

Sectorwisselingen van WW'ers bij werkhervatting

Rapportage over 2012

december 2013



Inhoudsopgave

Samenvatting	2
1. Een baan vinden na de WW: wie zijn de werkhervatters en waar gaan ze werken?	4
1.1. Inleiding	4
1.2. Hoe meten we werkhervattingen vanuit de WW?	4
1.3. Ontwikkeling werkhervattingen vanuit de WW	6
1.4. Kenmerken van de werkhervatters uit de WW	6
1.5. De zoekduur naar de nieuwe baan	7
1.6. Kenmerken van de nieuwe banen	8
2. Sectorwisselingen door WW'ers	10
2.1. Inleiding	10
2.2. Sector voor en na WW-periode	10
2.3. Sectorwisselingen door WW'ers	11
2.4. Kenmerken van de nieuwe banen	14
Bijlage I Indeling in 11 brede economische sectoren	16
Bijlage II Sectorale mobiliteit in 11 brede economische sectoren	17
Colofon	18

Samenvatting

In het jaar 2012 hebben 318 duizend WW'ers een nieuwe baan gevonden. Veel van hen zijn in een andere sector gaan werken dan de sector waaruit ze werkloos zijn geworden. We spreken dan van intersectorale mobiliteit van WW'ers. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom WW'ers van sector wisselen. Een belangrijke reden is dat andere sectoren meer kansen bieden op een nieuwe baan dan de oude sector.

Dit rapport gaat in op de sectorale mobiliteit van WW-gerechtigden die weer aan het werk gaan. Het geeft inzicht in de sector waar WW'ers voorheen werkten en waar ze een nieuwe baan vinden. Er wordt ingegaan op kenmerken van deze werkhervatters, van het gevonden werk en op de mobiliteitsbewegingen tussen sectoren. Bovendien wordt gekeken in hoeverre de uitkomsten van 2012 verschillen of overeenkomen met de uitkomsten van 2011. Economisch gezien was 2011 over de hele linie een tegenvallend jaar. In 2012 was er aanvankelijk sprake van licht herstel, maar halverwege het jaar zette de crisis alsnog sterk door.

Inzicht in de kenmerken en bewegingen van werkhervatters kan helpen om gericht en daardoor effectiever en efficiënter ondersteuning te organiseren voor huidige en toekomstige werkzoekenden. Met uiteindelijk als resultaat dat mensen sneller (ander) werk vinden en vacatures sneller worden vervuld.

Dit onderzoek beperkt zich nadrukkelijk tot de groep mensen die in 2012 vanuit de WW werk hebben gevonden. Werkzoekenden die geen WW-uitkering hadden, vallen dus buiten dit onderzoek.

De hoofdpunten

Uit het onderzoek blijkt dat 48% van alle werkhervatters uit de WW een nieuwe baan vond in een andere sector dan de sector waaruit men werkloos werd. Daarmee is de intersectorale mobiliteit iets lager dan een jaar eerder (50%). De meeste WW'ers vonden werk via de uitzendsector (ruim één derde van alle werkhervatters). In verhouding tot andere sectoren boden de uitzendsector en de zorg en welzijn het meeste perspectief op een baan.

Andere resultaten van het onderzoek zijn:

- In 2012 hebben 318.500 WW'ers een nieuwe baan gevonden. Dit omvat drie typen werkhervatting:
 - Volledige werkhervatting voordat de maximale duur van de WW wordt bereikt: de WW-uitkering wordt dan volledig beëindigd (212.600).
 - Volledige werkhervatting binnen 6 maanden na bereiken van de maximale WW-duur (33.000).
 - Gedeeltelijke werkhervattingen tijdens de WW-duur en binnen 6 maanden na het bereiken van de maximale WW-duur (72.900)
- De meeste werkhervatters uit de WW vinden een baan via de uitzendsector (34%). Andere sectoren waar veel werkhervatters een baan vinden, zijn de financiële en zakelijke dienstverlening (16%), zorg en welzijn (12%) en handel (10%).
- De intersectorale mobiliteit van WW'ers is licht afgenomen in een jaar tijd: WW'ers gaan minder vaak in een andere sector werken dan de sector voorafgaand aan de WW. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt doordat er steeds meer mensen met relatief goede kansen op de arbeidsmarkt in de WW komen: namelijk WW'ers met een goede opleiding en recente werkervaring. Het is te verwachten dat werkgevers een voorkeur hebben voor WW-gerechtigden met ervaring in de eigen sector boven WW-gerechtigden die in een andere sector gewerkt hebben.
- De afgenomen intersectorale mobiliteit hoeft niet te betekenen dat WW'ers zich minder oriënteren op andere sectoren. Het betekent wel dat ze vaker in de sector van herkomst weer aan het werk zijn gekomen.
- De intersectorale mobiliteit is in alle sectoren afgenomen, behalve in de bouw (van 49% in 2011 naar 54% in 2012). Door de langdurige malaise in de bouw moeten voormalige werknemers breder zoeken naar werk. Zij zijn vaker gaan werken in de industrie.
- WW'ers die minder dan een jaar werkloos zijn, keren in 2012 vaker terug in de oude sector dan een jaar eerder. Bij WW'ers die 1 jaar of langer werkloos zijn, zien we juist dat ze vaker van sector gewisseld zijn. De verschillen in sectorale mobiliteit tussen kortdurig en langdurig werklozen is dus groter geworden.
- Er gaan 106.700 WW'ers werken via de uitzendsector, terwijl er 83.300 werkloos zijn geworden vanuit de uitzendsector. Een positief saldo van 23.400 mensen. Ook in de zorg en welzijn en vervoer en opslag zien we dat er meer WW'ers werk vinden dan er werkloos zijn geworden. In verhouding tot de andere sectoren boden deze sectoren in 2012 het meeste perspectief voor WW'ers.
- In de industrie, handel, financiële en zakelijke dienstverlening en bouwnijverheid zien we juist dat er minder WW'ers gaan werken dan er werkloos uit zijn geworden. Deze sectoren boden relatief gezien minder kansen voor WW'ers.

-
- WW'ers vinden vooral tijdelijk werk: in 2012 heeft 81% een contract voor bepaalde tijd na de WW. Dit percentage is duidelijk hoger dan een jaar eerder: toen had 75% na de WW een contract voor bepaalde tijd.
 - De werkhervatters hebben gemiddeld 5,6 maanden gezocht naar een nieuwe baan. De verschillen tussen WW'ers zijn groot: jongeren (tot 25 jaar) vinden meer dan 3 maal zo snel een nieuwe baan dan ouderen (55+).
 - WW'ers gaan er gemiddeld 200 euro per maand op achteruit als we het loon voor de WW-periode vergelijken met het loon na de WW. Dit geldt zowel voor WW'ers die van sector wisselen als degenen die terugkeren in de oude sector.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 besteden we aandacht aan de werkhervatters uit de WW. We schetsen de ontwikkeling van het aantal werkhervatters per sector. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het profiel van de WW'ers die werk hebben gevonden en het type baan. Hoofdstuk 2 biedt informatie over de mobiliteit van WW'ers: in welke sector hebben ze het laatst gewerkt voor ze werkloos werden en in welke sector vinden ze weer werk? De mobiliteit wordt per sector en kenmerk van de werkzoekende beschreven.

1. Een baan vinden na de WW: wie zijn de werkhervatters en waar gaan ze werken?

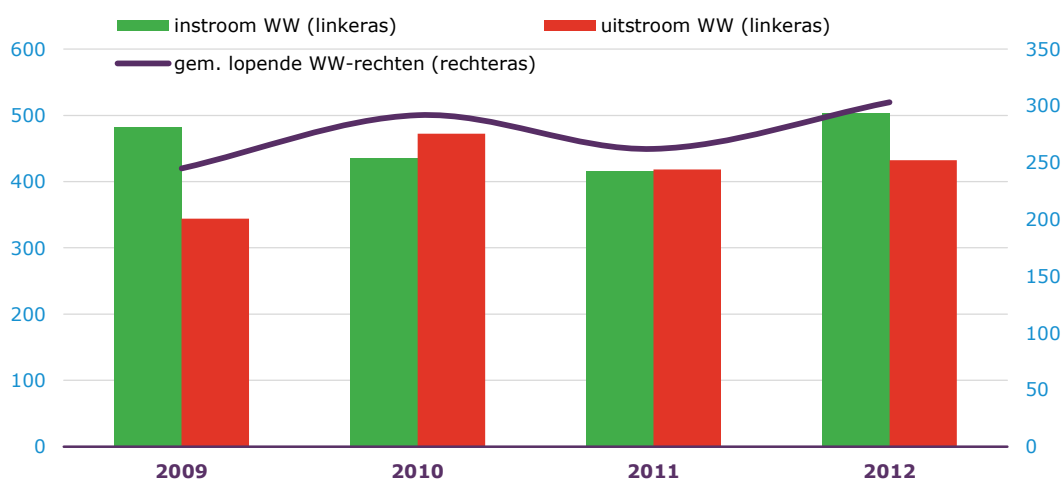
1.1. Inleiding

De dynamiek op de arbeidsmarkt is groot. Elk jaar vinden ongeveer 1 miljoen mensen een nieuwe baan¹. Niet alleen tijdens hoogconjunctuur is de dynamiek hoog, maar ook in de laagconjunctuur van 2012.

In de WW zien we eveneens een grote dynamiek. Jaarlijks komen er meer dan 400.000 nieuwe WW-uitkeringen bij. In 2012 ging het zelfs om 500.000 nieuwe WW-uitkeringen (zie figuur 1.1). De instroom in de WW was 21% hoger dan een jaar eerder. De uitstroom is in 2012 met 3% toegenomen ten opzichte van een jaar eerder.

Omdat de instroom in 2012 de uitstroom ruim overtrof, is het aantal lopende uitkeringen in 2012 toegenomen. Het jaar 2012 is daarmee een ongunstig jaar geweest voor de arbeidsmarkt, ondanks de toegenomen uitstroom uit de WW.

Figuur 1.1. Dynamiek van de WW in de periode 2009-2012
Aantallen x 1.000



Een groot deel van de uitgestroomde WW'ers heeft een baan in loondienst gevonden. We gaan in dit hoofdstuk in op vragen als: in welke sectoren hebben deze werkhervatters een baan gevonden? Zijn er verschillen tussen sectoren als we inzoomen op leeftijd, opleidingsniveau en duur van de WW-uitkering?

In paragraaf 1.2 gaan we kort in op de manier van meten van het aantal werkhervattingen vanuit de WW. In paragraaf 1.3 schetsen we in welke sectoren de WW-gerechtigden aan het werk zijn gegaan. We beschrijven in paragraaf 1.4 de kenmerken van de werkhervatters en de verschillen tussen de werkhervatters in de elf sectoren. Verder wordt aandacht besteed aan de zoekduur van WW'ers naar een baan (paragraaf 1.5) en het type werk dat de WW'ers gaan verrichten (paragraaf 1.6).

1.2. Hoe meten we werkhervattingen vanuit de WW?

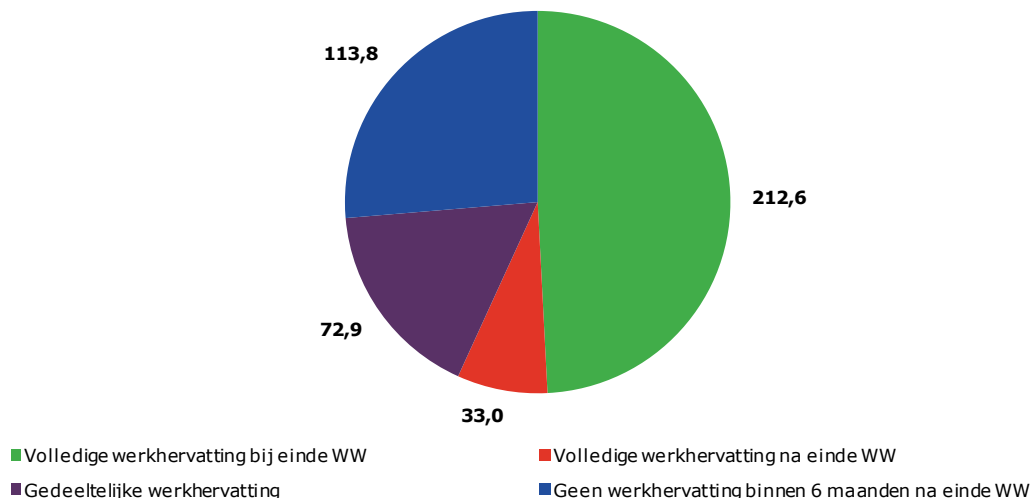
De WW-administratie van UWV laat zien dat bijna de helft van de WW-uitkeringen (212.600) wordt beëindigd vanwege het vinden van een baan. Het gaat hierbij alleen om volledige werkhervattingen. Een volledige werkhervatting betekent dat het urenverlies van de baan voorafgaand aan de WW volledig gecompenseerd wordt door de nieuwe baan, waardoor het recht op WW vervalt.

Voor een compleet beeld van het aantal werkhervattingen vanuit de WW, vullen we deze categorie werkhervattingen aan met twee andere typen van werkhervattingen vanuit de WW. Er zijn namelijk ook twee andere situaties waarbij WW-gerechtigden een baan vinden.

¹ Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (EBB).

Uit het onderzoek *Na de WW aan het werk*² blijkt dat veel mensen met een WW-uitkering, na het bereiken van de maximale WW-duur alsnog snel werk vinden. In de periode tot 6 maanden na beëindiging van de WW-uitkeringen, vinden nog eens 33.000 volledige werkherlevtingen plaats. Daarnaast zijn veel WW-gerechtigden tijdens en binnen 6 maanden na de WW gedeeltelijk aan het werk gegaan. In totaal gaat het om 72.900 gedeeltelijke werkherlevtingen. Bij de resterende 113.800 beëindigde WW-uitkeringen wordt geen werkherlevting in loondienst gevonden tot aan 6 maanden na afloop van de WW. Figuur 1.2 geeft een overzicht.

Figuur 1.2. WW-uitstroom en werkherlevtingen in 2012
Aantallen x 1.000



In het rapport *Na de WW aan het werk* is meer informatie te vinden over de meetmethode van het aantal werkherlevtingen. In dit onderzoek gaan we uit van alle werkherlevtingen, die tijdens of snel na afloop van de WW-uitkeringen, plaats hebben gevonden. Het gaat dus om zowel volledige als gedeeltelijke werkherlevtingen. In 2012 waren er in totaal 318.500 werkherlevtingen vanuit de WW. Dit is gelijk aan 74% van de gehele WW-uitstroom.

Box 1 De WW in hoofdlijnen

De Werkloosheidswet (WW) heeft tot doel werknemers en ambtenaren te verzekeren tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. Daarnaast geeft de wet aan werknemers van wie de werkgever onmachtig is het verschuldigde loon te betalen, recht op vergoeding van achterstallig loon.

De meeste WW-uitkeringen worden verstrekt wegens ontslagwerkloosheid. Daarbij gelden twee belangrijke eisen: de wekeneis en de jareneis. Om een WW-uitkering te krijgen moet de werknemer in de periode van 36 weken voorafgaand aan zijn werkloosheid in ten minste 26 weken als werknemer hebben gewerkt. Voldoet men aan de wekeneis, dan krijgt men een basisuitkering van maximaal drie maanden.

De jareneis houdt in dat men in de vijf kalenderjaren voorafgaand aan werkloosheid in ten minste vier kalenderjaren minimaal 208 uur of meer loon heeft ontvangen. Wie ook voldoet aan de jareneis, heeft recht op een WW-uitkering van minimaal vier maanden en maximaal 38 maanden. Daarbij geldt voor ieder jaar arbeidsverleden één maand uitkering.

In de praktijk betekent dit dat de WW-uitkering van jongeren korter is dan van ouderen (met meer arbeidsverleden). Alleen werkzoekenden van 56 jaar of ouder kunnen recht hebben de maximale duur van 38 maanden³. Voor jongeren, die een kort arbeidsverleden hebben opgebouwd, is de maximale duur van de WW-uitkering aanmerkelijk korter: 3 of 4 maanden.

De hoogte van de WW-uitkering is afhankelijk van het loon. De hoogte van de WW-uitkering bedraagt 70% van het laatstverdiende loon (75% in de eerste twee maanden) naar rato van de mate van werkloosheid in uren. Het loon waarop de WW-uitkering gebaseerd wordt, is wel gebonden aan een maximum. Het wettelijke maximum dagloon is €195,96 per 1 juli 2013.

Als de uitkeringsgerechtigde werk vindt, wordt de uitkering voor het aantal gewerkte uren beëindigd. Bij langdurig werkloos wordt ook naar het inkomen van de baan gekeken. De WW-uitkering kan dus samengaan met een nieuw gevonden baan.

In dit rapport wordt uitgegaan van werkloos met een WW-uitkering wegens ontslag. Andere vormen zoals faillissement, deeltijdwerkloosheid of werkloosheid wegens weersomstandigheden blijven buiten beschouwing. We werken met gegevens uit de WW-statistiek (rechten).

² UWV (2013). *Na de WW aan het werk. Rapportage over 2012*, Amsterdam.

³ Meer over het bepalen van de maximale WW-duur:

http://www.uwv.nl/Particulieren/ik_ben_werkloos/ik_word_werkloos/hoelang_kan_ik_een_ww_uitkering_krijgen.aspx

1.3. Ontwikkeling werkhervattingen vanuit de WW

De sector waar in 2012 de meeste WW'ers een baan hebben gevonden is de uitzendbranche (34%). Een uitzendbaan is immers een snelle manier om weer aan het werk te komen⁴. Andere sectoren waar veel werkhervatters een baan vinden, zijn de financiële en zakelijke dienstverlening (16%), gezondheidszorg, welzijn en cultuur (12%) en handel (10%).

In de horeca, landbouw en visserij, gezondheidszorg, welzijn en cultuur, vervoer en opslag, onderwijs en openbaar bestuur, vinden WW-gerechtigden in 2012 vaker een baan dan in 2011. De bouwnijverheid en de industrie laten juist een forse daling zien. Deze laatste sectoren zijn het meest getroffen door de economische crisis.

Het totaal aantal werkhervattingen is ten opzichte van 2011 gestegen met 2%. Dit lijkt gunstig, maar in dezelfde periode nam de WW-instroom met 21% toe. Er zijn meer personen die hun baan hebben verloren, dan personen die een baan hebben gevonden⁵.

Tabel 1.3 Werkhervattingen van WW-gerechtigden per sector in 2011 en 2012

Sector van werkhervatting	Aantal werkhervattingen		Aandeel per sector		Groei
	x 1.000		2011	2012	2011-2012
Uitzendbedrijven	103,8	106,9	33%	34%	3%
Financiële en zakelijke dienstverlening	51,6	50,3	17%	16%	-3%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	36,2	39,6	12%	12%	9%
Handel	34,4	33,4	11%	10%	-3%
Industrie	24,9	22,5	8%	7%	-10%
Vervoer en opslag	13,2	14,5	4%	5%	9%
Horeca	11,3	12,5	4%	4%	11%
Onderwijs	9,3	10,2	3%	3%	9%
Bouwnijverheid	10,8	9,4	3%	3%	-13%
Landbouw en visserij	4,3	4,7	1%	1%	11%
Openbaar bestuur	3,3	3,6	1%	1%	8%
Sector onbekend	8,5	11,0	3%	3%	
Totaal	311,7	318,5	100%	100%	2%

1.4. Kenmerken van de werkhervatters uit de WW

Wat voor kenmerken hebben werkhervatters? En hoe verschillen deze kenmerken van de WW-gerechtigden met een lopende uitkering? Daar gaan we in deze paragraaf op in.

De samenstelling van de werkhervatters wordt kort samengevat in tabel 1.4. Gemiddeld is 41% van de werkhervatters vrouw. Verder is 9% van de werkhervatters 55 jaar of ouder en 34% is laagopgeleid. Gemiddeld heeft 13% van de werkhervatters één jaar of langer geen werk gehad (zie tweede regel van tabel 1.4).

Ten opzichte van een jaar eerder hebben meer jongeren, laag- en hoogopgeleiden en kortdurig werklozen een nieuwe baan gevonden. Maar de verschillen zijn marginaal.

Van WW-gerechtigden met een lopende uitkering is gemiddeld 26% 55 jaar of ouder (laatste regel in de tabel. Als we dit vergelijken met het aandeel ouderen onder de werkhervatters (9%), dan blijken oudere werkhervatters flink ondervertegenwoordigd te zijn. Dit bevestigt het beeld in eerdere publicaties dat ouderen minder kans hebben om werk te vinden⁶.

De kenmerken van de werkhervatters zijn in elke sector anders. De tabel laat zien dat er typische mannen- en vrouwensectoren zijn. Sectoren waar in verhouding veel mannen een baan vinden, zijn de bouwnijverheid, industrie, vervoer en opslag, landbouw en visserij, en uitzendbedrijven. Typische vrouwensectoren zijn gezondheidszorg, welzijn en cultuur en het onderwijs.

⁴ Verreweg de meeste werkhervatters in de uitzendsector zijn uitzendkrachten. Een klein deel is geen uitzendkracht, maar in (vaste of tijdelijke) dienst van het uitzendbureau zelf.

⁵ UWV Nieuwsflits Arbeidsmarkt, december 2012.

https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/wdo_010505.pdf

⁶ De invloed van de leeftijd op het vinden van een baan ook bleek ook al uit: UWV (februari 2012). *Vacatures in Nederland 2011*, Amsterdam, en CBS (4^e kwartaal 2012), *Kans op een baan na de WW nader bekeken*, uit Socioeconomische trends: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/A663FA86-BB61-4C2C-9441-CD993174CD17/0/2012k4v4p36art.pdf>

Jongeren tot 25 jaar vinden bovengemiddeld vaak een baan in de horeca en de handel. In deze sectoren komen relatief weinig ouderen aan de slag: het percentage werkherhvattingen onder jongeren is meer dan twee maal zo hoog als bij ouderen. Dit geldt ook voor de uitzendsector. De bouwnijverheid en de transportsector nemen in verhouding de meeste ouderen aan met elk een aandeel van 14%.

Laagopgeleiden vinden vaker werk in de bouwnijverheid, landbouw en visserij. Daar is meer dan de helft van de werkherhvattingen laagopgeleid. Van alle werkherhvattingen binnen het onderwijs is 56% hoogopgeleid. Ook binnen de financiële en zakelijke dienstverlening (32%) en het openbaar bestuur (29%) zijn veel werkherhvattingen hoogopgeleid.

Werkzoekenden die een jaar of langer geen werk hadden, hebben de meeste kans op een baan in het openbaar bestuur (24%), gezondheidszorg, welzijn en cultuur (20%) en vervoer en opslag (20%). Deze percentages zijn veel hoger dan gemiddeld: van alle werkherhvattingen is 13% langdurig werkloos.

Tabel 1.4 Kenmerken van de werkherhvattingen uit de WW per sector

Kenmerken	% vrouw	% <25 jaar	% >=55 jaar	% laag niveau	% hoog niveau	% >=1 jr werkloos
Gemiddelde werkherhvatting in 2011	40%	12%	9%	31%	16%	15%
Gemiddelde werkherhvatting in 2012	41%	14%	9%	34%	17%	13%
Werkherhvattingen per sector van werkherhvatting in 2012						
Uitzendbedrijven	28%	16%	8%	46%	7%	9%
Financiële en zakelijke dienstverlening	46%	9%	8%	19%	32%	15%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	77%	11%	10%	23%	26%	20%
Handel	52%	18%	7%	32%	14%	12%
Industrie	24%	13%	9%	30%	15%	12%
Vervoer en opslag	26%	11%	14%	48%	9%	20%
Horeca	51%	21%	7%	38%	8%	13%
Onderwijs	72%	11%	9%	6%	56%	16%
Bouwnijverheid	4%	14%	14%	62%	4%	3%
Landbouw en visserij	34%	15%	12%	54%	4%	6%
Openbaar bestuur	45%	8%	12%	25%	29%	24%
<i>Ter vergelijking:</i>						
Gem. WW-gerechtigde in 2012	45%	4%	26%	40%	22%	27%

1.5. De zoekduur naar de nieuwe baan

Het is belangrijk om te weten hoe lang WW'ers nodig hebben om een nieuwe baan te vinden. Immers met deze kennis kan UWV de dienstverlening aan werkzoekenden optimaliseren. Groepen met een langere verwachte zoekduur naar een baan kan men intensiever begeleiden in de zoektocht naar werk.

De zoekduur verschilt sterk tussen werkherhvattingen vanuit de WW⁷. Het grote verschil zit vooral tussen de leeftijdsgroepen: de zoekduur neemt toe naarmate de leeftijd vordert. De WW'ers van 55 jaar of ouder hebben gemiddeld driemaal zo lang gezocht naar een nieuwe baan als jongeren tot 25 jaar (tabel 1.5).

Personen, die voorafgaand aan hun WW-uitkering in de bouwnijverheid, de landbouw of via uitzendbedrijven hebben gewerkt, hebben gemiddeld in minder dan 5 maanden weer een baan gevonden. Niet toevallig is de werkgelegenheid in deze sectoren sterk afhankelijk van het seizoen. Na de wintermaanden komt er meer werk beschikbaar, waardoor de zoekduur relatief kort is.

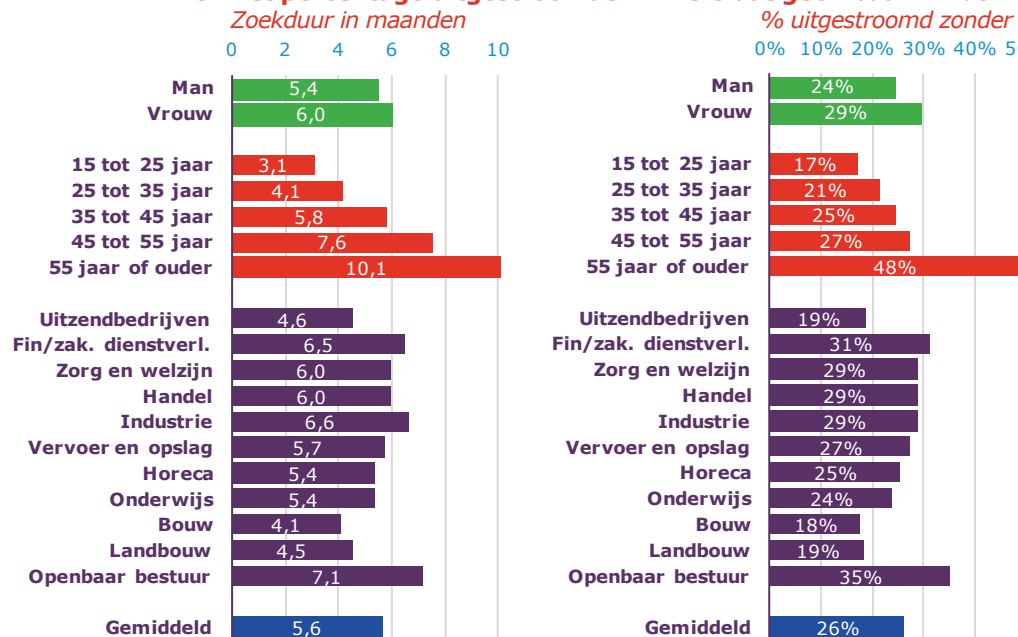
Personen, die voorafgaand aan hun WW-uitkering bij het openbaar bestuur, in de industrie of in de financiële en zakelijke dienstverlening hebben gewerkt hebben gemiddeld de langste zoekduur.

Bij de kans op werk speelt niet alleen de baanzoekduur een rol, maar ook de vraag of überhaupt een baan wordt gevonden binnen de WW-periode of binnen 6 maanden na afloop van de WW. En dan blijken de verschillen ook groot te zijn. Niet alleen hebben ouderen die werk vinden, meer tijd nodig dan jongeren, maar het percentage ouderen dat geen werk vindt, is ook heel hoog vergeleken met jongeren. Dit zien we in figuur 1.5 aan de rechterzijde.

⁷ Het gaat om de tijdsduur tussen de beginmaand van het WW-recht en de beginmaand van de nieuwe baan.

Bij de sectoren zien we dat de minste werkhervattingen plaatsvinden bij personen die in het openbaar bestuur hebben gewerkt (35% vindt geen werk tijdens het WW-recht of binnen 6 maanden na afloop van de WW). De bouw, uitzendbedrijven en landbouw scoren veel gunstiger: slechts 18 á 19% van de WW'ers stroomt uit zonder dat men een baan vindt.

Figuur 1.5 De zoekduur naar een nieuwe baan en het percentage uitgestroomde WW'ers dat geen baan vindt in 2012



1.6. Kenmerken van de nieuwe banen

WW-gerechtigden krijgen vaak een baan van tijdelijke duur direct na een periode van werkloosheid (zie tabel 1.6). In 2012 begint 81% van de werkhervatters met een tijdelijke baan. Dit is duidelijk hoger dan een jaar eerder (75%). Het gemiddelde maandinkomen is in 2012 ook gezakt met gemiddeld 100 euro.

Vergeleken met de gemiddelde werknemer is het aandeel werkhervatters met een tijdelijk contract zeer hoog: slechts 30% van de werknemers heeft een tijdelijk contract. De achterstand die voormalige WW'ers hebben, lopen ze wel gedeeltelijk in. Uit eerder onderzoek van UWV blijkt bijvoorbeeld dat 41% van de werkhervatters in de uitzendsector een jaar later doorstroomt naar een baan met een minder tijdelijk karakter⁸.

Werkhervatters die in de bouwnijverheid of de industrie gaan werken, hebben de meeste kans op een vast contract. Aan de andere kant zien we de meeste banen voor bepaalde tijd (uiteraard) in de uitzendsector. Werkzoekenden die in het onderwijs gaan werken hebben, na de uitzendkrachten, het vaakst een tijdelijke baan.

14% van de werkhervatters vindt werk bij bedrijven met minder dan 10 werknemers in dienst. Dit is een hoger percentage dan onder alle werknemers: 10% van de werknemers werkt bij de kleinste bedrijven. Kleinere bedrijven bieden werkzoekenden daarmee relatief meer kansen op een baan. Per sector loopt het aandeel werkhervattingen bij kleine bedrijven sterk uiteen. In sommige sectoren komen traditioneel veel kleine bedrijven voor, zoals de landbouw, bouwnijverheid en horeca. Het onderwijs en het openbaar bestuur hebben echter vrijwel geen kleine werkgevers.

Het inkomensniveau van werkhervatters is flink lager dan dat van de gemiddelde werknemer. Een werkhervatter verdient gemiddeld 1.700 euro per maand, terwijl de gemiddelde werknemer in Nederland 2.200 euro verdient. Dit kan diverse oorzaken hebben, zoals verschillen in werkervaring, gewerkte uren, leeftijd en opleidingsniveau tussen werkhervatters en werknemers die al een baan hadden. Maar ook een onderbreking van de loopbaan heeft effect op het loon. De hoogste lonen worden verdiend door WW'ers die in de bouw en financiële en zakelijke dienstverlening gaan werken, en de laagste in de horeca en bij uitzendbedrijven.

⁸ UWV (2012). *De uitzendsector: opstap naar reguliere sector?*, in UWV Kennisverslag 2012-I, Amsterdam <http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UKV%202013-1.pdf>

Tabel 1.6 Kenmerken van de nieuwe banen van WW-gerechtigden per sector

Kenmerken	% contract bepaalde tijd	% <10 werknemers	% >= 500 werknemers	gemiddeld maandloon
Gemiddelde werkhervatter in 2011	75%	14%	35%	€ 1.800
Gemiddelde werkhervatter in 2012	81%	14%	35%	€ 1.700
Werkhervatters per sector van werkhervatting in 2012				
Uitzendbedrijven	96%	3%	55%	€ 1.300
Financiële en zakelijke dienstverlening	72%	21%	20%	€ 2.300
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	75%	11%	45%	€ 1.600
Handel	74%	29%	17%	€ 1.900
Industrie	68%	25%	9%	€ 2.200
Vervoer en opslag	79%	12%	34%	€ 1.700
Horeca	75%	26%	12%	€ 1.200
Onderwijs	89%	0%	57%	€ 1.800
Bouwnijverheid	58%	38%	2%	€ 2.600
Landbouw en visserij	77%	35%	5%	€ 1.600
Openbaar bestuur	75%	1%	69%	€ 2.200
<i>Ter vergelijking:</i>				
Gemiddelde werknemer (sep 2012)	30%	10%	43%	€ 2.200

2. Sectorwisselingen door WW'ers

2.1. Inleiding

Kansen voor werkzoekenden ontstaan door baanopeningen bij bedrijven. Bedrijven die in een groeiemarkt opereren hebben behoefte aan nieuw personeel. Daarnaast bieden bedrijven met veel oudere werknemers ook kansen als het uittredende personeel moet worden vervangen. Op dit moment is er in vrijwel geen enkele sector sprake van werkgelegenheidsgroei en moeten werkzoekenden het vooral hebben van vacatures die het gevolg zijn van vertrekkend personeel.

Ondanks de economische crisis zijn 318.500 mensen in 2012 vanuit een WW-uitkering of snel daarna aan het werk gegaan. In dit hoofdstuk kijken we naar de sectorale mobiliteit van deze werkhervatters. Zij zullen, vrijwillig of gedwongen door omstandigheden, aan het werk komen in sectoren waar (de meeste) vraag naar personeel is. Soms is dit de sector waar men eerder heeft gewerkt, maar vaak ook een andere sector. De mobiliteitsbewegingen laten zien waar in 2012 concrete mogelijkheden waren voor de werkzoekenden die toen werk zochten. Dit betekent niet automatisch dat die mogelijkheden er nu nog in dezelfde mate zijn, maar wel is duidelijk dat het voor een werkzoekende de moeite loont om zich ook op andere sectoren te richten dan alleen de sector waarin hij of zij werkloos is geworden.

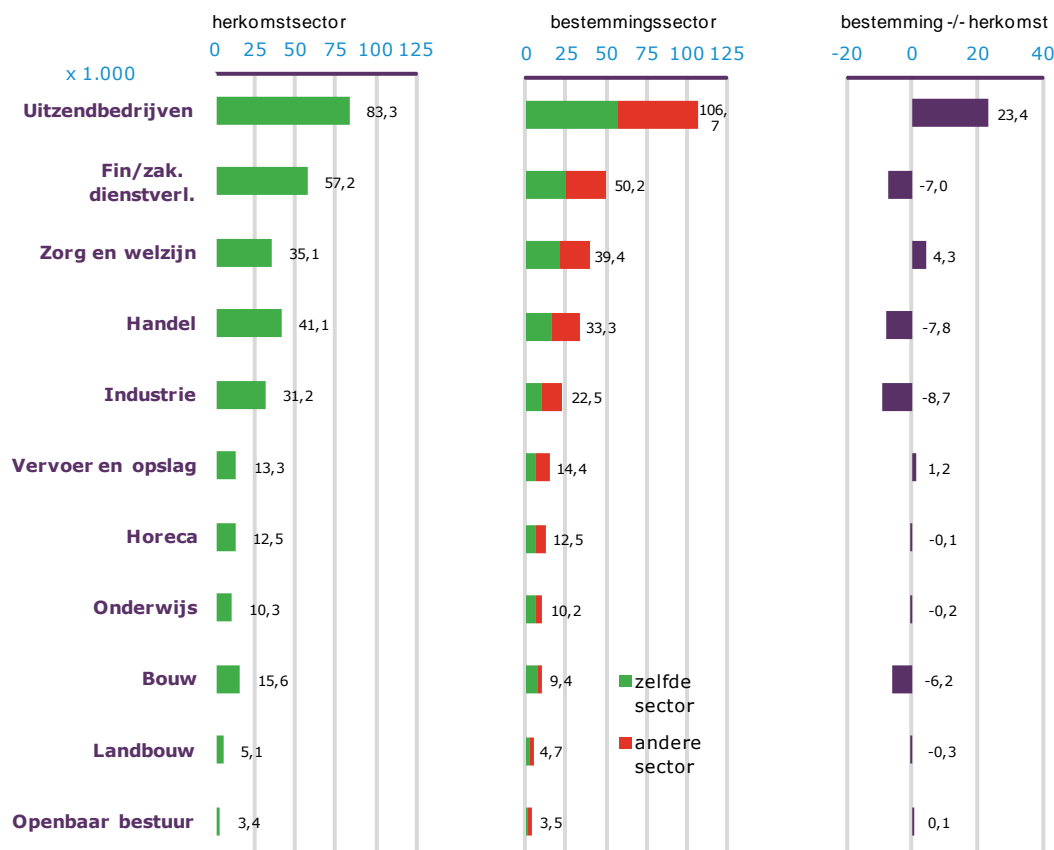
Sectorale mobiliteit moet niet verward worden met beroepenmobiliteit. Veel beroepen komen namelijk in meerdere sectoren voor, zoals administratief medewerker of receptionist. Het is dus mogelijk om van sector te wisselen en hetzelfde beroep te blijven uitoefenen. Op basis van de onderzoeksgegevens kan niet worden bepaald of werkhervatters een ander beroep zijn gaan uitoefenen.

2.2. Sector voor en na WW-periode

In figuur 2.1 staat het aantal werkhervatters, vanuit de WW, per sector. Links in beeld geven de groene balken weer in welke sectoren de werkhervatters werkten voorafgaand aan hun WW-periode (herkomstsector). In de middelste kolom staat in welke sectoren de werkhervatters vanuit de WW zijn gaan werken (bestemmingssector). Het groene deel zijn de werkhervatters die voor en na de WW in dezelfde sector werkten, rood zijn de werkhervatters die – via de WW - uit een andere sector komen. De laatste kolom geeft het saldo van herkomst en bestemming. Als er meer werkhervatters in een sector gaan werken, dan er werkloos uit zijn geworden, dan is het saldo positief.

De meeste werkhervatters zijn afkomstig uit de uitzendsector (83.300). Nog meer werkhervatters vinden werk in de uitzendsector (106.700). Voor een kleine meerderheid was dat ook de herkomstsector (57.400). Daarmee zijn de uitzendbedrijven per saldo een groeisector, maar het feitelijke werk zit in andere sectoren. Deze groei is niet per definitie positief. Dat hangt af van de oorzaak: is het extra werk of vervanging van vast werk? Over heel 2012 genomen komen ook zorg en welzijn en vervoer en opslag nog positief uit de bus, maar dit beeld is in de loop van 2012 al gaan kantelen door de aanhoudende crisis en de overheidsbezuinigingen.

Figuur 2.1 Werkhervatters naar herkomstsector en bestemmingssector in 2012



2.3. Sectorwisselingen door WW'ers

Sectorale mobiliteit heeft twee kanten: bereidheid en competenties van werkzoekenden om zich op andere sectoren te richten en bereidheid van werkgevers om mensen vanuit andere sectoren aan te nemen. In de huidige ruime arbeidsmarkt zal de bereidheid om in meerdere sectoren werk te zoeken onder veel werkzoekenden groter zijn, om zo de eigen kansen op werk te vergroten. Tegelijkertijd is het belang voor werkgevers juist kleiner. Zij hebben voor de meeste vacatures een grotere keus uit geschikte werkzoekenden met recente werkervaring in de sector. De noodzaak ontbreekt dan om breder te zoeken of om concessies te doen aan selectie-eisen.

Het aandeel werkherhvattingen in dezelfde sector als vóór de WW bedraagt gemiddeld 52% in 2012. In figuur 2.2 is daarbij onderscheid gemaakt in werkherhvattingen in de uitzendsector en in reguliere sectoren, vanwege het bijzondere karakter van de uitzendsector. Werkhervatters in de uitzendsector worden immers in principe uitgeleend aan andere sectoren. De inlenende sector, waar men feitelijk het werk verricht, is niet bekend. De sectormobiliteit van de uitzendsector is daarom groter dan het percentage suggereert.

De 52% die terugkeert in dezelfde sector, is als volgt opgebouwd:

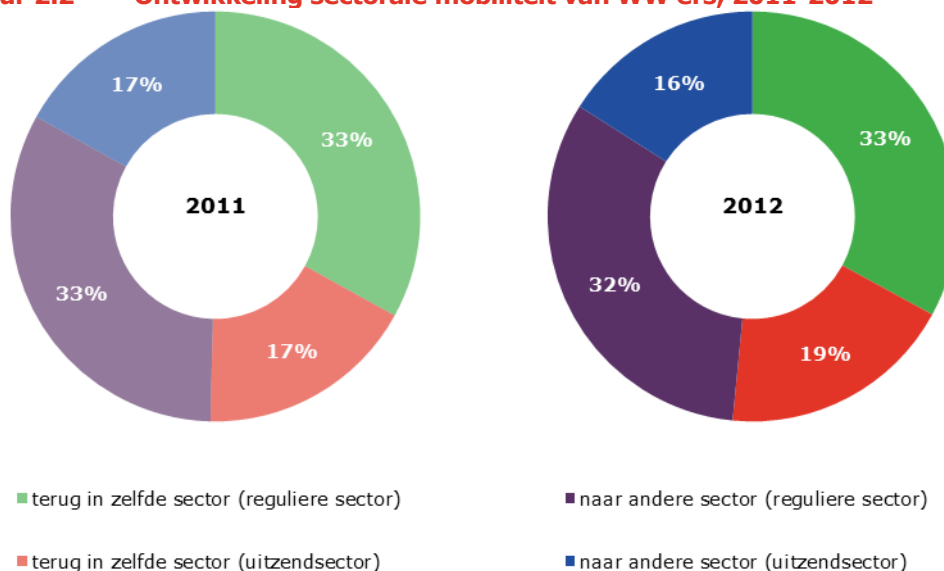
- 33% van de werkherhvattingen gaat in dezelfde reguliere sector werken als de sector voorafgaand aan de WW.
- 19% van de werkherhvattingen gaat opnieuw via de uitzendsector werken.

De overige 48% van de werkherhvattingen is in 2012 van sector veranderd:

- 32% van de werkherhvattingen gaat in een reguliere sector werken waar men voorafgaand aan de WW niet werkte.
- 16% van de werkherhvattingen gaat via de uitzendsector werken, waar men voorafgaand aan de WW niet werkte.

Uit figuur 2.2 blijkt dat de verschillen van 2012 met 2011 beperkt zijn.

Figuur 2.2 Ontwikkeling sectorale mobiliteit van WW'ers, 2011-2012



Over het algemeen zullen werkzoekenden vaker terugkeren in dezelfde sector als deze sector voldoende kansen biedt. Het aandeel werkhervatters dat terugkeert in de sector waarin men voorafgaand aan de WW werkte geeft dus een indicatie van de kansen op werk. Figuur 2.3 (rechts) laat grote verschillen tussen sectoren zien. Van de werkhervatters uit de uitzendsector, werkte ruim twee derde ook voorafgaand aan de WW in die sector. Bij de reguliere sectoren is het aandeel werkhervatters dat in dezelfde sector terugkeert het hoogste in gezondheidszorg en welzijn (61%) en in het onderwijs (59%). Dit zal samenhangen met de specifieke beroepenstructuur en beroepseisen in deze sectoren. Denk bijvoorbeeld aan verpleegkundigen in de zorg en leraren in het onderwijs. Om sectorale mobiliteit naar deze sectoren te bevorderen is dan aanvullende scholing nodig.

De intersectorale mobiliteit van het openbaar bestuur is zeer hoog: 80% vindt werk in een andere sector dan het openbaar bestuur. Die hoge mobiliteit heeft verschillende oorzaken. Ten eerste wordt een terugkeer in het openbaar bestuur bemoeilijkt, omdat veel overheidsinstanties bezuinigen en weinig vacatures hebben. Ten tweede kunnen WW'ers uit het openbaar bestuur relatief gemakkelijk van sector wisselen. Zij hebben namelijk veelal ondersteunend beroepen (zoals administratief personeel) waar ook vraag naar is in veel andere sectoren.

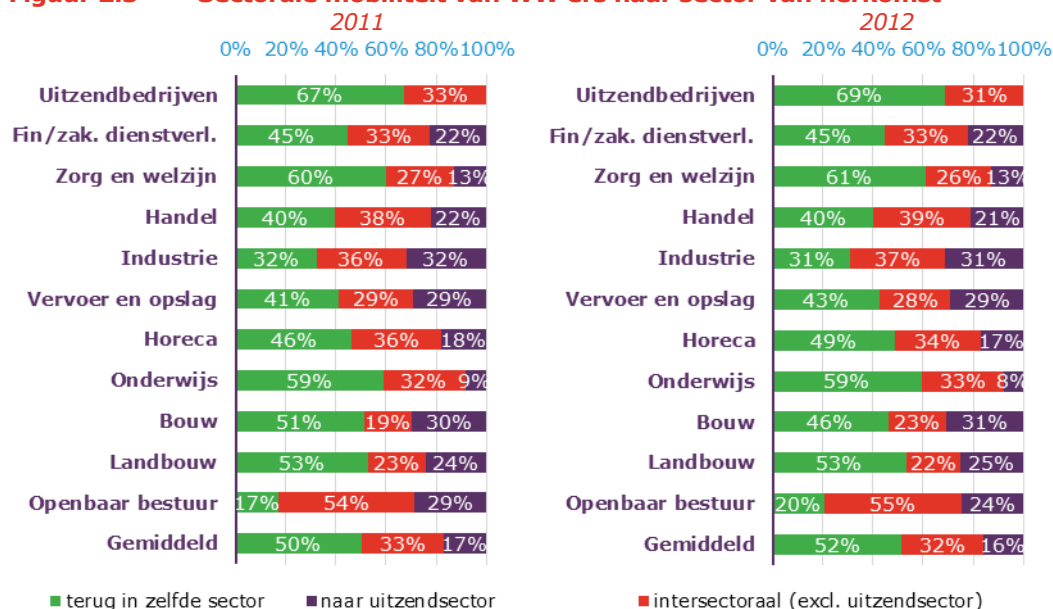
Ook de industrie kent een hoge intersectorale mobiliteit van 68%: 37% vindt werk in een andere reguliere sector en 31% gaat werken via een uitzendbureau.

Als we naar de verschillen in sectorale mobiliteit tussen 2011 en 2012 kijken, dan blijkt dat voor bijna alle sectoren het aandeel werkhervatters dat terugkeert in dezelfde sector is toegenomen. Alleen in de bouwnijverheid (afname van 5%-punt) en de industrie (-1%-punt) zijn minder WW'ers teruggekeerd in de oude sector. WW'ers uit de bouw zijn vaker in andere reguliere sectoren gaan werken, met name in de industrie⁹.

Bij WW'ers uit het openbaar bestuur valt op dat minder mensen zijn overgestapt naar de uitzendsector. In de overige sectoren is het percentage dat opnieuw werk vindt via de uitzendsector vrij stabiel.

⁹ Voor details zie bijlage II.

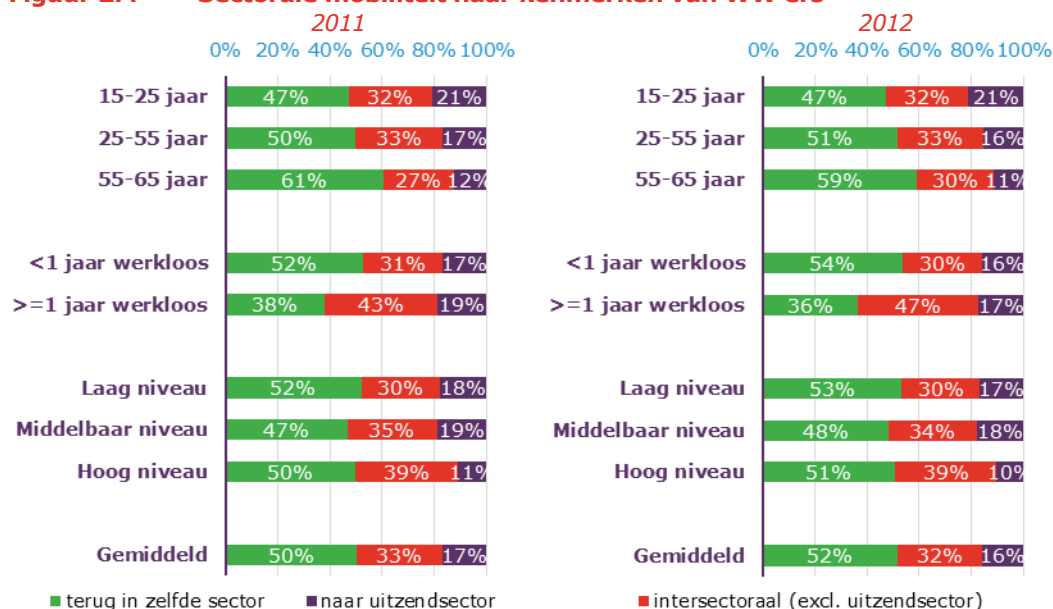
Figuur 2.3 Sectorale mobiliteit van WW'ers naar sector van herkomst



Figuur 2.4 (rechts) laat de mate van sectorale mobiliteit zien naar kenmerk van de werkzoekende in 2012. Uit de figuur blijkt dat 55-plussers vaker terugkeren in dezelfde sector dan jongeren. Mogelijk wordt dit veroorzaakt doordat ouderen vaker veel ervaring hebben opgebouwd die specifiek voor één sector is. Een overstap naar een andere sector kan daardoor bemoeilijkt worden. Verder zien we dat langdurig werklozen vaker sectoraal mobiel zijn. De vermoedelijke oorzaak is dat de opgedane werkervaring in een bepaalde sector minder relevant wordt, naarmate men langer werkloos is. Voor werkgevers hebben langdurig werklozen uit de eigen sector dan minder meerwaarde ten opzichte van andere langdurig werklozen. Bovendien zullen WW'ers vermoedelijk breder naar werk zoeken naarmate de werkloosheid langer duurt.

Er zijn nauwelijks verschillen tussen de sectorale mobiliteit 2011 en 2012. Het meest opvallend is dat kortdurig werklozen iets vaker terugkeren in dezelfde sector, en langdurig werklozen juist minder vaak. Het verschil in sectorale mobiliteit tussen deze twee groepen is dus groter geworden.

Figuur 2.4 Sectorale mobiliteit naar kenmerken van WW'ers



2.4. Kenmerken van de nieuwe banen

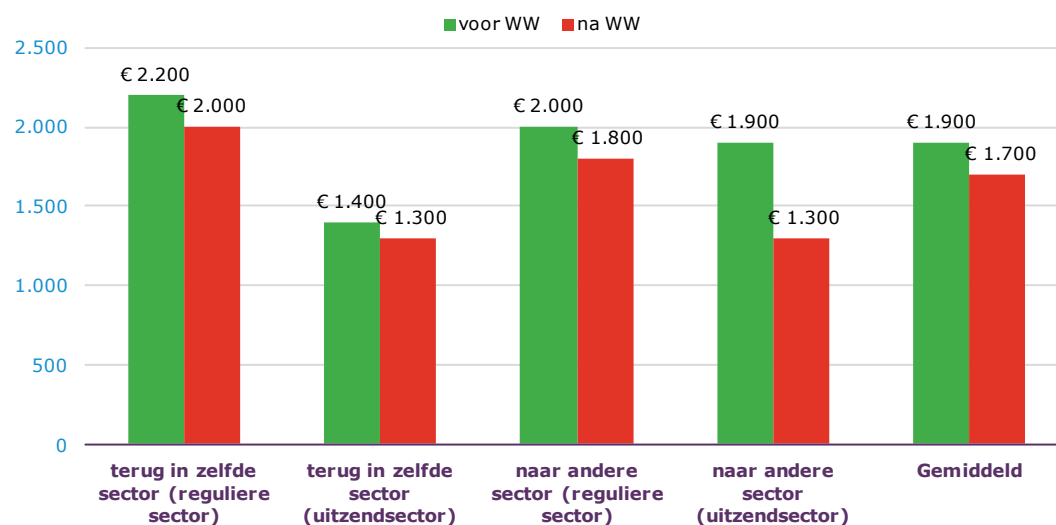
In paragraaf 1.6 zagen we dat een periode van werkloosheid negatieve gevolgen heeft op het loon. Maar geldt dit in dezelfde mate voor personen die wel en niet van sector wisselen? Figuur 2.5 geeft hier meer informatie over.

Het gemiddelde maandloon van de baan voorafgaand aan de WW is 1.900 euro, terwijl men na direct na de WW een loon van 1.700 euro verdient: een teruggang van 200 euro, ofwel -12% per maand¹⁰. Als we onderscheid maken naar werkhervatters die wel en niet van sector wisselen, dan blijkt dat degenen die terugkeren in dezelfde sector het minste inkomensverlies hebben:

- Werkhervatters die terugkeren in dezelfde reguliere sector, gaan er gemiddeld 200 euro per maand (-8%) op achteruit.
- Werkhervatters die opnieuw via de uitzendsector gaan werken, hebben een inkomensverlies van 100 euro per maand (-9%).

Het meeste inkomensverlies hebben werkhervatters die voor de WW in een reguliere sector werkten en na de WW in de uitzendsector: 600 euro per maand minder (-32%).

Figuur 2.5 Gemiddeld maandloon van werkhervatters voorafgaand en na de WW, 2012



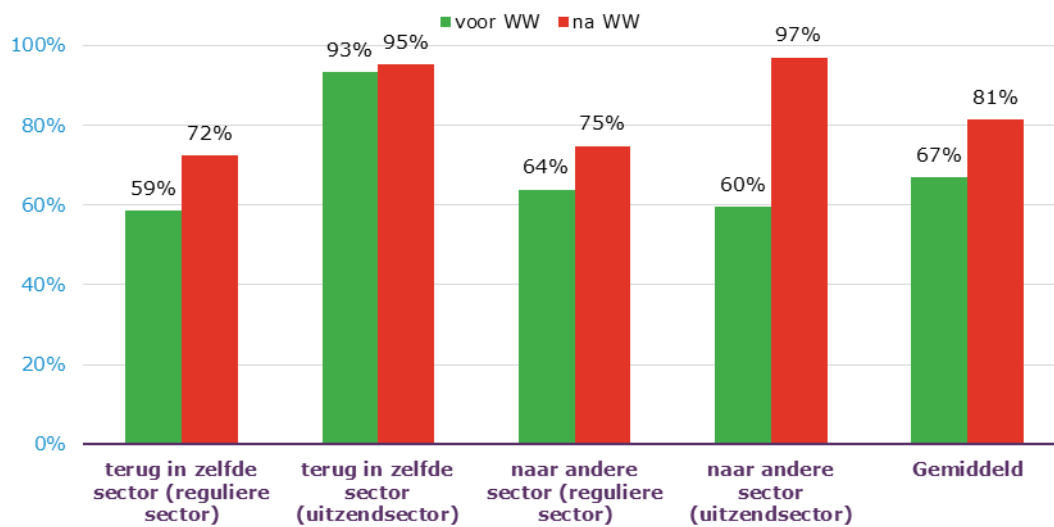
In paragraaf 1.6 zagen we 81% van de werkhervatters een tijdelijke baan vindt. Voorafgaand aan de WW had 67% van de werkhervatters een tijdelijke baan. We zien dus een verschuiving naar meer tijdelijk werk.

Degenen die voor of na de WW via de uitzendsector gaan werken, hebben uiteraard het vaakst een tijdelijke baan. Maar ook bij degenen die voor en na de WW in een reguliere sector werken, zien we een verschuiving naar meer tijdelijk werk:

- 72% van de werkhervatters die terugkeren in dezelfde reguliere sector, vindt een tijdelijke baan. Dit is 14%-punt meer dan voorafgaand aan de WW.
- 75% van de werkhervatters die in een andere reguliere sector gaat werken, vindt een tijdelijke baan. Dit is 11%-punt meer dan voorafgaand aan de WW.

¹⁰ De groeperpercentages zijn berekend op basis van de niet-afgeronde maandlonen. Het maandloon zelf is afgerond op honderdtallen.

Figuur 2.6 Tijdelijke arbeidscontracten van werkhervatters voorafgaand aan de WW en na de WW, 2012



Indeling in 11 brede economische sectoren

Brede sector	UWV-sector
Landbouw en visserij	Agrarisch bedrijf Visserij
Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	Tabakverwerkende industrie Hout en emballage industrie, houtwaren- en borstelindustrie Timmerindustrie Meubel- en orgelbouwindustrie Grafische industrie Metaalindustrie Electrotechnische industrie Metaal- en technische bedrijfstakken Bakkerijen Suikerverwerkende industrie Slagersbedrijven Slagers overig Zuivelindustrie Textielindustrie Steen-, cement-, glas- en keramische industrie Chemische industrie Voedingsindustrie Algemene industrie Overige takken van bedrijf en beroep Mortelbedrijf Steenhouwersbedrijf Overheid: openbare nutsbedrijven
Bouwnijverheid	Bouwbedrijf Baggerbedrijf Schildersbedrijf Stukadoorsbedrijf Dakdekkersbedrijf Railbouw
Handel	Groothandel hout, zagerijen, schaverijen en houtbereiding Detailhandel en ambachten Grootwinkelbedrijf Groothandel I Groothandel II
Vervoer en opslag	Havenbedrijven Binnenscheepvaart Koopvaardij Vervoer KLM Vervoer NS Vervoer posten Taxi- en ambulancevervoer Openbaar vervoer Besloten busvervoer Overig personenvervoer te land en in de lucht Overig goederenvervoer te land en in de lucht
Horeca	Horeca algemeen Horeca catering
Financiële en zakelijke dienstverlening	Reiniging Havenclassificeerders Banken Verzekeringswezen en ziekenfondsen Uitgeverij Zakelijke dienstverlening I Zakelijke dienstverlening II Zakelijke dienstverlening III Bewakingsondernemingen Werk en (re)integratie Telecommunicatie
Uitzendbedrijven	Uitzendbedrijven
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	Overheid: rijk, politie, rechterlijke macht Overheid: defensie Overheid: provincie, gemeente, waterschap Overheid: overige instellingen
Onderwijs	Overheid: onderwijs, wetenschappen
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen Culturele instellingen

Bijlage II

Sectorale mobiliteit in 11 brede economische sectoren

2011

Sector voorafgaand aan WW	Sector na WW												Totaal
	Land	Indu	Bouw	Verv	Hand	Hore	Fina	Uitz	Open	Onde	Gezo	Onbekend	
Landbouw en visserij	2.448	167	68	108	281	48	224	1.109	22	17	137	x	4.636
Industrie	193	11.029	391	1.048	3.778	572	3.871	10.917	248	280	1.735	27	34.089
Bouwnijverheid	158	689	8.079	268	554	81	877	4.702	63	46	225	17	15.759
Vervoer en opslag	70	633	78	5.253	974	209	1.052	3.745	72	71	538	13	12.708
Handel	265	3.133	266	1.437	16.588	1.321	5.426	9.136	209	316	3.532	48	41.677
Horeca	44	431	38	259	1.047	5.369	1.060	2.080	39	73	1.099	10	11.549
Financiële en zakelijke dienstverlening	205	3.107	440	1.464	5.068	1.277	26.666	13.328	1.024	1.382	5.529	73	59.563
Uitzendbedrijven	737	4.598	1.352	2.533	3.868	1.402	6.886	52.315	429	508	3.055	53	77.736
Openbaar bestuur	19	147	37	147	224	72	954	1.161	701	136	442	x	4.042
Onderwijs	17	178	x	64	227	75	984	782	107	5.428	1.305	x	9.180
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	69	565	55	454	1.545	758	3.203	3.929	290	1.016	18.031	43	29.958
Sector onbekend	14	79	21	33	104	30	88	147	x	11	111	20	661
Totaal	4.239	24.756	10.831	13.068	34.258	11.214	51.291	103.351	3.207	9.284	35.739	320	301.558

2012

Sector voorafgaand aan WW	Sector na WW												Totaal
	Land	Indu	Bouw	Verv	Hand	Hore	Fina	Uitz	Open	Onde	Gezo	Onbekend	
Landbouw en visserij	2.695	169	62	123	274	67	190	1.275	35	15	150	x	5.063
Industrie	181	9.686	307	1.192	3.333	559	3.706	9.810	289	239	1.687	192	31.181
Bouwnijverheid	173	933	7.196	291	665	91	945	4.792	67	53	257	139	15.602
Vervoer en opslag	112	570	82	5.678	958	243	1.052	3.855	87	59	509	62	13.267
Handel	271	2.810	170	1.519	16.476	1.488	5.219	8.638	253	299	3.668	289	41.100
Horeca	48	391	35	304	1.020	6.100	1.104	2.133	55	104	1.141	99	12.534
Financiële en zakelijke dienstverlening	211	2.600	356	1.550	4.705	1.289	25.492	12.644	1.106	1.411	5.536	299	57.199
Uitzendbedrijven	913	4.334	1.029	3.015	3.798	1.460	6.981	57.406	477	524	3.033	371	83.341
Openbaar bestuur	15	124	22	103	142	83	853	834	698	101	423	x	3.407
Onderwijs	20	204	x	78	204	73	1.136	811	108	6.129	1.515	35	10.322
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	83	597	117	561	1.692	985	3.438	4.445	345	1.227	21.443	174	35.107
Sector onbekend	x	33	10	12	35	22	66	97	x	x	65	28	377
Totaal	4.725	22.451	9.395	14.426	33.302	12.460	50.182	106.740	3.522	10.165	39.427	1.705	308.500

x: minder dan 10 werkervattingen vanuit de WW

Colofon

Uitgave

UWV Werkbedrijf
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Auteurs

Roland Keiren
Feike Reitsma
Menno de Vries

Eindredactie

Menno de Vries

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © december 2013

