

GEBRUIK EN EFFECTEN VAN WW EN BWW IN HET HBO

DEELRAPPORT 2 PRAKTIJK EN EFFECTEN VOOR UITKERINGSGERECHTIGDEN

Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo is opgericht door partijen bij de cao-hbo:



ACb-Algemene Onderwijsbond



UNIENFTO/CMHF



GEBRUIK EN EFFECTEN VAN WW EN BWW IN HET HBO

DEELRAPPORT 2 PRAKTIJK EN EFFECTEN VOOR UITKERINGSGERECHTIGDEN

Het onderzoek naar het gebruik en de effecten van WW en BWW in het hbo is, in opdracht van Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo, uitgevoerd door AStri Beleidsonderzoek en -advies

Het is toegestaan om (delen van) de informatie uit deze rapportage te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaand schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

19 juni 2013

INHOUD

1	SITUATIE UITKERINGSGERECHTIGDEN	2
1.1	Inleiding	2
1.2	Uitkerings- en werksituatie	2
1.3	Werkenden	3
2	ONDERSTEUNING BIJ ZOEKEN NAAR WERK	5
2.1	Hulp bij zoeken naar werk	5
3	ZONDER WERK	9
3.1	Inleiding	9
3.2	Kans op werk	9
3.3	Werk zoeken	11
3.4	Financiële situatie	13
4	DREIGEND WERKLOZEN	14
	BIJLAGE 1: VERANTWOORDING ENQUÊTE	15

1 SITUATIE UITKERINGSGERECHTIGDEN

1.1 INLEIDING

Dit deelrapport beschrijft de praktijk en de effecten van de bovenwettelijke WW-regeling voor de betrokken uitkeringsgerechtigden. De informatie is grotendeels afkomstig van een enquête, die voor dit onderzoek aan 670 betrokkenen is verstuurd met het verzoek deze digitaal in te vullen. De adresgegevens waren afkomstig van Loyalis. Het ging om zowel mensen met actieve rechten als mensen met slapende of latente rechten. Dit betekent dat niet iedereen een uitkering had en dat ook werkenden (die bij hernieuwde werkloosheid herleefd recht hebben) de vragenlijst hebben ingevuld. Van deze 670 personen heeft 29% de enquête ingevuld. In bijlage 1 is een beschrijving van de werkwijze opgenomen en de achtergrondkenmerken van deze groep.

In paragraaf 1.2 beschrijven we de situatie van de respondenten met betrekking tot uitkering en werk. In paragraaf 1.3 gaan we in op de situatie van de werkenden. De hulp die werkenden en niet-werkenden kregen bij het zoeken naar werk is onderwerp van hoofdstuk 2. De situatie van degenen zonder (volledig) werk komt in hoofdstuk 3 aan de orde en tot slot besteden we in hoofdstuk 4 aandacht aan de dreigend werklozen.

1.2 UITKERINGS- EN WERKSITUATIE

Een kwart van de respondenten heeft uitsluitend een slapend recht op een BWW-uitkering: op het onderzoeksmoment ontvangen zij geen WW-uitkering en evenmin een bovenwettelijke uitkering. Het slapend recht kan herleven op het moment dat zij weer werkloos worden, daarom zijn zij in het Loyalis bestand opgenomen. Het merendeel van degenen die geen uitkering meer hebben (circa 70%) is volledig aan het werk in een baan met evenveel of meer uren dan de baan waarop de WW-uitkering is gebaseerd. Daarnaast werkt 15% gedeeltelijk en eveneens 15% werkt niet.

Driekwart van alle rechthebbenden op een BWW-uitkering ontvangt een WW- en/of een BWW-uitkering. Ruim de helft van hen (55%) ontvangt zowel een WW-uitkering, als een bovenwettelijke aanvulling daarop. Iets meer dan een kwart (28%) ontvangt alleen een (nawettelijke) aanvulling vanuit Loyalis en 17% heeft alleen recht op WW. Het grootste deel (78%) van de groep met een (B)WW-uitkering zit zonder werk, 15% werkt gedeeltelijk en 7% zegt volledig aan het werk te zijn.

Duur van recht op nawettelijke uitkering

Aan de respondenten is gevraagd hoe lang men recht heeft op een nawettelijke WW-uitkering, dus een uitkering aansluitend aan de WW. (Dit is niet gevraagd aan degenen die op het enquêtemoment geen uitkering van Loyalis ontvangen).

Ruim 40% heeft een nawettelijke WW-uitkering die, volgens hun informatie, zal doorlopen tot hun pensioen. Alleen mensen die op het moment van werkloosheid 54 jaar zijn, hebben in de huidige regeling nog recht op een NWW tot hun 65^{ste} jaar.

In deelrapport 1 zagen we dat de meeste nieuwe WW-uitkeringen aan mensen jonger dan 55 jaar worden toegekend. Toch geeft hier nog ruim 40% aan zo lang recht te hebben op een NWW uitkering. Dit zal in een groot deel van de gevallen gaan om al langer lopende rechten.

Tabel 1.1 Duur recht op nawettelijke WW (degenen met aanvulling van Loyalis)

	(n=120)
Ik heb volgens mij geen recht op een nawettelijke WW-uitkering	22%
Ik denk dat ik recht heb op een nawettelijke WW-uitkering die doorloopt tot mijn pensioen	43%
Ik denk dat ik recht heb op een nawettelijke WW-uitkering van minder dan 5 jaar (en niet tot mijn pensioen)	21%
Ik denk dat ik recht heb op een nawettelijke WW-uitkering van meer dan 5 jaar, maar niet tot mijn pensioen	14%
Totaal	100%

1.3 WERKENDEN

Deze paragraaf gaat in op de situatie van de werkenden. De kenmerken van de werksituatie en de financiële gevolgen van het weer aan het werk gaan, worden hier beschreven. Hierbij moet bedacht worden dat niet alle werkenden nog een uitkering hebben. Zij hebben slapende rechten.

Omvang huidige baan

Degenen die weer aan het werk zijn, (en nog in het bestand van Loyalis zijn opgenomen) hebben meestal een baan die qua omvang (aantal uren) hun laatst beëindigde baan bij een hogeschool niet overtreft. Ongeveer hetzelfde aantal personen werkt evenveel uren als voorheen (44%) of minder uren (40%). Dat laatste geldt met name voor personen die naast het werk nog een (B)WW-uitkering ontvangen: 69% van hen werkt nu minder uren dan voorheen.

Een kleine groep heeft nog wel een uitkering, maar werkt toch meer uren dan voorheen. Waarschijnlijk gaat het dan om een baan met een lager salaris, waarvoor betrokkene nog een aanvulling ontvangt. Personen zonder uitkering werken nu over het algemeen minstens evenveel uren als in hun vorige baan.

Tabel 1.2 Werkenden: omvang huidige baan in vergelijking met laatste beëindigde baan in hbo

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 73)
	Geen uitkering (n= 41)	Wel uitkering (n= 32)	
Minder uren	17%	69%	40%
Evenveel uren	61%	22%	44%
Meer uren	22%	9%	16%
Totaal	100%	100%	100%

Onderwijzend Personeel (OP) blijkt naar verhouding vaak (55%) een baan met een kleinere omvang te hebben, terwijl Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) juist relatief vaak (26%) meer uren werkt. Personen met een managementpositie hebben meestal (80%) een baan die qua omvang vergelijkbaar is met hun vorige baan (niet in tabel).

Financiële gevolgen van weer gaan werken

Door het accepteren van een nieuwe baan, is 38% er financieel op vooruitgegaan, of tenminste in inkomen gelijk gebleven. Het merendeel (62%) is er financieel niet op vooruit gegaan. Dit geldt (uiteraard) met name voor degenen die nu minder uren werken dan voorheen (79% van hen is er op achteruitgegaan, niet in tabel).

Ook zien we dat binnen de groep met een (B)WW-uitkering het aandeel dat er financieel niet op vooruit is gegaan, aanmerkelijk groter is dan in de groep zonder uitkering (81% versus 46%).

Tabel 1.3 Werkenden: financiële vooruitgang sinds accepteren baan?

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 73)
	Geen uitkering (n= 41)	Wel uitkering (n= 32)	
Ja	29%	13%	22%
Nauwelijks, inkomen ongeveer gelijk	24%	6%	16%
Nee	47%	81%	62%
Totaal	100%	100%	100%

Waar werkzaam?

Ruim de helft (58%) heeft weer werk gevonden in het onderwijs. Bijna de helft daarvan werkt nu op een ander type school (geen hbo). Maar 18% is werkzaam bij dezelfde instelling als voorheen. Daarnaast heeft 30% in een andere sector werk gevonden en is 12% als zelfstandige aan de slag gegaan.

Tabel 1.4 Werkenden: waar nu werkzaam?

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 73)
	Geen uitkering (n= 41)	Wel uitkering (n= 32)	
Dezelfde instelling (hogeschool) als voorheen	15%	22%	18%
Op een andere hogeschool	22%	3%	14%
Op een ander type school, bijvoorbeeld VO, MBO	19%	34%	26%
Andere sector	32%	28%	30%
Als zelfstandige	12%	13%	12%
Totaal	100%	100%	100%

Met name het Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) blijkt weer te werken bij dezelfde hogeschool als voorheen (35%). (Geen van hen werkt nu op een andere hogeschool). Personen die een managementfunctie hadden, zijn relatief vaak (33%) overgestapt naar een ander schooltype.

In welke functie werkzaam?

Ruim een derde deel van alle werkenden is nu in een (heel) andere functie werkzaam als voorheen. Hieronder vallen vrijwel alle werkenden die als zelfstandige aan de slag zijn gegaan. Ongeveer de helft van de werkenden die in hun laatste aanstelling in het hbo werkzaam waren als Onderwijzend Personeel (OP), heeft ook nu weer een functie als docent, meestal in hetzelfde vakgebied. Werkenden die voorheen behoorden tot het Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) of het management hebben nu meestal een soortgelijke functie.

2 ONDERSTEUNING BIJ ZOEKEN NAAR WERK

2.1 HULP BIJ ZOEKEN NAAR WERK

Aan iedereen, ongeacht of men aan het werk is of niet, is gevraagd om aan te geven of bepaalde instellingen / personen een rol hebben gespeeld bij het vinden van c.q. zoeken naar werk. Tabel 2.1 laat zien dat hulp van hun eigen netwerk of de eigen inspanningen, de grootste rol hebben gespeeld bij het zoeken naar werk. Uit re-integratieonderzoek is het een bekend gegeven dat mensen hun eigen rol veel krachtiger inschatten, dan die van externe professionals.

Tabel 2.1 Hebben de volgende instellingen/personen een rol gespeeld bij het zoeken naar of vinden van werk?

	Situatie op enquêtemoment			Totaal (n= 172)
	Niet werkend (n= 107)	Deels werkend (n= 27)	Volledig werkend (n= 38)	
Oude werkgever (mobiliteitsbureau of andere hulp van oude werkgever)				
ja	11%	14%	11%	12%
een beetje	21%	18%	14%	19%
nee	68%	68%	75%	69%
Re-integratiebedrijf of outplacementbureau (bijvoorbeeld Margolin, voorheen Loyalis Re-integratie)				
ja	18%	14%	7%	15%
een beetje	15%	7%	11%	13%
nee	67%	79%	82%	72%
Uitzendbureau				
ja	4%	7%	2%	4%
een beetje	22%	14%	5%	17%
nee	74%	79%	93%	79%
UWV / Werkplein				
ja	11%	4%	0%	8%
een beetje	27%	18%	9%	21%
nee	62%	78%	91%	71%
Familie, vrienden en/of kennissen				
ja	24%	25%	14%	22%
een beetje	38%	39%	20%	34%
nee	38%	36%	66%	44%
Zelf (eigen inspanningen)				
ja	89%	96%	93%	91%
een beetje	9%	4%	2%	7%
nee	2%	0%	5%	2%

In totaal heeft 57% volgens eigen zeggen zowel geen hulp gehad van de oude werkgever als van een re-integratiebureau.

Tabel 2.2 Hulp van oude werkgever en/of re- integratiebureau gekregen? (n= 187)

Hulp van oude werkgever?	Hulp van re- integratiebureau?		Totaal
	Ja/beetje	Nee	
Ja/een beetje	15%	16%	31%
Nee	13%	57%	70%

De oude werkgever heeft volgens de meerderheid (70%) geen hulp geboden bij het vinden van werk. Wanneer de oude werkgever daarbij wel een rol speelde, was dat vaak een kleine rol. Daarbij moet worden opgemerkt dat niet is gevraagd of de oude werkgever heeft geprobeerd om iemand te herplaatsen tijdens de fase van dreigende werkloosheid, al dan niet binnen de eigen organisatie. Bovendien is de groep, waarbij die herplaatsing is gelukt, niet in beeld bij deze enquête. Alleen de groep met een niet-succesvol van-werk-naar-werktraject kan immers werkloos worden. Het OOP kreeg vaker hulp van de oude werkgever (45%) dan OP (24%) en mensen met een managementfunctie (21%). Zo'n 40% van de mensen die hulp hebben ontvangen van hun oude werkgever, is tevreden met de rol die de oude werkgever hierbij speelde, 23% is dat niet. De overige 37% is niet tevreden, maar ook niet ontevreden. (Niet in tabel.)

Ook van een re-integratiebedrijf of outplacementbureau heeft het merendeel (72%) geen hulp gehad. Bij degenen die wel hulp kregen, speelde dit in bijna de helft van de gevallen, volgens de betrokkene zelf, een kleine rol. Ruim de helft van diegenen, is tevreden over die hulp. Ongeveer een kwart is ontevreden. (Niet in tabel.)

Een uitzendbureau speelde bij 21% een rol bij het vinden van/zoeken naar werk. Onder de volledig werkenden is het aandeel waarbij een uitzendbureau een (kleine) rol heeft gespeeld opvallend klein (7%). Bij OOP speelde een uitzendbureau vaker een rol (36%) dan bij OP (15%) en mensen met een managementfunctie (3%). Dit hangt samen met het opleidingsniveau; naarmate het opleidingsniveau hoger is, daalt het percentage waarbij het uitzendbureau een rol speelde. De mensen die hulp kregen van een uitzendbureau, hebben daar geen heel duidelijke mening over; ongeveer de helft is niet tevreden, maar ook niet ontevreden, 28% is tevreden en 20% is ontevreden. (Niet in tabel.)

In totaal heeft bij bijna 30% het UWV / Werkplein een rol gespeeld. Dit zijn met name mensen zonder werk. Degenen die een (B)WW-uitkering ontvangen, geven dit dan ook vaker aan dan mensen die geen (B)WW ontvangen. Ook over de hulp van UWV / Werkplein is een groot deel (44%) 'niet tevreden, niet ontevreden'. Daarnaast is 37% tevreden en 18% ontevreden. (Niet in tabel.)

Al met al blijkt dat ongeveer een kwart van de respondenten geen hulp heeft gehad bij het zoeken naar werk. Mensen die geen (of gedeeltelijk) werk hebben, blijken vaker hulp te hebben gehad dan degenen die volledig aan het werk zijn.

Duur van hulp bij zoeken naar werk

Wanneer men wel hulp heeft gehad bij het vinden van/zoeken naar werk, duurde dit meestal (bij 55%) korter dan een half jaar.

Tabel 2.3 Indien hulp gehad bij het zoeken naar werk: duur van deze hulp / ondersteuning

	Situatie op enquêtemoment			Totaal (n= 126)
	Niet werkend (n= 87)	Deels werkend (n= 19)	Volledig werkend (n= 20)	
Korter dan een half jaar	55%	53%	55%	55%
Een half jaar tot een jaar	22%	16%	40%	24%
Meer dan een jaar	23%	32%	5%	21%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Resultaat van hulp bij zoeken naar werk

Indien men hulp heeft gehad bij het zoeken naar werk, heeft dat in de ogen van een groot deel van de ondervraagden (44%) geen enkel resultaat opgeleverd. Zij zijn dan ook meestal niet aan het werk. Daarnaast ziet 17% als positief resultaat dat hun sollicitatievaardigheden verbeterd zijn en heeft 16% nu beter zicht op hun kansen op werk. Ongeveer 14% zegt dankzij de hulp (gedeeltelijk) werk te hebben gevonden.

Behoeftte aan andere hulp bij vinden van werk

Van alle ondervraagden zegt 42% behoefte te hebben (gehad) aan andere hulp bij het vinden van werk. Dit zijn met name mensen die op het enquêtemoment niet werken (en een uitkering ontvangen). De inhoud van andere hulp kan variëren. De meeste behoefte hebben mensen aan vormen van directe bemiddeling, in contact komen met werkgevers. Dit blijkt uit de behoefte aan een 'kruiwagen' en aan hulp en bemiddeling bij het concreet werk vinden, zoals te zien in tabel 2.4. Maar ook begrip en ondersteuning van de voormalige werkgever en oud-collega's is belangrijk.

Tabel 2.4 Indien behoefte (gehad) aan andere hulp bij vinden van werk: waaraan behoefte? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Situatie op enquêtemoment			Totaal (n= 69)
	Niet werkend (n= 51)	Deels werkend (n= 6)	Volledig werkend (n= 12)	
'Kruiwagen'	14%	0%	25%	15%
Ondersteuning/begrip van oud-collega's en werkgever	14%	0%	17%	13%
Concrete baan vinden	12%	17%	8%	12%
Bemiddeling/headhunting	10%	33%	8%	12%
Actief meedenken	8%	17%	17%	10%
Inzicht in markt/vacatures	6%	17%	17%	9%
Persoonlijke coach (motiveren, persoonlijke analyse werkkansen)	10%	17%	0%	9%
Mogelijkheid om werkervaring op te doen in andere functie bij oude wg of bij andere wg	8%	0%	8%	7%
(Om)scholing	10%	0%	0%	7%
Hulp bij opstarten eigen bedrijf	6%	17%	0%	6%
Leren netwerken, contacten leggen	8%	0%	0%	6%
Wat voor hulp dan ook	2%	17%	8%	4%
Sollicitatietraining	6%	0%	0%	4%
Contact met lotgenoten, in groepsverband solliciteren etc	4%	0%	8%	4%
Beroepenoriëntatietest	4%	0%	0%	3%
Informatie/uitleg over regelingen (WW, BWW, loonsuppletie)	0%	0%	17%	3%
Hulp bij lezen/schrijven	2%	0%	0%	1%
Uitstel sollicitatieplicht	2%	0%	0%	1%
Mediation	2%	0%	0%	1%

Re-integratiebudget

Werknemers met een vast dienstverband van meer dan twee jaar, van wie vaststaat dat zij na afloop van het dienstverband recht hebben op een WW-uitkering, hebben recht op een re-integratietraject dat persoonsgebonden is. Bij een reorganisatie, waar in de regel een sociaal plan wordt opgesteld, bestaat dit recht niet. Wel kan er dan in het sociaal plan een vergelijkbaar budget zijn vastgesteld. De hoogte van het persoonsgebonden budget is leeftijdsafhankelijk en is minimaal € 8.000 en maximaal € 12.000 euro.

Bij 18% was er – volgens de uitkeringsgerechtigden zelf – een budget vastgesteld waarbij men in overleg met de werkgever kon bepalen welke re-integratie activiteiten daarvan betaald zouden worden. Dit zijn vaker mensen met een WW-uitkering (23%) dan mensen zonder WW-uitkering (12%).

Wanneer er een budget is vastgesteld, is gevraagd waarvoor dit gebruikt is. Een klein deel blijkt het budget nog niet gebruikt te hebben, of gebruikt het niet omdat het niet meer nodig is (omdat men inmiddels werk heeft gevonden). Verder worden de budgetten in ongeveer gelijke mate besteed aan scholing, in de arm nemen van een outplacementbureau en/of een loopbaancoach.

Tabel 2.5 Indien re- integratiebudget vastgesteld: waarvoor gebruikt? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Situatie op enquêtemoment			Totaal (n= 32)
	Niet werkend (n= 21)	Deels werkend (n= 6)	Volledig werkend (n= 5)	
Scholing	33%	33%	40%	34%
Outplacementbureau	33%	50%	20%	34%
Loopbaancoach	38%	17%	40%	34%
(Nog) niet gebruikt	14%	0%	20%	13%

Motivatie om te werken

Om een beeld te krijgen van de mate waarin men gemotiveerd is om weer aan het werk te gaan, zijn aan alle BWW-gerechtigden vier stellingen voorgelegd¹ en is hun gevraagd om aan te geven in welke mate zij het met elke stelling eens zijn. (Zie tabel 2.6)

1. *"Een belangrijke bron van motivatie voor werk is de mogelijkheid om mijn competenties te kunnen ontwikkelen."*
De meerderheid (78%) is het met deze stelling (helemaal) eens. Zij zijn relatief jong (gemiddeld 54 jaar, terwijl degenen die het hiermee oneens zijn of geen mening hebben gemiddeld 59 jaar zijn). Het gaat relatief vaak om vrouwen (60%). Ook hadden zij meestal een tijdelijke aanstelling.
2. *"Baanzekerheid komt bij mij op de eerste plaats."*
Minder dan de helft (46%) is het hiermee (helemaal) eens. Een relatief groot deel (38%) is hier neutraal over. Degenen die het hiermee eens zijn, verloren relatief vaak hun (tijdelijke) baan doordat als gevolg van reorganisatie hun contract niet werd verlengd.
3. *"Waardering voor mijn werkprestaties moet op de eerste plaats tot uiting komen in de financiële beloning".*
Bij deze stelling is het aandeel dat hierover geen duidelijke mening geeft nog wat groter: 44% antwoordt 'neutraal'. Het aandeel dat het hiermee (helemaal) eens is, is echter groter (35%) dan het aandeel dat het hiermee (helemaal) oneens is (21%)..
4. *"Ik kan intens genieten van werk."*
Hiermee is 82% het (helemaal) eens. Slechts circa 3% zegt het hiermee (helemaal) oneens te zijn.

Tabel 2.6 Motivatie om te werken: antwoord op stellingen (n= 183).

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens
Een belangrijke bron van motivatie voor werk is de mogelijkheid om mijn competenties te kunnen ontwikkelen.	41%	37%	15%	5%	2%
Baanzekerheid komt bij mij op de eerste plaats.	20%	26%	38%	14%	2%
Waardering voor mijn werkprestaties moet op de eerste plaats tot uiting komen in de financiële beloning.	8%	27%	44%	17%	4%
Ik kan intens genieten van werk	40%	42%	15%	2%	1%

¹ Stellingen overgenomen uit Motivatie-index, onderdeel 5: werkmotivatie, uit: Rob Vinke, *Zoeken naar intrinsieke motivatie*, Reed Business

3 ZONDER WERK

3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk beschrijven we de situatie van degenen zonder volledig werk. Bijna twee derde deel van de ondervraagden zit, op het moment van enquêteren, meer dan een jaar (gedeeltelijk) zonder werk. Tabel 3.1 laat zien dat er daarbij geen verschil is tussen mensen die al gedeeltelijk werken en mensen die volledig zonder werk zijn. Het is dus niet zo dat mensen die gedeeltelijk werken, korter (voor de resterende tijd) werkloos zijn dan de anderen. Gedeeltelijk werk is wellicht wel een opstap naar volledig werk, maar hier zien wij geen aanwijzingen dat de volledige werkhervatting dan ook sneller gerealiseerd wordt.

Tabel 3.1 Duur periode (gedeeltelijk) zonder werk

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 147)
	Niet werkend (n= 118)	Deels werkend (n= 29)	
Minder dan 2 maanden	1%	10%	3%
2 maanden tot een jaar	35%	24%	33%
Meer dan een jaar	64%	66%	64%
Totaal	100%	100%	100%

3.2 KANS OP WERK

Inschatting van kans op werk somber

Het merendeel van degenen die (gedeeltelijk) zonder werk zitten, verwacht dat het hun niet zal lukken om binnen een jaar (meer) werk te vinden. Daarbij bestaat er geen statistisch significant verschil tussen degenen die gedeeltelijk - of geheel zonder werk zitten. De groep die verwacht dat het niet zal lukken om binnen een jaar werk te vinden, bestaat voor 80% uit mensen die al meer dan een jaar (gedeeltelijk) zonder werk zijn.

Tabel 3.2 inschatting van de kans om binnen een jaar (meer) werk te vinden

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 147)
	Niet werkend (n= 118)	Deels werkend (n= 29)	
Goed, het lijkt me zeer aannemelijk dat ik binnen een jaar werk heb	14%	21%	16%
Matig, dat kan ik niet zo goed inschatten	25%	34%	26%
Slecht, ik denk niet dat het lukt om binnen een jaar werk te vinden	61%	45%	58%
Totaal	100%	100%	100%

Degenen die hun kansen om binnen een jaar (meer) werk te vinden als 'matig' of 'slecht' inschatten, is gevraagd naar de belangrijkste reden daarvoor. Dat blijkt voornamelijk de leeftijd te zijn: 70% voert dit als reden aan. De reden die op één na (en op grote afstand: 9%) het vaakst genoemd wordt, is de relatief grote werkloosheid in de sector. Mensen die hun leeftijd aanvoeren als reden zijn (inderdaad) ook het oudst (gemiddeld 59 jaar) en hebben het langste arbeidsverleden (34 jaar).

Tabel 3.3 Reden om kans om binnen een jaar (meer) werk te vinden in te schatten als 'matig' of 'slecht'

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 123)
	Niet werkend (n= 101)	Deels werkend (n= 22)	
Met mijn leeftijd is het moeilijk om nog aangenomen te worden	72%	59%	70%
In mijn sector is de werkloosheid relatief groot	9%	9%	9%
Anders	5%	4%	5%
Combinatie van factoren	6%	0%	5%
Vanwege gezondheidsproblemen	5%	5%	5%
Het is moeilijk om werk te vinden waarbij ik er financieel niet op achteruit ga	1%	14%	3%
Vanwege de specifieke uren	2%	9%	3%
Totaal	100%	100%	100%

Ook degenen die hun kansen om binnen een jaar (meer) werk te vinden als 'goed' inschatten, is gevraagd naar de belangrijkste reden daarvoor. Bij bijna tweederde deel is dit het feit dat zij een goede combinatie van opleiding en ervaring hebben.

Tabel 3.4 Reden om kans om binnen een jaar (meer) werk te vinden in te schatten als 'goed'

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 23)
	Niet werkend (n= 17)	Deels werkend (n= 6)	
Ik heb een goede combinatie van opleiding en ervaring	71%	50%	65%
Ik merk dat ik vaak wordt uitgenodigd bij sollicitaties	17%	0%	13%
Anders	6%	33%	13%
In mijn vakgebied is veel werk	6%	17%	9%
Op mijn leeftijd is het nog makkelijk om werk te vinden	0%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%

Alle (gedeeltelijk) niet-werkenden is gevraagd om aan te geven waar zij denken dat de beste kansen voor werk voor hen liggen. Bijna een derde deel ziet de beste kans in een functie die lijkt op de laatste aanstelling. Bijna een kwart ziet geen of nauwelijks kansen op werk voor zichzelf. Ongeveer 15% ziet de beste kansen in het starten van een eigen bedrijf.

3.3 WERK ZOEKEN

Een groot deel van de ondervraagden (44%) zegt 'redelijk intensief' naar werk te zoeken, 38% zoekt 'zeer intensief'. Een kleine groep (6%) geeft aan niet in staat te zijn om naar werk te zoeken. Dit laatste groepje buiten beschouwing gelaten, zien we dat naarmate de leeftijd hoger is, men minder intensief zoekt naar werk. Degenen die zeer intensief zeggen te zoeken zijn gemiddeld 54 jaar oud, degenen die redelijk intensief zoeken zijn gemiddeld 57 jaar en degenen die nauwelijks naar werk zoeken zijn met 60 jaar gemiddeld het oudst. Ook zien we dat mensen die langer dan een jaar (deels) geen werk hebben, minder intensief zoeken dan mensen die korter dan een jaar zonder werk zitten. Tenslotte zoeken mensen met een (B)WW-uitkering intensiever naar werk dan mensen zonder (B)WW.

Op de vraag welke activiteiten zij in de afgelopen tijd hebben ondernomen om (meer) werk te vinden, geeft bijna iedereen aan sollicitatiebrieven geschreven te hebben naar aanleiding van vacatures. Ook heeft het merendeel open sollicitaties verstuurd. Meer dan een derde deel is langsgestaan bij een potentiële werkgever en een ongeveer even grote groep ging langs bij een uitzendbureau. Eveneens ongeveer één op de drie heeft zich georiënteerd op zelfstandig ondernemerschap.²

Tabel 3.5 Activiteiten ondernomen om werk te vinden (meerdere antwoorden mogelijk)

	Situatie op enquêtemoment		
	Niet werkend (n= 110)	Deels werkend (n= 25)	Totaal (n= 135)
Sollicitatiebrieven geschreven op vacatures	92,7%	92,0%	93%
Open sollicitatiebrieven gestuurd naar instellingen/bedrijven	60,0%	60,0%	60%
Langs geweest bij een potentiële werkgever	37,3%	40,0%	38%
Langs geweest bij een uitzendbureau	35,5%	36,0%	36%
Mij georiënteerd op zelfstandig ondernemerschap/zpp-schap	38,2%	16,0%	34%
Netwerken	12,7%	8,0%	12%
Anders	5,5%	4,0%	5%
Outplacement-/detacheringsbureau ingeschakeld	3,6%	,0%	3%
Stageplaats gezocht	,9%	4,0%	2%
Vrijwilligerswerk	1,8%	,0%	2%
Nauwelijks of geen activiteiten ondernomen gericht op het vinden van werk	,0%	4,0%	1%

Gemiddeld besteedt men bijna 10 uur per week aan het zoeken naar werk. Mensen zonder werk steken hier meer tijd in dan mensen die gedeeltelijk aan het werk zijn. Verder varieert de tijd die men hieraan besteedt van gemiddeld zo'n 3 uur bij degenen die zeggen nauwelijks naar werk te zoeken tot ruim 14 uur bij de zeer intensieve zoekers. Ook hier zien we dat mensen met een (B)WW-uitkering intensiever naar werk zoeken dan mensen zonder (B)WW.

Tabel 3.6 Aantal uren per week besteed aan het zoeken naar werk

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 136)
	Niet werkend (n= 110)	Deels werkend (n= 26)	
Aantal uren per week	10,5 uur	6,4 uur	9,7 uur

Het merendeel van de ondervraagden (71%) vindt het belangrijk tot erg belangrijk om (meer) werk te vinden. Naarmate men ouder is, neemt het belang dat men hecht aan het vinden van werk af. Wie het (erg) belangrijk vindt om (meer) werk te vinden, zoekt daar vrijwel altijd ook (zeer) intensief naar.

² Hierbij zijn mensen die zeggen dat zij niet in staat zijn om naar werk te zoeken buiten beschouwing gelaten.

Verantwoording van sollicitatieactiviteiten

Werkloze werknemers, die recht hebben op een bovenwettelijke WW-uitkering, dienen zich zowel bij UWV (voor de WW) als bij Loyalis te verantwoorden. Zij hebben naar beide instellingen een informatieplicht en een sollicitatieplicht. Bij Loyalis dienen mensen met recht op bovenwettelijke WW elke maand een Verslag Werk en Inkomen (werkbriefje) digitaal in te vullen. Wanneer zij dit niet doen, stopt de uitkering automatisch. Wanneer dit verslag later wordt aangeleverd, wordt dit alsnog beoordeeld. De inhoud en kwaliteit van de sollicitaties wordt niet door Loyalis gecontroleerd, hooguit steekproefsgewijs.

Aan degenen die op het moment van enquêteren geen werk hebben of minder uren werken dan zij voorheen deden, is gevraagd of zij informatie over hun sollicitatieactiviteiten moeten aanleveren aan UWV respectievelijk aan Loyalis.

Uit tabel 3.7 blijkt dat ongeveer de helft zegt dat zij hierover informatie moeten aanleveren aan UWV. Van alle respondenten met een WW-uitkering betreft het iets meer dan de helft (56%). (Niet in tabel.) Blijkbaar hoeft lang niet iedereen die een WW-uitkering ontvangt, hierover verantwoording af te leggen aan UWV of zijn zij zich er niet van bewust.

Verantwoording afleggen aan Loyalis gebeurt door een veel groter deel van de ondervraagden: 89%. Uiteraard ontvangen zij (vrijwel) allemaal een uitkering van Loyalis. Hierbij is er een relatie met zoekintensiteit: mensen die (redelijk) intensief op zoek zijn naar (meer) werk, zeggen relatief vaak dat zij zich moeten verantwoorden tegenover UWV en Loyalis.

Tabel 3.7 Verantwoording van sollicitatiegedrag bij UWV en Loyalis

	Situatie op enquêtemoment		Totaal (n= 140)
	Niet werkend (n= 113)	Deels werkend (n= 27)	
Moet u informatie over uw sollicitatie-activiteiten aan UWV aanleveren?			
Ja	49%	52%	49%
Nee	42%	33%	40%
Weet niet	4%	7%	5%
N.v.t. geen sollicitatieverplichting	5%	7%	6%
Moet u informatie over uw sollicitatie-activiteiten aan Loyalis aanleveren?			
Ja	89%	85%	89%
Nee	4%	11%	6%
Weet niet	3%	0%	2%
N.v.t. geen sollicitatieverplichting	4%	4%	4%

3.4 FINANCIËLE SITUATIE

Vrijwel iedereen die op het moment van enquêteren geen werk heeft of minder uren werkt dan voorheen is er door de (gedeeltelijke) werkloosheid financieel op achteruit gegaan. Een grote meerderheid (84%) geeft zelfs aan dat zij 'duidelijk' achteruit zijn gegaan. Ongeveer driekwart verwacht dat de financiële situatie (duidelijk) vooruit zal gaan als zij weer volledig zouden gaan werken.

Tabel 3.8 Verwachte verandering financiële situatie indien men weer volledig gaat werken

	Situatie op enquêtemoment		
	Niet werkend (n= 113)	Deels werkend (n= 27)	Totaal (n= 140)
Zal duidelijk vooruit gaan	40%	48%	41%
Zal vooruit gaan	35%	33%	35%
Zal nauwelijks veranderen	12%	15%	13%
Zal beetje achteruit gaan	2%	0%	1%
Zal duidelijk achteruit gaan	2%	4%	2%
Weet niet	9%	0%	7%
Totaal	100%	100%	100%

Het zicht dat de BWW-gerechtigden, die (deels) zonder werk zitten, hebben op de financiële gevolgen van (gedeeltelijke) inkomsten uit werk voor hun uitkering, lijkt voor verbetering vatbaar te zijn. 31% denkt dat (al dan niet met hulp) wel goed te kunnen berekenen. 38% weet het 'ongeveer' en 22% weet het 'niet precies'. De resterende 9% heeft er helemaal geen zicht op. Daarbij is er niet veel verschil tussen gedeeltelijk werkenden en niet werkenden.

Tabel 3.9 Zicht op financiële gevolgen van (gedeeltelijke) inkomsten uit werk voor uitkering

	Situatie op enquêtemoment		
	Niet werkend (n= 112)	Deels werkend (n= 27)	Totaal (n= 139)
Ja, dat kan ik (al dan niet met hulp) goed berekenen	32%	26%	31%
Ja, zo ongeveer	38%	41%	38%
Nee, niet precies	24%	15%	22%
Nee, weet ik niet	6%	18%	9%
Totaal	100%	100%	100%

Wanneer de uitkering afloopt en er nog geen zicht is op werk, heeft dat voor een deel van de ondervraagden (29%) geen gevolgen, omdat hun uitkering doorloopt tot hun pensioen. De helft verwacht dat hun financiële situatie (flink) verslechtert.

Tabel 3.10 Hoe ziet financiële situatie er uit als de uitkering afloopt en men nog geen werk heeft?

	Situatie op enquêtemoment		
	Niet werkend (n= 112)	Deels werkend (n= 27)	Totaal (n= 139)
Niet van toepassing, uitkering loopt door tot pensioen	31%	22%	29%
Financiële situatie verslechtert wel iets, maar dit kan (deels) worden opgevangen, bijv. door inkomsten partner	10%	15%	11%
Financiële situatie verslechtert, en dit wordt niet opgevangen (ook geen recht op bijstand)	29%	41%	31%
Financiële situatie verslechtert en waarschijnlijk recht op bijstand	20%	18%	20%
Weet niet	10%	4%	9%
Totaal	100%	100%	100%

4 DREIGEND WERKLOZEN

De enquête is uitgezet onder mensen die recht op een uitkering hadden of gehad hebben. Het effect van de regeling kan zich echter ook op voorhand voordoen en het gedrag beïnvloeden van mensen die weten dat ze werkloos worden.

Via hogescholen en re-integratiebedrijven hebben we getracht dreigend werklozen te bereiken voor een interview. De hogescholen waren terughoudend in het doorgeven van contactgegevens, omdat het ofwel om mensen ging die nog niet op de hoogte waren van hun dreigende werkloosheid, ofwel omdat zij dreigend werklozen niet te veel informatie wilden geven.

De terughoudendheid in het verstrekken van informatie aan betrokkenen, had te maken met het mogelijk beroep dat mensen vervolgens zouden doen op regelingen. De kosten van deze regelingen slaan vervolgens weer neer bij de hogescholen. Uiteindelijk hebben we slechts drie dreigend werklozen kunnen spreken. De belangrijkste bevindingen ten aanzien van de praktijk en het effect van de regeling vatten we hier samen.

Alle drie de geïnterviewden hadden een OOP-functie. Twee van hen hadden tijdens het interview een tijdelijk dienstverband. Opvallend is dat alle drie de werknemers slecht geïnformeerd zijn over de BWW-regeling door hun werkgevers. Eén werknemer heeft er vanuit haar HR functie wel informatie over, maar blijkt bij doorvragen ook niet precies op de hoogte te zijn van haar rechten. De werkgevers hebben deze werknemers nauwelijks geïnformeerd. Wel hebben ze alle drie recht op een vorm van begeleiding, waar ze ook gebruik van maken.

Alle drie willen ze graag weer aan het werk en verwachten ze ook dat dit met enige moeite wel zal lukken. Ze hebben de inkomsten uit werk ook nodig. Omdat zij nauwelijks op de hoogte zijn van de BWW-regeling, beïnvloedt deze hun zoekgedrag tot nu toe ook niet.

BIJLAGE 1: VERANTWOORDING ENQUÊTE

De bovenwettelijke WW wordt voor het hbo door Loyalis uitgevoerd. In maart 2013 hadden volgens de Loyalist administratie circa 670 mensen uit het hbo recht op een bovenwettelijke uitkering (inclusief nawettelijke regeling).

Verantwoording enquête

Voor dit onderzoek heeft Loyalis de NAW-gegevens van rechthebbenden op een BWW-uitkering beschikbaar gesteld aan de Vereniging Hogescholen. Vanuit de Vereniging Hogescholen zijn de betrokkenen aangeschreven, met het verzoek om aan dit onderzoek mee te werken door een enquête in te vullen via internet. De aanschrijfbrief bevatte per persoon een unieke inlogcode.

Rechthebbenden die de enquête wilden invullen, kwamen via de inlogcode op de website met de vragenlijst. Na twee weken heeft de Vereniging Hogescholen iedereen een herinneringsbrief gestuurd.

De ingevulde enquêtes zijn alleen aan AStri ter beschikking gesteld. De procedure garandeerde de anonimiteit van de betrokkenen. Op deze manier weet AStri niet welke mensen zijn aangeschreven en weet de Vereniging Hogescholen niet wie de vragenlijst heeft ingevuld.

Van alle 670 aangeschreven personen hebben 193 personen de enquête ingevuld. Dit is een respons van 29%.

Achtergrondkenmerken van uitkeringsgerechtigden

Alle hier beschreven kenmerken zijn in de analyses meegenomen als achtergrondvariabelen: steeds is bekeken of de onderzoeksgroep in de beantwoording van de enquêtevragen op deze kenmerken verschillen vertoont.

De groep rechthebbenden die meewerkte aan de enquête bestond voor 51% uit vrouwen (49% mannen). Hun gemiddelde leeftijd is 55 jaar en meer dan een kwart valt in de leeftijdsklasse 61 tot 65 jaar.

Tabel B1.1 Onderzoeksgroep BWW- gerechtigden: leeftijd in klassen

	(n= 193)
Tot en met 45 jaar	11%
46 tot en met 50 jaar	8%
51 tot en met 55 jaar	16%
56 tot en met 60 jaar	26%
61 tot 65 jaar	28%
Onbekend	11%
Totaal	100%

Tabel B1.2 Onderzoeksgroep BWW- gerechtigden: opleidingsniveau

	(n= 193)
Vorbereidend beroepsonderwijs, secundair onderwijs	4%
MBO	11%
HBO / Bachelor	36%
Universitair / Master	39%
Gepromoveerd	5%
Onbekend	5%
Totaal	100%

Het grootste deel van de onderzoeksgroep (41%) is - zoals gezien de gemiddelde leeftijd te verwachten is - gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen.

Tabel B1.3 Onderzoeksgroep BWW- gerechtigden: samenstelling van het huishouden

	(n= 193)
Alleenstaand	21%
Eenoudergezin	7%
Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen	41%
Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen	25%
Anders	2%
Onbekend	5%
Totaal	100%

Ongeveer de helft (48%) van de partners van de gehuwden en samenwonenden heeft betaald werk.