



RAPPORT

RE-INTEGRATIE UITKERINGSGERECHTIGDEN IN HET HBO



**Zestor is opgericht door
sociale partners in het hbo:**



Vereniging Hogescholen



UNIENFTO

AOB Algemene Onderwijsbond



Het onderzoek naar de re-integratie van uitkeringsgerechtigden in het hbo is in opdracht van Zestor uitgevoerd door I&O Research.

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

Juni 2020

INHOUD

SAMENVATTING 4

2 INLEIDING 7

- 2.1 Achtergrond 7
- 2.2 Methode 7
- 2.3 Leeswijzer 9

3 STAND VAN ZAKEN 10

- 3.1 Inzicht in de uitkeringssituatie 10
- 3.2 Achtergrond en voormalige werksituatie doelgroep 11
- 3.3 Huidige werksituatie 13

4 HULP BIJ HET ZOEKEN EN VINDEN VAN WERK 18

- 4.1 Ontvangen hulp en ondersteuning bij het zoeken en vinden van werk 18
 - 4.1.1 Ondersteuning van UWV 22
 - 4.1.2 Ondersteuning van APG 23
 - 4.1.3 Ondersteuning van de voormalige werkgever 23
 - 4.1.4 Ondersteuning van re-integratiebureaus en outplacementbedrijven 27

5 BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN 28

SAMENVATTING

Zestor heeft I&O Research gevraagd om onderzoek te doen naar de ervaringen, wensen en behoeften van (B)WW-gerechtigden rond de re-integratie in het hbo. Tussen 6 april en 3 mei 2020 is een vragenlijst van 31 vragen verstuurd. In totaal hebben 481 personen gereageerd, van wie er uiteindelijk 347 binnen de doelgroep van het onderzoek vielen. Het netto-responspercentage komt daarmee uit op 26 procent.

De helft van de 347 uitkeringsgerechtigden was in hun laatste aanstelling in het hbo docent, docent-onderzoeker of lector en een derde (34%) was ondersteunend personeel. De rest was manager of viel in de categorie 'anders'. Ruim de helft (56%) werkte 0,8 fte of meer. Bijna twee op de drie (63%) had een contract voor onbepaalde tijd. De voornaamste reden waarom de voormalige aanstelling beëindigde was door middel van een VSO (vaststellingsovereenkomst) dan wel een arbeidsconflict. Ook een reorganisatie (24%) werd vaker benoemd.

MEER DAN DE HELFT IS MOMENTEEL NIET WERKZAAM

Meer dan de helft (55%) van de ondervraagde uitkeringsgerechtigden is momenteel nog zonder baan. Ongeveer een kwart heeft een dienstverband voor evenveel of meer uren dan voorheen, 14 procent heeft een dienstverband voor minder uren en 7 procent is werkzaam met behulp van loonsuppletie. Van degenen die (gedeeltelijk) werkzaam zijn, werkt ongeveer de helft niet meer op een onderwijsinstelling. Een kwart had binnen drie maanden weer een baan gevonden, terwijl voor bijna vier op de tien dit langer dan een jaar duurde.

Meer dan de helft (57%) van de personen die op dit moment zonder werk zit, vindt het belangrijk om (meer) meer werk te vinden. Driekwart heeft mede daarom wel eens gesolliciteerd op een vacature. Ruim een derde van de mensen die (gedeeltelijk) zonder werk zit, schat de kans echter als slecht in om nieuw werk te vinden. De overgrote meerderheid (77%) van deze groep noemt hun hoge(re) leeftijd als de voornaamste reden waarom zij niet meer aan de slag komen.

(B)WW'ERS VAAKST TEVREDEN OVER ONDERSTEUNING VAN VOORMALIGE WERKGEVER

Een kwart heeft (of had) een grote behoefte aan ondersteuning bij het zoeken naar (meer) werk. Mensen die ouder zijn dan 55 jaar en mensen die al langer dan één jaar zonder werk zitten hebben daarbij significant minder behoefte aan ondersteuning. Dit is opvallend, aangezien dit een groep is die nog maar moeilijk (meer) werk vindt en wellicht juist ondersteuning zou kunnen gebruiken. In totaal heeft 73 procent van een of meer partijen ondersteuning gekregen tijdens het re-integratieproces. Ondersteuning bij het zoeken naar werk is vooral gegeven door de voormalige werkgever (40%) of door een re-integratiebedrijf of outplacementbureau (27%).

Van de werkzoekenden die ondersteuning kregen van één of meer instanties, zijn deze het vaakst tevreden over de ondersteuning door voormalige werkgevers (61% tevreden) en re-integratiebedrijven (57% tevreden). Een kwart van de werkzoekenden heeft naast de eventueel ontvangen ondersteuning van bovengenoemde instanties behoefte aan meer of andere ondersteuning. In veel gevallen gaat het dan om (meer) loopbaanadvies (40%) of om- en bijscholing (38%).

DEEL DEELNEMERS KRITISCH OVER HANDELEN VAN VOORMALIGE WERKGEVER

Wanneer dit aan alle deelnemers van het onderzoek wordt gevraagd is het oordeel over de oud-werkgever kritischer dan van degenen die daadwerkelijk ondersteuning hebben ontvangen van de voormalige werkgever. Van alle respondenten voelt de helft zich niet serieus genomen door de voormalige werkgever. Iets minder dan de helft (45%) vindt de wijze waarop de voormalige werkgever hen helpt en met hen communiceert niet prettig. Bovendien zegt 36 procent dat zij (veel) minder contact hadden met de oud-werkgever dan in hun ogen nodig was. Met name mensen die vertrokken door een arbeidsconflict en 55+'ers zeggen significant vaker dat zij minder contact hadden dan gewenst.

ONTEVREDENHEID LIJKT VOORAL VOORT TE KOMEN UIT EEN GEBREK AAN ONDERSTEUNING

Deze ontevredenheid komt vooral van de groep die geen ondersteuning heeft ontvangen van de voormalige werkgever of een re-integratiebureau (die soms deze taken voor een hogeschool uitvoert). Iets meer dan vier op de tien (42%) van alle respondenten zeggen geen ondersteuning van een van deze twee partijen te hebben ontvangen. Zij die geen ondersteuning hebben ontvangen zijn veel kritischer toen werd gevraagd naar hun ervaringen met de oud-werkgever (zie tabel 1.1).

Tabel 1.1 Ervaringen met werkgever of re-integratiebedrijf (% (helemaal) mee eens)

	<i>ontving geen ondersteuning van werkgever of re-integratiebedrijf (n=147)</i>	<i>ontving wel ondersteuning van werkgever of re-integratiebedrijf (n=200)</i>
Ik begrijp de folders, brieven en formulieren goed	42%	68%
Ik vind de voorlichting over mijn rechten en plichten duidelijk	34%	57%
Mijn voormalige werkgever is goed bereikbaar voor vragen	23%	49%
Ik word vaker op mijn plichten gewezen dan op mijn rechten	40%	34%
Ik vind de manier waarop mijn oud-werkgever met mij communiceert prettig	17%	43%
Ik ben goed geholpen door mijn voormalige werkgever	17%	43%
Ik voel me serieus genomen door mijn oud-werkgever	19%	38%

Binnen de groep die geen van voorgenoemde ondersteuning ontvangt lijken twee mogelijke ontwikkelingen gaande:

- 1 Enerzijds bestaat deze groep uit respondenten die minder behoefte hebben aan ondersteuning en naar verhouding sneller weer werk vinden. Dit duidt er mogelijk op dat dit een groep is die werkgevers beschouwen als een groep die 'kansrijk' is en daarom minder ondersteuning nodig heeft.
- 2 Anderzijds valt op dat (ex-)werknemers die vertrekken door een arbeidsconflict significant minder vaak ondersteuning van de voormalig werkgever ontvangen. Meer dan de helft van de respondenten die door een arbeidsconflict zijn vertrokken zegt geen ondersteuning van deze partij te hebben ontvangen.

Door dit gebrek aan ondersteuning en/of het vertrek door een conflict is deze groep op zijn beurt mogelijk juist kritischer over zijn ervaring met de voormalige werkgever, dan bijvoorbeeld over het UWV of APG.

2 INLEIDING

2.1 ACHTERGROND

Zestor biedt als arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo al jaren dienstverlening op het gebied van re-integratie aan hogescholen en uitkeringsgerechtigden. Hiervoor is onder andere in 2005 een raamcontract aangegaan met het re-integratiebedrijf Margolin, maar deze overeenkomst is in 2018 beëindigd. In 2019 is vanuit Zestor geen alternatief re-integratieaanbod beschikbaar gesteld. Zestor heeft de ambitie om de re-integratiedienstverlening te hernieuwen. Om goed aan te sluiten op de behoeften en knelpunten uit de sector, wil Zestor door middel van een onderzoek de stand van zaken rondom re-integratie van (B)WW gerechtigden in het hbo in kaart brengen.

Dit onderzoek bestaat uit twee delen: een vragenlijst onder hogescholen en een vragenlijst onder uitkeringsgerechtigden. De vragenlijst onder hogescholen is in april 2019 uitgezet door Zestor. I&O Research is gevraagd in samenwerking met Zestor en APG het onderzoek onder uitkeringsgerechtigden uit te voeren: hebben zij behoefte aan ondersteuning bij het vinden van werk, hoe ervaren zij de begeleiding die ze vanuit de hogeschool krijgen en hebben zij behoefte aan andere vormen van ondersteuning?

De centrale vraag in dit onderzoek is dan ook: *“Wat zijn de ervaringen, wensen en behoeften van uitkeringsgerechtigden rond re-integratie in het hbo?”*

2.2 METHODE

Het onderzoek is uitgevoerd van maart tot en met mei 2020. Het veldwerk vond plaats van 6 april tot en met 3 mei. Zestor en I&O Research hebben voorafgaand aan het veldwerk een vragenlijst van 31, voornamelijk gesloten, vragen opgesteld. De vragenlijst bevatte selectievragen om te bepalen of de respondent tot de doelgroep van het onderzoek behoorde, gevolgd door vragen over de huidige werksituatie, kansen om (weer) aan het werk te gaan, behoefte aan ondersteuning bij het vinden van werk, ervaringen met instanties als UWV, APG en de voormalige werkgever. Tot slot volgden nog enkele achtergrondvragen.

DOELGROEPEN

Deze vragenlijst is vervolgens via een open link door APG verspreid om de volgende doelgroepen te bereiken:

- Oud-werknemers van hogescholen die werkloos zijn en een bovenwettelijke WW-uitkering (BWW) ontvangen.
- Oud-werknemers van hogescholen die werkloos zijn en enkel een WW-uitkering ontvangen.
- Oud-werknemers van hogescholen die recht hebben gehad op een BWW- of WW-uitkering, maar inmiddels nieuw werk hebben gevonden (ongeacht of zij loonsuppletie ontvangen of niet) of met pensioen zijn gegaan.

Aangetekend moet worden dat APG geen zicht op alle werkloze (oud-)werknemers in het hbo heeft, waardoor dit onderzoek niet alle (B)WW-gerechtigden in het hbo heeft bereikt. Het gaat om verschillende groepen oud-medewerkers:

- Allereerst gaat het om mensen die een WW-uitkering ontvangen, maar zich nooit bij APG hebben gemeld voor een bovenwettelijke uitkering.
- Ten tweede gaat het om mensen die hun recht op een bovenwettelijke uitkering hebben afgekocht (artikel 20. BWRHBO) voordat zij deze ontvingen.
- Ten derde gaat het om mensen die geen e-mailadres hebben opgegeven bij APG, of een e-mailadres hebben opgegeven dat niet langer bereikbaar is.
- Tot slot is er een groep uitkeringsgerechtigden die niet bereikt is door de wijze waarop APG haar cliënten administreert. Dit betekent dat wij een deel van de uitkeringsgerechtigden van wie de bovenwettelijke aanvulling vóór 1 juli 2017 is beëindigd, niet bereiken. De langere uitkeringsduren en de mensen met een bovenwettelijke en nawettelijke uitkering zijn wel allemaal benaderd. De mensen die enigszins ondervetegenwoordigd zijn ontvangen wel een WW-uitkering, maar na zes maanden geen bovenwettelijke aanvulling, omdat zij niet meer verdienen dan het gemaximeerde dagloon van het UWV. Doordat het onderzoek meerdere jaren beslaat, is de ondervetegenwoordiging waarschijnlijk niet van belang voor de meeste resultaten.

Al met al schatten wij in dat het leeuwendeel van de (B)WW gerechtigden in het hbo een uitnodiging voor deelname aan het onderzoek heeft ontvangen.

RESPONS EN NAUWKEURIGHEIDSMARGE

In totaal zijn er 1.311 personen aangeschreven. Hiervan hebben 481 personen gereageerd, van wie er uiteindelijk 134 buiten de doelgroep van het onderzoek vielen. De netto respons van het onderzoek komt daarmee op 347 (26%).

Met deze respons bedraagt de maximale nauwkeurigheidsmarge van het onderzoek 4,5 procent. Dit betekent dat bij een resultaat van 50 procent, het werkelijke percentage tussen de 45,5 en 54,5 procent zal liggen. Resultaten presenteren met een nauwkeurigheidsmarge van 5 procent is gangbaar in vergelijkbaar onderzoek

2.3 LEESWIJZER

Dit rapport bestaat uit twee inhoudelijke hoofdstukken en een samenvatting. Het eerste inhoudelijke hoofdstuk (hoofdstuk 3) brengt de huidige uitkerings- en werksituatie van de doelgroep in kaart. Hoofdstuk 4 gaat in op de zoektocht naar nieuw/ander werk en de behoefte aan ondersteuning daarbij. De samenvatting in dit rapport geeft een overzicht van de belangrijkste bevindingen.

3 STAND VAN ZAKEN

3.1 INZICHT IN DE UITKERINGSITUATIE

Men valt buiten de doelgroep van het onderzoek wanneer men:

- 1 Geen recht heeft op een uitkering van UWV, geen aanvullende uitkering ontvangt van APG en vanaf 1 januari 2018 geen recht had op een werkloosheidsuitkering of;
- 2 Indien men geen aanvullende uitkering van APG ontvangt en in de afgelopen twee jaar geen (B)WW ontving als gevolg van het einde van een dienstverband met een hogeschool.

Een van bovenstaande twee situaties was van toepassing op 134 van de 481 respondenten. Deze respondenten vallen daarmee buiten de doelgroep en hebben geen verdere vragen hoeven beantwoorden. De netto respons bestaat daarmee uit 347 respondenten. De rest van het rapport gaat om de reacties en ervaringen van deze 347 personen.

Van de 347 respondenten binnen de doelgroep hebben 151 (44%) op dit moment recht op een WW-uitkering van UWV. Daarop is gevraagd of zij eventueel nog aanvullende of aansluitende uitkeringen of loonsuppletie ontvangen. Tabel 3.1 laat de uitkeringssituatie zien van de respondenten, waarbij nog een uitsplitsing is gemaakt naar of deze personen inmiddels weer betaalde werkzaamheden verrichten. Van het totaal heeft een op de tien (9%) op dit moment enkel een WW-uitkering en geen aanvullende regeling vanuit APG. Ongeveer drie op de tien (28%) ontvangen WW inclusief een aanvulling vanuit APG en iets minder dan een kwart (23%) ontvangt nu WW en aansluitend een uitkering vanuit APG of een reparatie-uitkering. Een klein deel (7%) krijgt loonsuppletie en enkelen (4%) diverse regelingen tegelijkertijd. Van de respondenten die weer aan het werk zijn, ontvangt 56 procent in zijn geheel geen uitkering meer.

Dan blijft er nog een groep van 28% over die op dit moment geen enkele uitkering ontvangt, hoewel zij hier in de periode sinds 1 januari 2018 wel (tijdelijk) recht op hebben gehad. Dit zijn bijvoorbeeld personen die weer volledig aan het werk zijn in een nieuwe baan, de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt of geen recht meer hebben op een uitkering.



44% heeft op dit moment recht op een WW-uitkering van UWV.

Tabel 3.1 Uitkerings- en werksituatie respondenten

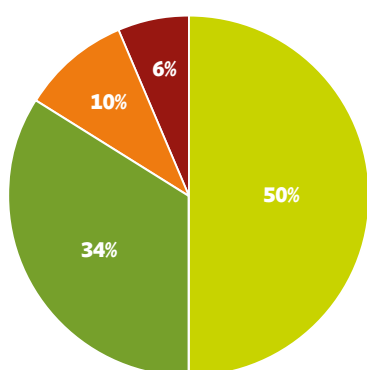
Uitkeringsituatie	Heeft geen betaald werk (n=192)	Heeft betaald werk (n=155)	Totaal (n=347)
Alleen een WW-uitkering	10%	8%	9%
Een WW-uitkering, met een aanvulling op de WW-uitkering vanuit APG	41%	13%	28%
Een aansluitende uitkering op de WW vanuit APG of een reparatie-uitkering	34%	10%	23%
Loonsuppletie	0%	15%	7%
Tegelijkertijd diverse uitkeringen vanuit APG	2%	7%	4%
Geen werkloosheidsuitkering	13%	48%	28%
Totaal	100%	100%	100%

3.2 ACHTERGROND EN VOORMALIGE WERKSITUATIE DOELGROEP

Van de 347 uitkeringsgerechtigden is 45 procent man en 54 procent vrouw, 1 procent noemt de categorie ‘anders’. De jongste deelnemer is 26 jaar en de oudste 68 jaar. De gemiddelde leeftijd is 56,1 jaar. De helft van de uitkeringsgerechtigden was in hun laatste aanstelling docent, docent-onderzoeker of lector (figuur 3.1). Een tiende had een functie in het management. De uitkeringsgerechtigden die een andere functie hadden dan de genoemde, gaven verschillende functies aan. Voorbeelden hiervan zijn beleidsmedewerker, IT’er en product-, project- of programmamanager. Een paar mensen hadden een combinatie van functies, bijvoorbeeld docent en management. Van het ondersteunend personeel had 58 procent een salaris tot schaal 9 en 34 procent een salaris vanaf schaal 9. Ruim de helft van de uitkeringsgerechtigden (56%) werkte 0,8 fte of meer (figuur 3.2).

Figuur 3.1

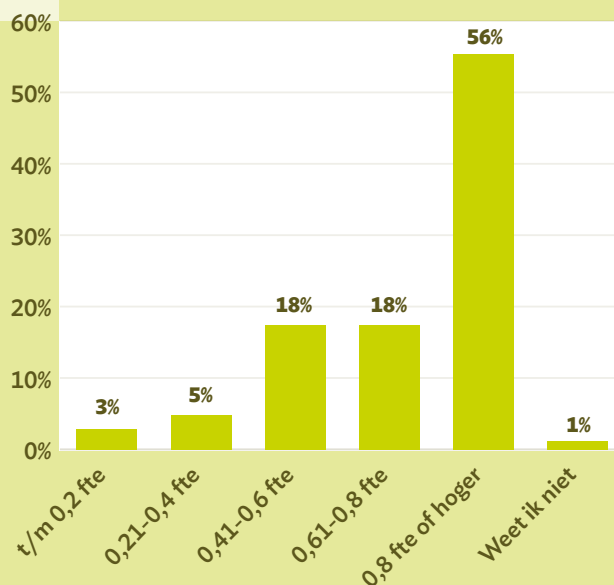
In wat voor functie was uw laatste aanstelling in het hbo? (n=347)



- Docent, docent-onderzoeker of lector
- Ondersteunend personeel
- Management
- Anders

Figuur 3.2

Wat was de omvang van uw aanstelling in uw laatste dienstverband (in fte)? (n=347)



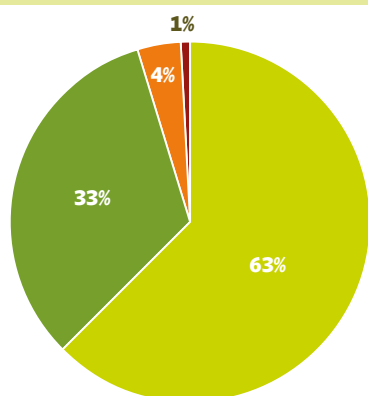
VERSCHILLENDE REDENEN WAAROM HET ARBEIDSCONTRACT EINDIGDE

Tijdens de voormalige aanstelling in het hbo had bijna twee derde (63%) een contract voor onbepaalde tijd (figuur 3.). Een derde had een contract voor een bepaalde tijd met een looptijd van één jaar of langer. Opvallend is dat slechts een enkeling op basis van een tijdelijke uitbreiding (D6-contract) werkzaam was. Mogelijk duidt dit erop dat er weinig uitkeringen worden uitgegeven naar aanleiding van het beëindigen van een dergelijk contract, bijvoorbeeld door het aantal fte zo in te richten dat het onder de BWW-norm valt. Het is daarentegen ook denkbaar dat deze groep vaker besluit om niet deel te nemen aan dit onderzoek, omdat het enkel gaat om een tijdelijke uitbreiding en niet zozeer de hoofdwerkzaamheden van de betreffende persoon: men ‘voelt’ zich niet werkloos. Hierdoor is het mogelijk dat deze groep ondervertegenwoordigd is in dit onderzoek.

Er zijn verschillende redenen waarom aanstellingen eindigen voor onbepaalde tijd (figuur 3.). In ongeveer een derde van de gevallen (34%) was dit door middel van een VSO (vaststellingsovereenkomst) en in bijna een kwart van de gevallen (24%) vanwege een reorganisatie. Andere redenen die uitkeringsgerechtigden noemen zijn bijvoorbeeld dat zij volgens hun werkgever niet meer goed functioneerden, ziekte van een naaste, het stoppen van de opleiding of het wegvallen van een werkplek of een combinatie van een aantal zaken.

Figuur 3.3

Wat voor arbeidscontract had u tijdens uw voormalige aanstelling in het hbo? (n=347)



- Onbepaalde tijd
- Bepaalde tijd: looptijd van één jaar of langer
- Bepaalde tijd: korter dan één jaar
- Tijdelijke uitbreiding (D6-contract)

Figuur 3.4

Waarom eindigde uw voormalige aanstelling voor onbepaalde tijd? (n=217)



3.3 HUIDIGE WERKSITUATIE

MEER DAN DE HELFT MOMENTEEL NIET WERKZAAM

De 347 respondenten kregen in twee vragen voorgelegd of zij inmiddels weer betaalde werkzaamheden verrichtten. Iets minder dan de helft van hen (155 respondenten: 45%) zegt op dit moment weer – in meer of mindere mate – te werken. Van deze werkenden werkt een klein deel (23 respondenten: 7%) op dit moment met loonsuppletie van het APG. Het grootste deel van de personen die weer werken (83 respondenten: 24%) heeft weer werk op basis van evenveel of meer uren dan de oorspronkelijke uitkeringsgrondslag¹. Een iets kleiner deel (49 respondenten: 14%) is ook weer aan het werk, maar dan voor minder uren dan de oorspronkelijke uitkeringsgrondslag. Deze groep ontvangt een aanvullende uitkering naast de betaalde werkzaamheden. Dit betekent dat de meerderheid (192 respondenten: 55%) op dit moment niet werkt.

Tabel 3.2 Huidige werksituatie in aantallen en percentage

	AANTAL	PERCENTAGE (%)
Dienstverband voor evenveel of meer uren dan de oorspronkelijke uitkeringsgrondslag	83	24%
Dienstverband voor minder uren dan de oorspronkelijke uitkeringsgrondslag	49	14%
Werkzaam m.b.v. loonsuppletie	23	7%
Niet werkzaam	192	55%
Totaal	347	100%

HELFT NIET MEER WERKZAAM IN HET ONDERWIJS NA BEËINDIGING DIENSTVERBAND

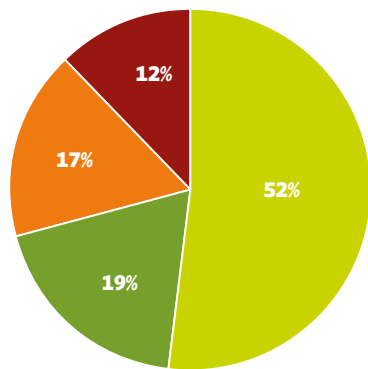
Ruim de helft (52%) van de werkenden is momenteel niet meer aan het werk op een onderwijsinstelling. Ongeveer een vijfde is werkzaam op een andere onderwijsinstelling (19%) of een andere publieke of private hogeschool (17%). De rest, ongeveer één op de tien, is weer aan de slag gegaan op dezelfde hogeschool als voorheen.

Het vinden van een nieuwe baan kostte een kwart (26%) minder dan drie maanden. Een grotere groep had hier meer moeite mee: 37 procent zegt dat het drie maanden tot een jaar duurde en een even grote groep zegt dat het meer dan een jaar kostte om een nieuwe baan te vinden.

¹ Personen hebben geen recht meer op een WW-uitkering wanneer zij meer verdienen dan 87,5% van de uitkering.

Figuur 3.5

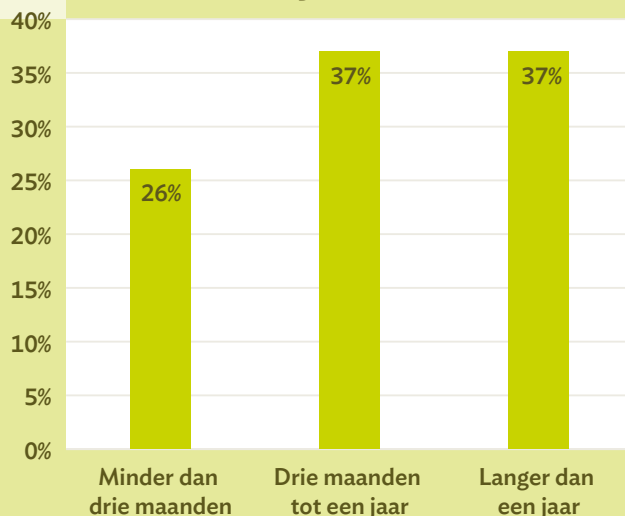
Waar bent u op dit moment werkzaam? (n=155)



- Niet op een onderwijsinstelling
- Op een andere onderwijsinstelling, bijv. voortgezet onderwijs
- Op een andere publieke of private hogeschool
- Op dezelfde hogeschool als voorheen

Figuur 3.6

Hoe lang heeft het geduurd, vanaf het moment dat u werkloos werd, voordat u een nieuwe baan had gevonden? (n=155)



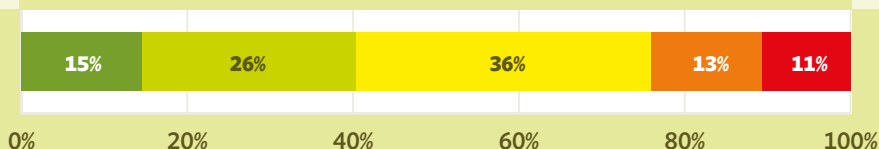
VAN DE DOELGROEP IS BIJNA DRIEKWART AL LANGER DAN EEN JAAR (GEDEELTELIJK) ZONDER WERK

Waar het iets minder dan de helft van de respondenten lukt om weer werk te vinden voor evenveel uren of meer dan de oorspronkelijke uitkeringsgrondslag, of met loonsuppletie van APG, lukt het de rest (55%) dus niet. Van deze uitkeringsgerechtigden zit een grote meerderheid (71%) al langer dan een jaar (gedeeltelijk) zonder werk, een vijfde (22%) tussen de drie maanden en een jaar en 7 procent minder dan drie maanden.

Slechts 15 procent schat de kansen goed in om binnen een jaar (meer) werk te vinden (figuur 3.7) Ruim een derde (36%) denkt niet dat het lukt om binnen een jaar (meer) werk te vinden. Dertien procent is niet op zoek naar (meer) werk. Het niet kunnen vinden van werk hangt in grote mate samen met de leeftijd van de werkzoekende. Met name 55-plussers zeggen dat het door hun leeftijd niet meer goed mogelijk is om werk te vinden. Verschillen tussen andere achtergrondkenmerken worden vooral verklaard door de achterliggende leeftijden van deze groepen respondenten.

Figuur 3.7

Hoe schat u uw kansen in om binnen een jaar (meer) werk te vinden? (n=241)



- Goed, het lijkt mij zeer aannemelijk dat ik binnen een jaar (meer) werk heb
- Matig, het is onzeker of ik binnen een jaar (meer) werk heb
- Slecht, ik denk niet dat het lukt om binnen een jaar (meer) werk te vinden
- Ik ben niet op zoek naar (meer) werk
- Ik kan dat niet zo goed voor mijzelf inschatten

Degenen die positief zijn over hun kansen geven bijvoorbeeld aan dat zij een goed netwerk hebben, een goed cv hebben of veel ervaring. Enkelen zijn (gedeeltelijk) gestart als ZZP'er. Wel wordt door 10 mensen aangegeven dat het werk momenteel door het coronavirus minder is of even op zich laat wachten.

- *“Goede opleiding/ervaring/tijden veranderen.”*
- *“Ik ontvang uitnodigingen voor gesprekken of kom op reservelijst terecht dus zie dat positief in en ik heb goede naam opgebouwd bij werkgever daarvoor en zie voldoende leuke, geschikte functies maar er zijn meer goede kandidaten.”*
- *“Ik ben pas sinds half maart werkloos, maar verwacht dat na de coronacrisis (aankomend schooljaar) de vraag naar docenten weer zal toenemen en daarnaast solliciteer ik ook naar banen buiten het onderwijs.”*
- *“Goed netwerk, mooi CV.”*
- *“Omdat ik vele goed kwaliteiten en de motivatie heb. Valt mij wel op dat het langer duurt dan ik had verwacht en denk dat leeftijd een rol speelt.”*
- *“Na coronatijd denk ik dat de economie weer aantrekt, ook qua vinden van een baan.”*

VOORAL LEEFTIJD BELEMMERING OM NIEUW WERK TE VINDEN

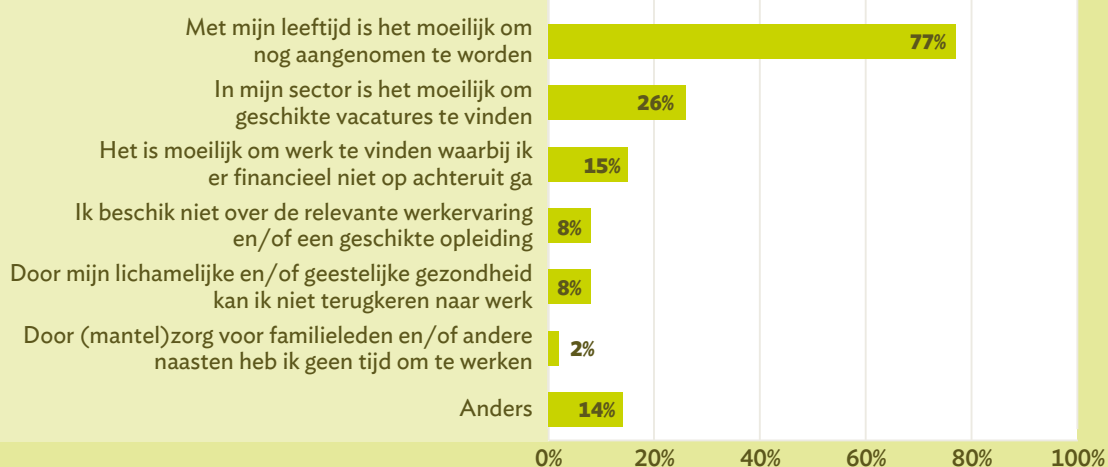
De 62 procent die hun kansen matig of slecht inschatten om binnen een jaar (meer) werk te vinden, denkt vooral dat dit door hun leeftijd komt (77%). Een kwart (26%) vindt het in zijn/haar sector moeilijk om geschikte vacatures te vinden. Verder is het voor 15 procent moeilijk om werk te vinden waarbij men er niet financieel op achteruit gaat. Andere redenen om de kansen matig of slecht in te schatten zijn gezondheidsredenen, de mate van gespecialiseerd zijn of het steeds net niet gekozen worden. Verder benoemen 6 mensen de coronacrisis als reden. Respondenten reageren in een reactie:

“Ik beseft dat ik als ‘hoogopgeleide werkloze’ vooral zelfredzaam moet zijn, maar voor 50-plussers is dat een vrij kansloze onderneming. Begeleiding en steun bij het vinden van werk is daarbij zeer welkom.”

“Het is triest om mee te maken dat wanneer je tussendoor het onderwijs uitgaat om je te specialiseren in een ander vak, wat je alleen maar verrijkt als onderwijskracht, je in principe niet meer welkom bent in het onderwijs als je 45 en ouder bent.”

Figuur 3.8

Waarom schat u uw kansen op (meer) werken binnen een jaar als matig of slecht in? (n=148)



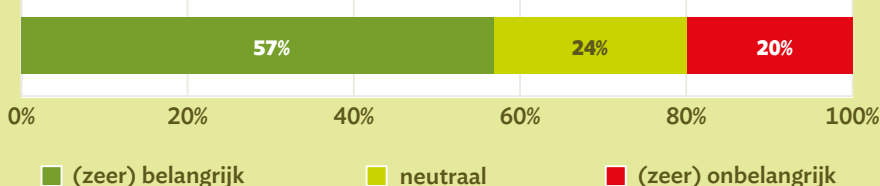
- *“Ik heb in 2018 hartinfarct gehad, waardoor ik niet meer kan wat ik kon. Momenteel ben ik aan het uitzoeken met behulp van UWV en andere bedrijf wat ik nog kan. Tevens speelt mijn leeftijd mee.”*
- *“I.v.m. de coronacrisis en economische crisis is erg veel concurrentie.”*
- *“Door lichamelijke gezondheid is het moeilijk om passend werk te vinden.”*
- *“Ik heb veel gesolliciteerd en ben vaak op gesprek uitgenodigd, maar ben het steeds nét niet geworden. Ik probeer altijd te achterhalen hoe dat komt, maar krijg hier geen goed beeld bij.”*

De meerderheid (57%) vindt het (zeer) belangrijk om (meer) werk te vinden. Enerzijds wil men graag geld verdienen, maar het wordt ook belangrijk gevonden om van betekenis te zijn voor de maatschappij. Het geeft mensen voldoening, ze horen dan ergens bij en ze vinden het belangrijk voor hun persoonlijke ontwikkeling en ambities. *“Graag wil ik iets doen om me nuttig te voelen, contacten te leggen en te onderhouden en een bijdrage aan de maatschappij te leveren.”*

Een vijfde vindt het (zeer) onbelangrijk om (meer) werk te vinden. Mensen die dit onbelangrijk vinden, redeneren op twee manieren; het grootste deel geeft aan dat men (bijna) met pensioen is en een klein deel geeft aan dat men afgekeurd is of een zwakke gezondheid heeft. Verder geeft iemand nog aan: *“Ik put voldoening uit vrijwilligerswerk en vrijetijdsbesteding”*.

Figuur 3.9

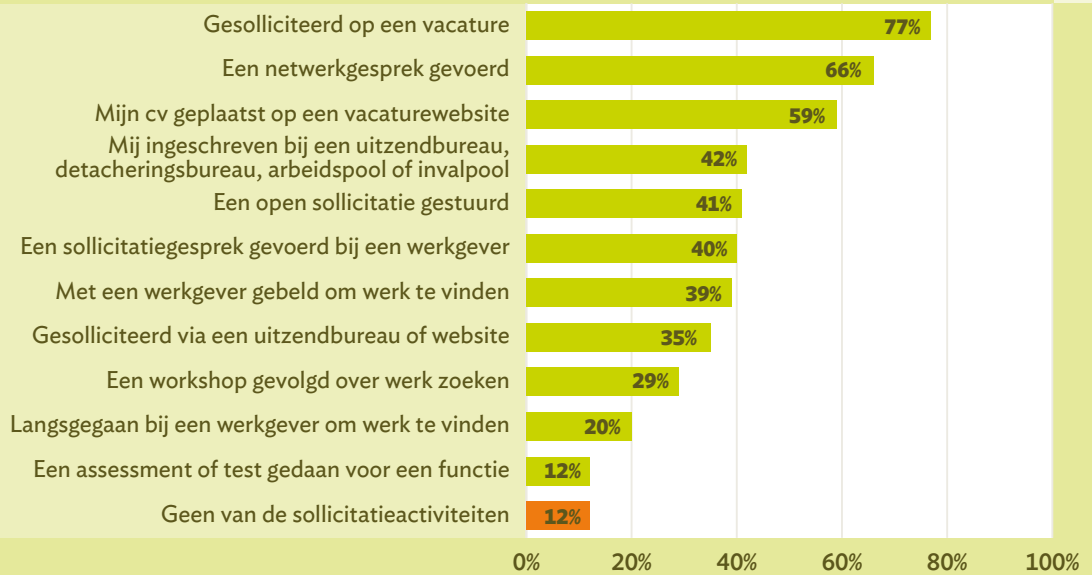
Hoe belangrijk is het voor u om (meer) werk te vinden? (n=241)



De uitkeringsgerechtigden hebben meerdere activiteiten ondernomen om (meer) werk te vinden (figuur 3.10). De activiteiten die het vaakst zijn ondernomen zijn het solliciteren op een vacature, het voeren van een netwerkgesprek en het plaatsen van een cv op een vacaturewebsite. 12 procent heeft geen sollicitatieactiviteiten ondernomen.

Figuur 3.10

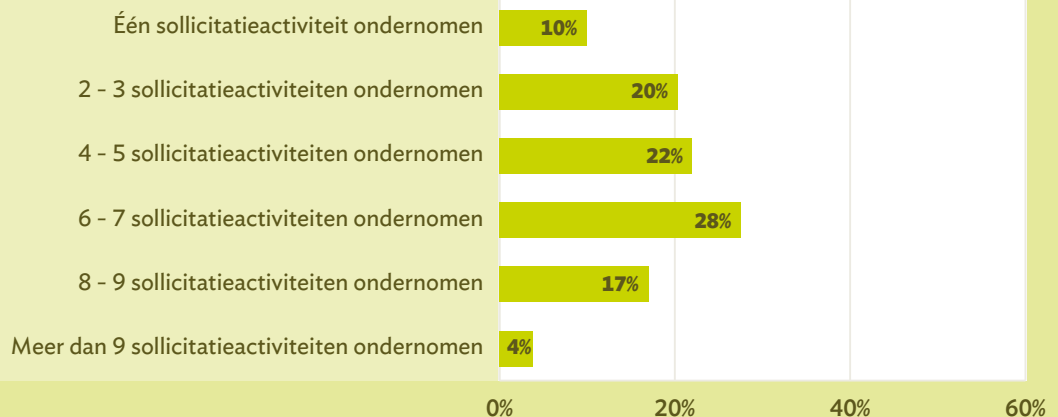
Welke van de genoemde sollicitatieactiviteiten heeft u de laatste tijd ondernomen? (n=241)



Een ruime meerderheid (70%) heeft meer dan 3 van de bovenstaande activiteiten ondernomen om werk te zoeken of vinden. De helft (48%) heeft meer dan 5 activiteiten ondernomen.

Figuur 3.11

Aantal sollicitatieactiviteiten ondernomen per uitkeringsgerechtigde (n=211)



4 HULP BIJ HET ZOEKEN EN VINDEN VAN WERK

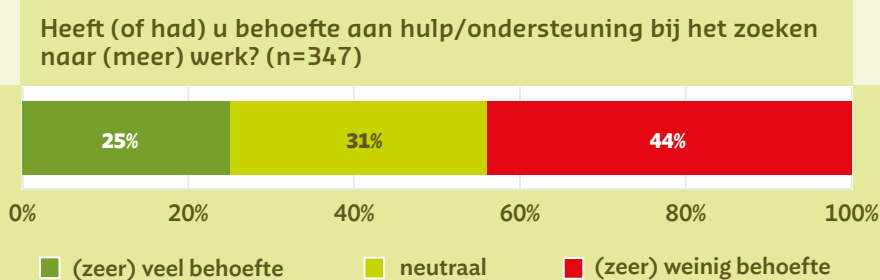
Verschillende organisaties kunnen werkzoekenden bijstaan met hulp en ondersteuning bij het zoeken en vinden van werk. Dit kan verzorgd worden door UWV, de oud-werkgever en/of re-integratiebureaus. APG speelt hier een rol als uitvoerende van de bovenwettelijke WW-regeling. Dit hoofdstuk gaat in op de behoeften van werkzoekenden, ongeacht of zij inmiddels al werk hebben gevonden.

4.1 ONTVANGEN HULP EN ONDERSTEUNING BIJ HET ZOEKEN EN VINDEN VAN WERK

KWART HEEFT (ZEER) VEEL BEHOEFTE AAN ONDERSTEUNING BIJ ZOEKEN EN VINDEN VAN WERK

Een kwart van de doelgroep zegt (zeer) veel behoefte te hebben aan ondersteuning en hulp bij het zoeken en vinden van (meer) werk. Iets meer dan vier op de tien (44%) zegt deze behoefte juist niet te hebben. Opvallend is dat met name ouderen binnen de doelgroep (55+'ers) minder vaak behoefte hebben aan ondersteuning. Ook personen die langer dan een jaar zonder werk zitten zeggen significant vaker weinig of geen behoefte te hebben aan ondersteuning.

Figuur 4.1



Tabel 4.1 Behoefte aan hulp/ondersteuning naar leeftijd en tijd zonder werk (n=347)

	LEEFTIJD		TIJD ZONDER WERK	
	Jonger dan 55	55 of ouder	Minder dan 1 jaar zonder (fulltime) werk	Langer dan 1 jaar zonder (fulltime) werk
(zeer) veel behoefte	32%	22%	29%	22%
neutraal	32%	30%	34%	27%
(zeer) weinig behoefte	36%	48%	38%	51%

ONDERSTEUNING BIJ ZOEKEN EN VINDEN VAN WERK GAAT VOORNAMELIJK VIA DE VOORMALIGE WERKGEVER

In totaal zegt bijna driekwart (73%) ondersteuning te hebben ontvangen bij het vinden van (meer) werk. De voormalige werkgever speelt bij vier van de tien werkzoekenden een rol bij de ondersteuning in het vinden van een nieuwe baan. Ook re-integratiebedrijven en outplacementbureaus helpen werkzoekenden met enige regelmaat (27%). In totaal ontvangt 58 procent van de ondervraagden ondersteuning van de oud-werkgever en/of een re-integratiebedrijf. Daarna volgen UWV (16%) en uitzendbureaus (9%). In de categorie ‘anders’ noemen werkzoekenden een veelvoud aan vormen van ondersteuning, variërend van loopbaancoaches tot heel specifieke, persoonlijke voorbeelden. Ook zijn er voorbeelden binnengekomen van personen die zelf vooral veel initiatief moesten nemen:

“Al het initiatief heb ik hierin zelf genomen en zij wilden niet meewerken met het starterstraject en ook niet met het goedkeuren van een omscholingstraject. Ze wilden niet de moeite nemen, omdat mijn WW-uitkering max. 5 maanden zou zijn.”

Figuur 4.2

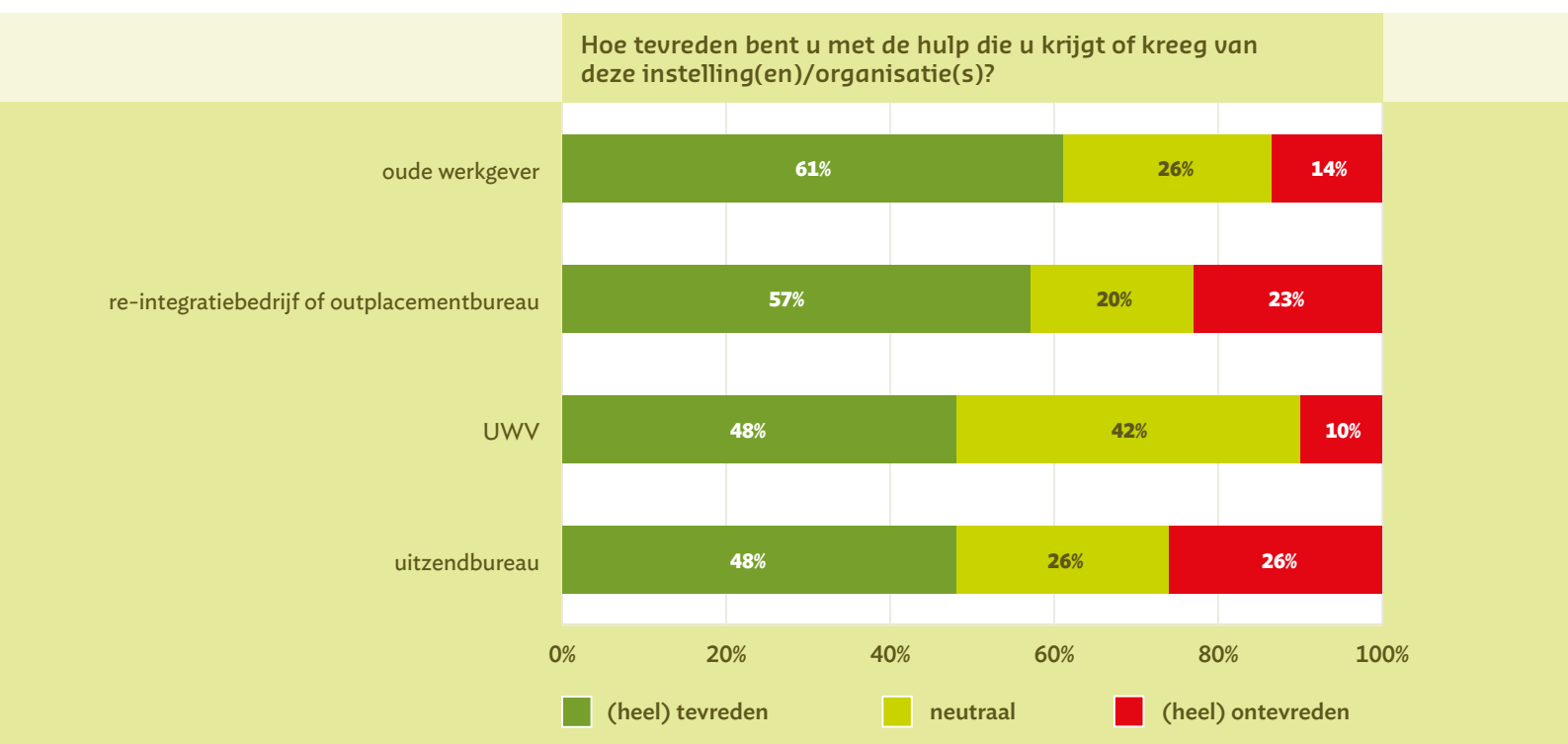


WERKZOEKERS VAAKST TEVREDEN OVER ONDERSTEUNING VOORMALIGE WERKGEVER

Van de werkzoekenden die ondersteuning kregen van één of meer instanties zijn deze het vaakst tevreden over de ondersteuning door voormalige werkgevers. Zes van de tien werkzoekenden (61%) is tevreden over de ondersteuning die zij kregen van de oude werkgever. Over UWV is de helft (48%) tevreden. Over verschillende re-integratiebedrijven, outplacement- en uitzendbureaus is om en nabij een kwart ontevreden, dat is een groter aantal dan bij UWV of de werkgevers. De categorie 'anders' is hier niet meegenomen, omdat deze groep niet homogeen genoeg is om hier een uitspraak over te kunnen doen. Een ontevreden respondent reageert hierop:

“Allereerst heb ik het als zeer frustrerend ervaren dat hogeschoolen bewust mensen op korte contracten zetten en vervolgens automatisch uitbonjournen. [...]. Ze nemen gewoon weer nieuwe tijdelijke slachtoffers aan. Veelzeggend is, dat mijn toenmalige werkgever hiervoor gewoon een standaard proces had ingericht [...], inclusief vast 'outplacement' bureau.”

Figuur 4.3



72%

kreeg korter dan een half jaar na beëindiging van het dienstverband de eerste hulp/ondersteuning bij het zoeken en vinden van werk. Bij 13 procent was dit na meer dan een jaar.



11%

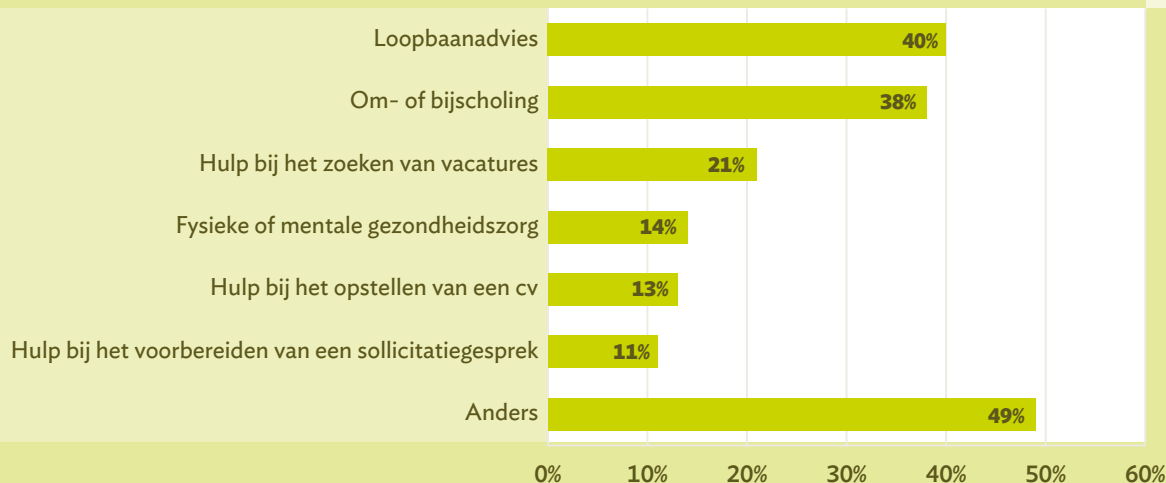
is bekend met de re-integratiegids hbo en heeft deze website bezocht. Een klein deel (6%) kent het wel, maar heeft deze nog nooit bezocht. De rest (83%) ken de re-integratiegids hbo niet.

VOORAL BEHOEFTE AAN LOOPBAANADVIES, OM- EN BIJSCHOLING EN BEMIDDELING

Een kwart van de werkzoekenden heeft naast de eventueel ontvangen ondersteuning van bovengenoemde instanties behoefte aan meer of andere ondersteuning. In veel gevallen gaat het dan om (meer) loopbaanadvies (40%) of om- en bijscholing (38%). Een vijfde (21%) noemt hulp bij het zoeken van vacatures. Deze vorm wordt ook vaak beschreven in de categorie 'anders', denk hier bij aan het actief gebruiken van een netwerk door instanties en het toesturen van vacatures. Ook informatie om zelfstandig aan het werk te gaan is een categorie die enkele keren genoemd wordt in de overige opmerkingen.

Figuur 4.4

Aan welke aanvullende hulp/ondersteuning heeft of had u dan behoefte? (n=63)



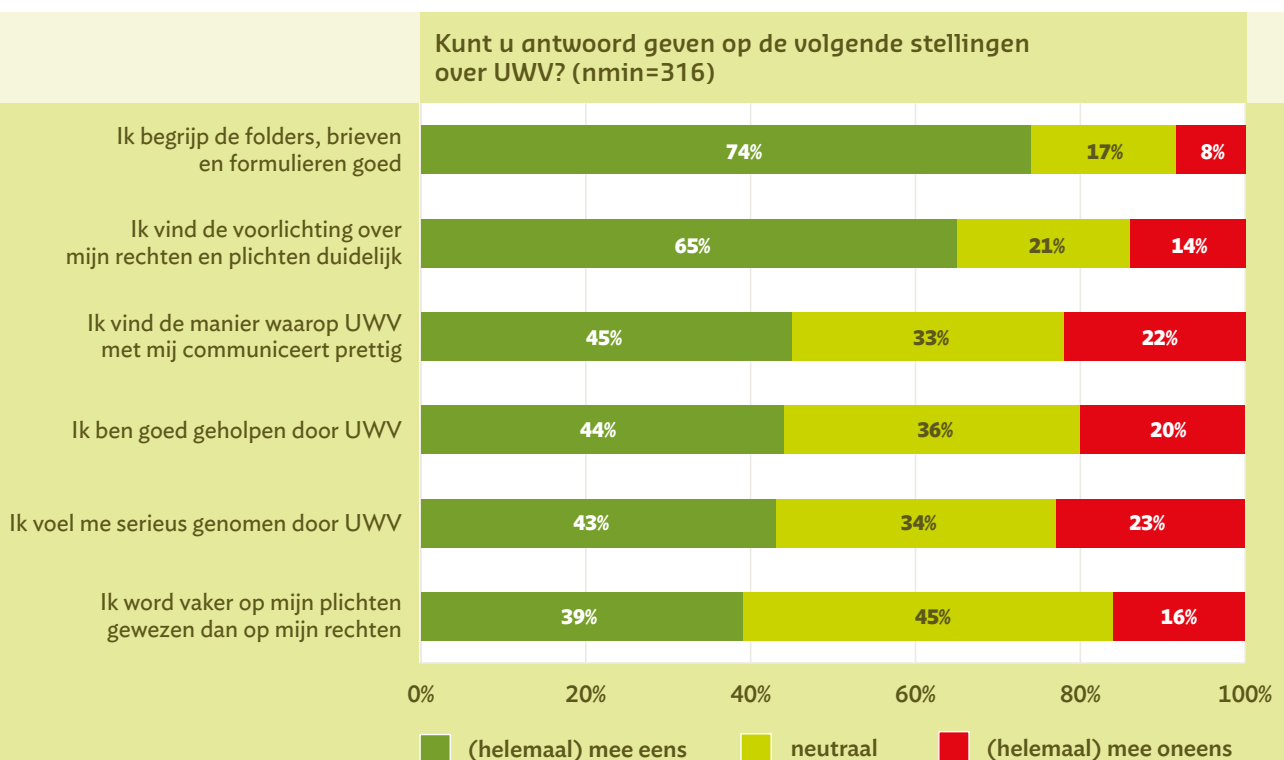
4.1.1 ONDERSTEUNING VAN UWV

Voor meerderheid is de voorlichting en schriftelijke communicatie vanuit UWV helder

Na een beëindiging van een dienstverband in het hbo is de communicatie vanuit UWV voor de meerderheid helder. Driekwart begrijpt de folders, brieven en formulieren goed en twee op de drie vindt de voorlichting over rechten en plichten duidelijk. Een klein deel (8 tot 14%) is hier ontevreden over.

Over de daadwerkelijke dienstverlening is gemiddeld genomen ongeveer één op de vijf ontevreden. Denk daarbij aan de wijze waarop UWV communiceert, de mate waarin zij goed geholpen zijn en de mate waarin de werkzoekende zich serieus genomen voelt door UWV. Iets meer dan vier op de tien zijn hier juist wel tevreden over. Opvallend is dat een derde geen uitgesproken mening heeft over de dienstverlening van UWV. Dit duidt er mogelijk op dat zij weinig intensief contact met UWV hebben gehad.

Figuur 4.5

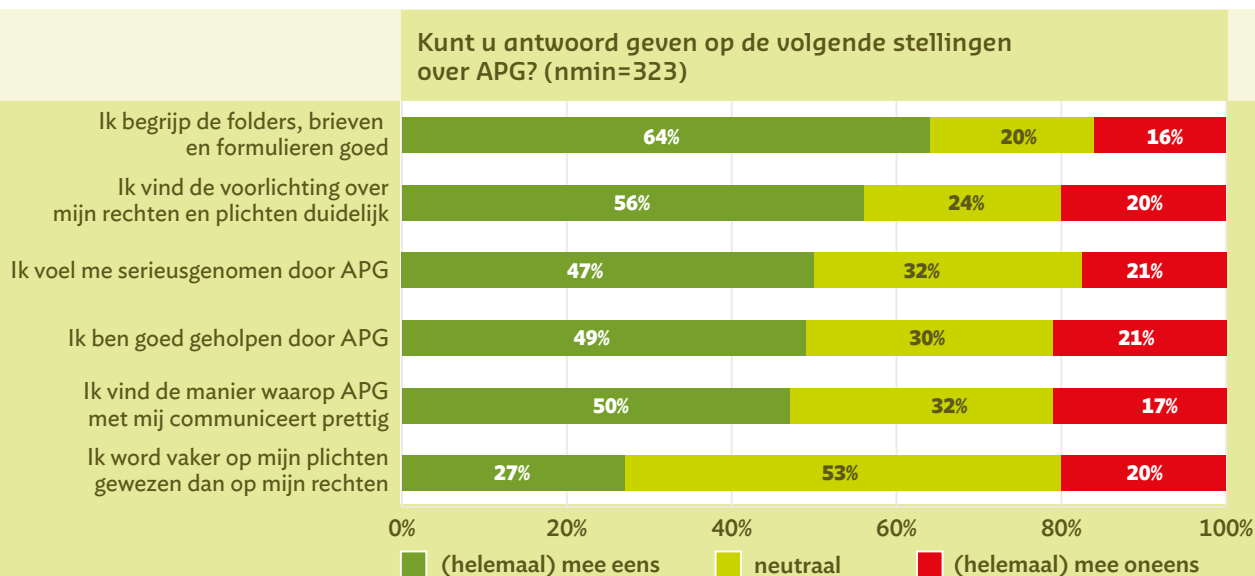


4.1.2 ONDERSTEUNING VAN APG

Helft tevreden over de ondersteuning door APG

Net als bij de tevredenheid over de dienstverlening door UWV valt op dat ongeveer één op de drie geen uitgesproken mening heeft over de dienstverlening door APG. De helft zegt hier wel tevreden over te zijn en ongeveer een vijfde is minder tevreden. Opvallend is dat men bij APG niet het gevoel heeft dat zij vaker op de plichten, dan op de rechten worden gewezen.

Figuur 4.6



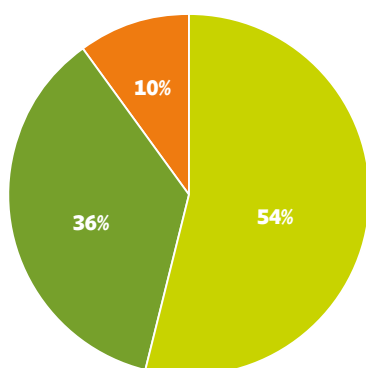
4.1.3 ONDERSTEUNING VAN DE VOORMALIGE WERKGEVER

Grotere groep ontevreden over ondersteuning door oud-werkgever

Over (ondersteuning door) de oud-werkgever zijn meer respondenten kritisch. Zo vindt meer dan een derde dat er veel minder contact tussen beide partijen is geweest dan in hun ogen nodig was. Iets meer dan de helft (54%) is hier wel tevreden over en de resterende groep (10%) vond dat er te veel contact was. Met name de groep die met een arbeidsconflict is vertrokken en 55+'ers vinden vaker dan andere groepen dat er veel minder contact was dan zij nodig achtten.

Figuur 4.7

Tevredenheid over hoeveelheid contact met oud-werkgever



- (veel) meer contact dan nodig was
- neutraal
- (veel) minder contact dan nodig was

Van de respondenten die contact hadden met hun oud-werkgever voelt de helft zich niet serieus genomen. Iets minder dan de helft (45%) vindt de wijze waarop de voormalige werkgever met hen communiceert en hen helpt niet prettig. Daarentegen is de schriftelijke communicatie in de vorm van folders, brieven en formulieren voor de meerderheid wel goed. Relatief gezien is hier maar een klein deel (14%) ontevreden over. Deze bevindingen zijn tot op zekere hoogte in lijn met de bevindingen uit een onderzoek onder hogescholen, uitgevoerd door Zestor in 2019.

Een deel van de ontevredenheid kan mogelijk verklaard worden door een gebrek aan ondersteuning en/of contact met voormalige werknemers. In het onderzoek onder hogescholen werd geconstateerd dat met name (ex-)werknemers met een kleine formatie-omvang, een korte uitkeringsduur of een lage uitkeringslast niet zeker zijn van begeleiding door de oud-werkgever. Een tweetal hogescholen meldden in dit onderzoek ook dat ex-werknemers die met een VSO of arbeidsconflict zijn vertrokken niet worden begeleid.

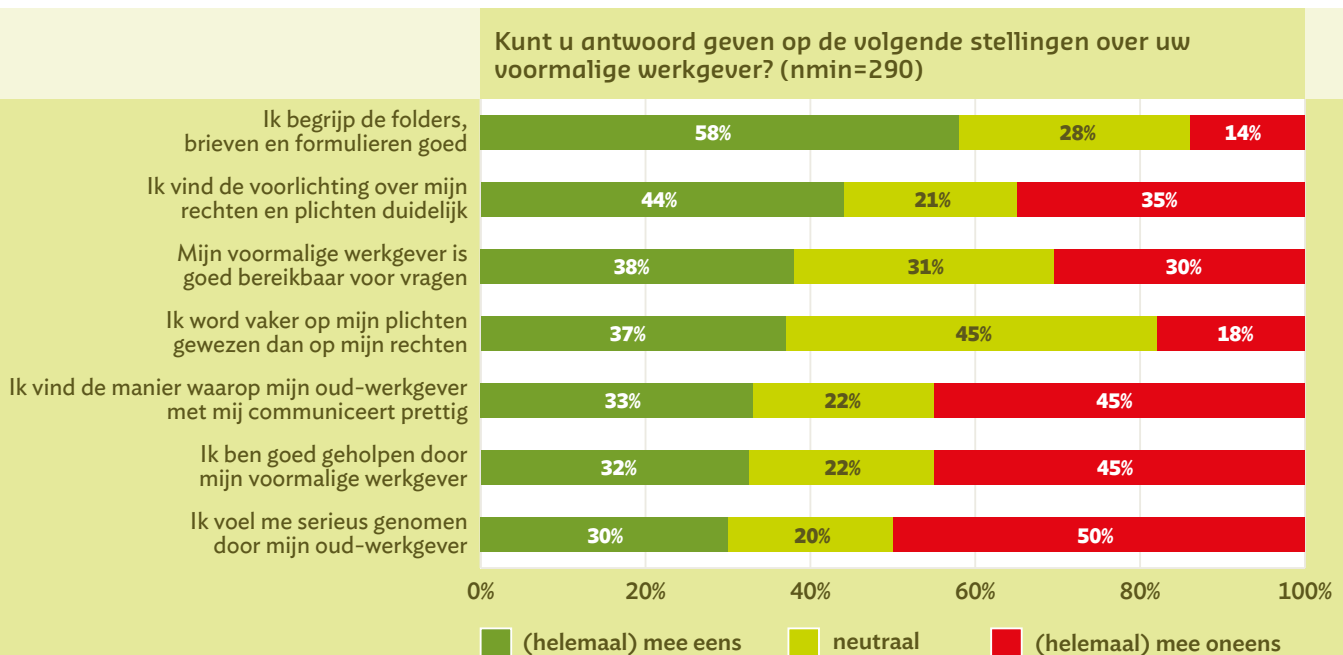
Uit dit onderzoek blijkt dat het niet begeleiden van ex-werknemers vaker lijkt voor te komen, in ieder geval in de beleving van de ex-werknemers. Dit speelt met name onder werknemers die vertrokken zijn door een arbeidsconflict. De volgende pagina's gaan in meer detail in op de relatie tussen (oud-)werkgevers en (oud-)werknemers.



85%

is door de voormalige werkgever gewezen op loonsuppletie.
Iets meer dan de helft (58%) op garantie-uitkering.

Figuur 4.8



Vier op de tien zeggen geen begeleiding te hebben gekregen van oud-werkgever

Blijkbaar zijn nog veel oud-werknemers ontevreden over (het gebrek aan) de begeleiding door de voormalige werkgever. Daarom zijn enkele aanvullende analyses gedaan om te kijken wie en/of welke groep vooral ontevreden is. Het eerste dat opvalt is dat docenten kritischer zijn dan managers. Het tweede dat opvalt is dat er een aanzienlijke groep is (42%) die geen ondersteuning van de werkgever heeft ontvangen of van een re-integratiebedrijf (die in sommige gevallen de ondersteuning vanuit de werkgever overneemt). De groep die geen ondersteuning heeft ontvangen is aanmerkelijk kritischer op de voormalige werkgever.

Tabel 4.2 Ervaringen met voormalige werkgever, naar ontvangen ondersteuning (% (helemaal) mee eens)

	Ontving geen ondersteuning van werkgever of re-integratiebedrijf (n=147)	Ontving wel ondersteuning van werkgever of re-integratiebedrijf (n=200)
Ik begrijp de folders, brieven en formulieren goed	42%	68%
Ik vind de voorlichting over mijn rechten en plichten duidelijk	34%	57%
Mijn voormalige werkgever is goed bereikbaar voor vragen	23%	49%
Ik word vaker op mijn plichten gewezen dan op mijn rechten	40%	34%
Ik vind de manier waarop mijn oud-werkgever met mij communiceert prettig	17%	43%
Ik ben goed geholpen door mijn voormalige werkgever	17%	43%
Ik voel me serieus genomen door mijn oud-werkgever	19%	38%

Wanneer gekeken wordt naar de groep die geen ondersteuning van de voormalige werkgever heeft ontvangen, valt op dat dit enerzijds een groep is die minder behoefte heeft aan ondersteuning. Anderzijds vindt deze groep sneller weer werk. Dit duidt er mogelijk op dat het een groep is die werkgevers beschouwen als een groep die 'kansrijk' is en daarom minder ondersteuning nodig heeft. Door het gebrek aan ondersteuning is deze groep op zijn beurt mogelijk weer kritischer op het handelen van de voormalige werkgever. Opvallend is echter ook dat 64 procent van alle 147 respondenten die geen ondersteuning ontvangt al langer dan een jaar (gedeeltelijk) zonder werk zit.

Tabel 4.3 Behoeft aan ondersteuning van werkgever of re-integratiebedrijf

	Ontving geen ondersteuning (n=147)	Ontving wel ondersteuning (n=200)
Zeer veel behoefte	7%	7%
Veel behoefte	14%	23%
Niet veel, niet weinig behoefte	27%	33%
Weinig behoefte	26%	22%
Zeer weinig behoefte	27%	16%

Tabel 4.4 Werksituatie en ondersteuning van werkgever of re-integratiebedrijf (% ja)

	Ontving geen ondersteuning (n=147)	Ontving wel ondersteuning (n=200)
Vond binnen een jaar werk	67%	61%
Zit langer dan een jaar (gedeeltelijk) zonder werk	64%	77%

Daarnaast kan meespelen dat een deel van deze groep nog negatieve gevoelens (wrok) naar aanleiding van het beëindigde dienstverband koestert. Personen waarvan het dienstverband is beëindigd vanwege een reorganisatie of een arbeidsconflict zijn ook vele malen kritischer in hun oordeel over de oud-werkgever. Hoewel indicatief, lijken medewerkers die vertrokken zijn met een VSO naar verhouding vaker tevreden. Opvallend is dat de groep die vertrekt naar aanleiding van een arbeidsconflict significant minder vaak ondersteuning krijgt van de voormalige werkgever of een re-integratiebedrijf. Meer dan de helft van de respondenten die door een arbeidsconflict zijn vertrokken zegt geen ondersteuning van de voormalige werkgever te hebben ontvangen. Een arbeidsconflict en het niet ontvangen van ondersteuning lijken daarmee in grote mate de ontevredenheid over de voormalige werkgever te verklaren.

Tabel 4.5 Ervaren ondersteuning van werkgever en reden van einde dienstverband (% (helemaal) mee eens)²

	REDEN EINDE DIENSTVERBAND		
	Reorganisatie (n=53)	Arbeidsconflict (n=47)	VSO (n=73)
Ik vind de voorlichting over mijn rechten en plichten duidelijk	38%	30%	47%
Ik begrijp de folders, brieven en formulieren goed	57%	43%	61%
Ik vind de manier waarop mijn oud-werkgever met mij communiceert prettig	33%	18%	32%
Ik voel me serieus genomen door mijn oud-werkgever	21%	13%	29%
Ik word vaker op mijn plichten gewezen dan op mijn rechten	44%	57%	38%
Mijn voormalige werkgever is goed bereikbaar voor vragen	34%	26%	40%
Ik ben goed geholpen door mijn voormalige werkgever	32%	14%	37%



55%

van de personen die zijn vertrokken door een arbeidsconflict heeft geen ondersteuning ontvangen van hun voormalige werkgever. Dit is significant hoger dan wanneer iemand met een VSO (26%) of tijdens een reorganisatie vertrekt (34%).

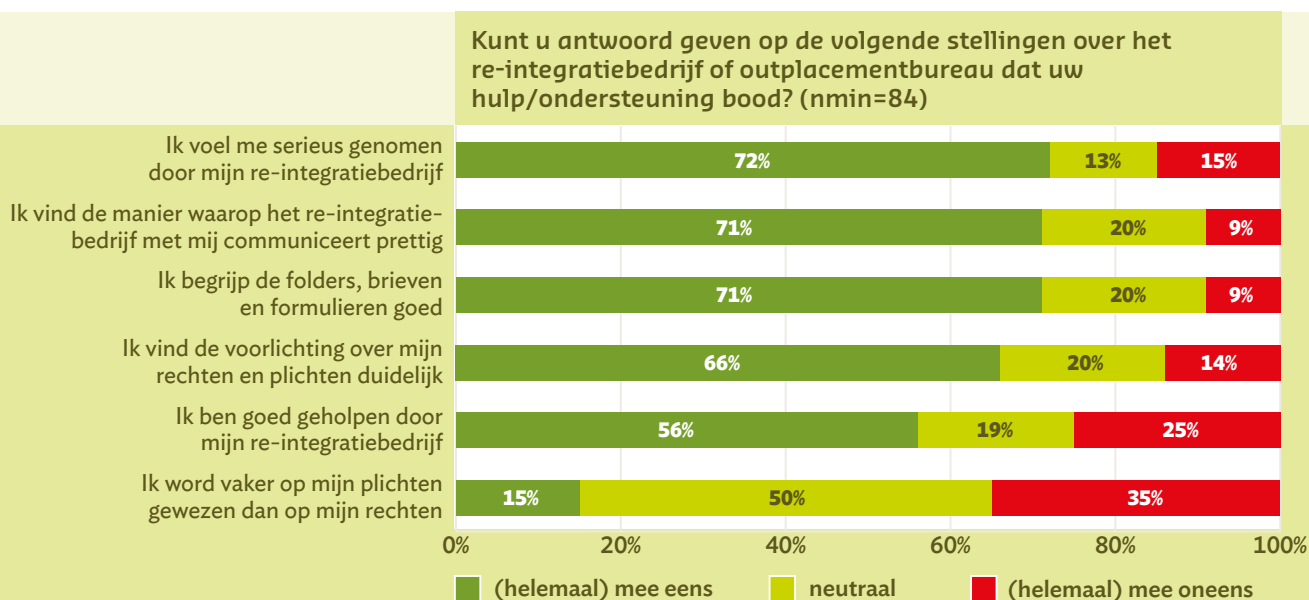
² Door de hoogte van de n moet deze uitsplitsing als indicatief worden beschouwd.

4.1.4 ONDERSTEUNING VAN RE-INTEGRATIEBUREAUS EN OUTPLACEMENTBEDRIJVEN

Meerderheid tevreden over re-integratiebureaus en outplacement bedrijven

De 93 respondenten die aangaven hulp te hebben gekregen van een re-integratie- of outplacementbureau hebben aanvullende vragen gekregen over het functioneren van dit bureau, naast de bovengenoemde instanties. Een meerderheid die van deze diensten gebruik heeft gemaakt is hier tevreden over. Gemiddeld genomen ongeveer zeven van de tien (voormalige) werkzoekenden. Zij voelen zich serieus genomen (72%), vinden de communicatie prettig en begrijpen de schriftelijke communicatie (beiden 71%). Ook vinden weinig respondenten (15%) dat zij vaker op de plichten, dan op de rechten worden gewezen.

Figuur 4.9



5 BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

De hoofdvraag van dit onderzoek is: *“Wat zijn de ervaringen, wensen en behoeften van uitkeringsgerechtigden rond re-integratie in het hbo?”*

Dit hoofdstuk presenteert in het kort de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek. Deze hoofdlijnen hebben met name betrekking op de ondersteuning aan (B)WW'ers in het hbo.

IN HOOFDLIJNEN GAAT HET GOED MET DE RE-INTEGRATIE VAN (B)WW'ERS

- Bijna driekwart (73%) van de deelnemers aan dit onderzoek zegt ondersteuning te hebben gehad van één of meer organisaties bij het zoeken naar (meer) werk. Vier op de tien ontvangen deze van de oud-werkgever, 27 procent van een re-integratiebedrijf of outplacementbureau. In totaal ontvangt 58 procent van de ondervraagden ondersteuning van de oud-werkgever en/of een re-integratiebedrijf. Verder krijgt 16 procent hulp van UWV, 9 procent van een uitzendbureau en 11 procent op een andere manier.
- De mensen die ondersteund zijn door een van de voornoemde organisaties zijn over het algemeen tevreden over de geboden hulp. Ongeveer een op de tien is ontevreden over de hulp door het UWV (10% ontevreden) of oud-werkgever (14%), en om en nabij een kwart is niet tevreden met de hulp van re-integratiebedrijven of outplacementbureaus dan wel uitzendbureaus. Een meerderheid is dus tevreden over de ontvangen hulp.
- Ook worden (B)WW'ers over het algemeen gewezen op re-integratie bevorderende maatregelen: 85 procent is door de oud-werkgever gewezen op de loonsuppletierегeling en 58 procent op de garantie-uitkering.

MAAR ER IS OOK RUIMTE VOOR VERBETERING

- Niet iedereen die behoefte heeft aan ondersteuning ontvangt deze ook. Ongeveer een op de vijf zegt geen ondersteuning te hebben gekregen van de oud-werkgever en/of een re-integratiebureau, maar heeft zelf wel (veel) behoefte aan ondersteuning bij het vinden van (meer) werk.
- Hoewel de overgrote meerderheid van de respondenten tevreden is over de ondersteuning die zij gekregen hebben van de oud-werkgever en/of een re-integratie-bedrijf, is er ook behoefte aan aanvullende hulp bij het vinden van nieuw werk. Het gaat om een kwart van de werkzoekenden. In veel gevallen gaat het dan om (meer) loopbaanadvies (40%) of om- en bijscholing (38%). Een vijfde (21%) noemt hulp bij het zoeken van vacatures.
- Opvallend is dat met name ouderen binnen de doelgroep (55+'ers) minder vaak behoefte hebben aan ondersteuning, aangezien tegelijkertijd 77% van het totaal aantal respondenten aangeeft dat een hoge leeftijd een belemmering vormt om nieuw werk te vinden.
- Ook personen die langer dan een jaar zonder werk zitten zeggen significant vaker weinig of geen behoefte te hebben aan ondersteuning. Vooraf werd verwacht dat dit juist een groep is die veel behoefte heeft aan ondersteuning.
- Van de groep die geen ondersteuning heeft gekregen van de voormalige werkgever of een re-integratiebureau heeft 64% al langer dan een jaar (gedeeltelijk) geen werk.
- Niet alle (B)WW'ers zijn tevreden over de voormalige werkgever. Met name (B)WW'ers die geen ondersteuning hebben ontvangen van deze partij (of een re-integratiebedrijf) zijn kritisch. Opvallend is dat meer dan de helft van de personen die zijn vertrokken door een arbeidsconflict (55%) geen ondersteuning heeft gekregen van de voormalige werkgever of re-integratiebedrijf, 45 procent wel. De groep die vertrekt door een arbeidsconflict ontvangt daarmee significant minder vaak ondersteuning dan werknemers die om andere redenen vertrekken.
- Ook vindt een derde van de (B)WW'ers dat er veel minder contact tussen hen en de voormalige werkgever is geweest dan in hun ogen nodig was. Iets meer dan de helft (54%) is hier wel tevreden over en de resterende groep (10%) vond dat er te veel contact was. Met name de groep die met een arbeidsconflict is vertrokken en 55+'ers vinden vaker dan andere groepen dat er minder contact was dan zij nodig achtten.

WWW.ZESTOR.NL

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
info@zestor.nl