

Niet-werkende werkzoekenden aan het werk in 2010:

Wie zijn ze en waar vinden ze een baan?

Amsterdam, oktober 2011

Inhoud

Samenvatting.....	3
1 Van werkzoekend naar werk in 2010.....	7
1.1 Kenmerken van de baanvinders.....	7
1.2 Knelpuntgroepen: ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen.....	10
2 De werkgevers van de baanvinders.....	15
2.1 Werkgeversgrootte en sector	15
2.2 Samenstelling van het personeel	17
2.3 Werkgevers van oudere, laagopgeleide en langdurig werkloze baanvinders.....	19
3 Sectorale mobiliteit van werkzoekenden	24
3.1 Mobiliteit in 11 brede sectoren	24
3.2 Mobiliteit van ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen	29
3.3 Invloed van achtergrondkenmerken op sectorale mobiliteit.....	32
3.4 Gevolgen van sectorale mobiliteit	34
4 De baanvinders van 2009: één jaar later	37
4.1 Zijn de baanvinders wel of niet aan het werk in 2010?.....	37
4.2 Uitzendwerk. Wel of geen opstap richting vast contract?	38
4.3 Sectorale mobiliteit in het eerste jaar na werkhervatting	40
Bijlage 1 De onderzoekspopulatie	43
Bijlage 2 Gebruikte sectorindeling	45
Bijlage 3 Gebruikte beroepenindeling.....	46
Bijlage 4 Model voor kans op intersectorale mobiliteit	48
Bijlage 5 De 30 arbeidsmarktregio's van UWV WERKbedrijf.....	51

Samenvatting

UWV WERKbedrijf helpt werkzoekenden bij het vinden van een baan en werkgevers bij het vervullen van vacatures. Het is van belang om inzicht te hebben in welke groepen werkzoekenden relatief snel aan werk komen. Met andere woorden: in hoeverre wijken succesvolle baanvinders af van de werkzoekenden die nog geen baan vonden? En bij welk soort werkgevers vonden werkzoekenden werk? Zijn ze teruggekeerd in dezelfde sector van waaruit ze werkloos zijn worden of hebben ze een overstap gemaakt naar een andere sector? Deze vragen komen aan bod in dit onderzoek. Met de antwoorden op dit soort vragen kan de dienstverlening van UWV WERKbedrijf verder worden geoptimaliseerd.

Voor dit onderzoek zijn de baan-werkloosheid-baangegevens van 364.000 werkzoekenden geanalyseerd. Deze werkzoekenden hebben zich in 2010 bij UWV Werkbedrijf uitgeschreven, omdat ze werk hadden gevonden. Van de meeste baanvinders (338.000) is ook bekend waar ze hebben gewerkt voor ze werkloos werden.

Baanvinders zijn gemiddeld 9 maanden werkloos

Baanvinders vinden na gemiddeld 9 maanden werkloosheid een nieuwe baan. Dit staat in schril contrast met de gemiddelde werkzoekende, die al 2½ jaar werkloos is. Waarom vindt de ene werkzoekende wel snel werk en de ander niet? De baanvinders onderscheiden zich op verschillende punten van degenen die werkloos zijn gebleven. Ze zijn relatief jong en hoger opgeleid. Werkzoekenden buiten de Randstad stromen relatief vaker uit met een baan dan degenen in de Randstad.

Ouderen (55+), laagopgeleiden en langdurig werklozen vinden minder snel een baan
De kennis en vaardigheden van deze groepen zijn niet altijd actueel. Het kan ook liggen aan vooroordelen bij werkgevers. Bovendien blijkt dat ongunstige kenmerken voor de kans op werk overlap vertonen, waardoor de kans op een baan verder verkleind wordt. Bijvoorbeeld langdurig werkzoekenden zijn vaker ouder en vaker laagopgeleid.

Oudere baanvinders hebben relatief gunstige kenmerken

Ondanks dat ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, vindt een deel wel werk. De baanvinders binnen deze groepen hebben gunstigere kenmerken dan de gemiddelde oudere, laagopgeleide en langdurig werkloze. Bijvoorbeeld oudere baanvinders zijn vaak hoger opgeleid en de gemiddelde werkloosheidsduur is korter. Hetzelfde geldt voor laagopgeleiden: de laagopgeleide baanvinders zijn minder oud en korter werkloos dan de gemiddelde laagopgeleide werkzoekende.

Het gros vindt werk bij een grote werkgever

Tweeëntwintig procent (ofwel 87.000) van alle werkgevers in Nederland heeft één of meer werkzoekenden aangenomen. Meer dan een derde van alle baanvinders vond werk bij bedrijven met 500 of meer werknemers. Het gaat om 1.800 grote bedrijven, dat is slechts 0,5 procent van alle bedrijven in Nederland. Bijna alle grote bedrijven namen één of meer werkzoekenden in dienst.

Vooraf uitzendbedrijven nemen veel werkzoekenden op. Bijna een derde van de werkzoekenden gaat via een uitzendbureau aan het werk. Op ruime achterstand volgen de financiële en zakelijke dienstverlening (20 procent), de zorg en de handel (beide 12 procent).

Baanvinders passen in profiel van personeel werkgever

Als we de werkgevers die werkzoekenden in dienst hebben genomen, vergelijken met de gemiddelde werkgever, dan blijkt het volgende:

- Werkzoekenden vinden vooral werk bij bedrijven met een relatief laag loonniveau. De baanvinders verdienen ook minder dan de gemiddelde werknemer.
- Werkzoekenden komen vooral terecht bij werkgevers met veel arbeidscontracten voor bepaalde tijd. Werkzoekenden krijgen zelf meestal ook een tijdelijk contract.

Ook geldt dat ouderen vooral werk vinden bij bedrijven met een vergrijsd personeelsbestand. Baanvinders passen dus in het profiel van het al aanwezige personeel van het bedrijf waar zij gaan werken. De baanvinders hebben meestal wel minder goede arbeidsvoorwaarden dan het zittende personeel. Het loon is veelal lager dan dat van het zittende personeel en men heeft nog vaker een tijdelijk contract.

Ouderen vaker aan de slag in MKB en langdurig werklozen bij grotere bedrijven

De werkgevers waar ouderen werk vinden, onderscheiden zich op een aantal punten. Ouderen werken vaker voor kleinere bedrijven met een relatief hoog loonniveau en veel vaste contracten. Oudere baanvinders hebben zelf ook vaker een relatief hoog loon en een vast contract. De belangrijkste sectoren waar ouderen werk vinden zijn de uitzendsector (25 procent), de financiële en zakelijke dienstverlening (20 procent) en de zorgsector (14 procent). Het belang van de uitzendsector voor ouderen is wel kleiner dan die voor jongeren, terwijl de zorg juist meer kansen biedt.

Langdurig werklozen vinden juist vaker werk bij de grote bedrijven. Hun inkomen na werkloosheid is lager dan dat van de gemiddelde baanvinder. De meesten vinden werk bij uitzendbedrijven (26 procent) en de zorgsector (16 procent).

De werkgevers van de laagopgeleide baanvinders onderscheiden zich niet op het gebied van personeelsomvang. Wel is het loonniveau vrij laag. Het belang van de uitzendsector is nog hoger (35 procent) en van de zorgsector juist lager (9 procent) dan gemiddeld.

Sectorale mobiliteit sinds 2009 stabiel

De baanvinders kunnen we onderverdelen in twee groepen:

- Degenen die in een andere sector werk vinden als de sector waar ze voor werkloosheid werkten zijn intersectoraal mobiel.
- Degenen die in dezelfde sector werk vinden als de sector waar ze voor werkloosheid werkten zijn intrasectoraal mobiel.

In dit rapport zijn de sectoren voor de overzichtelijkheid samengenomen tot 11 brede sectoren. Op basis van deze brede sectoren komt de intersectorale mobiliteit uit op 51 procent, zowel in 2009 als in 2010.

Werkzoekenden uit het openbaar bestuur keren vaak niet terug

Tijdens de economische crisis in 2009 keerden werkzoekenden uit krimpsectoren als de industrie en bouw vaak niet terug in de dezelfde sector. De uitzendsector en de zorg hadden duidelijk betere perspectieven voor werkzoekenden. In 2010 liet de arbeidsmarkt een beginnend herstel zien. Dit is ook zichtbaar in de sectorale mobiliteitsbeweging van werkzoekenden:

- Werkzoekenden uit de bouw en vervoer keren weer vaker terug naar dezelfde sector.
- De sectormobiliteit van werkzoekenden uit de collectieve sector is juist toegenomen. Met name werkzoekenden uit het openbaar bestuur vinden vaker werk in andere sectoren, vooral in de uitzendbranche.

Er zijn indicaties dat sectorale mobiliteit afhankelijk is van de arbeidsmarktstructuur in de woonregio. Een werkzoekende die buiten de Randstad woont, wisselt minder vaak van sector dan een werkzoekende binnen de Randstad. In de regio's nabij de grote steden is de sectorstructuur gevarieerder en zijn de reisafstanden kleiner als men er voor kiest om in een andere sector te gaan werken.

Uitzendsector en zorg bieden meeste kansen

De uitzendsector is en blijft van groot belang voor werkzoekenden. Van alle baanvinders is 25 procent afkomstig uit deze sector en 31 procent vindt er (opnieuw) werk.

De resultaten uit het onderzoek wijzen erop dat de uitzendsector en de zorg in 2010 het meeste perspectief voor werkzoekenden bieden: in die sectoren vonden meer mensen werk, dan dat er werkloos uit werden. De industrie, handel en bouwnijverheid hadden het minste perspectief. Het perspectief in de financiële en zakelijke dienstverlening was in 2009 nog redelijk, maar dit is in 2010 verslechterd.

Ouderen wisselen weinig, langdurig werklozen wisselen veel van sector

Van de oudere baanvinders wisselt een minderheid van sector. Dit wordt mogelijk veroorzaakt doordat ouderen vaker kennis en ervaring hebben opgebouwd binnen één sector, die niet altijd direct toepasbaar zijn in andere sectoren. Langdurig werklozen wisselen juist bovengemiddeld van sector. Bovendien is hun sectorale mobiliteit vergeleken met een jaar eerder flink gestegen. Mogelijk hebben langdurig werklozen moeite om terug te keren in dezelfde sector, en zoeken ze noodgedwongen werk in andere sectoren.

Gevolgen arbeidsvoorwaarden het grootst voor intersectoraal mobiele werkzoekenden

Baanvinders die van sector wisselden waren ongeveer even lang werkloos als degenen die terugkeerden in de oude sector. Toch mag je stellen dat de werkzoekenden hun werkloosheidsduur altijd kunnen verkleinen door breder te zoeken naar werk. Als men zich alleen richt op de sector van herkomst, dan worden immers veel kansen niet benut.

De groep werkzoekenden die wisselen van sector, gaat er in inkomen iets op achteruit, in tegenstelling tot degenen die intrasectoraal mobiel zijn. Ook hebben ze na werkloosheid vaker een tijdelijk contract. De werkloosheidsperiode heeft voor de intersectoraal mobiele werkzoekenden daarmee de grootste negatieve gevolgen. Het switchen van sector is mogelijk een gedwongen keuze die werkzoekenden maken, omdat ze weinig kans hebben op een baan met dezelfde arbeidsvoorwaarden als voorheen.

Driekwart van de baanvinders van 2009 één jaar later nog aan het werk

Van alle baanvinders in 2009 heeft 76 procent precies een jaar na werkhervatting nog steeds een baan in loondienst. Ook de oudere baanvinders blijven relatief veel aan het werk. Zo is 76 procent van de 45 tot 55 jarigen een jaar later nog steeds in loondienst. Voor de 55 tot 65 jarigen ligt dit percentage vooral vanwege pensionering iets lager, namelijk op 71 procent.

Opvallend aan de groep zonder baan een jaar na werkhervatting is dat slechts 16 procent van de 55-plussers in deze groep zich opnieuw inschrijft als niet-werkende werkzoekende. Gemiddeld genomen ligt dit percentage op 58 procent.

Uitzendwerk biedt een goede kans op een direct dienstverband bij een werkgever

Van alle baanvinders die in een uitzendcontract aan het werk gaan na werkloosheid, werkt 59 procent een jaar later nog steeds via een uitzendcontract. 14 procent heeft een vast contract en 27 procent een tijdelijk contract direct bij een werkgever. De

kansen op het vinden van een direct contract zijn het grootst voor hoogopgeleiden onder 45 jaar.

Deel van baanvinders keert binnen een jaar na werkhervatting terug in oude sector
Intersectorale mobiliteit rondom een periode van werkloosheid wordt vaak bevorderd door een tekort aan kansen om werk te vinden in de sector van voor werkloosheid. Voor alle baanvinders met werk in 2009 is daarom de sector van voor werkloosheid vergeleken met de sector direct na werkhervatting en met de sector precies een jaar later. Intersectorale mobiliteit neemt vooral af in sectoren waar sectorspecifieke competenties een belangrijke rol spelen in het werkproces zoals de industrie en de vervoer- en opslagsector (technische kennis). De uitzendsector laat juist een toegenomen intersectorale mobiliteit zien. Personen die oorspronkelijk werkloos zijn geworden vanuit een uitzendcontract zijn een jaar na werkhervatting vaker aan het werk in een andere sector dan direct bij werkhervatting. Dit resultaat ondersteunt de opvatting dat werknemers een uitzendbaan vaak gebruiken om werkervaring op te doen om zodoende een betere positie op de arbeidsmarkt voor zichzelf te creëren.

Loonstijging het hoogst voor baanvinders die terugkeren naar oude sector
Werkzoekenden die wisselen van sector rondom de werkloosheid gaan er in loon meer op achteruit dan de werkzoekende die in dezelfde sector weer aan het werk kunnen. Dit komt hoofdzakelijk door het feit dat de opgedane kennis niet (volledig) overgedragen kan worden van de ene naar de andere sector. Als een baanvinder binnen het jaar weer terugkeert naar de oorspronkelijke sector, kan die kennis weer beter benut worden. Werknemers die terugkeren in hun oude sector laten dan ook de grootste stijging in het maandloon zien in het eerste jaar na werkhervatting.

Aandachtspunten voor de werkzoekende en de UWV dienstverlening

Uit dit onderzoek komen de volgende attentiepunten naar voren:

- Baanvinders hebben gunstigere karakteristieken dan de werkzoekenden die nog geen baan vonden. Baanvinders zijn ongeveer 9 maanden werkzoekend geweest. De werkzoekenden die nog geen baan vonden, zijn al 2 ½ jaar werkzoekend. Er lijkt dus sprake een soort dichotomie:
 - o Ofwel werkzoekenden vinden snel een baan,
 - o Ofwel men vindt pas na lange tijd een baan of in het geheel niet. Dit onderstreept het belang om zo snel mogelijk actief een baan te zoeken.
- Een kleine minderheid van de bedrijven – namelijk de grote bedrijven – helpt een groot deel van werkzoekenden aan werk. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor het relatiebeheer van UWV WERKbedrijf.
- Ongunstige karakteristieken komen veelal geclusterd voor: men is bijvoorbeeld én ouder, én langdurig werkloos én laagopgeleid. Dit maakt het extra lastig om een baan te vinden. Het is belangrijk om het klantprofiel snel in beeld te krijgen en daarop de ondersteuning vanuit UWV WERKbedrijf (zoals competentietesten) daarop aan te passen.
- Ouderen komen iets vaker aan de slag in het MKB en langdurig werkzoekenden bij grotere bedrijven.
- Werkzoekenden vinden in de helft van de gevallen werk in een andere sector dan van waaruit ze werkloos werden. Het is belangrijk dat werkzoekenden zich niet beperken tot de ‘eigen’ sector, maar hun zoekgebied zo ruim mogelijk houden. Daarmee vergroten ze hun kansen op de arbeidsmarkt.
- De uitzendsector is en blijft een cruciale sector voor werkzoekenden. Samenwerking tussen UWV WERKbedrijf en de uitzendsector is een belangrijk uitgangspunt:
 - o De uitzendsector neemt bijna een derde van alle baanvinders op.
 - o De sector veel perspectief: er vinden meer mensen werk, dan dat er werkloos uit werden. Bovendien heeft 41 procent een jaar later een contract direct bij een werkgever.

1 Van werkzoekend naar werk in 2010

UWV WERKbedrijf is het trefpunt voor niet-werkende werkzoekenden (NWW) en werkgevers. UWV WERKbedrijf ondersteunt werkzoekenden in hun weg naar werk en biedt werkgevers informatie en voorzieningen bij het vinden van personeel. Het mes snijdt aan twee kanten. Enerzijds krijgen werkzoekenden perspectief op werk en neemt het aantal werkloosheidsuitkeringen af. Anderzijds worden werkgevers geholpen bij hun personeelsvoorziening.

Dit onderzoek analyseert de groep werkzoekenden waarvan de inschrijving bij UWV WERKbedrijf in 2010 werd beëindigd. Het gaat om 565.000 personen, waarvan er volgens de polisadministratie van UWV 364.000 (ofwel 64 procent) een baan in loondienst vonden. Het werkelijke percentage baanvinders ligt nog hoger, aangezien werkzoekenden die als zelfstandige beginnen, niet zichtbaar zijn in de polisadministratie.

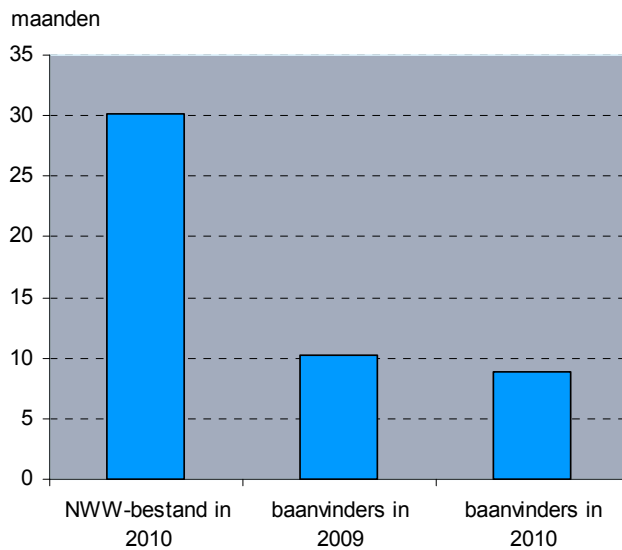
Dit hoofdstuk schetst een beeld van de baanvinders. Wat kenmerkt ze en waarin verschillen ze van de gemiddelde werkzoekende? Dit geeft een indicatie van de kenmerken die de kans op een baan beïnvloeden (zie paragraaf 1.1). In paragraaf 1.2 zoomen we in op groepen werkzoekenden, die vaak moeilijk aan werk komen: ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen. Er wordt onderzocht in hoeverre de baanvinders van deze groepen afwijken van de werkzoekenden die geen baan vonden. Verder is er aandacht voor de beroepen die het meeste kans geven op een baan.

1.1 Kenmerken van de baanvinders

De baanvinders van 2010 zijn gemiddeld 9 maanden werkloos geweest (figuur 1.1). Ruim 80 procent is minder dan een jaar werkloos geweest. Het is belangrijk dat men direct na werkloosheid begint te zoeken naar een nieuwe baan. De kans op een baan is namelijk het hoogst aan het begin van de werkloosheid. Ter vergelijking: de werkloosheidsduur van alle ingeschreven werkzoekenden, waarvan de inschrijving dus nog niet beëindigd was, is gemiddeld 30 maanden.

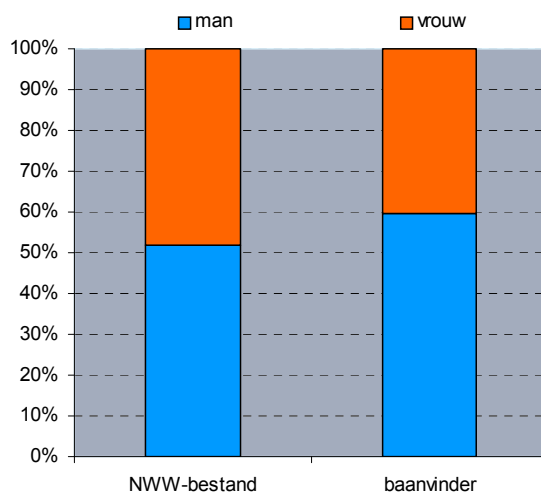
In een jaar tijd is de werkloosheidsduur van baanvinders iets afgenomen. In 2009 waren de baanvinders gemiddeld 10 maanden op zoek naar een baan. Het herstel van de economie in 2010, na de crisis, zal er voor hebben gezorgd dat werkzoekenden sneller aan het werk konden. Niet alleen waren er meer vacatures, maar ook de samenstelling van het NWW-bestand was gunstiger in 2010: tijdens de crisis zijn veel mensen met gunstige kenmerken (jong, recente werkervaring) werkloos geworden. In 2010 kwamen velen van hen weer snel aan het werk.

Figuur 1.1 Werkloosheidsduur van NWW-bestand en baanvinders

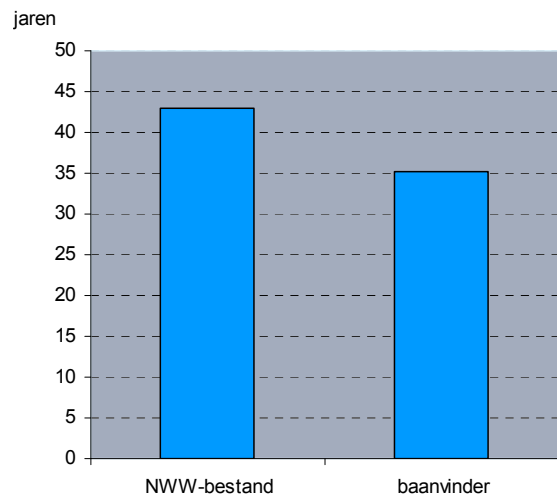


Het NWW-bestand is over het algemeen vergrijsd en laag opgeleid. Het aantal mannen en vrouwen houdt elkaar in evenwicht. Degenen die een baan hebben gevonden wijken van dit beeld af. De baanvinder is bijvoorbeeld iets vaker een man (figuur 1.2) en, met een leeftijd van 35 jaar, jonger (figuur 1.3). De gemiddelde werkzoekende is maar liefst acht jaar ouder.

Figuur 1.2 Aandeel geslacht onder gemiddelde NWW'er en baanvinder in 2010

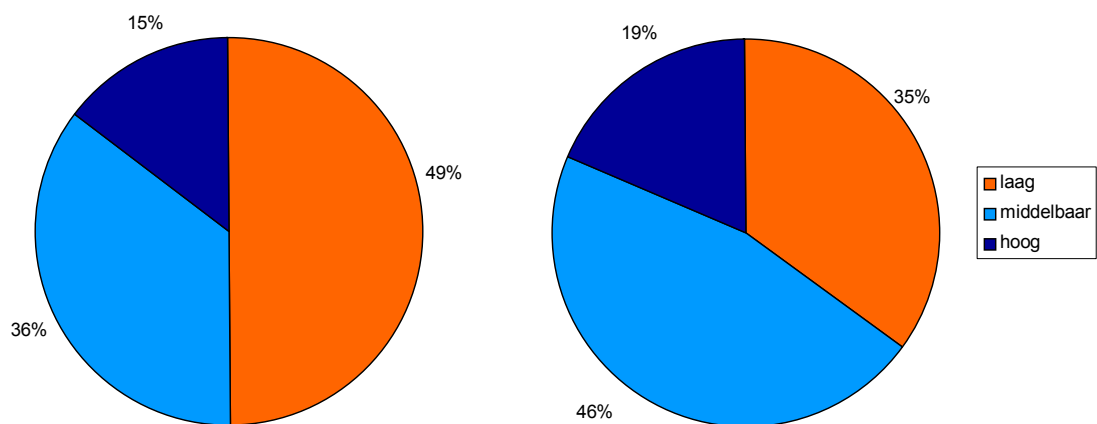


Figuur 1.3 Leeftijd van gemiddelde NWW'er en baanvinder in 2010



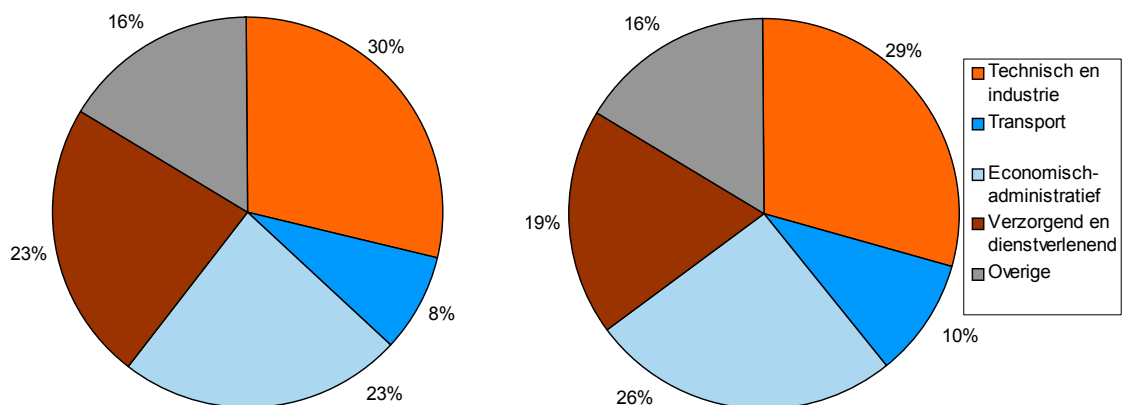
Het opleidingsniveau van de baanvinder is duidelijk hoger dan die van de gemiddelde werkzoekende (figuur 1.4). Slechts 35 procent van de baanvinders is laag opgeleid, terwijl dit percentage voor het hele werkzoekendenbestand op 49 procent ligt. Bijna de helft van de baanvinders is middelbaar opgeleid. Onder alle werkzoekenden ligt dit aandeel op ongeveer een derde.

Figuur 1.4 Opleidingsniveau van werkzoekenden en baanvinders in 2010



Als we kijken naar het beroep¹ van de werkzoekenden, dan blijken de verschillen tussen het NWW-bestand en de baanvinders klein te zijn (figuur 1.5). Baanvinders met een economisch-administratief beroep zijn iets oververtegenwoordigd en degenen met een verzorgend en dienstverlenend beroep ondervertegenwoordigd.

Figuur 1.5 Beroepsklasse van werkzoekenden en baanvinders in 2010



Tot slot de regionale verschillen (tabel 1.1). Er zijn relatief weinig baanvinders in de sterk verstedelijkte regio's Groot-Amsterdam en Rijnmond. Het aantal baanvinders als percentage van het gemiddeld aantal ingeschreven werkzoekenden (de werkhervattingsquote²) is laag met respectievelijk 4,8 procent en 5,1 procent. Ook Haaglanden scoort ondergemiddeld met een percentage van 5,6. Van de sterk verstedelijkte regio's heeft alleen Midden-Utrecht een verhoudingsgewijs hoog aantal baanvinders.

Arbeidsmarktregio's met relatief veel baanvinders bevinden zich vooral nabij de grote steden en rond de Randstad. Oost-Utrecht heeft relatief gezien de meeste baanvinders met 9,0 procent, gevolgd door Noord-Kennemerland en West-Friesland (8,0 procent) en Zeeland (7,8 procent).

Het feit dat de Randstad minder scoort, wordt waarschijnlijk veroorzaakt door verschillende factoren. Denk bijvoorbeeld aan het relatief lage opleidingsniveau

¹ Zie bijlage 3 voor een compleet overzicht van de gebruikte beroepsklassen en de onderliggende beroepsgroepen van het ROA.

² De werkhervattingsquote is niet hetzelfde als het werkhervattingspercentage binnen een bepaalde periode. In het laatste geval wordt het aantal werkhervatters in een tijdvak gedeeld door het aantal instromers op een bepaald moment (cohortbenadering).

(vooral in Rijnmond en Haaglanden) en de etnische samenstelling in de grote steden, die de kans op een baan negatief beïnvloeden.

Tabel 1.1 Werkhervattingsquote per arbeidsmarktregio

arbeidsmarktregio	NWW-bestand gemiddeld	baanvinders totaal	werkhervattings quote*
<i>Sterk verstedelijkt</i>			
Groot Amsterdam	47.319	27.429	4,8%
Midden-Utrecht	17.156	15.015	7,3%
Haaglanden	32.650	21.831	5,6%
Rijnmond	51.945	31.508	5,1%
<i>Nabij grote steden</i>			
Flevoland	12.872	11.511	7,5%
Noord-Kennemerland en West-Friesland	12.620	12.083	8,0%
Zuid-Kennemerland	8.262	6.976	7,0%
Zaanstreek/Waterland	8.252	6.356	6,4%
Oost-Utrecht	6.672	7.187	9,0%
Gooi- en Vechtstreek	5.997	4.004	5,6%
Midden-Holland	5.463	3.895	5,9%
Drechtsteden	9.128	7.700	7,0%
Holland Rijnland	11.357	9.228	6,8%
Rivierenland	5.087	3.767	6,2%
<i>Rond de Randstad</i>			
IJsselvechtstreek	11.388	9.720	7,1%
Stedendriehoek	15.713	9.282	4,9%
Midden-Gelderland	20.377	12.883	5,3%
Zuid-Gelderland	11.989	6.507	4,5%
West-Brabant	17.552	15.147	7,2%
Midden-Brabant	11.469	10.283	7,5%
Noordoost-Brabant	15.021	13.149	7,3%
Zuid-Oost-Brabant	22.788	17.750	6,5%
<i>Nationaal decentraal</i>			
Groningen	23.727	15.306	5,4%
Friesland	21.427	16.081	6,3%
Drenthe	14.126	9.869	5,8%
Twente	23.163	15.660	5,6%
Achterhoek	7.586	6.440	7,1%
Zeeland	7.971	7.466	7,8%
Noord- en Midden-Limburg	15.099	13.170	7,3%
Zuid-Limburg	23.725	16.008	5,6%
totaal	498.604	364.040	6,1%

* Het aantal baanvinders als percentage van het NWW-bestand op maandbasis

Kortom, de baanvinders hebben een duidelijk ander profiel dan de gemiddelde werkzoekende: jonger, hoger opgeleid en kort werkloos. Deze kenmerken maken de werkzoekenden interessant voor werkgevers vanwege hun recente opleiding en/of werkervaring. Bovendien is er in de Nederlandse kenniseconomie steeds meer vraag naar hoger opgeleiden.

Maar ondanks dat ouderen, laag opgeleiden en langdurig werklozen het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt, slagen ook zij er in om een baan te vinden. In de volgende paragraaf komen deze groepen verder aan bod.

1.2 Knelpuntgroepen: ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen

Tabel 1.2 illustreert dat ouderen (55+) en laagopgeleiden meer moeite hebben om een baan te vinden. Eén op de vijf werkzoekenden is 55 jaar of ouder, maar van alle baanvinders valt slechts 6 procent in die leeftijdscategorie. De werkherhervattingsquote van oudere werkzoekenden is daarmee zeer laag, namelijk 1,7 procent. Personen tot 45 jaar hebben een 5 maal zo grote kans om een baan te vinden.

De dynamiek van laagopgeleiden is tweeënhalve keer hoger dan die van ouderen, maar nog steeds duidelijk lager dan gemiddeld. Het percentage baanvinders per werkzoekende onder laagopgeleiden is 4,3 procent. Het percentage voor middelbaar en hoger opgeleiden is tweemaal zo hoog.

Voor langdurig werklozen geldt ook dat het aantal werkherhervatters zeer laag ligt vergeleken met het NWW-bestand. Bijna de helft van alle werkzoekenden is 12 maanden of langer werkloos, maar slechts 20 procent van de baanvinders was langdurig werkloos. Het percentage baanvinders in deze categorie bedraagt 2,6 procent op maandbasis.

Tabel 1.2 NWW-bestand en baanvinders naar leeftijd, opleidingsniveau en werkloosheidsduur in 2010

	NWW-bestand		baanvinders		werkherhervattings
	gemiddeld	aandeel	totaal	aandeel	quote*
leeftijd					
tot 45 jaar	260.483	52%	278.723	77%	8,9%
45-55 jaar	130.802	26%	63.566	17%	4,0%
55-65 jaar	107.319	22%	21.751	6%	1,7%
opleidingsniveau					
laag	247.864	50%	127.331	35%	4,3%
middelbaar	177.180	36%	169.250	46%	8,0%
hoog	73.560	15%	67.459	19%	7,6%
werkloosheidsduur					
0 tot 3 maanden	97.644	20%	93.126	26%	7,9%
3 tot 12 maanden	168.048	34%	199.518	55%	9,9%
12 maanden of meer	232.912	47%	71.396	20%	2,6%
totaal	498.604	100%	364.040	100%	6,1%

* Het aantal baanvinders als percentage van het NWW-bestand op maandbasis

Overlap tussen knelpuntgroepen

De ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen staan niet los van elkaar: in het NWW-bestand bestaat er een behoorlijke overlap tussen deze groepen. Dit wordt inzichtelijk gemaakt met tabel 1.3:

- Binnen de groep NWW'ers van 55-plus, is 68 procent langdurig werkloos. Dit percentage is veel hoger dan voor de gehele groep werkzoekenden, namelijk 47 procent.
- Binnen de groep laagopgeleide NWW'ers is 55 procent langdurig werkloos. Ook dit is veel hoger dan de 47 procent van alle NWW'ers.

Als we de werkzoekenden die een baan vinden vergelijken met het NWW-bestand, dan zien we echter iets anders: de overlap tussen ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen is kleiner. Bijvoorbeeld: 38 procent van de 55-plus baanvinders is laagopgeleid. Dit is aanmerkelijk lager dan de 52 procent van de oudere werkzoekenden die ook laagopgeleid zijn. Verder is 35 procent van de 55-plus baanvinders langdurig werkloos geweest, terwijl 68 procent van de 55-plus NWW'ers langdurig werkloos is.

Omgekeerd kunnen we stellen dat onder de werkzoekenden van 55-plus relatief veel middelbaar- en hoogopgeleiden, en kortdurig werklozen een baan vinden. Hieruit kunnen we concluderen dat oudere werkzoekenden met een hogere opleiding of een korte werkloosheidsduur zeker niet kansloos zijn om een baan te vinden.

Tabel 1.3 Overlap tussen ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen

	NWW-bestand	baanvinders
groep 55-65 jarigen		
aandeel laagopgeleid	52%	38%
aandeel langdurig werkloos	68%	35%
groep laagopgeleiden		
aandeel 55-65 jarigen	23%	6%
aandeel langdurig werkloos	55%	23%
groep langdurig werkloos		
aandeel 55-65 jarigen	31%	11%
aandeel laagopgeleid	59%	42%
gemiddelde		
aandeel 55-65 jarigen	22%	6%
aandeel laagopgeleid	50%	35%
aandeel langdurig werkloos	47%	20%

Lange zoekduur naar baan

Ouderen en laagopgeleiden vinden minder vaak werk en zijn in de regel ook langer werkloos (tabel 1.4). Oudere baanvinders hadden in het jaar 2010 ruim 16 maanden nodig om een baan te vinden, terwijl mensen met een leeftijd tot 45 jaar minder dan de helft van de tijd nodig hadden. Overigens is de zoekduur van 55-plussers wel sterk gedaald ten opzichte van een jaar eerder.

Lager opgeleide baanvinders zijn gemiddeld weliswaar korter werkloos dan ouderen, maar hun zoekduur is nog altijd hoger dan die van middelbaar en hoger opgeleiden.

Langdurig werkloze baanvinders waren in 2009 gemiddeld drie jaar werkloos. Hun situatie is een jaar later aanmerkelijk verbeterd met een daling van 9 maanden.

Tabel 1.4 Zoekduur van baanvinders in maanden

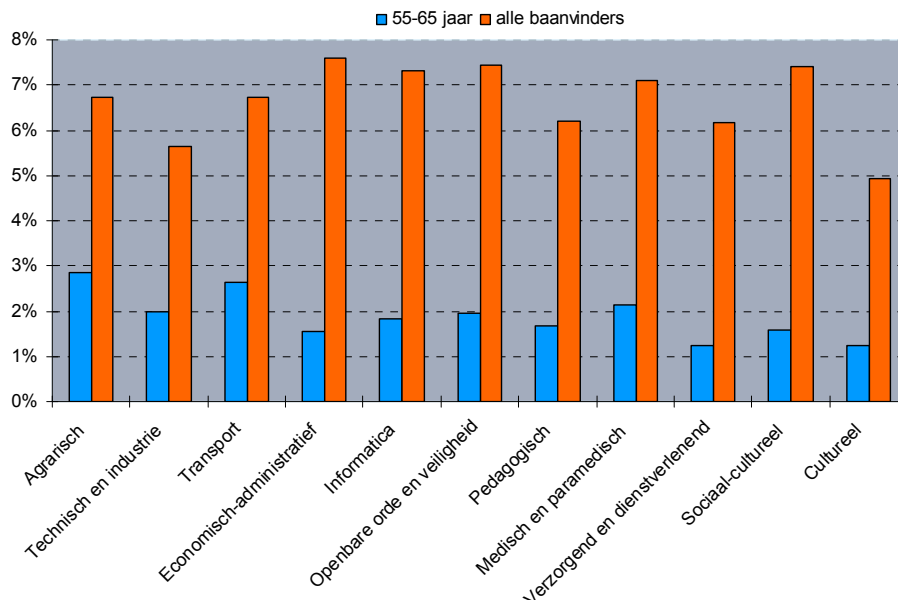
categorie	zoekduur in maanden		
	2009	2010	mutatie
tot 45 jaar	8,4	7,6	-0,8
45-55 jaar	14,4	12,0	-2,5
55-65 jaar	20,6	16,2	-4,4
laag opgeleid	12,6	11,0	-1,6
middelbaar opgeleid	8,8	7,9	-0,9
hoog opgeleid	8,2	7,5	-0,7
0 tot 3 maanden werkloos	1,3	1,3	0,0
3 tot 12 maanden werkloos	5,4	5,7	0,2
12 maanden of langer werkloos	36,8	27,8	-9,0
gemiddeld	10,2	8,9	-1,3

Invloed van beroep op het vinden van een baan

De kans om werk te vinden is afhankelijk van het beroep van de werkzoekende. Het percentage baanvinders onder ouderen ligt het hoogst voor degenen die ingeschreven staan met een agrarisch of een transportberoep (figuur 1.6). De werkherlevingsquote voor deze beroepen is echter nog altijd zeer laag vergeleken met de werkherlevingsquote van de gemiddelde baanvinder.

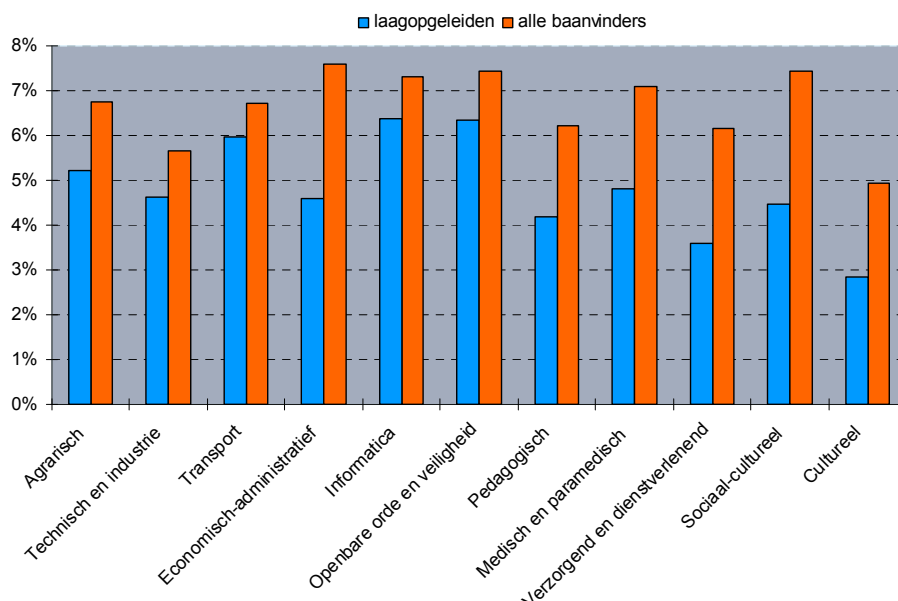
Ouderen met een verzorgend en dienstverlenend beroep of een cultureel beroep hebben de meeste moeite om een baan te vinden. Onder verzorgende en dienstverlenende beroepen vallen met name beroepen in de detailhandel en horeca (zie overzicht in bijlage 3).

Figuur 1.6 Werkhervattingsquote van baanvinders in de leeftijd 55-65 jaar, 2010



Voor laagopgeleiden is de situatie anders (figuur 1.7). Laagopgeleiden met een informaticaberoep (met name helpdeskmedewerker) of een beroep in de openbare orde en veiligheid hebben de hoogste werkherhervattingsquote. Deze ligt rond het gemiddelde van alle baanvinders. Ook laagopgeleiden met een transportberoep scoren goed. Net als bij ouderen hebben laagopgeleiden met een cultureel beroep moeite om een baan te vinden. De werkherhervattingsquote van laagopgeleiden met een economisch-administratief beroep en een sociaal-cultureel beroep blijven het verst achter bij het gemiddelde.

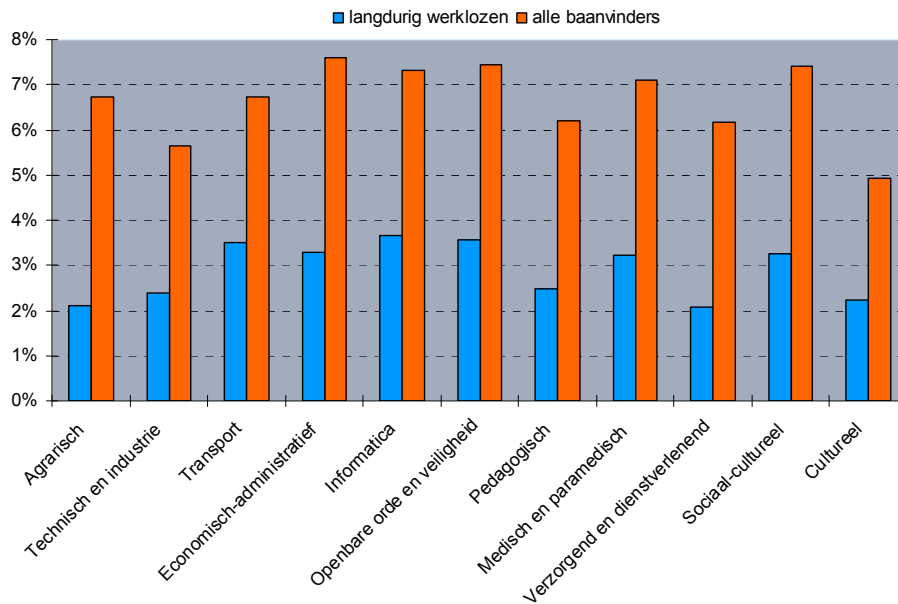
Figuur 1.7 Werkhervattingsquote van laagopgeleide baanvinders, 2010



Bij de langdurig werklozen zijn er verschillende beroepen die relatief veel kans maken op een baan (figuur 1.8). Langdurig werklozen met een informaticaberoep hebben de

meeste kans, gevolgd door degenen met een openbare orde en veiligheidsberoep. Langdurig werklozen met een agrarisch, cultureel, verzorgend en dienstverlenend beroep blijven iets achter. Maar voor alle beroepen geldt dat de werkervattingsquote van langdurig werklozen behoorlijk achterblijft bij het gemiddelde van alle werkzoekenden.

Figuur 1.8 Werkervattingsquote van langdurig werkloze baanvinders, 2010



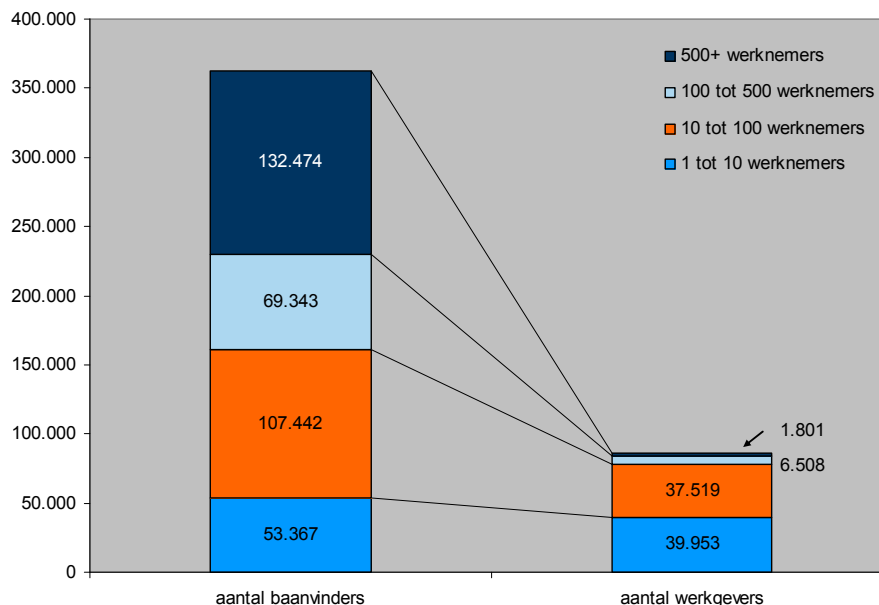
2 De werkgevers van de baanvinders

In hoofdstuk één lag de focus op de werkzoekenden die een baan hadden gevonden. Deze baanvinders blijken op verschillende punten af te wijken van de gemiddelde werkzoekende. Ze zijn over het algemeen jonger, hoger opgeleid en kort werkloos. Deze kenmerken maken ze voor werkgevers interessant om in dienst te nemen. Maar wie zijn die werkgevers? Nemen alle werkgevers werkzoekenden in dienst of gaat het om een selecte groep? Tot welke sectoren behoren deze werkgevers? Dit wordt in paragraaf 2.1 belicht. In paragraaf 2.2 kijken we naar de personeelssamenstelling van de werkgevers die werkzoekenden hebben aangenomen. Paragraaf 2.3 zoomt in op de werkgevers die ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen in dienst hebben genomen.

2.1 Werkgeversgrootte en sector

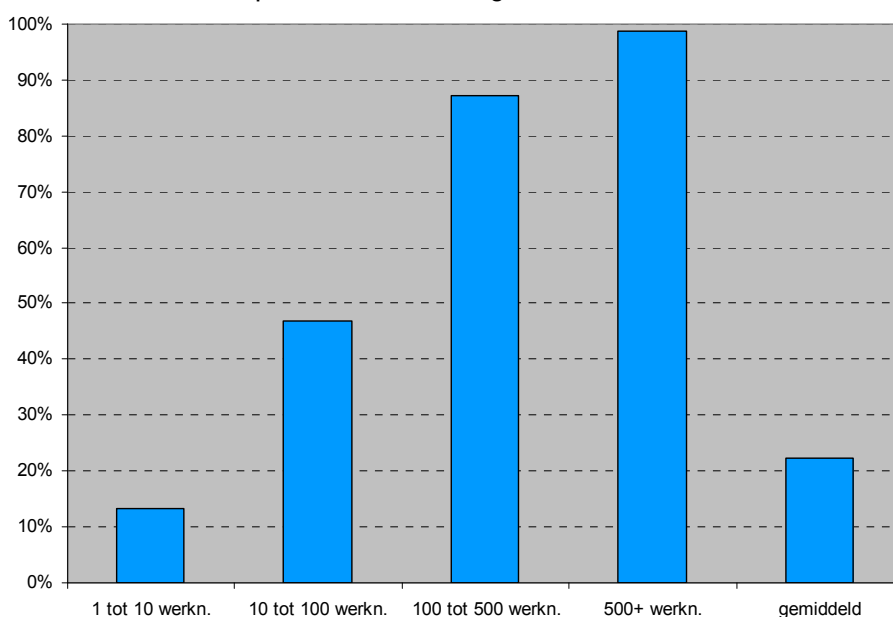
In 2010 hebben bijna 87.000 werkgevers in totaal 364.000 NWW'ers aangenomen. Dit komt neer op gemiddeld 4,2 baanvinders per werkgever. Meer dan een derde van alle baanvinders is gaan werken bij een bedrijf met 500 of meer werknemers. Het gaat om in totaal 1.801 grote bedrijven (figuur 2.1). Dat is slechts 0,5 procent van alle werkgevers in Nederland.

Figuur 2.1 Aantal baanvinders en werkgevers naar personeelsomvang van de werkgever



In 2010 waren er ongeveer 390.000 werkgevers in Nederland. Daarvan heeft tweeëntwintig procent (87.000) één of meer werkzoekenden in dienst genomen. De grote werkgevers met 500 of meer personeelsleden hebben zelfs vrijwel allemaal (99 procent) één of meer werkzoekenden aangenomen. Van de kleinste bedrijven met minder dan 10 werknemers heeft toch nog 13 procent één of meer werkzoekenden in dienst genomen.

Figuur 2.2 Percentage werkgevers dat werkzoekenden in dienst heeft genomen naar personeelsomvang, 2010



Baanvinders en sectoren

Als we op sectorniveau kijken, dan zien we grote verschillen in het percentage werkgevers dat werkzoekenden heeft aangenomen (tabel 2.1). Meer dan 60 procent van alle uitzendbedrijven en onderwijsinstellingen heeft werkzoekenden in dienst genomen. Ook de meerderheid van de instellingen in het openbaar bestuur heeft werkzoekenden aangenomen. Vergeleken met deze sectoren zijn er relatief weinig werkgevers in de landbouw (13 procent) en de handel (19 procent) waar werkzoekenden een baan hebben gevonden.

Als we kijken naar het aantal baanvinders per werkgever, dan springt de uitzendsector er uit met bijna 31 in dienst genomen werkzoekenden per uitzendbedrijf. De uitzendsector heeft immers een belangrijke intermediaire rol voor werkzoekenden.

De verschillen in het aantal aangenomen werkzoekenden per sector zullen verder grotendeels afhangen van de omvang van het bedrijf. Een groot bedrijf zal immers meer vacatures hebben dan een klein bedrijf. Landbouwbedrijven zijn kleinschaliger dan overheidsinstellingen, waardoor landbouwbedrijven minder werkzoekenden kunnen opnemen.

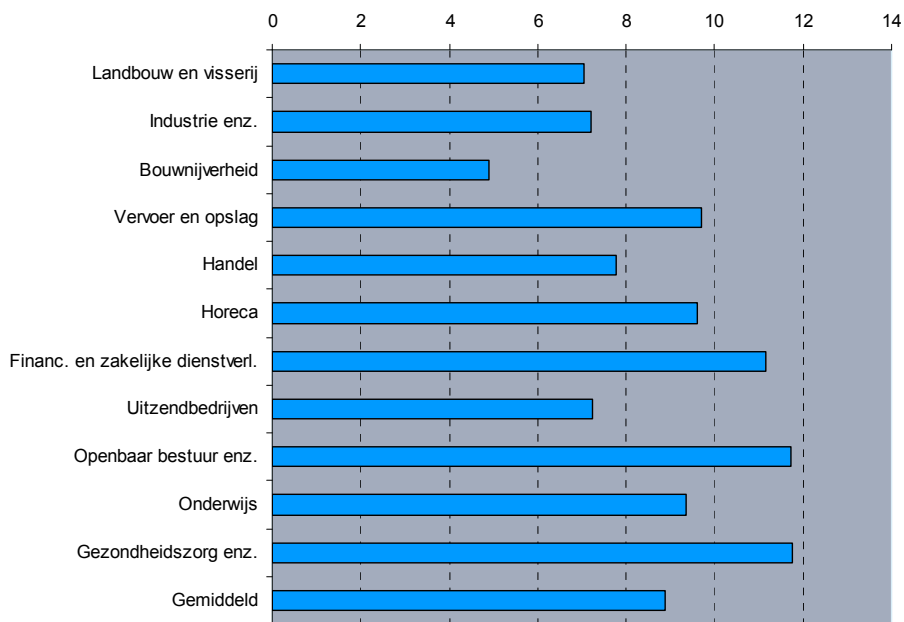
Tabel 2.1 Baanvinders en werkgevers van baanvinders per sector, 2010

Bedrijfstak	baanvinders totaal	werkgevers met baan- vinders		aandeel werk- gevers met baanvinders	aantal baan- vinders per werkgever
		totaal	werkgevers		
Landbouw en visserij	4.122	2.273	17.499	13%	1,8
Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	29.089	13.849	59.324	23%	2,1
Bouwnijverheid	11.460	4.691	19.354	24%	2,4
Vervoer en opslag	16.318	4.425	14.186	31%	3,7
Handel	43.943	18.368	96.535	19%	2,4
Horeca	17.908	8.719	33.795	26%	2,1
Financiële en zakelijke dienstverlening	71.362	18.929	82.850	23%	3,8
Uitzendbedrijven	113.039	3.711	5.967	62%	30,5
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	5.713	734	1.451	51%	7,8
Onderwijs	7.844	1.144	1.890	61%	6,9
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	42.467	9.463	45.482	21%	4,5
Sector onbekend	775	464	12.254		
Totaal	364.040	86.770	390.587	22%	4,2

De werkloosheidsduur verschilt per bedrijfstak

Werkhervatters in de bouw hebben in minder dan 5 maanden na het begin van de werkloosheid een nieuwe baan. Werkhervatters in de gezondheidszorg en het openbaar bestuur doen er bijna een jaar over om een baan te vinden. Er kunnen verschillende oorzaken zijn voor deze grote verschillen. In de bouw is er in de wintermaanden altijd weinig werk, maar in de lente trekt de werkgelegenheid sterk aan. De meeste bouwvakkers zullen dus maar een paar maanden werkloos zijn. Binnen het openbaar bestuur geldt voor een aantal instellingen een vacaturestop. In de gezondheidszorg is wel veel werkgelegenheid, maar vacatures worden mogelijk vaker opgevuld via directe instroom vanuit opleidingsinstellingen.

Figuur 2.3 Gemiddelde werkloosheidsduur in maanden van baanvinders naar sector van werkhervatting in 2010



Veel meer informatie over sectoren is terug te vinden in hoofdstuk 5. In dit hoofdstuk worden de sectoren verder alleen op hoofdpunten besproken.

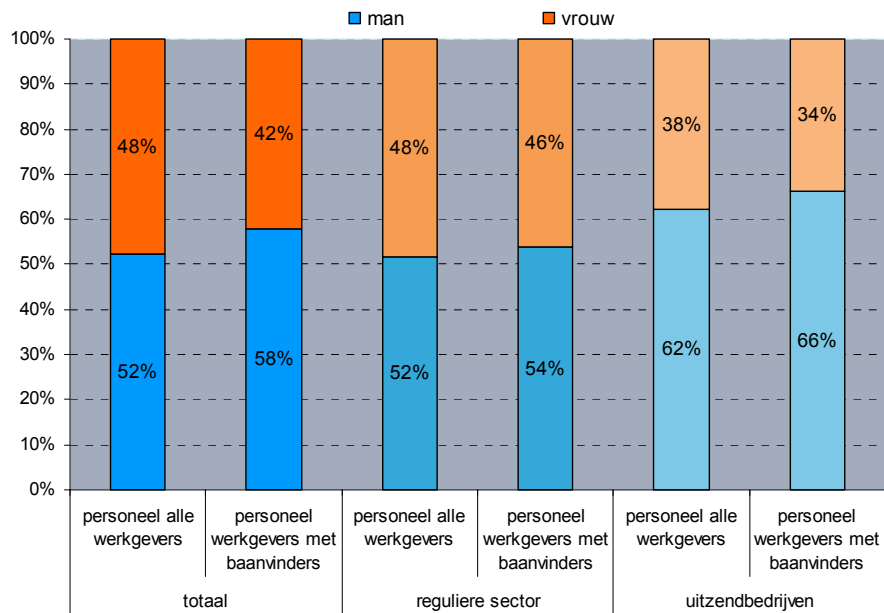
2.2 Samenstelling van het personeel

We hebben gezien dat een paar grote bedrijven veel werkzoekenden hebben aangenomen. In deze paragraaf bekijken we of werkgevers zich, naast de omvang, ook onderscheiden op andere vlakken: samenstelling naar geslacht, leeftijd, inkomen en duur van het contract van het personeel.

Aangezien de uitzendsector een zeer dominante werkgever is voor baanvinders, zullen de uitkomsten sterk worden beïnvloed door die sector. Daarom wordt er in de volgende figuren onderscheid gemaakt naar personeel van uitzendsectoren en personeel van reguliere sectoren.

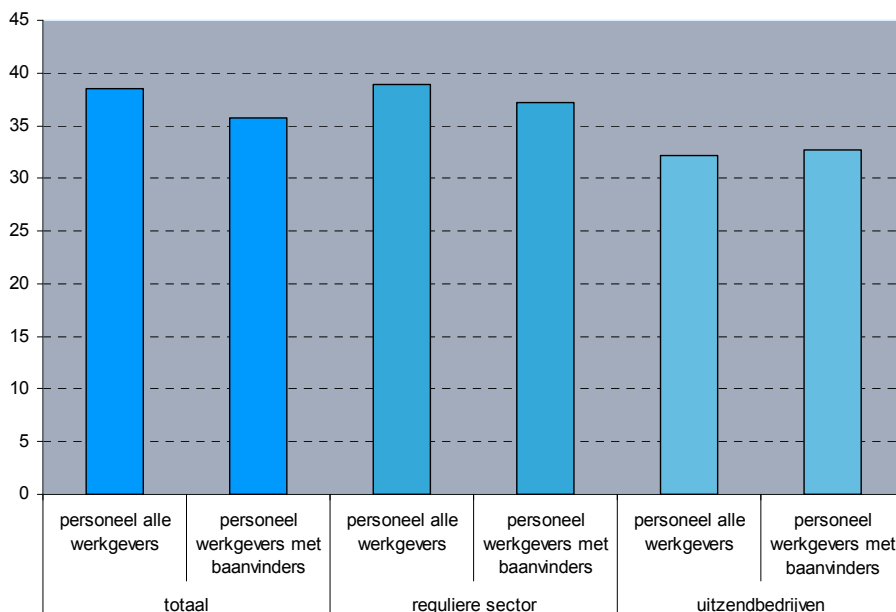
Allereerst de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke personeelsleden. Werkgevers die werkzoekenden hebben aangenomen, hebben meer mannen in dienst (58 procent) dan de gemiddelde werkgever (52 procent). Dit is te zien in de eerste twee kolommen van figuur 2.4. Verder valt op dat vooral uitzendbedrijven overwegend mannen in dienst hebben.

Figuur 2.4 Samenstelling personeel naar geslacht in 2010



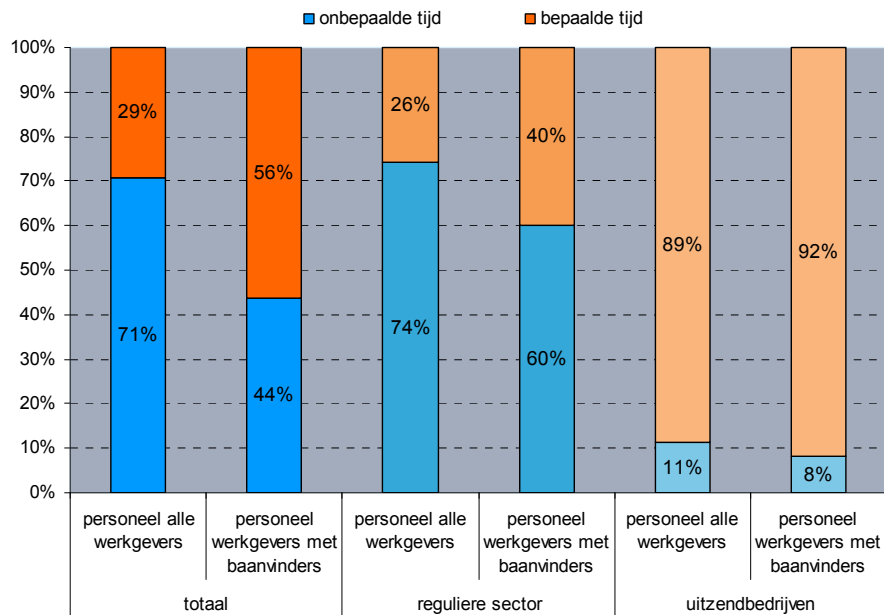
Het personeel van werkgevers die werkzoekenden in dienst nemen is relatief jong. Ten opzichte van het personeel van een gemiddelde werkgever bedraagt het verschil 3 jaar. Bij bedrijven uit reguliere sectoren is er een leeftijdsverschil van 2 jaar. Bij uitzendbedrijven is er nauwelijks verschil in leeftijd zichtbaar.

Figuur 2.5 Gemiddelde leeftijd van het personeel in 2010



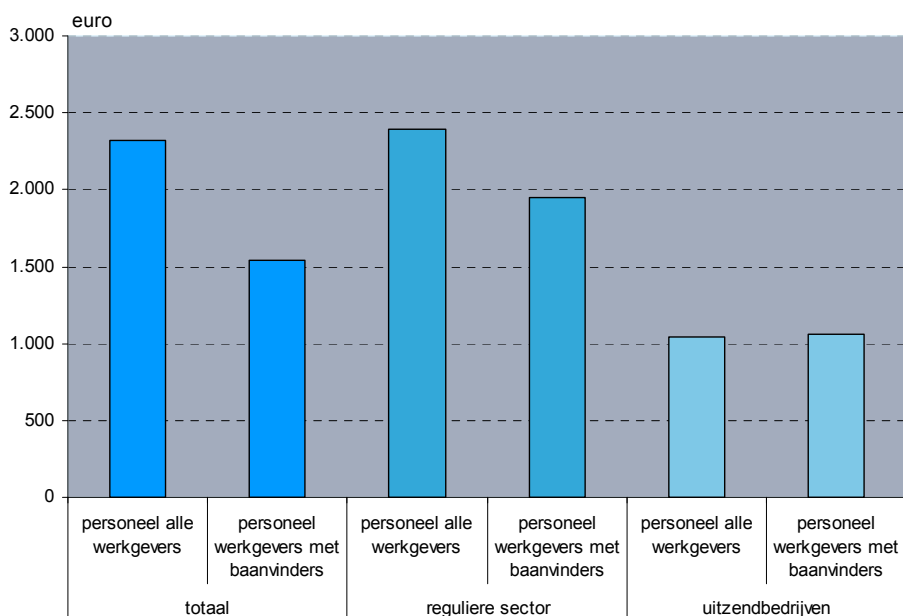
De bovengenoemde verschillen zijn nog vrij gering. Het wordt anders als we naar de contractduur van het personeel kijken (figuur 2.6). Ruim 70 procent van het personeel in Nederland heeft een contract voor onbepaalde tijd. Maar bij de werkgevers waar werkzoekenden een baan vinden, is dit aandeel veel lager: 44 procent. Dit wordt deels verklaard door de uitzendsector, die zwaar meetelt bij de baanvinders. Maar ook in de reguliere sectoren waar baanvinders terecht komen heeft het personeel minder vaak een contract voor onbepaalde tijd: 60 procent ten opzichte van 74 procent.

Figuur 2.6 Contractduur van personeel in 2010



Tot slot zijn er significante verschillen in het maandloon van het personeel (figuur 2.7). Baanvinders komen vooral terecht bij bedrijven met een relatief laag loonniveau. Dit is gedeeltelijk toe te schrijven aan het grote gewicht van de uitzendbedrijven waar het loon laag is. Maar ook de baanvinders die bij reguliere bedrijven gaan werken, komen terecht bij werkgevers met een laag loonniveau.

Figuur 2.7 Gemiddeld maandloon van personeel in 2010



2.3 Werkgevers van oudere, laagopgeleide en langdurig werkloze baanvinders

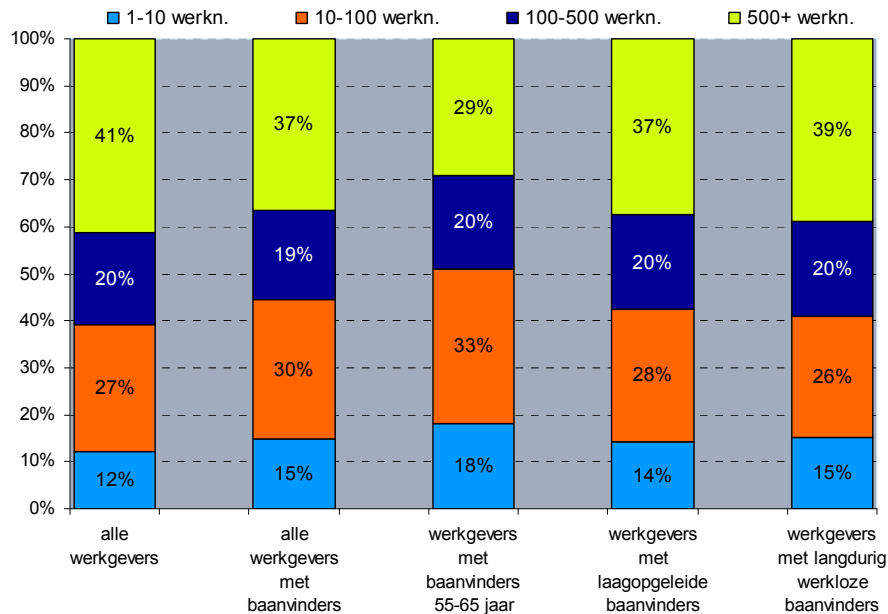
In deze paragraaf zullen we zien dat ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen bij bedrijven gaan werken, die zich op een aantal punten onderscheiden van andere.

Allereerst de bedrijfsgrootte (figuur 2.8). We hadden al gezien dat 37 procent van de werkzoekenden, die een baan vonden, bij een grote werkgever gaat werken. Dit is overigens wel iets lager dan het gemiddelde van alle werkgevers in Nederland: 41 procent alle werknemers werkt bij een bedrijf met 500 of meer personeelsleden.

Ouderen vinden minder vaak werk bij grote bedrijven: 29 procent vindt werk bij de grootste bedrijven. Een derde komt terecht bij middelgrote bedrijven.

De werkgevers van laagopgeleiden die een baan vonden, onderscheiden zich nauwelijks van de gemiddelde werkgever met baanvinders in dienst. Langdurig werkloze baanvinders komen iets vaker terecht bij de grootste werkgevers.

Figuur 2.8 Personeelsomvang van werkgevers



Voor zowel ouderen, laagopgeleiden als langdurig werklozen is de uitzendsector de belangrijkste werkgever (tabel 2.2). Gemiddeld komt 31 procent van de baanvinders in deze sector terecht. Het aandeel voor ouderen is met 25 procent lager. Ouderen komen ook in de handel minder vaak dan gemiddeld terecht (9 procent tegenover 12 procent gemiddeld). Ouderen vinden juist vaker dan gemiddeld werk in de vervoer en opslag, de bouwnijverheid en de gezondheidszorg.

Laagopgeleiden vinden nog vaker dan gemiddeld werk in de uitzendsector (35 procent) en ook de horeca is relatief kansrijk voor deze groep. Deze sectoren bieden immers vooral banen voor laagopgeleiden. In sectoren met een relatief hoog opleidingsniveau van het personeel, zoals het onderwijs en de financiële en zakelijke dienstverlening, komen laagopgeleiden minder vaak aan het werk.

Tot slot de langdurig werklozen. Het aandeel van de uitzendsector is het hoogst van alle sectoren. Langdurig werklozen vinden ook vaak werk in de financiële en zakelijke dienstverlening en de zorg.

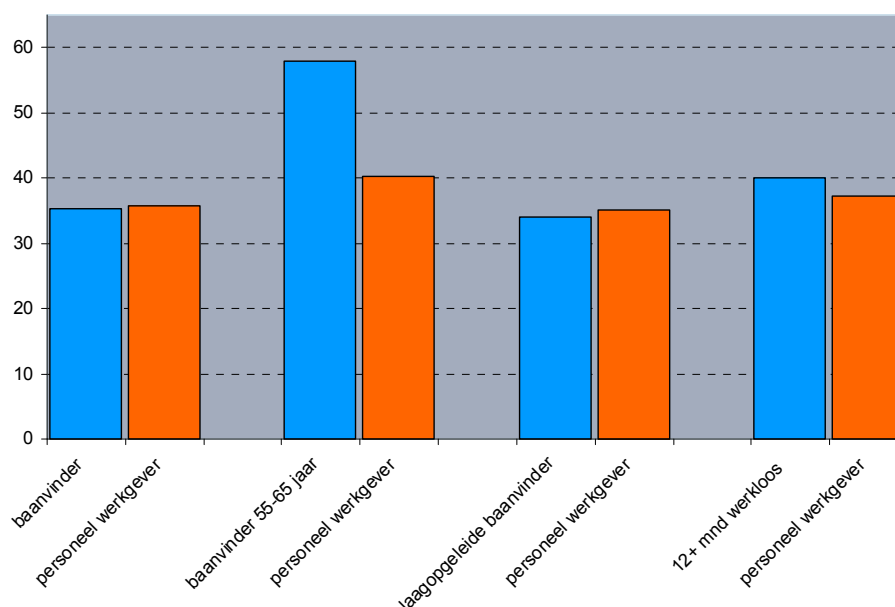
Tabel 2.2 Aandeel baanvinders naar sector, 2010

Bedrijfstak	aandeel baanvinders			
	totaal	55-65 jaar	laag- opgeleid	12+ mnd werkloos
Landbouw en visserij	1%	2%	2%	1%
Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	8%	9%	8%	7%
Bouwnijverheid	3%	5%	4%	1%
Vervoer en opslag	4%	8%	4%	5%
Handel	12%	9%	12%	10%
Horeca	5%	4%	7%	5%
Financiële en zakelijke dienstverlening	20%	20%	18%	24%
Uitzendbedrijven	31%	25%	35%	26%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	2%	2%	1%	2%
Onderwijs	2%	3%	0%	2%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	12%	14%	9%	16%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Figuur 2.9 geeft inzicht in de gemiddelde leeftijd van de baanvinders en het personeel van de bedrijven waar zij gaan werken. De gemiddelde baanvinder is vrijwel even oud als het personeel van het bedrijf waar hij gaat werken (de eerste twee kolommen).

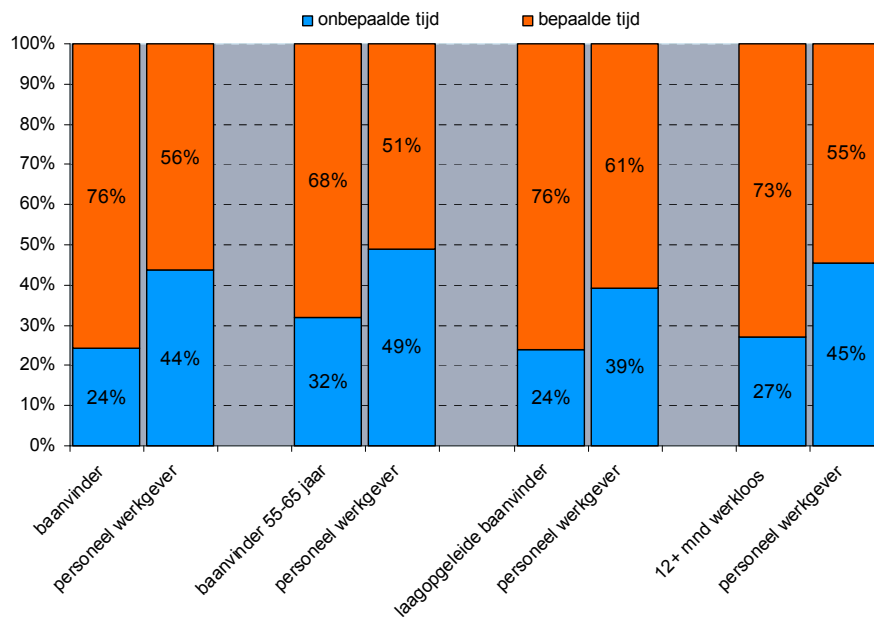
Opvallend is dat oudere werkzoekenden bij bedrijven gaan werken met relatief oud personeel (de volgende twee kolommen). De oorzaak hiervan kan niet met bestandsanalyse worden achterhaald, maar mogelijk hebben werkgevers met al veel ouderen in dienst een positiever beeld van ouderen dan werkgevers met vooral jonge personeelsleden.

Figuur 2.9 Gemiddelde leeftijd van de baanvinders en het personeel van de bijbehorende werkgevers in 2010



Bij de contractduur (figuur 2.10) trekken we een vergelijkbare conclusie: hoe hoger het aandeel vaste contracten binnen een bedrijf, hoe vaker de baanvinder ook een vast contract heeft. Wel is het percentage vaste contracten onder baanvinders (24 procent) aanmerkelijk lager dan onder het reguliere personeel (44 procent).

Figuur 2.10 Contractduur van de baanvinders en het personeel van de bijbehorende werkgevers in 2010

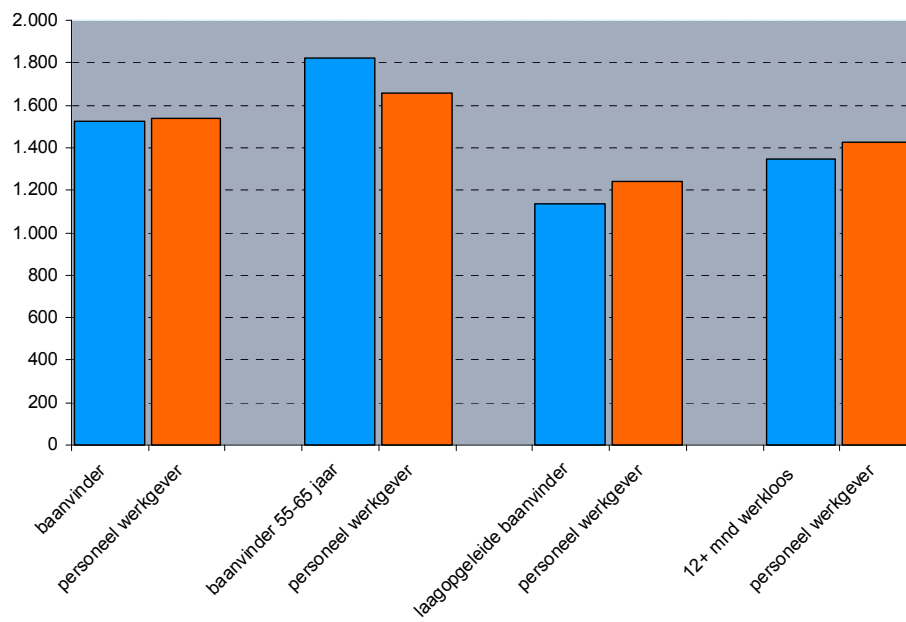


Als we kijken naar het loon, dan blijkt de gemiddelde baanvinder evenveel te verdienen als het personeel van de werkgever (figuur 2.11). Oudere baanvinders verdienen relatief veel. Dat geldt ook voor het personeel bij de bedrijven waar ze werken. Opvallend is dat het loon van de oudere baanvinders hoger is dan het loon van het personeel. Dit wordt mogelijk verklaard doordat ouderen meer werkervaring hebben en daardoor hoger ingeschaald worden.

Laagopgeleiden en langdurig werklozen verdienen minder dan gemiddeld. Laagopgeleiden verdienen het minst met ongeveer 1.100 euro per maand³. Ook nu geldt dat het personeel eveneens een relatief laag maandsalaris heeft.

³ Dit is lager dan het minimumloon van 1.435,20 euro voor volwassenen vanaf 23 jaar die voltijd werken. Een deel van de baanvinders werkt echter minder dagen of is jonger dan 23 jaar.

Figuur 2.11 Gemiddeld maandloon van de baanvinders en het personeel van de bijbehorende werkgevers in 2010



3 Sectorale mobiliteit van werkzoekenden

De vorige hoofdstukken gaven meer inzicht in de baan en de werkgever na werkloosheid. Dit hoofdstuk gaat een stap verder door ook de baan voorafgaand aan werkloosheid te analyseren. Door de baan voorafgaand en na werkloosheid te vergelijken, krijgen we inzicht in de sectorale mobiliteit van werkzoekenden.

De baan voorafgaand aan werkloosheid is niet altijd bekend. Van de 364.000 werkzoekenden met een baan na werkloosheid, is van 25.000 geen baan voorafgaand aan werkloosheid in de polisadministratie bekend. Het kan hierbij gaan om werkzoekenden zonder een (recent) arbeidsverleden, bijvoorbeeld schoolverlaters of huisvrouwen. Maar ook werkzoekenden die als zelfstandigen werkten zijn niet terug te vinden in de polisadministratie, aangezien hierin alleen werknemers zijn geregistreerd. Deze personen vallen buiten de onderzoekspopulatie in dit hoofdstuk.

Sectorale mobiliteit kunnen we uitsplitsen in twee componenten: intersectorale mobiliteit en intrasectorale mobiliteit:

1. Werkzoekenden die na hun werkloosheidsperiode in een andere sector werk vinden als de sector voorafgaand aan werkloosheid zijn intersectoraal mobiel.
2. Werkzoekenden die na hun werkloosheidsperiode in dezelfde sector werk vinden als de sector voorafgaand aan werkloosheid zijn intrasectoraal mobiel.

Box 1

Vorig jaar zijn de resultaten over 2009 gepubliceerd⁴. In dat rapport werden bijna 70 sectoren onderscheiden, die UWV hanteert voor de uitvoering van de sociale verzekeringen. In dit hoofdstuk komt de sectorale mobiliteit in 2010 aan bod. De sectoren zijn nu voor de overzichtelijkheid samengenomen tot elf brede sectoren (ofwel bedrijfstakken). Aangezien deze brede sectoren één of meer sectoren bevatten, is de mobiliteit tussen brede sectoren per definitie lager dan tussen sectoren. Immers, mobiliteitsbewegingen tussen twee sectoren die tot dezelfde brede sector behoren, worden wel geteld als mobiliteit tussen de sectoren, maar niet als mobiliteit tussen brede sectoren. In bijlage 2 staat een overzicht van de brede sectoren en alle onderliggende sectoren.

3.1 Mobiliteit in 11 brede sectoren

In het jaar 2009 bleek dat ruim de helft van alle werkzoekenden in een andere sector werk vindt dan de sector waaruit men werkloos is geworden. Het gaat hierbij om alleen sectorale mobiliteit. Dit is niet hetzelfde als beroepsmobiliteit. 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.

Na 2009 is de economische situatie langzamerhand verbeterd. De vraag is of dit heeft geleid tot veranderingen in de sectorale mobiliteit. Dit blijkt minimaal te zijn, althans op landelijk niveau. Het percentage werkhervatters dat van sector wisselt ligt stabiel rond 51 procent (figuur 3.1).

Er zijn wel verschuivingen waar te nemen tussen sectoren. Werkzoekenden uit de bouwnijverheid wisselen een jaar later minder vaak van sector. Het aandeel is afgenomen van 46 procent tot 43 procent. Dit is een opmerkelijke ontwikkeling omdat in de bouwnijverheid het herstel eigenlijk nog moet plaatsvinden.

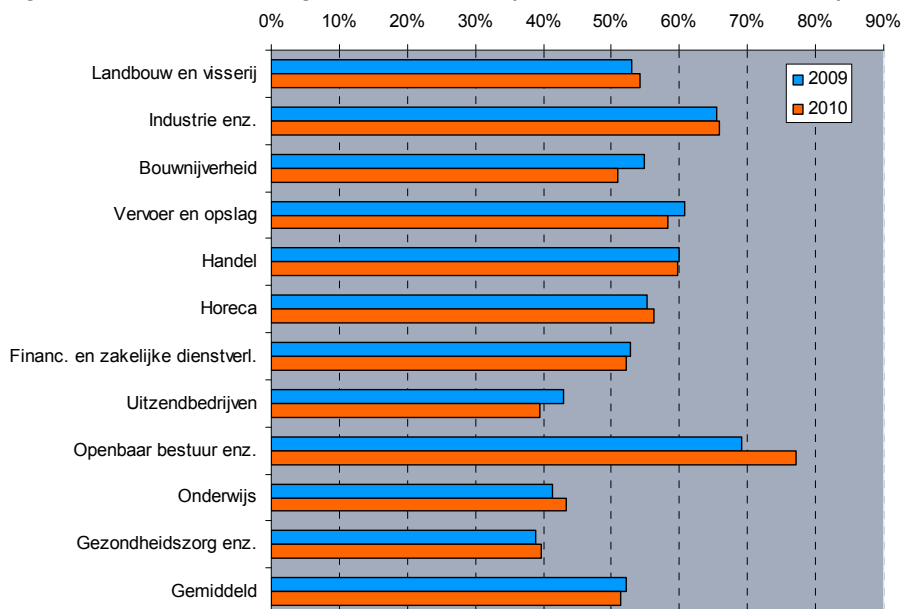
⁴ UWV WERKbedrijf, 'Sectorale mobiliteit van werkzoekenden in het crisisjaar 2009', oktober 2010.

Werkzoekenden uit de vervoer en opslag wisselen in 2010 ook minder van sector vergeleken met 2009. De toenemende export zorgt ervoor dat er weer vraag is naar nieuw personeel in deze sector. In de industrie is het percentage sectorwisselingen onverminderd hoog gebleven.

In de collectieve sectoren zien we juist een hogere mobiliteit dan een jaar geleden. Vooral werkzoekenden uit openbaar bestuur en overheidsdiensten vinden werk bij andere bedrijven. Het percentage wisselingen van werkzoekenden uit deze sector is het hoogste van alle sectoren. De geplande bezuinigingen maakt de overheid voorzichtig met openstellen van vacatures. Een andere oorzaak kan zijn dat werkzoekenden door de toegenomen kansen in andere sectoren breder naar werk zoeken dan in 2009.

De sectorale mobiliteit in de zorg blijft als enige collectieve sector op een vrijwel gelijk peil. De sectorale mobiliteit is het laagste van alle sectoren. Dit zal niet alleen liggen aan de goede vooruitzichten in de zorg, maar ook aan de specifieke competenties die nodig zijn om in de zorg te werken.

Figuur 3.1 Wisselingen van sector (intersectorale mobiliteit)



Werkzoekenden uit het openbaar bestuur zijn dus vaker van sector gewisseld. De vraag is dan naar welke sectoren ze zijn overgestapt. Dit wordt zichtbaar in tabel 3.1. Werkzoekenden met een voormalige baan bij de overheid zijn vaker overgestapt naar de uitzendsector, de handel en de financiële en zakelijke dienstverlening.

Tabel 3.1 Sector van werkherhervatting voor werkzoekenden uit het openbaar bestuur en overheidsdiensten

Bedrijfstak van werkherhervatting	aandeel in de werkherhervattingen		
	(intersectoraal)	verschil in %-punt	
	2009	2010	2009-2010
Landbouw en visserij	0%	0%	0%
Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	3%	4%	1%
Bouwnijverheid	1%	1%	0%
Vervoer en opslag	3%	3%	0%
Handel	5%	7%	2%
Horeca	2%	2%	0%
Financiële en zakelijke dienstverlening	19%	21%	2%
Uitzendbedrijven	22%	26%	3%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	31%	23%	-8%
Onderwijs	3%	2%	0%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	10%	10%	0%
totaal	100%	100%	0%

Aan de andere kant zijn werkzoekenden uit de bouwnijverheid in 2010 vaker teruggekeerd in dezelfde sector. De volgende tabel laat zien dat dit (in lichte mate) ten koste is gegaan van het aantal werkherhervattingen bij uitzendbedrijven, financiële en zakelijke dienstverlening en het openbaar bestuur.

Tabel 3.2 Sector van werkherhervatting voor werkzoekenden uit de bouwnijverheid

Bedrijfstak van werkherhervatting	aandeel in de werkherhervattingen		
	(intersectoraal)	verschil in %-punt	
	2009	2010	2009-2010
Landbouw en visserij	1%	1%	0%
Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	6%	5%	0%
Bouwnijverheid	45%	49%	4%
Vervoer en opslag	2%	2%	0%
Handel	5%	5%	0%
Horeca	1%	1%	0%
Financiële en zakelijke dienstverlening	8%	7%	-1%
Uitzendbedrijven	29%	28%	-1%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	1%	1%	-1%
Onderwijs	0%	0%	0%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	2%	1%	0%
totaal	100%	100%	0%

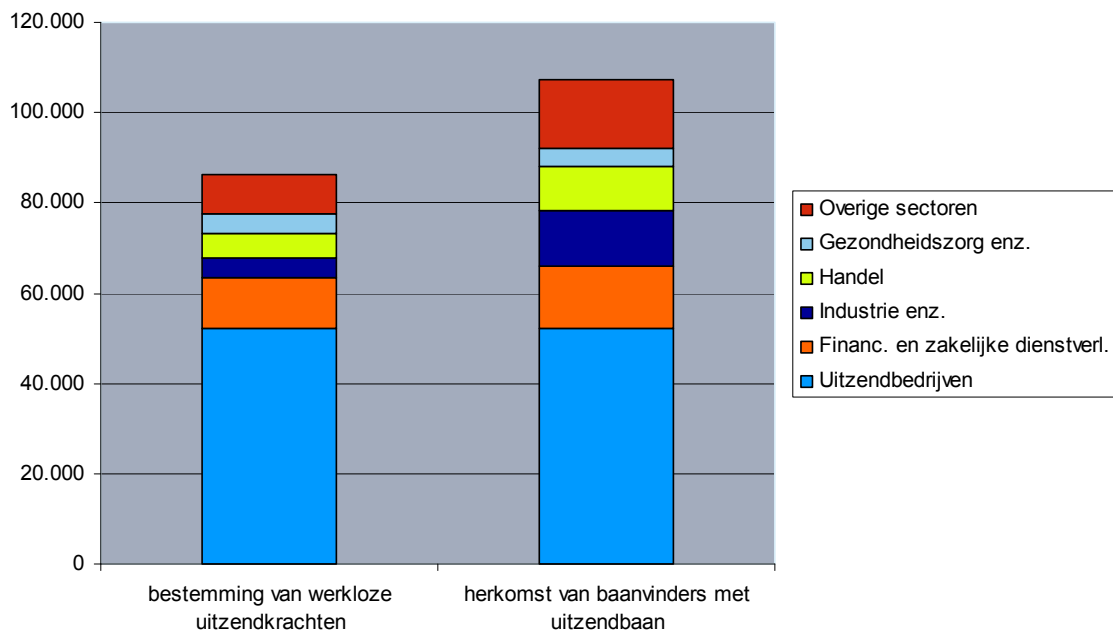
De uitzendsector

Uitzendbedrijven worden als een afzonderlijke sector onderscheiden. In feite is de aard van deze sector anders dan die van de reguliere sectoren, aangezien de meeste werknemers ingehuurd worden door bedrijven uit andere sectoren (behalve het personeel van het uitzendbedrijf zelf). De relatief lage intersectorale mobiliteit is daardoor schijn. Desondanks is 39 procent van de werkzoekenden uit de uitzendsector intersectoraal mobiel (zie figuur 3.1). Hieruit kunnen we concluderen dat er zeker kansen zijn voor uitzendkrachten om direct bij een werkgever aan de slag te komen.

Voor werkzoekenden speelt de uitzendsector een belangrijke rol. Veel werkzoekenden zijn afkomstig uit de uitzendsector en velen vinden er (opnieuw) werk. Met andere woorden: de dynamiek tussen uitzendwerk en werkloosheid is groot.

Van alle uitgestroomde werkzoekenden waren 86.000 personen werkzaam in de uitzendsector (figuur 3.2). Dit is 25 procent van het totaal. Van deze 86.000 werkloze uitzendkrachten vinden 52.000 opnieuw een baan in de uitzendsector. Er zijn echter ook veel werkzoekenden, die afkomstig zijn uit een andere sector en werk vinden bij een uitzendbedrijf, namelijk 55.000 werkzoekenden. De meesten komen uit de financiële en zakelijke dienstverlening, de industrie en de handel. In totaal vinden 107.000 werkzoekenden een baan via een uitzendbedrijf. Dit is een derde van alle werkzoekenden die een baan vinden.

Figuur 3.2 Herkomst en bestemming van werkloze uitzendkrachten, 2010



Meest en minst kansrijke sectoren voor werkzoekenden

Het saldo van het aantal werkzoekenden per sector voorafgaand en na werkloosheid geeft een globale indicatie⁵ welke sectoren perspectief bieden voor het vinden van een baan (tabel 3.3). Een sector waar relatief weinig werkzoekenden uit afkomstig zijn en relatief veel werkzoekenden werk vinden, biedt kansen. Dit is in sterke mate van toepassing op de uitzendsector met een positief saldo van 21.000 in 2010.

Tabel 3.3 laat zien dat ook gezondheidssector (+7.800) een positief saldo kent. De andere collectieve sectoren noteren eveneens een (kleine) plus.

Een negatief saldo van mobiliteit vinden we vooral in de industrie, de handel en de bouwnijverheid. Dit hangt samen met de gevolgen van de economische crisis op de werkgelegenheid. Bovendien zien we in de industrie al langere tijd een structurele daling van de werkgelegenheid. De Nederlandse economie is steeds minder op de nijverheid georiënteerd en steeds meer op dienstverlening.

De financiële en zakelijke dienstverlening had in 2009 nog een positief saldo, maar dat is in 2010 omgeslagen naar een negatief saldo.

⁵ Hierbij wordt alleen gekeken naar de herkomstsector en sector van werkhervatting van de baanvinders. Dit geeft geen volledig beeld van het perspectief van sectoren, want de NWW'ers die geen baan hebben gevonden, kunnen niet meegenomen worden in de berekening van het saldo.

Tabel 3.3 Aantal baanvinders naar sector van herkomst en bestemming

Bedrijfstak	aantal werkhervatters					
	2009			2010		
	herkomst	bestemming	saldo	herkomst	bestemming	saldo
Landbouw en visserij	3.538	3.260	-278	4.613	3.894	-719
Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	31.081	21.464	-9.617	40.232	27.767	-12.465
Bouwnijverheid	9.406	7.180	-2.226	15.441	11.035	-4.406
Vervoer en opslag	12.747	11.439	-1.308	16.360	15.124	-1.236
Handel	37.868	32.515	-5.353	48.809	41.318	-7.491
Horeca	14.376	13.746	-630	17.804	16.183	-1.621
Financiële en zakelijke dienstverlening	50.713	52.495	1.782	65.612	64.282	-1.330
Uitzendbedrijven	75.959	84.591	8.632	86.214	107.307	21.093
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	3.673	5.916	2.243	4.671	5.147	476
Onderwijs	5.816	6.495	679	6.843	7.453	610
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	24.000	31.261	7.261	30.308	38.078	7.770
Sector onbekend	1.750	565		1.339	658	
Totaal	270.927	270.927	0	338.246	338.246	0

Algemeen kan worden gesteld dat uitzendbedrijven en de zorg in 2009 en 2010 de meeste kansen boden voor werkzoekenden. Minder kansrijke sectoren waren vooral de conjunctuurgevoelige sectoren, die veel last hebben ondervonden van de economische teruggang.

Mobiliteit tussen sectoren in en rond de Randstad het hoogst

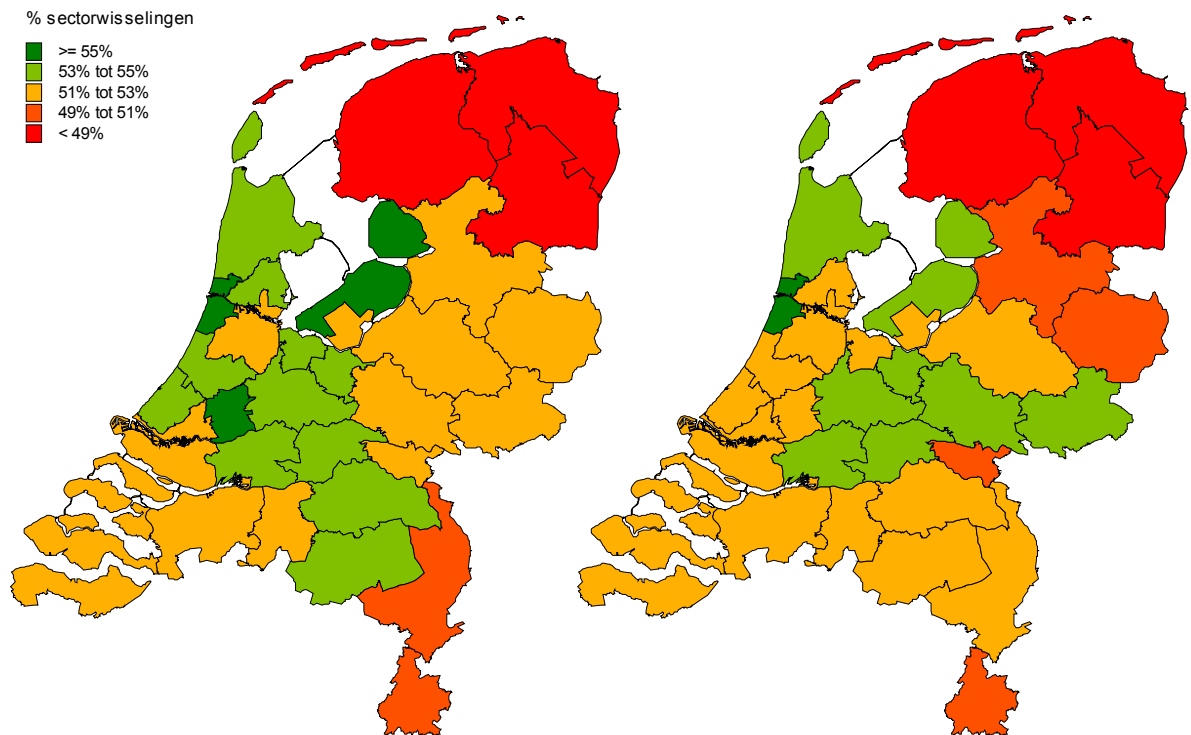
Op regionaal niveau loopt de intersectorale mobiliteit in 2010 van 45 procent in Friesland en Drenthe tot 56 procent in Zuid-Kennemerland (figuur 3.3). Er is een scheiding zichtbaar tussen de Randstedelijke regio's met een hoge sectorale mobiliteit enerzijds en decentrale regio's met een lage sectorale mobiliteit anderzijds.

Werkzoekenden uit het noorden en zuidoosten kennen de laagste sectormobiliteit. Dit kan te maken hebben met de sectorstructuur, die in decentrale regio's minder gevarieerd is dan in de Randstad.

Flevoland, Noord-Kennemerland en West-Friesland, Zuid-Kennemerland en Midden- en Oost-Utrecht kennen juist een relatief hoge mobiliteit. Deze regio's zijn typische pendelregio's. Veel werknemers uit deze regio's werken niet in de woonregio, maar in de nabij gelegen grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht. Deze steden hebben een gevarieerd aanbod aan sectoren. Werkzoekenden hoeven in de regel dus niet verder te reizen als ze wisselen van sector.

In een jaar tijd is de sectormobiliteit in de meeste regio's weinig veranderd. De grootste afnemende intersectorale mobiliteit vond plaats in Midden-Holland. Aan de andere kant is de sectormobiliteit in de Stedendriehoek en de Achterhoek het meeste toegenomen.

Figuur 3.3 Sectorwisselingen van werkzoekenden naar arbeidsmarktregio
2009 2010



3.2 Mobiliteit van ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen

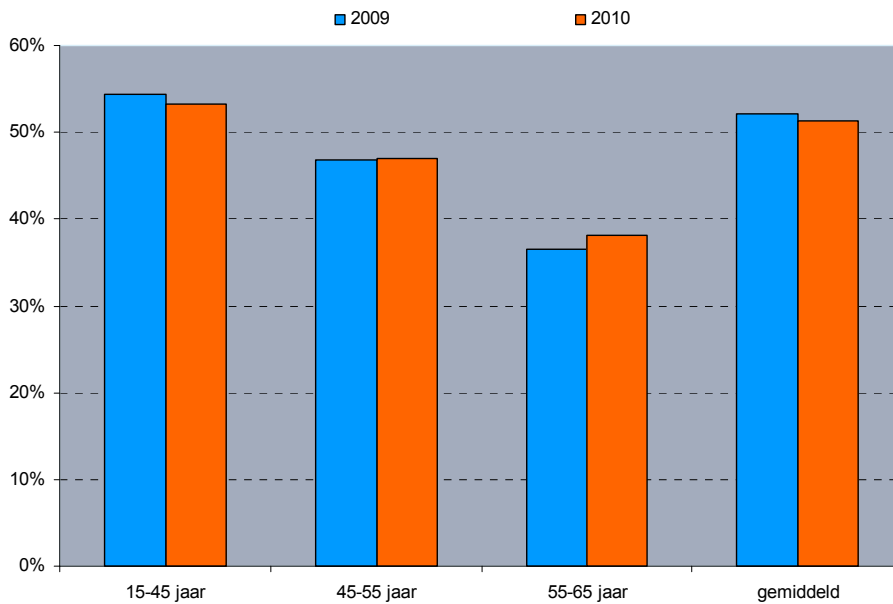
In het onderzoek van vorig jaar⁶ werd geconcludeerd dat bepaalde kenmerken van de werkzoekende en de baan voorafgaand aan werkloosheid invloed hebben op de mobiliteit. In deze paragraaf gaan we in op de verschillen in mobiliteit tussen jongeren en ouderen, laagopgeleiden en werkzoekenden met een hogere opleiding, kort- en langdurig werklozen. Verder besteden we aandacht aan de ontwikkelingen tussen 2009 en 2010.

Leeftijd en sectorale mobiliteit

Ouderen wisselen niet zo vaak van sector als jongeren. In 2010 is 38 procent van de oudere baanvinders overgestapt. Mensen met een leeftijd tot 45 jaar wisselden anderhalf maal zo vaak. Het beeld van 2010 komt vrijwel overeen met dat van 2009.

⁶ UWV WERKbedrijf, 'Sectorale mobiliteit van werkzoekenden in het crisisjaar 2009', oktober 2010.

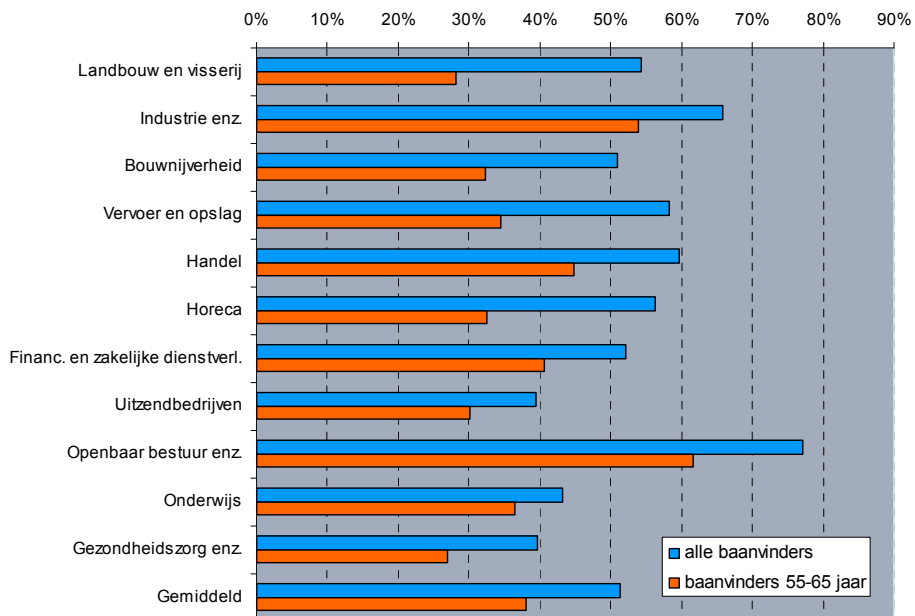
Figuur 3.4 Sectorwisselingen van baanvinders naar leeftijdsklasse, 2009 en 2010



Vooraf ouderen uit de landbouw, de bouwnijverheid en de horeca komen vaak terug in dezelfde sector. De landbouw en de horeca zijn overigens waar maar weinig ouderen werken. Uit de bouwnijverheid zijn wel veel ouderen afkomstig.

Ouderen uit het openbaar bestuur en de industrie wisselen het meest van sector. Meer dan de helft keert niet meer terug in de sector van herkomst. Maar de gemiddelde baanvinder wisselt nog vaker van sector.

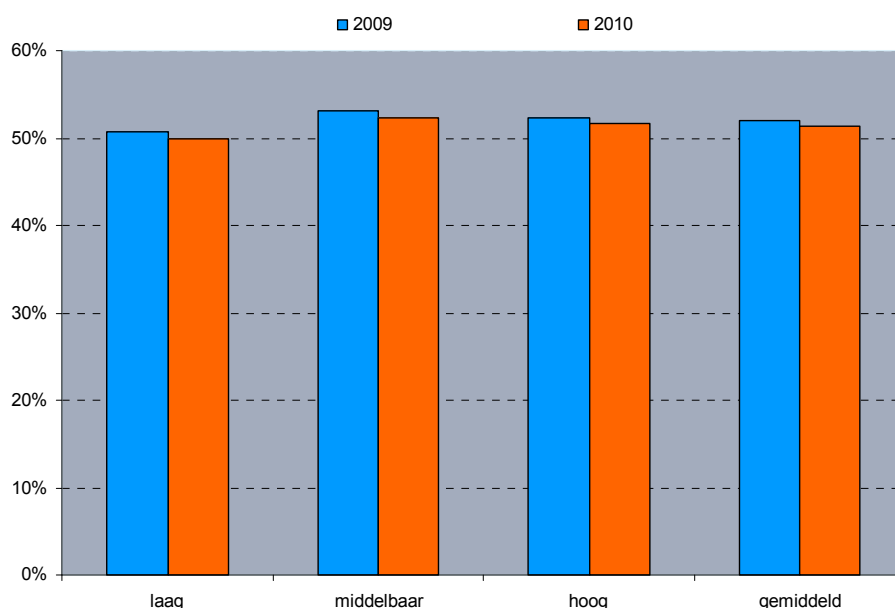
Figuur 3.5 Sectorwisselingen van oudere baanvinders naar sector



Opleidingsniveau

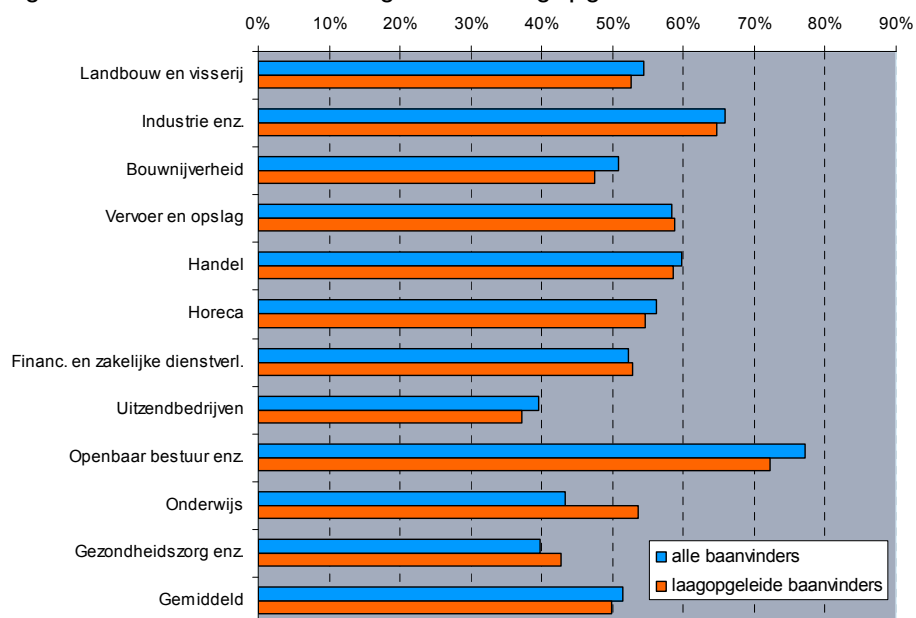
Het opleidingsniveau beïnvloedt de sectorale mobiliteit slechts gering (figuur 3.6).

Figuur 3.6 Sectorwisselingen naar opleidingsniveau, 2009 en 2010



Ook per sector verschilt de mobiliteit van laagopgeleiden weinig van de gemiddelde baanvinder. De grootste verschillen treden op in het onderwijs en het openbaar bestuur. Laagopgeleiden uit het onderwijs keren vaker dan gemiddeld terug. Het tegenovergestelde geldt voor laagopgeleiden uit het openbaar bestuur. Deze twee sectoren zijn echter van weinig belang voor laagopgeleiden.

Figuur 3.7 Sectorwisselingen van laagopgeleide baanvinders naar sector

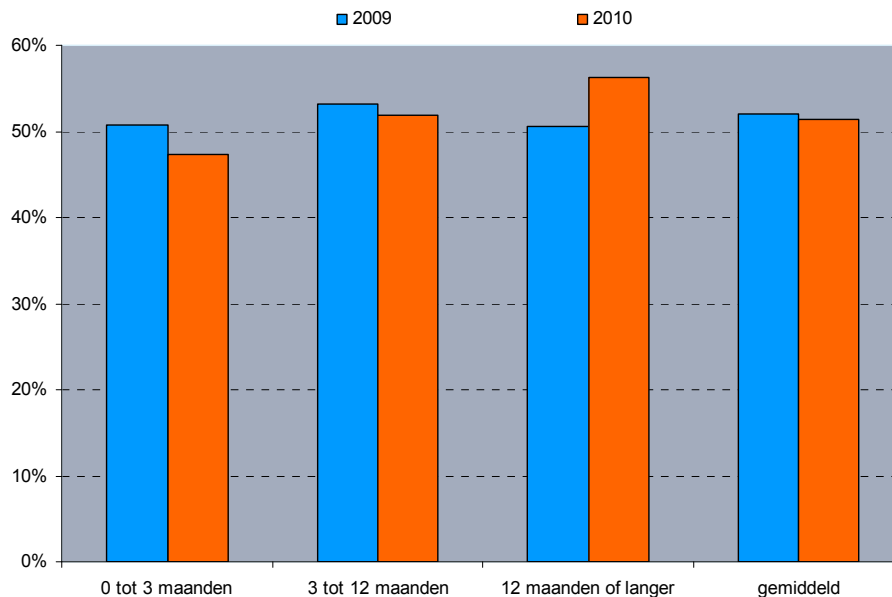


Werkloosheidsduur

Langdurig werklozen zijn in 2010 vaker van sector gewisseld vergeleken met een jaar eerder (figuur 3.8). In 2009 wisselde de helft van de langdurig werklozen van sector. Het jaar daarop is 56 procent in een andere sector gaan werken. De werkzoekenden met een kortere werkloosheidsduur zijn in 2010 juist iets minder vaak gewisseld vergeleken met een jaar geleden. Een mogelijke verklaring is dat kortdurig

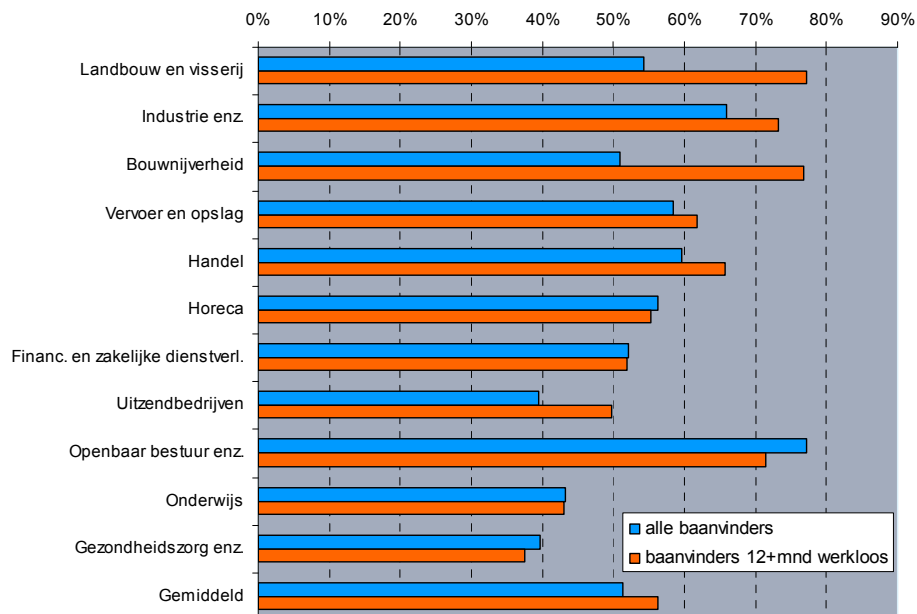
werkzoekenden meer kans maken om terug te keren in de vertrouwde sector. Werkgevers hebben immers een voorkeur voor werkzoekenden met recente werkervaring.

Figuur 3.8 Sectorwisselingen naar werkloosheidsduur, 2009 en 2010



In de landbouw, de bouwnijverheid en de industrie stappen veel langdurig werkloze baanvinders over naar een andere sector (figuur 3.9). Het percentage ligt boven de 70 procent. Afgezet tegen het gemiddelde in deze sectoren is dit percentage zeer hoog. Ook veel langdurig werklozen uit het openbaar bestuur switchen van sector, maar dit wijkt niet af van het algemene beeld.

Figuur 3.9 Sectorwisselingen van langdurig werkloze baanvinders naar sector



3.3 Invloed van achtergrondkenmerken op sectorale mobiliteit

In de vorige paragrafen is een beeld geschetst van de verschillen tussen werkzoekenden die wel en niet van sector wisselen. Zo bleek bijvoorbeeld dat jongeren vaker van sector wisselen dan ouderen. Dit resultaat hoeft niet te betekenen dat de sectorale mobiliteit hoger is omdat een werkzoekende jong is. Het

kan bijvoorbeeld ook zijn dat jongeren andere beroepen uitoefenen, of dat jongeren hoger opgeleid zijn dan ouderen, waardoor ze vaker van sector wisselen. Een zuiverder beeld ontstaat als we de invloed van kenmerken op sectorale mobiliteit in onderlinge samenhang kunnen zien. Dit is mogelijk met een econometrisch model. In het gebruikte model zijn verschillende kenmerken opgenomen. De sector van herkomst heeft volgens het geschatte model verreweg de grootste invloed op het wel of niet wisselen van sector door de werkzoekenden. Ook de leeftijd, het beroep, het loon voorafgaand aan werkloosheid en de werkloosheidsduur hebben invloed op sectorale mobiliteit. De woonregio, het opleidingsniveau en het geslacht zijn van minder belang, maar hebben nog wel een significante invloed.

De plussen en minnen in tabel 3.4 geven aan hoe groot de invloed is van een bepaald kenmerk. De invloed is gemeten ten opzichte van een referentiecategorie. De invloed van een economisch-administratief beroep is bijvoorbeeld gemeten ten opzichte van een technische en industrieberoep. De dubbele plus van het economisch-administratieve beroep betekent dat dit beroep een grote positieve invloed heeft op het wisselen van sector vergeleken met een technisch en industrieberoep. Een enkele plus geeft ook een positieve invloed aan, maar minder groot dan bij een dubbele plus. Analooq hierin zijn de min en dubbele min gedefinieerd.

Tabel 3.4 Invloed van diverse kenmerken op sectorale mobiliteit

Kenmerk	Invloed op sectorwisseling 2010	Kenmerk	Invloed op sectorwisseling 2010
<i>Geslacht (t.o.v. mannen)</i>		<i>Maandloon voor werkloosheid (t.o.v. 0 tot 750 euro)</i>	
vrouwen	+	750 tot 1.500 euro	-
		1.500 tot 2.250 euro	-
<i>Leeftijdsklasse (t.o.v. 15 tot 27 jarigen)</i>		2.250 tot 3.000 euro	-
27 tot 45 jarigen	-	3.000 euro of meer	--
45 tot 65 jarigen	--		
<i>Opleidingsniveau (t.o.v. lage opleiding)</i>		<i>Werkloosheidsduur (t.o.v. 0 tot 6 mnd werkloos)</i>	
middelbare opleiding	+	6 tot 12 mnd werkloos	+
hoge opleiding	+	1 tot 2 jaar werkloos	++
		2 jaar of langer werkloos	+
<i>Beroepsklasse (t.o.v. technische en industrieberoepen)</i>		<i>Sector voor werkloosheid (t.o.v. financ. en zakelijke dienstverl.)</i>	
agrarische beroepen	-	landbouw en visserij	++
culturele beroepen	+	industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	++
economisch-administratieve beroepen	++	bouwnijverheid	+
informatica beroepen	+	vervoer en opslag	+
medische en paramedische beroepen	+	handel	+
openbare orde- en veiligheidsberoepen	+	horeca	+
pedagogische beroepen	+	uitzendbedrijven	--
sociaal-culturele beroepen	++	openbaar bestuur en overheidsdiensten	++
transportberoepen	+	onderwijs	-
verzorgende en dienstverlenende beroepen	+	gezondheidszorg, welzijn en cultuur	--
		<i>Regio (t.o.v. sterk verstedelijkt)</i>	
		nabij grote steden	+
		rond de Randstad	-
		nationaal decentraal	-

* Niet significant op 5%-niveau

Het model bevestigt de resultaten uit de voorgaande paragrafen. We zien bijvoorbeeld dat werkzoekenden die langer dan 6 maanden werkloos zijn, in 2010 vaker van sector wisselen dan kortdurig werkzoekenden.

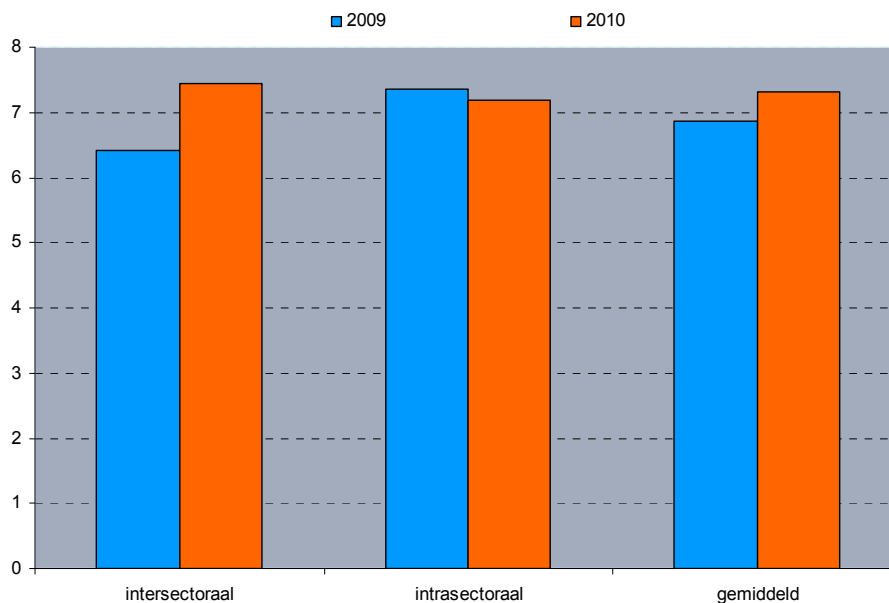
Mensen met economisch-administratieve beroepen en sociaal-culturele beroepen zijn het meest geneigd om van sector te wisselen. Werkzoekenden met agrarische beroepen keren juist het vaakst terug in de oude sector. Verder blijkt dat het hoe hoger het salaris voorafgaand aan werkloosheid was, hoe kleiner de kans op het wisselen van sector.

Werkzoekenden die wonen nabij de grote steden wijken niet significant af van werkzoekenden in de sterk verstedelijkte regio's. Werkzoekenden die verder van de Randstad wonen, wisselen iets minder vaak, maar de verschillen zijn klein.

3.4 Gevolgen van sectorale mobiliteit

In figuur 3.10 blijkt dat de werkloosheidsduur in 2009 korter was voor degenen die van sector wisselden. Het verschil was één maand. Maar in 2010 hadden werkzoekenden die buiten de eigen sector een baan vonden een praktisch gelijke werkloosheidsduur in vergelijking met werkzoekenden die een baan binnen de sector een baan vonden⁷. De conclusie is dat het beeld per jaar wisselt.

Figuur 3.10 Gemiddelde werkloosheidsduur (in maanden) van baanvinders die wel en niet van sector wisselen

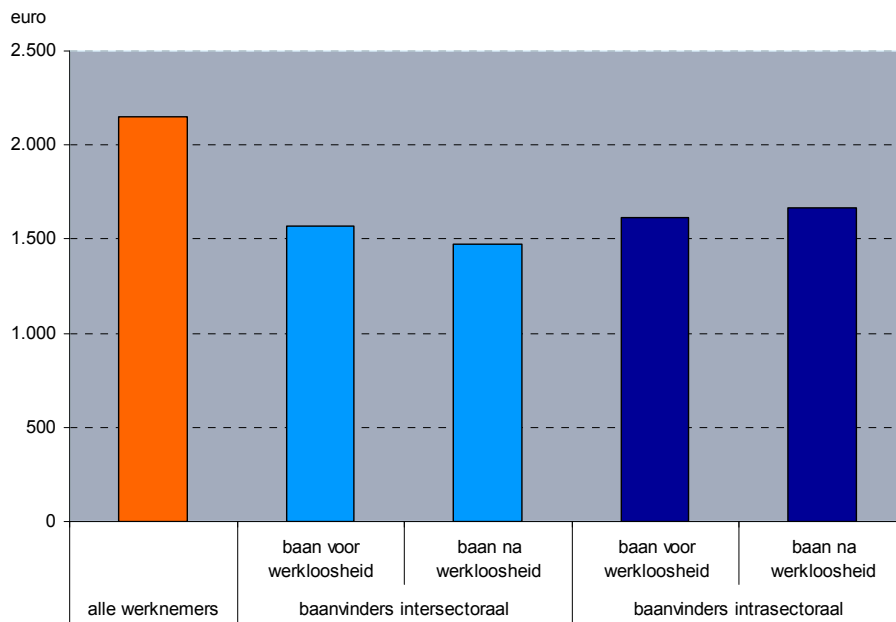


In hoeverre verandert het karakter van de baan voor en na werkloosheid? We zagen al dat veel werkzoekenden via uitzendbureaus aan de slag komen. Dit betekent vrijwel altijd dat de nieuwe baan van tijdelijke aard is.

Een belangrijke arbeidsvoorwaarde is natuurlijk het loon (figuur 3.11). De gemiddelde werknemer verdient 2.151 euro per maand. De gemiddelde baanvinder verdient duidelijk minder, zowel voor als na werkloosheid. Baanvinders verdienen na de werkloosheidsperiode ongeveer evenveel als voor die tijd. Een baanvinder die van sector wisselt, gaat er echter op achteruit (-100 euro), terwijl intrasectorale baanvinders iets meer gaan verdienen (+50 euro).

⁷ Toch mag je verwachten dat de werkloosheidsduur verkort wordt als men zich ook richt op banen buiten de eigen sector. Immers het zoekgebied en daarmee de mogelijkheden op het vinden van een baan zijn groter.

Figuur 3.11 Gemiddeld maandloon van werknemers en baanvinders voor en na werkloosheid in 2010

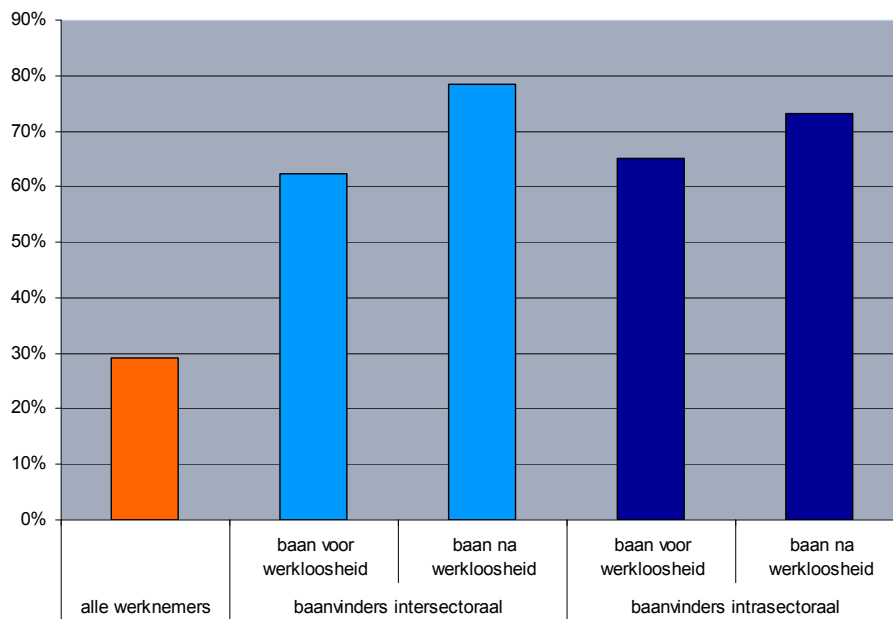


Op het gebied van contractduur zijn opmerkelijke verschillen te constateren tussen alle werknemers en de baanvinders enerzijds en de baanvinders die wel en niet van sector wisselen anderzijds (figuur 3.12). Werknemers hebben veel minder vaak een contract voor bepaalde tijd: slechts 30 procent. Maar de meerderheid van de baanvinders heeft wel een contract voor bepaalde tijd. Dit geldt zowel voor de baan voorafgaand aan de werkloosheid, maar in nog sterkere mate voor de baan na werkloosheid.

Zo'n 62 procent van de baanvinders die van sector wisselen had voorafgaand aan de werkloosheid een contract voor bepaalde tijd. De baan na werkloosheid is in 78 procent van de gevallen voor bepaalde tijd: een toename van 16 procentpunten.

Voor baanvinders die in dezelfde sector blijven werken verandert er minder. Voor werkloosheid had 65 procent van deze baanvinders een contract voor bepaalde tijd. Na werkloosheid heeft 73 procent een tijdelijk contract, een verschil van 8 procentpunten.

Figuur 3.12 Aandeel werknemers en baanvinders voor en na werkloosheid met een contract voor bepaalde tijd in 2010



Kortom, de baanvinders die in een andere sector gaat werken, ondervinden grotere gevolgen op het gebied van salaris en contractduur. Het switchen van sector is mogelijk een keuze die gemaakt wordt, omdat men weinig kans maakt op een baan met dezelfde arbeidsvoorwaarden als voorheen.

4 De baanvinders van 2009: één jaar later

Wie in 2010 in welke vorm en in welke sector werk heeft gevonden, is het onderwerp van discussie in de overige hoofdstukken van dit rapport. In dit hoofdstuk wordt teruggekeken naar de baanvinders van 2009.

Waar bevinden de baanvinders zich precies een jaar na uitstroom? Doen ze nog steeds hetzelfde werk? Zijn ze intussen opnieuw gewisseld van sector? Is het tijdelijke contract intussen omgezet in een vaste aanstelling? De antwoorden op deze en andere vergelijkbare vragen kunnen meer inzicht geven in de redenen waarom meer dan de helft van de baanvinders in 2009 werk vond in een andere sector dan de sector vóór werkloosheid. Ook biedt het de mogelijkheid het belang van de uitzendsector als mogelijke tussenstop te laten zien.

In paragraaf 4.1 wordt er gekeken of de baanvinders van 2009 een jaar na hun uitstroom naar werk nog steeds in loondienst zijn. Het vervolg van het hoofdstuk richt zich uitsluitend op personen die een jaar na baanvinden nog aan het werk zijn. Het antwoord op de vraag of een uitzendbaan een goede weg is richting een contract voor onbepaalde tijd wordt beantwoord in paragraaf 4.2. Paragraaf 4.3 is voornamelijk gericht op de sectorale mobiliteit van de baanvinders in het jaar na werkherhervatting.

4.1 Zijn de baanvinders wel of niet aan het werk in 2010?

In 2009 hebben volgens de Polisadministratie van UWV 249.000 personen een baan in loondienst gevonden vanuit een inschrijving bij UWV WERKbedrijf als niet-werkende werkzoekende⁸. Precies een jaar na het vinden van een baan zijn hiervan nog 188.000 personen (ofwel 76 procent) in loondienst. 35.000 personen (14 procent) waren precies een jaar na het vinden van een baan weer ingeschreven bij UWV WERKbedrijf. De resterende 26.000 personen komen niet meer voor in de Polisadministratie of als UWV inschrijving. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Zo kan iemand met pensioen zijn gegaan, of zich eenvoudigweg niet meer aanbieden op de arbeidsmarkt. Ook personen die begonnen zijn als zelfstandige zonder personeel (zzp-er) behoren tot deze categorie.

Tabel 4.1 laat de status zien van de baanvinders van 2009 precies 1 jaar nadat zij uitgestroomd zijn vanuit werkloosheid naar werk. Het meest opvallende resultaat is te zien bij de 55-plussers. Het aandeel oudere baanvinders dat een jaar later nog steeds een baan heeft, is weliswaar iets lager dan gemiddeld maar is nog altijd 71 procent. Slechts 16 procent⁹ van de ouderen die geen baan in loondienst meer hebben, meldt zich opnieuw bij UWV WERKbedrijf. Dit is veel lager dan het gemiddelde van 58 procent. Een deel van dit verschil kan worden verklaard door het bereiken van de pensioensgerechtigde leeftijd. Het verschil is echter dusdanig groot dat het waarschijnlijk is dat een gedeelte van de 55-plussers er bij (nieuw) baanverlies niet verwacht nog een nieuwe baan te vinden en zich terugtrekt van de arbeidsmarkt. Bovendien blijven ouderen relatief vaker als zelfstandige aan het werk (Dekker en Kösters, 2011)¹⁰.

⁸ Het aantal van 249.000 personen wijkt licht af van het totaal aantal werkherhervattingen in 2009 zoals gerapporteerd in bijlage 1. De belangrijkste oorzaak hiervoor is dat in deze studie wordt gekeken naar unieke personen terwijl de studie vorig jaar gericht was op aantal werkherhervattingen.

⁹ 684 van de 4.286 ouderen die geen baan meer hebben, schrijven zich opnieuw in bij UWV WERKbedrijf. Dit is 16 procent.

¹⁰ "De ontmythologisering van de zzp-trend". Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 2011 (27) 3, p.248-263

De tabel laat verder zien dat er nauwelijks verschil is tussen mannen en vrouwen. De uitsplitsing naar contracttype leidt tot de conclusie dat de kans op werk een jaar later groter is bij het tekenen van een contract voor onbepaalde tijd (83 procent) dan bij contracten voor bepaalde tijd. Tussen uitzendcontracten en andere contracten voor bepaalde tijd zit nauwelijks verschil. Een vergelijk tussen sectoren leert ons dat het vinden van werk in de industrie, het onderwijs en de zorg in 2009 de grootste kans bood om ook in 2010 nog steeds aan het werk te zijn.

Tabel 4.1 Baanvinders van 2009 één jaar later, uitgesplitst naar leeftijd, naar type contract bij uitstroom en naar sector

status in 2010	baan in loondienst		ingeschreven bij UWV WERKbedrijf		overig	
	aantal	aandeel	aantal	aandeel	aantal	aandeel
leeftijd in 2009						
tot 45 jaar	144.392	76%	29.244	15%	16.502	9%
45-55 jaar	33.545	76%	5.030	11%	5.494	12%
55-65 jaar	10.626	71%	684	5%	3.584	24%
geslacht						
man	108.338	75%	21.322	15%	15.199	10%
vrouw	80.225	77%	13.636	13%	10.381	10%
contract in 2009						
onbepaalde tijd	53.503	83%	6.084	9%	5.140	8%
bepaalde tijd excl. uitzendwerk	83.679	74%	16.817	15%	12.500	11%
uitzendwerk	51.381	72%	12.057	17%	7.940	11%
sector in 2009						
landbouw en visserij	2.298	74%	445	14%	368	12%
industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	16.045	82%	2.026	10%	1.598	8%
bouwnijverheid	5.596	77%	995	14%	638	9%
vervoer en opslag	8.014	79%	1.082	11%	998	10%
handel	23.358	78%	3.769	13%	2.788	9%
horeca	9.065	73%	1.815	15%	1.480	12%
financiële en zakelijke dienstverlening	38.058	73%	8.229	16%	5.774	11%
uitzendbedrijven	52.741	72%	12.419	17%	8.124	11%
openbaar bestuur en overheidsdiensten	4.481	78%	703	12%	541	9%
onderwijs	4.989	84%	483	8%	447	8%
gezondheidszorg, welzijn en cultuur	23.620	81%	2.908	10%	2.720	9%
sector onbekend	298		84		104	
totaal	188.563	76%	34.958	14%	25.580	10%

4.2 Uitzendwerk. Wel of geen opstap richting vast contract? ¹¹

Uit de voorgaande hoofdstukken blijkt dat de uitzendsector een belangrijke rol speelt bij de werkhervatting. Zoals blijkt uit Dekker, Houwing en Kösters (2011)¹², is de keuze voor een uitzendbaan niet altijd de eerste keuze. De vraag rijst nu of een uitzendbaan een goede opstap is richting een contract direct bij een werkgever, voor bepaalde of onbepaalde tijd.

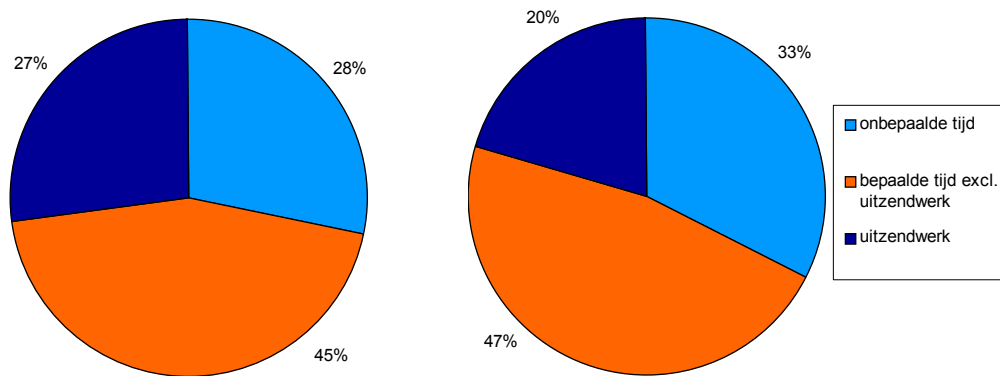
In figuur 4.1 worden de 189.000 baanvinders die een jaar na werkhervatting ook nog steeds een baan hebben, opgesplitst naar type contract. Bij werkhervatting heeft 27 procent van alle werkhervatters een uitzendcontract. Een jaar later is dit percentage

¹¹ Vanaf dit punt in het rapport wordt alleen nog dat deel van de baanvinders bekeken dat ook een jaar na werkhervatting een baan in loondienst heeft.

¹² "Van flexibel naar vast? De doorstroom naar vast werk van een groeiende groep flexwerkers" gepresenteerd op de Nederlandse Arbeidsmarktdag, 6 oktober 2011 te Den Haag.

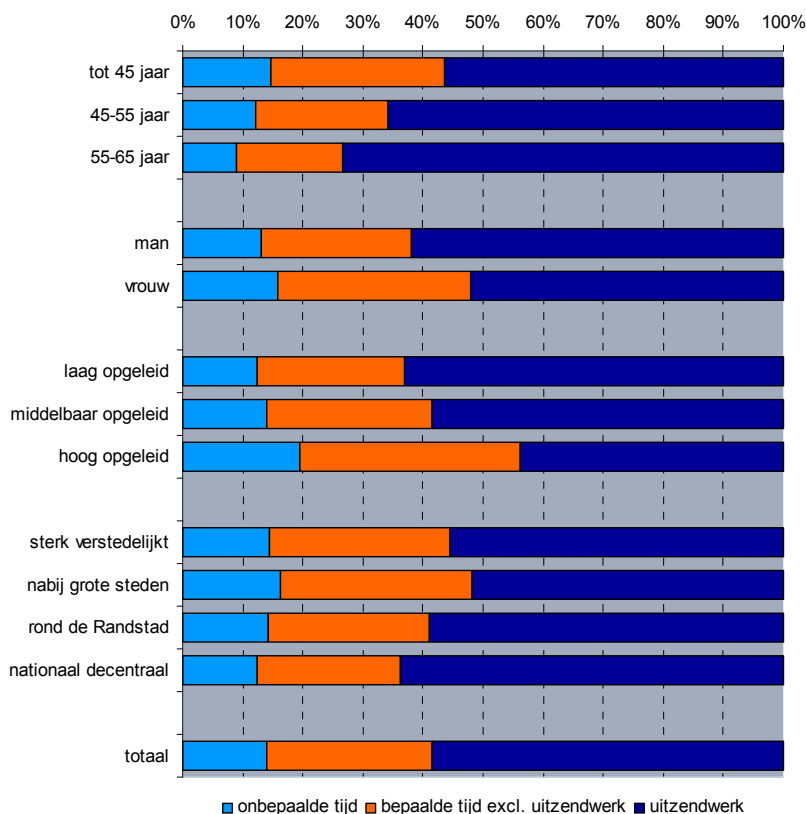
nog maar 20 procent. Het aandeel contracten voor onbepaalde tijd groeit in een jaar tijd van 28 procent naar 33 procent. Voor contracten van bepaalde tijd stijgt het aandeel iets minder sterk, namelijk van 45 procent naar 47 procent. Dit wijst erop dat uitzendcontracten inderdaad ingewisseld worden voor arbeidsovereenkomsten direct bij de werkgever.

Figuur 4.1 Dienstverbanden naar soort arbeidsovereenkomst
Bij werkhervatting 1 jaar later



Hoe groot is de kans om een uitzendcontract om te zetten in een ander type arbeidsovereenkomst? Wie heeft daarvoor de grootste kans? Deze twee vragen worden beantwoord in figuur 4.2. In de figuur is te zien dat in totaal 59 procent van de personen die bij werkhervatting een uitzendcontract hadden, dat een jaar later ook hebben. 27 procent heeft een jaar later een contract voor bepaalde tijd en 14 procent een contract voor onbepaalde tijd. Als we kijken naar leeftijd, zien we dat ouderen vaker een uitzendcontract behouden.

Figuur 4.2 Soort arbeidsovereenkomst 1 jaar later van personen met een uitzendcontract bij werkhervatting



Opvallend is het grote verschil tussen de hoog opgeleiden en de laag en middelbaar opgeleiden. Van de hoog opgeleiden met een uitzendcontract bij werkherhervatting heeft slechts 44 procent een jaar later nog steeds uitzendwerk. De middelbaar opgeleiden zitten met 59 procent ongeveer op het gemiddelde. Voor de laag opgeleiden is dit aandeel iets boven gemiddeld met 63 procent. Verder is in de figuur te zien dat mannen iets vaker op uitzendbasis blijven werken dan vrouwen (62 procent om 52 procent). Ook is de kans om een uitzendcontract in te ruilen in de nationaal decentraal gelegen regio's¹³ het kleinst is gebleken.

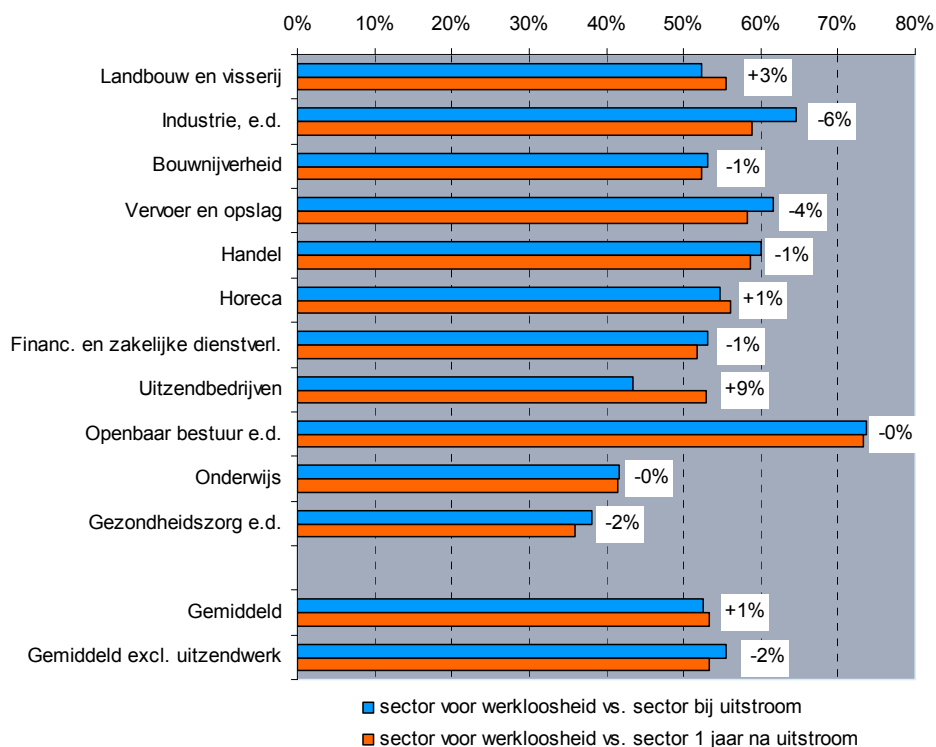
Samengevat kan men stellen dat de daling in het aandeel uitzendwerk onder de baanvinders van 2009 erop wijst dat het aannemen van uitzendwerk inderdaad kan leiden tot een contract direct bij een werkgever. De kans hierop verschilt echter sterk afhankelijk van opleidingsniveau en leeftijd.

4.3 Sectorale mobiliteit in het eerste jaar na werkherhervatting

Zoals blijkt uit hoofdstuk 3 van dit rapport, moeten personen die wisselen van sector gemiddeld genomen meer inleveren qua arbeidsvoorwaarden dan personen die wel weer aan het werk gaan in dezelfde sector als waaruit ze werkloos zijn geworden. Toch wisselt meer dan de helft van de baanvinders van sector. Een reden hiervoor is dat de kansen op werk in de ene sector groter zijn dan in de andere sector. Ook de uitzendsector speelt een belangrijke rol in de werkherhervatting (zie tabel 3.3).

Als een werkzoekende noodgedwongen wisselt van sector omdat het in de sector van voor werkloosheid te moeilijk is om werk te vinden, bestaat de kans dat deze persoon in een later stadium weer terugkeert in de oorspronkelijke sector. Om dit te onderzoeken, vergelijken we naar de sector waarin iemand werkzaam is precies één jaar na werkherhervatting met de sector van waaruit die persoon werkloos werd.

Figuur 4.3 Aandeel intersectorale mobiliteit tussen de sector voor werkloosheid en de sector 1 jaar na werkherhervatting, uitgezet tegenover het aandeel intersectorale mobiliteit tussen de sectoren voor en na werkloosheid



¹³ Zie bijlage 4 voor de indeling van de arbeidsmarktregio's binnen de vier categorieën

In figuur 4.3 zijn de werkhervatters van 2009 opgesplitst naar de 11 brede sectoren. De oranje (onderste) balken geven het aandeel werkhervatters weer dat een jaar na werkhervatting in een andere sector werkt dan de sector van waaruit ze werkloos zijn geworden. De blauwe (bovenste) balken geven het aandeel weer dat bij de werkhervatting in een andere sector ging werken dan de sector voor werkloosheid. Voor alle sectoren behalve de landbouw, de horeca en de uitzendbedrijven is er sprake van een lagere intersectorale mobiliteit als we de sector één jaar na uitstroom vergelijken met de sector voor werkloosheid. Dit betekent dat er in lichte mate sprake is van zogenaamd terugkeergedrag naar de oorspronkelijke sector.

Vooraf in de industrie en de vervoer en opslag zien we een sterke terugkeer naar de oorspronkelijke sector met afnamen in intersectorale mobiliteit van respectievelijk 6 en 4 procentpunten. Dit heeft ermee te maken dat in deze sectoren beroepsspecifieke competenties erg belangrijke rol spelen in het werkproces en dat veel van deze competenties moeilijk overdraagbaar zijn naar andere sectoren. Voor deze werknemers zijn de kosten (bijvoorbeeld in termen van loonverlies) om van sector te wisselen groot en zij keren dan ook sneller weer terug naar de sector waar hun competenties het best tot hun recht komen.

Voor de sectoren waar het aandeel intersectorale mobiliteit juist is toegenomen (landbouw, horeca en uitzendbedrijven) is dit niet verrassend. De contracten in deze sectoren zijn vaak van tijdelijke aard. In de landbouw en horeca is dit vanwege de seizoensafhankelijkheid en in het uitzendwezen vanwege de aard van de sector. Als we de gemiddelde mobiliteit vergelijken, zien we een lichte toename in de intersectorale mobiliteit. Deze toename wordt echter bijna volledig veroorzaakt door personen die oorspronkelijk vanuit een uitzendcontract werkloos zijn geworden. Als we de uitzendcontracten niet mee tellen komen we uit op een daling in de intersectorale mobiliteit van 55 procent naar 53 procent.

Is het rendabel om terug te keren naar de sector van voor werkloosheid? In het rapport over sectorale mobiliteit in 2009 is te zien dat baanvinders die na werkloosheid gaan werken in een andere sector er in loon op meer op achteruit zijn gegaan dan personen die in dezelfde sector zijn gebleven (-13 procent om -4 procent). Wisselen van sector betekent vaak dat bepaalde sectorspecifieke competenties niet volledig benut kunnen worden in de nieuwe sector van werk. Dit laat zich zien in een daling van het loon. Een terugkeer naar de oorspronkelijke sector zou de sectorspecifieke competenties weer waardevol kunnen maken wat in theorie zou moeten leiden tot een hoger loon.

Tabel 4.2 Ontwikkeling maandloon (35 jaar en ouder) in het eerste jaar na werkhervatting, uitgesplitst naar mobiliteit tussen sectoren

Type mobiliteit	Maandloon bij uitstroom	Maandloon 1 jaar na uitstroom	Procentuele Toename
A → A → A	€ 2.189	€ 2.225	2%
A → A → B	€ 1.674	€ 1.809	8%
A → B → A	€ 1.758	€ 2.035	16%
A → B → B	€ 1.924	€ 1.990	3%
Gemiddelde	€ 1.960	€ 2.046	4%

Tabel 4.2 geeft het gemiddelde maandloon weer van alle baanvinders ouder dan 35 jaar bij werkhervatting en precies een jaar later. Er worden 4 typen mobiliteit onderscheiden. AAA betekent dat iemand voor werkloosheid werkte in sector A, daarin weer werk gevonden heeft en ook een jaar later nog steeds in die sector werkzaam is. ABB betekent dat iemand na de werkloosheid is gaan werken in een andere sector (sector B) en daarin is blijven werken. De combinatie ABA is de mobiliteit van iemand die het werk heeft hervat in een andere sector en vervolgens

binnen een jaar weer is teruggekeerd naar de oorspronkelijke sector van voor werkloosheid. Er is gekozen om iedereen onder 35 jaar niet mee te nemen in deze vergelijking omdat deze groep gemiddeld genomen nog te weinig sectorspecifieke competenties heeft kunnen opdoen. De verwachting is namelijk dat het terugkeren naar de sector van voor werkloosheid pas op later leeftijd een verschil in loon oplevert.

Gemiddeld genomen stijgt het loon van de baanvinders uit 2009 met 4 procent in het eerste jaar na werkhervatting. De uitsplitsing naar verschillende types van mobiliteit laat duidelijk zien dat personen die terugkeren naar de sector van voor werkloosheid (type ABA) de grootste stijging in maandloon hebben (+16 procent). Dit bevestigt het vermoeden dat de loondaling als gevolg van intersectorale mobiliteit rondom een periode van werkloosheid te maken heeft met het verlies van waarde van de sectorspecifieke competenties in andere sectoren. Door later terug te keren naar de oorspronkelijke sector krijgen deze competenties hun waarde weer terug. Desondanks keert slechts 14 procent van de baanvinders die van sector zijn gewisseld bij werkhervatting, binnen het jaar terug naar de oorspronkelijke sector. Een reden voor dit lage aandeel kan zijn dat de werknemers die terug willen keren (nog) geen kans daartoe hebben gezien. Het in eerste instantie uitwijken naar een andere sector was immers niet voor niets. Daarnaast zal een deel van de werknemers tevreden zijn met de baan in de nieuwe sector en niet van plan zijn om terug te keren.

Bijlage 1 De onderzoekspopulatie

Dit onderzoek is mogelijk geworden door koppeling van twee gegevensbronnen van UWV:

- In Sonar worden alle werkzoekenden geregistreerd.
- De polisadministratie waarin alle werknemers in Nederland staan geregistreerd.

Beide administraties worden sinds enkele jaren binnen één organisatie beheerd. De koppeling van de gegevensbestanden op persoonsniveau maakt het mogelijk om werkzoekenden te volgen in de tijd. Daarmee is precies na te gaan welke baan een werkzoekende had voordat hij werkloos werd en in welke baan hij weer het werk hervat. De werknemersadministratie bevat verschillende kenmerken over banen, zoals de sector waarin de werkgever valt, de contractduur (bepaalde of onbepaalde tijd) en het aantal gewerkte dagen en salaris. In het onderzoek ligt het accent op de sector voor en na werkloosheid. Het Nederlandse bedrijfsleven is in deze notitie ingedeeld in 11 brede sectoren of bedrijfstakken.

Zelfstandigen (zowel met als zonder personeel in dienst) blijven buiten beschouwing. Informatie over zelfstandigen is namelijk niet op een dergelijk detailniveau beschikbaar.

In totaal werden 565.000 inschrijvingen als niet-werkende werkzoekende beëindigd in 2010¹⁴. Van ongeveer tweederde is de baan van werkherhervatting bekend (364.000 personen). De anderen zijn uitgestroomd om diverse redenen, zoals een verlopen inschrijving, ziekte (waardoor men in de ziektewet komt), het starten van een opleiding of werkherhervatting als zelfstandige.

Om de baan-werkloosheid-baan bewegingen in kaart te brengen, moet ook de baan voorafgaand aan werkloosheid bekend zijn. Voor de meeste werkherhervatters kon dit worden achterhaald. In totaal kon de baan-werkloosheid-baanmobiliteit van 271.000 werkherhervatters uit 2009 en 338.000 werkherhervatters uit 2010 worden onderzocht.

Tabel B1.1 Omvang van de onderzoeksgroep

tabel D1.1 Omvang van de onderzoeksgroep			
baan voorafgaand aan werkloosheid	baan na werkloosheid		totaal
	bekend	onbekend	
2009			
bekend	270.927	56.969	327.896
onbekend	47.265	88.122	135.387
totaal	318.192	145.091	463.283
2010			
bekend	338.246	113.852	452.098
onbekend	25.794	86.922	112.716
totaal	364.040	200.774	564.814

Ongeveer tweederde van de uitgeschreven werkzoekenden bij UWV WERKbedrijf heeft dus een baan gevonden. Wat is er met de uitgestroomde werkzoekenden gebeurd die geen baan volgens de polisadministratie hebben gevonden? Het uitstroombonderzoek van Heliview ten behoeve van UWV Werkbedrijf geeft hier antwoord op.

¹⁴ Dit de zogenoemde *gecorrigeerde* uitstroom, waarin administratieve uitschrijvingen buiten beschouwing worden gelaten (zoals uitschrijvingen die binnen 30 dagen worden gevolgd door een herinschrijving wegens het niet op tijd verlengen van de inschrijving, etc.).

Het grootste deel van de uitgeschreven werkzoekenden, dat geen werk heeft gevonden, wisten niet dat hun inschrijving was beëindigd. Dit betrof vooral personen met een verlopen inschrijfbewijs. Een andere reden die vaak genoemd werd, was dat men momenteel in de Ziektewet zit.

Tabel B1.2 Redenen voor uitschrijving als werkzoekende (exclusief werkhervatting)

Overige redenen voor uitschrijving	aandeel
Staat nog ingeschreven / niet op de hoogte van uitschrijving	33%
Ziektewet	16%
Terug naar school / ga weer studeren	10%
Pensioen / Vut	6%
Recht op uitkering vervallen / geen recht op uitkering	6%
Verwacht geen werk te vinden via UWV Werkbedrijf	4%
Gestart als zelfstandig ondernemer	3%
Vergeten inschrijving te verlengen	3%
Overig	18%
Totaal overige redenen voor uitschrijving	100%

Bron: bewerking van 'Uitstroomonderzoek t.b.v. UWV Werkbedrijf', maart 2010, Heliview Research

Bijlage 2 Gebruikte sectorindeling

Sector	Brede sector
1 Agrarisch bedrijf	Landbouw en visserij
2 Tabakverwerkende industrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
3 Bouwbedrijf	Bouwnijverheid
4 Baggerbedrijf	Bouwnijverheid
5 Hout en emballage industrie, houtwaren- en borstelindustrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
6 Timmerindustrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
7 Meubel- en orgelbouwindustrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
8 Groothandel hout, zagerijen, schaverijen en houtbereiding	Handel
9 Grafische industrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
10 Metaalindustrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
11 Electrotechnische industrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
12 Metaal- en technische bedrijfstakken	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
13 Bakkerijen	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
14 Suikerverwerkende industrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
15 Slagersbedrijven	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
16 Slagers overig	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
17 Detailhandel en ambachten	Handel
18 Reiniging	Financiële en zakelijke dienstverlening
19 Grootwinkelbedrijf	Handel
20 Havenbedrijven	Vervoer en opslag
21 Havenclassificeerders	Financiële en zakelijke dienstverlening
22 Binnenscheepvaart	Vervoer en opslag
23 Visserij	Landbouw en visserij
24 Koopvaardij	Vervoer en opslag
25 Vervoer KLM	Vervoer en opslag
26 Vervoer NS	Vervoer en opslag
27 Vervoer Posterijen	Vervoer en opslag
28 Taxi- en ambulancevervoer	Vervoer en opslag
29 Openbaar vervoer	Vervoer en opslag
30 Besloten busvervoer	Vervoer en opslag
31 Overig personenvervoer te land en in de lucht	Vervoer en opslag
32 Overig goederenvervoer te land en in de lucht	Vervoer en opslag
33 Horeca algemeen	Horeca
34 Horeca catering	Horeca
35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	Gezondheidszorg, welzijn en cultuur
38 Banken	Financiële en zakelijke dienstverlening
39 Verzekeringswezen en ziekenfondsen	Financiële en zakelijke dienstverlening
40 Uitgeverij	Financiële en zakelijke dienstverlening
41 Groothandel I	Handel
42 Groothandel II	Handel
43 Zakelijke dienstverlening I	Financiële en zakelijke dienstverlening
44 Zakelijke dienstverlening II	Financiële en zakelijke dienstverlening
45 Zakelijke dienstverlening III	Financiële en zakelijke dienstverlening
46 Zuivelindustrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
47 Textielindustrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
48 Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
49 Chemische industrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
50 Voedingsindustrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
51 Algemene industrie	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
52 Uitzendbedrijven	Uitzendbedrijven
53 Bewakingsondernemingen	Financiële en zakelijke dienstverlening
54 Culturele instellingen	Gezondheidszorg, welzijn en cultuur
55 Overige takken van bedrijf en beroep	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
56 Schildersbedrijf	Bouwnijverheid
57 Stukadoorsbedrijf	Bouwnijverheid
58 Dakdekkersbedrijf	Bouwnijverheid
59 Mortelbedrijf	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
60 Steenhouwersbedrijf	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
61 Overheid: onderwijs, wetenschappen	Onderwijs
62 Overheid: rijk, politie, rechterlijke macht	Openbaar bestuur en overheidsdiensten
63 Overheid: defensie	Openbaar bestuur en overheidsdiensten
64 Overheid: provincie, gemeente, waterschap	Openbaar bestuur en overheidsdiensten
65 Overheid: openbare nutsbedrijven	Industrie, delfstoffen en nutsbedrijven
66 Overheid: overige instellingen	Openbaar bestuur en overheidsdiensten
67 Werk en (re)integratie	Financiële en zakelijke dienstverlening
68 Railbouw	Bouwnijverheid
69 Telecommunicatie	Financiële en zakelijke dienstverlening

Bijlage 3 Gebruikte beroepenindeling

ROA-beroepsklassen en onderliggende ROA-beroepsgroepen	
<i>Agrarische beroepen</i>	<i>Economisch-administratieve beroepen</i>
Milieuhygiënisten en agrarisch vertegenwoordigers	Administratieve transportemployés
Agrarische vakkrachten	Medisch secretaresses
Agrarische bedrijfshoofden	Productieplanners
Agrarische hulparbeiders	Boekhouders en secretaresses
Agrarische arbeiders	Commercieel employés
Landbouwmachinebestuurders en vissers	Technisch-commercieel employés
Landbouwkundigen	Juridisch en fiscaal medewerkers
	Verzekeringsagenten
<i>Technische en industrieberoepen</i>	Bedrijfshoofden
Schoen- en kleermakers	Organisatie-adviseurs
Procesoperators	Assistent accountants
Technisch analisten	Commercieel medewerkers
Architecten en bouwkundig projectleiders	Technisch-bedrijfskundig medewerkers
Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders	Juridisch, bestuurlijk medewerkers
Bedrijfshoofden metaalbewerking	Leidinggevenden
Werktuigbouwkundig ontwerpers en hoofden technische dienst	Kantoorhulp, inpakkers en colporteurs
Elektrotechnisch ontwerpers en bedrijfshoofden	Ondersteunende administratieve hulpkrachten
Procestechnologen	Receptionisten en administratieve employés
Laboranten	Economen
Hoofden technische dienst	Organisatiedeskundigen
Aannemers en installateurs	Accountants
Weg- en waterbouwkundige vakkrachten	Juristen
Bankwerkers en lassers	Managers
Monteurs	
Elektronicamonteurs	<i>Openbare orde- en veiligheidsberoepen</i>
Elektromonteurs	Brandweerlieden
Grafische vakkrachten	Politieagenten, onderofficieren en beveiligingsemployés
Productiemedewerkers	Aspirant politieagenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten
Laboratorium-assistenten	Politie-inspecteurs en officieren
Conciërges	
Bouwvakkers	<i>Pedagogische beroepen</i>
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	Docenten 2e graads zonder specialisatie
Metaalarbeiders	Onderwijskundig medewerkers
Assembleurs	Leraar basisonderwijs
Monteurs en controleurs elektrotechnische producten	Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (2e graads)
Grafisch productiepersoneel	Docenten landbouw en techniek (2e graads)
Mechanisch operators	Docenten economisch-administratieve vakken (2e graads)
Confectie-arbeiders	Docenten talen en expressie
Natuurwetenschappers	Docenten sociale vakken (2e graads)
Werktuigbouwkundigen	Rij-instructeurs
Weg- en waterbouwkundigen	Sportinstructeurs
Elektrotechnici	Docent 1e graads zonder specialisatie
Materiaalkundigen	Onderwijskundigen en pedagogen
	Docenten exacte, medische en verzorgende vakken (1e graads)
<i>Transportberoepen</i>	Zweminstructeurs
Schippers en conducteurs	Docenten landbouw en techniek (1e graads)
Stewardessen	Docenten economisch-administratieve vakken (1e graads)
Vliegers, scheepskapiteins en leidinggevenden transport	Docenten letteren (1e graads)
Laders en lossers	Docenten sociale vakken (1e graads)
Chauffeurs	
<i>Informatica beroepen</i>	<i>Medische en paramedische beroepen</i>
Programmeurs	Verplegenden en doktersassistenten
Technisch systeemanalisten	Apothekersassistenten en medisch laboranten
Systeemanalisten	Therapeuten en verpleegkundigen
Informatici	Medisch analisten
	Afdelingshoofden zorginstelling
	Verpleeghulp en leerling-verpleegkundigen
	Artsen
	Apothekers

(zie vervolg op volgende pagina)

(vervolg)

ROA-beroepsklassen en onderliggende ROA-beroepsgroepen

Verzorgende en dienstverlenende beroepen

Bakkers en slaggers
Ziekenverzorgenden
Winkeliers
Verzorgend personeel
Bedrijfshoofden horeca
Verkopers
Hulpkrachten horeca en verzorging
Café- en snackbarhouders
Vakkenvullers
Interieurverzorgers

Sociaal-culturele beroepen

Activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling
Medewerkers sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid
Sociaal-wetenschappelijk medewerkers
Hoofden sociaal-cultureel werk en personeel en arbeid
Sociaal-wetenschappelijk onderzoekers

Culturele beroepen

Bibliotheekassistenten
Grafisch ontwerpers
Tolken, vertalers en schrijvers
Bibliothecarissen
Kunstenaars
Geestelijk verzorgers
Jornalisten
Geestelijken
Taalkundigen

Bijlage 4 Model voor kans op intersectorale mobiliteit

In paragraaf 3.3 zijn de resultaten gepresenteerd van een econometrisch model, dat de invloed meet van verschillende achtergrondkenmerken van een werkzoekende op de kans om van sector te wisselen.

Waarom gebruiken we hiervoor een econometrisch model? Het percentage intersectoraal mobiele werkzoekenden naar bijvoorbeeld opleidingsniveau laat zien dat middelbaar opgeleiden vaker van sector wisselen dan laagopgeleiden. Hieruit kunnen we niet zomaar de conclusie trekken dat de kans op het wisselen van sector groter is bij middelbaar opgeleiden. Misschien zijn middelbaar opgeleiden gemiddeld jonger dan laagopgeleiden en wordt het hogere gemeten percentage intersectorale mobiliteit niet veroorzaakt door het opleidingsniveau, maar door de lagere leeftijd. Percentages zijn niet hetzelfde als kansen.

Met behulp van een econometrisch model is het mogelijk om een meer zuivere kans op sectorale mobiliteit te schatten. In het model worden zoveel mogelijk achtergrondkenmerken gelijktijdig opgenomen, die van invloed zijn op de kans op wisseling van sector. Het model berekent de invloed van alle achtergrondkenmerken in onderlinge samenhang. Als bijvoorbeeld middelbaar opgeleiden gemiddeld jonger zijn dan laagopgeleiden, dan berekent het model de invloed van leeftijd (gecorrigeerd voor opleidingsniveau) en de invloed van opleidingsniveau (gecorrigeerd voor leeftijd).

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een logistische regressieanalyse. De techniek van een logistische regressieanalyse lijkt op de meer bekende lineaire regressieanalyse. Het grote verschil is dat de logistische regressieanalyse geschikt is voor een afhankelijke variabele (het wel of niet van sector wisselen) die maar twee waarden kan aannemen: ja of nee. Een werkzoekende heeft immers maar twee keuzen: van sector wisselen (ja) of in dezelfde sector terugkeren (nee).

Het model ziet er als volgt uit:

$$y = ax + b \rightarrow \ln(p_1/p_0) = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Waarbij:

$\ln(p_1/p_0)$ = natuurlijke logaritme van p_1/p_0 , dit wordt de logit genoemd,

P_1 = kans op intersectorale mobiliteit,

$P_0 = 1 - P_1$ = kans op intrasectorale mobiliteit,

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = verklarende kenmerken.

Het model is met verschillende verklarende variabelen geschat. De schattingsresultaten staan in tabel B4.1. De Wald-statistic geeft aan dat de sector voorafgaand aan werkloosheid verreweg de grootste invloed heeft op sectorale mobiliteit, gevolgd door leeftijd, beroep, loon voorafgaand aan werkloosheid en werkloosheidsduur. De woonregio, het opleidingsniveau en het geslacht hebben ook een kleine, maar statistisch significante, invloed.

Als we kijken naar de afzonderlijke dummies, dan is alleen de regio nabij de grote steden niet significant op 5 procent-niveau. Alle andere regio's zijn wel significant. De Chi²-toets (een test voor de "fit" van het model) is bovendien significant en dat betekent dat het model goed bij de data past (zie onderaan de tabel).

In kolom "b" staan de geschatte effecten op de natuurlijke logaritme van de kansverhouding om wel versus niet van sector te wisselen (de logit). Hoe groter de coëfficiënt, hoe groter het effect op de logit. Het is echter handiger om in kansverhoudingen te praten in plaats van de natuurlijke logaritme daarvan. Deze zijn te vinden in kolom exp(b).

De effecten worden in dit model ten opzichte van een bepaalde referentiecategorie gemeten. Bij geslacht zijn bijvoorbeeld de mannen als referentiecategorie genomen. De kans om wel versus niet van sector te wisselen is voor vrouwen 1,07 keer zo groot als voor mannen. Dit verschil is vrij gering. Maar er zijn ook kenmerken die een veel groter effect hebben, bijvoorbeeld de sector van herkomst openbaar bestuur en overheidsdiensten (3,14).

Tabel B4.1 Schattingresultaten van model

Kenmerken	b	exp(b)	Wald	sign.
<i>Geslacht (t.o.v. mannen)</i>				
vrouwen	0,06	1,07	51,9	0,00
<i>Leeftijdsklasse (t.o.v. 15 tot 27 jarigen)</i>				
27 tot 45 jarigen	-0,30	0,74	2.734,4	0,00
45 tot 65 jarigen	-0,57	0,56	1.068,3	0,00
<i>Opleidingsniveau (t.o.v. lage opleiding)</i>				
middelbare opleiding	0,06	1,07	91,0	0,00
hoge opleiding	0,11	1,12	56,5	0,00
<i>Beroepsklasse (t.o.v. technische en industrieberoepen)</i>				
agrariische beroepen	-0,18	0,83	2.536,1	0,00
culturele beroepen	0,13	1,14	50,8	0,00
economisch-administratieve beroepen	0,47	1,59	23,6	0,00
informatica beroepen	0,31	1,36	1.668,7	0,00
medische en paramedische beroepen	0,24	1,27	163,1	0,00
openbare orde- en veiligheidsberoepen	0,35	1,41	74,9	0,00
pedagogische beroepen	0,06	1,06	126,5	0,00
sociaal-culturele beroepen	0,44	1,55	4,5	0,03
transportberoepen	0,19	1,21	382,1	0,00
verzorgende en dienstverlenende beroepen	0,03	1,03	188,4	0,00
<i>Maandloon voor werkloosheid (t.o.v. 0 tot 750 euro)</i>				
750 tot 1.500 euro	-0,12	0,89	6,1	0,01
1.500 tot 2.250 euro	-0,08	0,93	1.103,5	0,00
2.250 tot 3.000 euro	-0,19	0,82	134,8	0,00
3.000 euro of meer	-0,49	0,61	50,6	0,00
<i>Werkloosheidsduur (t.o.v. 0 tot 6 mnd werkloos)</i>				
6 tot 12 mnd werkloos	0,31	1,36	2.581,5	0,00
1 tot 2 jaar werkloos	0,49	1,63	1.307,1	0,00
2 jaar of langer werkloos	0,20	1,22	1.902,1	0,00
			95,2	0,00

(vervolg op volgende pagina)

Tabel B4.1 (vervolg) Schattingresultaten van model

Kenmerken	b	exp(b)	Wald	sign.
<i>Sector voor werkloosheid (t.o.v. financiële en zakelijke dienstverlening)</i>			14.321,7	0,00
landbouw en visserij	0,43	1,54	166,8	0,00
industrie, delfstoffen en nutsbedrijven	0,80	2,22	3.161,7	0,00
bouwnijverheid	0,32	1,37	253,4	0,00
vervoer en opslag	0,35	1,42	343,7	0,00
handel	0,33	1,39	664,1	0,00
horeca	0,18	1,19	94,7	0,00
uitzendbedrijven	-0,49	0,61	1.776,0	0,00
openbaar bestuur en overheidsdiensten	1,15	3,14	1.000,8	0,00
onderwijs	-0,27	0,76	86,4	0,00
gezondheidszorg, welzijn en cultuur	-0,52	0,60	1.158,2	0,00
<i>Regio (t.o.v. sterk verstedelijkt)</i>			213,7	0,00
nabij grote steden	0,02	1,02	3,4	0,07
rond de Randstad	-0,02	0,98	5,9	0,02
nationaal decentraal	-0,12	0,89	138,6	0,00
Constante	0,05	1,05	11,0	0,00
Chi ² (df=38)	25.060			

Bijlage 5 De 30 arbeidsmarktregio's van UWV WERKbedrijf

