

Aan het werk blijven na de WW

1 mei 2024



In het kort

In 2021 waren 203.000 personen van 25 t/m 62 jaar, kort nadat zij de WW uitstroomden, aan het werk in loondienst. Deze personen worden werkhervatters genoemd. UWV onderzocht of werkhervatters meer dan een jaar aaneengesloten aan het werk bleven en welke kenmerken hierbij een rol speelden.

De belangrijkste bevindingen:

- Ruim 7 op de 10 werkhervatters (73%) uit 2021 bleven meer dan een jaar aaneengesloten aan het werk (langdurige werkhervatting). Dit kan in dezelfde baan zijn of in een andere baan. Het aandeel langdurige werkhervatting was daarmee hoger dan in 2018, 2019 en 2020. Dit hangt waarschijnlijk samen met het economisch herstel na de coronacrisis en de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt sinds 2021.
- De meeste werkhervatters hebben direct na de WW een tijdelijk contract of werken als uitzendkracht. Bij de werkhervatters met een tijdelijk contract blijft 78% langer dan een jaar aan het werk. Ook bij werkhervatters die werken als uitzendkracht blijft het merendeel langdurig aan het werk (61%).
- Binnen deze twee groepen werkhervatters zijn er verschillen in langdurige werkhervatting. Zowel werkhervatters met een tijdelijk als met een uitzendcontract blijven **minder vaak dan gemiddeld langdurig aan het werk** als zij:
 - relatief weinig uren per week werken (bij uitzendkrachten minder dan 24 uur en bij werkhervatters met een tijdelijk contract minder dan 12 uur); of
 - een agrarisch of uitvoerend bouwberoep hebben; of
 - een uurloon hebben van minder dan €12; of
 - herhaaldelijk een WW-uitkering ontvingen
- Er zijn ook werkhervatters die juist **vaker dan gemiddeld langdurig** aan het werk blijven. Bij de groep werkhervatters die als uitzendkracht werkt komt dat vaker dan gemiddeld voor als zij:
 - 36 uur of meer per week werken; of
 - een bedrijfseconomisch of administratief beroep hebben.Bij werkhervatters met een tijdelijk contract komt langdurige werkhervatting vaker dan gemiddeld voor als zij:
 - een overheid- of juridisch beroep hebben.
- Bij werkhervatters van 25 t/m 62 jaar zijn er **geen duidelijke leeftijdsverschillen** in langdurige werkhervatting. Hoewel 55-plussers gemiddeld langer werkloos zijn dan andere leeftijdsgroepen, blijven 55- t/m 62-jarigen die vanuit de WW in loondienst aan het werk gaan net zo vaak langdurig aan het werk als jongere werkhervatters.

Inleiding

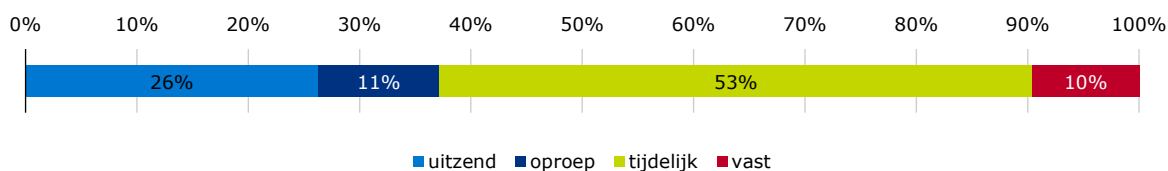
In 2021 waren 203.000 personen van 25 t/m 62 jaar met een beëindigde WW-uitkering¹ kort na beëindiging in loondienst aan het werk.² In de rest van het artikel worden zij werkhervatters genoemd. Werkhervatting betekent niet altijd een stabiele voortzetting van de loopbaan. De werkhervatting kan immers ook van korte duur zijn. Een kortdurende werkhervatting lost het probleem van werkloosheid maar tijdelijk op. Daarom is het belangrijk om zicht te krijgen op hoe langdurig mensen die tijdens of kort na de WW aan het werk zijn gegaan in loondienst aan het werk blijven.

Daarom wordt in dit artikel onderzocht of werkhervatters meer dan 12 maanden aaneengesloten in loondienst aan het werk blijven. Dat kan in dezelfde baan zijn of in een andere baan. Werkhervatting als zelfstandige wordt hier buiten beschouwing gelaten, omdat UWV hierover onvoldoende informatie heeft. Om te voorkomen dat de resultaten worden vertekend door bijbanen van scholieren of studenten en door (vroeg)pensionering, is voor de analyses een selectie gemaakt van werkhervatters in de leeftijd 25 t/m 62 jaar. Meer uitleg over hoe het onderzoek is uitgevoerd staat in bijlage 1.

Uit figuur 1 blijkt dat ruim de helft (53%) van de werkhervatters uit 2021 aan het werk ging via een tijdelijk contract³ en ruim een kwart (26%) via een uitzendcontract. De overige werkhervatters gingen aan de slag via een oproepcontract (11%) of vast contract (10%).

Figuur 1. Werkhervatters naar contractvorm

Als percentage van het aantal werkhervatters van 25-62 jaar in 2021



7 van de 10 werkhervatters langdurig aan het werk

Van de WW'ers die in 2021 weer aan het werk gingen bleef 73% langer dan een jaar aan het werk. Dit is een hoger percentage dan in 2018, 2019 en 2020, zoals te zien in figuur 2. Een mogelijke verklaring voor het hogere percentage langdurige werkhervatting in 2021 is dat deze WW'ers aan het werk gingen op een snel krappere arbeidsmarkt. WW'ers die in 2019 en 2020 aan het werk gingen kregen te maken met de coronacrisis waarbij de werkgelegenheid in een aantal sectoren door contactbeperkende maatregelen afnam. Dat het aandeel langdurige werkhervatting in 2021 ook hoger ligt dan in 2018 heeft mogelijk ook te maken met de samenstelling van de groep werkhervatters in 2021. Een deel van deze groep is door de coronamaatregelen in de WW terecht gekomen en kon na de coronacrisis mogelijk weer redelijk eenvoudig aan het werk gaan en blijven toen de economie zich sterk herstelde.⁴

¹ Beëindiging van een WW-uitkering kan zijn vanwege werkhervatting, bereiken van maximale WW-duur, of een andere reden.

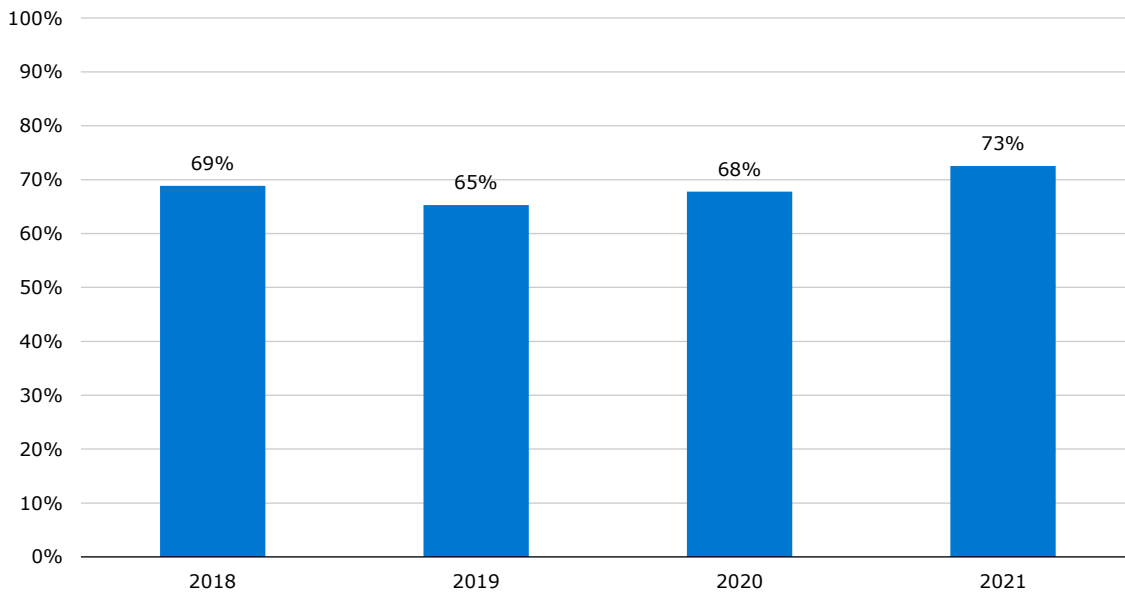
² Bij een klein deel van de personen die volgens de WW-administratie als werknemer aan het werk waren gegaan, werd geen baan gevonden in de Polisadministratie (3.000 in 2021). Zij zijn in dit artikel buiten beschouwing gelaten. Sommige werkhervatters zijn meerdere keren geteld, omdat zij meerdere keren in het jaar vanuit de WW zijn uitgestroomd naar werk (5.000 in 2021).

³ Contracten met een vooraf bepaalde looptijd en waarbij geen sprake is van een uitzendovereenkomst.

⁴ UWV (december 2022). [Sectorwisselingen van WW'ers bij werkhervatting](#).

Figuur 2. Langdurig aan het werk per uitstroomjaar

Als percentage van het aantal WW'ers van 25 t/m 62 jaar die zijn uitgestroomd naar een baan in loondienst



6 van de 10 uitzendkrachten langdurig aan het werk

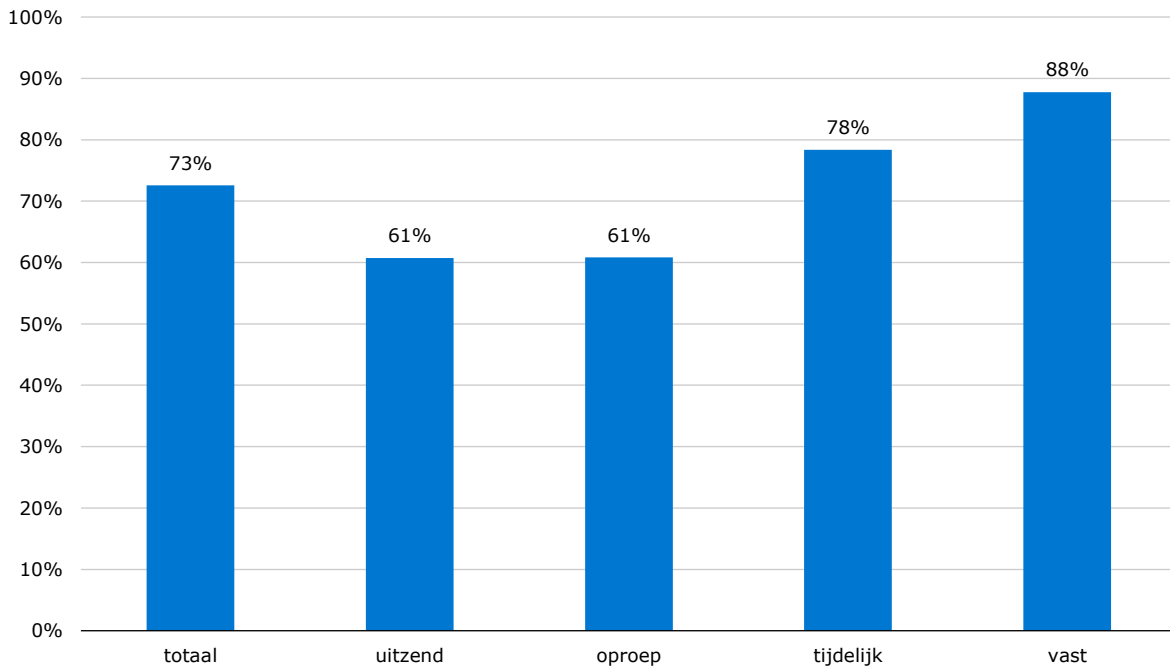
Figuur 1 liet zien dat de meeste werkherhatters in 2021 aan het werk gingen met een tijdelijk contract of met een uitzendcontract. Daarom wordt in het vervolg van deze publicatie dieper ingegaan op deze twee groepen werkherhatters.

Bij zowel werkherhatters met een uitzendcontract als bij werkherhatters met een tijdelijk contract in 2021 bleef een ruime meerderheid langer dan een jaar aan het werk. In figuur 3 is te zien dat bij werkherhatters met een uitzendcontract 61% langdurig aan het werk bleef. Bij werkherhatters met een tijdelijk contract is dit wat hoger, namelijk 78%. Hier speelt mee dat tijdelijke contracten na afloop vaak verlengd worden of worden omgezet naar een vast contract, waardoor werkherhatters meer dan 12 maanden onafgebroken in loondienst blijven. Bij uitzendcontracten wordt een groter deel van de contracten in de eerste 12 maanden beëindigd, waardoor werkherhatters één of meer maanden zonder werk kunnen zitten. Dit houdt waarschijnlijk verband met het feit dat werkgevers vaak uitzendkrachten inzetten om meer flexibiliteit te hebben in de personeelsomvang, bijvoorbeeld vanwege seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk en schommelingen in de bedrijfsdrukte. Ook komt het regelmatig voor dat uitzendkrachten zieke of om andere reden afwezige werknemers vervangen.⁵ Hierdoor blijven uitzendkrachten minder vaak voor langere duur in dienst bij een werkgever.

⁵ SCP (juni 2023). Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 4: Redenen om bepaalde vormen van flexibele arbeid in te zetten

Figuur 3. Langdurig aan het werk naar contractvorm

Als percentage van het aantal WW'ers die in 2021 zijn uitgestroomd naar een baan in loondienst



Uitzendkrachten verschillen van andere werkhervatters

Figuren 6, 7, 8 en 9 in bijlage 2 geven verschillende kenmerken van werkhervatters weer, uitgesplitst naar de contractvorm waarmee ze aan het werk gaan. Werkhervatters die met een uitzendcontract aan het werk gaan, wijken op bepaalde kenmerken af van de totale groep werkhervatters. Werkhervatters die als uitzendkracht werken:

- zijn vaker **lager opgeleid**
- hadden voorafgaande aan de werkhervatting iets vaker **relatief kort een WW-uitkering** (maximaal 6 maanden) en **relatief vaak een herhaalde WW-uitkering**⁶.
- hebben vaker een **lager uurloon**
- hebben vaker dan gemiddeld een **transport- of logistiekberoep** of een beroep in **productiewerk industrie** en minder vaak in een bedrijfseconomisch en administratief beroep. Ook voor werkhervatters met een uitzendcontract geldt echter dat bedrijfseconomisch en administratieve beroepen het meest voorkomen.

Verschillen in langdurige werkhervatting bij uitzendkrachten

Gemiddeld blijven werkhervatters met een uitzendcontract minder vaak langdurig aan het werk dan andere werkhervatters, maar ook binnen de groep werkhervatters met een uitzendcontract zijn er verschillen te zien in langdurige werkhervatting. Deze verschillen worden weergegeven in figuur 4. Het aandeel langdurige werkhervatting hangt samen met:

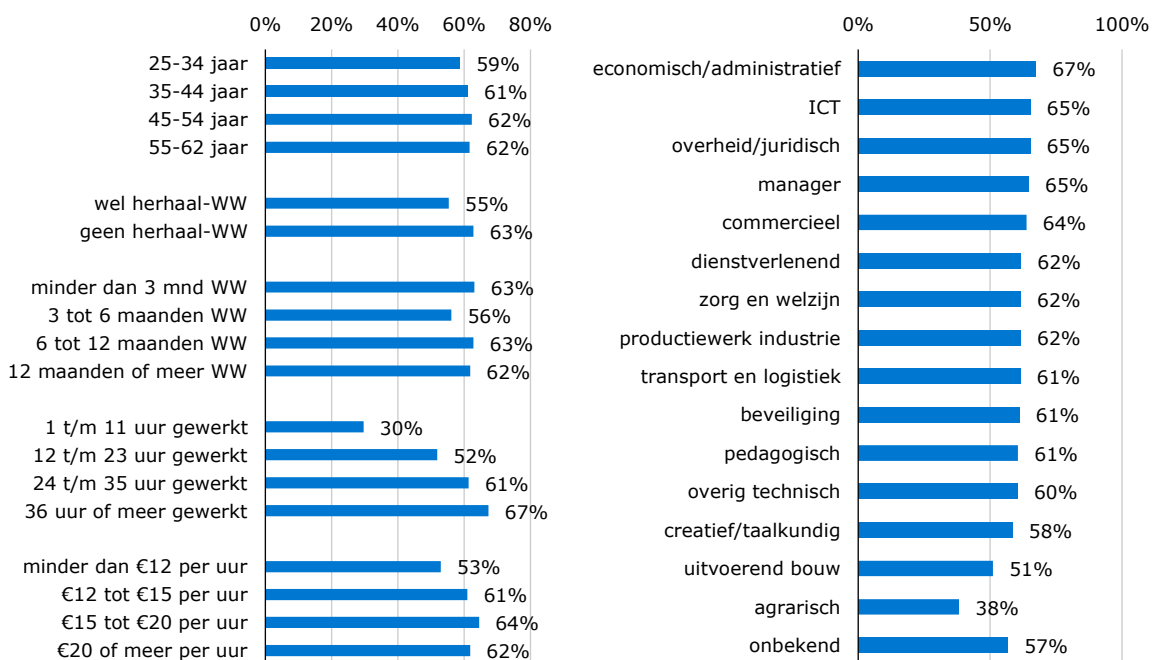
⁶ Met herhaal-WW wordt bedoeld dat een WW-uitkering is geëindigd en dat er na onderbreking van minimaal 1 maand en maximaal 11 maanden weer een WW-uitkering is gestart.

- **Wel of geen herhaal-WW:** Uitzendkrachten die in het jaar vóór instroom in de WW ook een periode een WW-uitkering ontvingen (herhaal-WW) blijven minder vaak langdurig aan het werk dan uitzendkrachten zonder herhaal-WW. Bij ruim een kwart (28%) van de werkhervatters met een uitzendcontract was sprake van herhaal-WW. In vergelijking met andere werkhervatters met een uitzendcontract hebben herhaal-WW'ers relatief vaak 55-62 jaar en hebben ze relatief vaak een uitvoerend bouwberoep of agrarisch beroep.
- **Verstreken WW-duur:** Uitzendkrachten die 3 tot 6 maanden een WW-uitkering hebben ontvangen blijven minder vaak langdurig aan het werk dan uitzendkrachten met een kortere of langere WW-duur. Bij agrarische beroepen en bij herhaal-WW'ers komt een verstreken WW-duur van 3 tot 6 maanden relatief vaak voor. Maar ook als je agrarische beroepen en herhaal-WW'ers buiten beschouwing laat, blijven werkhervatters die 3 tot 6 maanden een WW-uitkering hebben ontvangen minder vaak langdurig aan het werk dan werkhervatters met een kortere of langere verstreken WW-duur.
- **Arbeidsduur per week:** Uitzendkrachten die meer uren per week werken blijven vaker langdurig aan het werk. Van de werkhervatters met een arbeidsduur van minder dan 12 uur blijft 30% langdurig aan het werk en van de werkhervatters met een arbeidsduur van 12 tot 24 uur 52%. Bij de groep werkhervatters die fulltime aan het werk gaat (36 uur of meer per week) blijft 67% langer langdurig aan het werk. Fulltime werkhervatting komt relatief het meeste (42%) voor bij werkhervatters met een uitzendcontract. Bijna 1 op de 5 (18%) gaat minder dan 24 uur per week aan het werk.
- **Uurloon van de baan na de WW:** Uitzendkrachten met een uurloon van minder dan 12 euro per uur blijven minder vaak langdurig aan het werk dan uitzendkrachten met een hoger uurloon. Van de werkhervatters met een uitzendcontract heeft 19% een uurloon van minder dan 12 euro per uur.
- **Beroep van de werkhervatter:** Bij uitvoerende bouwberoepen en agrarische beroepen is het aandeel langdurige werkhervatting lager dan gemiddeld (uitvoerende bouwberoepen: 51% en agrarische beroepen: 38%). Uitzendkrachten met een uitvoerend bouwberoep of agrarisch beroep ontvingen vaker dan gemiddeld herhaaldelijk een WW-uitkering, maar ook bij uitzendkrachten zonder herhaal-WW is het percentage langdurige werkhervatting van agrarische beroepen en uitvoerende bouwberoepen lager dan bij andere beroepen. Van de uitzendkrachten met een uitvoerend bouwberoep blijven schilders en metaalspuiters het minst vaak langer dan een jaar aan het werk. Van de uitzendkrachten met een agrarisch beroep blijven hulpkrachten landbouw, land- en bosbouwers en hoveniers, tuinders en kwekers het minst vaak langdurig aan het werk. Uitzendkrachten met een bedrijfseconomisch of administratief beroep blijven juist vaker dan gemiddeld langer dan een jaar aan het werk (67%). Er zijn veel meer werkhervattende uitzendkrachten met een bedrijfseconomisch of administratief beroep dan met een agrarisch of uitvoerend bouwberoep (zie figuur 9 in bijlage 2).

Bij werkhervatters van 25 t/m 62 jaar met een uitzendcontract zijn er **geen duidelijke leeftjdsverschillen** in langdurig aan het werk blijven. Ook bij de groep 55-62 jaar blijft 62% langer dan een jaar aan het werk.

Figuur 4. Langdurig aan het werk naar leeftijd, herhaal-WW, verstreken WW-duur, gewerkte uren, uurloon (links) en beroepsrichting (rechts) van werkhervatters met een uitzendcontract

Als percentage van het aantal werkhervatters van 25-62 jaar in 2021



Verschillen in langdurige werkhervatting bij tijdelijke contracten

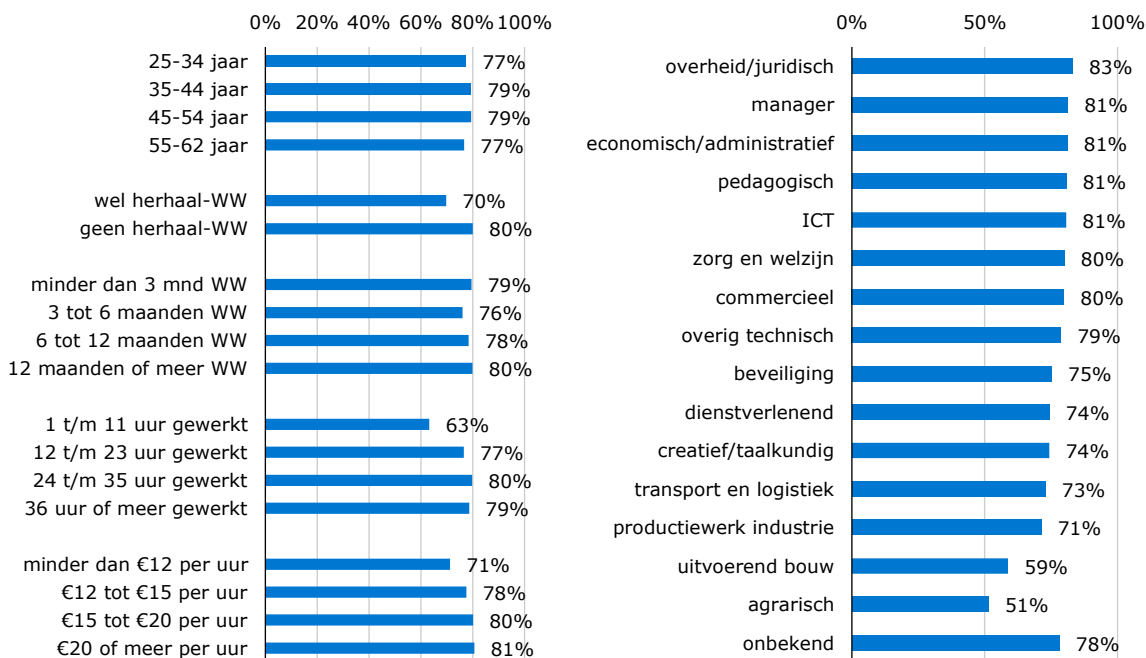
Zoals eerder beschreven blijft 78% van de werkhervatters met een tijdelijk contract langer dan een jaar aan het werk. Ook binnen deze groep zijn er verschillen in langdurige werkhervatting. Figuur 5 geeft het aandeel langdurige werkhervatting weer voor werkhervatters met een tijdelijk contract, uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken en kenmerken van de baan na de WW. Het aandeel langdurige werkhervatting hangt bij werkhervatters met een tijdelijk contract samen met:

- **Wel of geen herhaal-WW:** Werkhervatters met een tijdelijk contract die in het jaar vóór de instroom in de WW ook een WW-uitkering ontvingen (herhaal-WW) blijven minder vaak langdurig aan het werk (70%) dan werkhervatters zonder herhaal-WW (80%). Herhaal-WW komt bij werkhervatters met een tijdelijk contract minder vaak voor dan bij werkhervatters met een uitzendcontract (17% versus 28%). Bij werkhervatters met een tijdelijk contract komt herhaal-WW relatief meer voor bij agrarische beroepen en uitvoerende bouwberoepen.
- **Arbeidsduur per week:** Net als bij uitzendkrachten blijven werkhervatters met een tijdelijk contract die minder dan 12 uur per week werken minder vaak dan gemiddeld langdurig aan het werk (63%). Dit komt echter weinig voor bij werkhervatters met een tijdelijk contract: 3% werkt minder dan 12 uur per week.
- **Uurloon:** Werkhervatters met een tijdelijk contract die een relatief laag uurloon hebben (minder dan 12 euro) blijven minder vaak dan gemiddeld (71%) langdurig aan het werk. Van de werkhervatters met een tijdelijk contract heeft 16% een uurloon van minder dan 12 euro, waaronder relatief veel werkhervatters die minder dan 24 uur per week werken.
- **Beroep:** Werkhervatters met een tijdelijk contract die een agrarisch of uitvoerend bouwberoep uitoefenen, blijven minder vaak dan gemiddeld langdurig aan het werk (respectievelijk 51% en 59%), zoals ook bij uitzendkrachten het geval was. Specifieke agrarische en uitvoerende bouwberoepen die weinig langer dan een jaar aan het werk blijven zijn: hulpkrachten landbouw, land- en bosbouwers, hulpkrachten bouw en industrie, hoveniers, tuinders en kwekers, schilders en metaalspuiters. Overheid en juridisch (83%) en bedrijfseconomisch of administratieve beroepen (81%) blijven relatief vaak langdurig aan het werk. Binnen de groep werkhervatters met een tijdelijk contract heeft minder dan 5% een agrarisch, uitvoerend bouw-, of overheids- of juridisch beroep. Ongeveer 1 op de 5 werkhervatters met een tijdelijk contract heeft een bedrijfseconomisch of administratief beroep.

Ook bij werkhervatters met een tijdelijk contract zijn er **geen verschillen tussen leeftijdsklassen** in langdurige werkhervatting. Ook is nauwelijks verschil naar verstreken WW-duur.

Figuur 5. Langdurig aan het werk naar leeftijd, herhaal-WW, verstreken WW-duur, gewerkte uren, uurloon (links) en beroepsrichting (rechts) van werkhervatters met een tijdelijk contract

Als percentage van het aantal werkhervatters van 25-62 jaar in 2021



Tot slot

Deze publicatie laat zien dat WW'ers die uitstromen naar een baan in loondienst meestal langer dan een jaar aan het werk blijven. Van de 25- t/m 62-jarigen die in 2021 vanuit de WW aan het werk gingen in loondienst bleef 73% meer dan een jaar aan het werk. Dit percentage was hoger dan in eerdere jaren, wat mogelijk samenhangt met toenemende krapte op de arbeidsmarkt en werkherhervatting van WW'ers die door coronamaatregelen hun baan kwijtraakten en na afloop van deze maatregelen weer (langdurig) aan de slag konden.

Zowel bij werkherhervatters (van 25 t/m 62 jaar) met een uitzendcontract als bij werkherhervatters met een tijdelijk contract zijn er **geen verschillen naar leeftijd** in het percentage van de werkherhervatters dat meer dan een jaar aan het werk blijft. Hoewel 55-plussers gemiddeld langer werkloos zijn dan andere leeftijdsgroepen⁷, wijkt bij 55- t/m 62-jarigen het aandeel werkherhervatters dat vanuit de WW langdurig aan het werk blijft niet af van andere leeftijdsgroepen.

Wel zijn er verschillen naar contractvorm: Bij werkherhervatters met een uitzendcontract ligt het percentage langdurige werkherhervatting wat lager dan bij werkherhervatters met een tijdelijk contract, maar ook bij deze groep werkherhervatters blijft een ruime meerderheid (61%) langer dan een jaar aan het werk. Dat uitzendkrachten minder vaak langdurig aan het werk blijven is niet vreemd gezien de belangrijkste reden waarom werkgevers kiezen voor uitzendkrachten: meer flexibiliteit in de personeelsomvang.⁸ Zij zullen uitzendkrachten veelal tijdelijk inzetten. Uitzendwerk gaat dan ook vaak gepaard met veel baanwisselingen. Binnen de uitzendbranche zijn er verschillende initiatieven om te bevorderen dat meer uitzendkrachten langdurig aan het werk blijven. Zo kunnen uitzendkrachten scholingstrajecten volgen via **Doorzaam**. Een scholingstraject kan het mogelijk makkelijker maken voor een uitzendkracht om na afloop van een opdracht weer aan de slag te gaan bij een andere opdrachtgever. Daarnaast is de periode van het uitzendbeding ingekort. Dit is de periode waarin uitzendkrachten bij een uitzendbureau mogelijk alleen betaald krijgen als er werk voor hen is en gemakkelijk ontslag kunnen krijgen. Deze periode duurt sinds 2023 maximaal een jaar (voorheen maximaal 78 weken). Hierdoor kan het percentage uitzendkrachten dat langdurig aan het werk blijft gaan toenemen. Uitzendkrachten die langer dan een jaar voor hetzelfde uitzendbureau blijven werken hebben recht op een tijdelijk contract en doorbetaling van loon zo lang het contract duurt.⁹

Naast de contractvorm waarmee werkherhervatters aan het werk gaan, spelen ook andere kenmerken een rol bij langdurige werkherhervatting. Zo blijven zowel werkherhervatters met een uitzendcontract als met een tijdelijk contract minder vaak langdurig aan het werk als ze minder dan 12 uur per week werken, of als ze een agrarisch of uitvoerend bouwberoep hebben. Dit gaat echter over relatief kleine groepen werkherhervatters. Grotere groepen werkherhervatters die relatief weinig langdurig aan het werk blijven, zijn uitzendkrachten die minder dan 24 uur per week werken en werkherhervatters met een uurloon van minder dan 12 euro.

Hoewel relatief klein in omvang valt op dat bij een agrarisch of uitvoerend bouwberoep de werkherhervatting minder vaak langer dan jaar duurt dan bij andere beroepen. Bij agrarische beroepen zitten er grote pieken in de werkzaamheden. Daarom is het voor een aantal agrarische beroepen in de glastuinbouw en open teelt mogelijk om een seizoenovereenkomst af te sluiten, waarin voor langere tijd op basis van een tijdelijk contract wordt gewerkt met een onderbreking van ten minste 3 maanden.¹⁰ Ook sommige uitvoerende bouwberoepen zijn niet het hele jaar mogelijk vanwege het weer, zoals wegmarkeerder, asfaltwerker, machinist of balkman.¹¹ Bij schilders en glazetters wordt het seizoen verdeeld tussen een hoogseizoen in voorjaar en zomer en een laagseizoen in de herfst en de winter en gelden afwijkende regels over achter elkaar afsluiten van tijdelijke contracten.¹²

⁷ UWV (2023). [Steeds meer 55-plussers aan het werk](#)

⁸ SCP (juni 2023). [Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 4.](#)

⁹ <https://www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/rechten-uitzendkracht/>

¹⁰ [WGL-Factsheet-WWZ-ONLINE-2017.pdf \(werkgeverslijn.nl\)](#), geraadpleegd op 4-4-2024.

¹¹ <https://www.bouwendnederland.nl/kennis/arbeidsovereenkomsten/arbeidsovereenkomst>, geraadpleegd op 4-4-2024.

¹² CAO SAVAG, geraadpleegd op 4-4-2024.

Bijlage 1: Hoe is dit onderzoek uitgevoerd?

Dit onderzoek is uitgevoerd op gegevens over WW'ers van wie de WW-uitkering in 2021 is geëindigd en die in de maand van beëindiging of uiterlijk de maand erna een baan in loondienst hadden ('werkhervatters'). De gegevens bestaan uit achtergrondkenmerken van de WW'ers (vanuit de WW-administratie) en kenmerken van de baan waarin de WW'ers aan het werk zijn gegaan (vanuit de Polisadministratie).

Om vertekening van de resultaten door bijbaantjes en pensionering te voorkomen is voor de analyses een selectie gemaakt van WW'ers in de leeftijd 25 t/m 62 jaar. Werkhervatters waarvan de WW-uitkering in 2021 is geëindigd zijn vergeleken met de werkhervatters waarvan de WW-uitkering in 2018 is geëindigd, om te beoordelen of de uitkomsten uit de analyses in verschillende perioden (vóór en na corona) niet te veel verschillen. In 2021 en 2018 bleken dezelfde kenmerken samen te hangen met langdurige werkhervatting.

Voor dit artikel zijn diverse bivariate analyses uitgevoerd om inzicht te krijgen in de samenhang tussen verschillende kenmerken en wel of niet langer dan een jaar aan het werk blijven. Aanvullend is een multiple logistische regressieanalyse¹³ uitgevoerd om na te gaan welke kenmerken het sterkst samenhangen met langdurige werkhervatting en welke verbanden zichtbaar zijn als gecorrigeerd wordt voor de invloed van andere kenmerken. Dit multiple logistische regressiemodel liet zien dat de grootste verschillen tussen wel of niet langer dan een jaar aan het werk blijven, samenhangen met de contractvorm na de WW, beroep en het aantal gewerkte uren na de WW. Andere kenmerken die meegenomen zijn in de analyse zijn: opleidingsniveau, uurloon na de WW, leeftijdsklasse, verstreken WW-duur en een kenmerk voor herhalings-WW¹⁴. Een beperking van het logistische regressiemodel is dat de verklaaringskracht relatief laag uitkomt (Nagelkerke R^2 11,5% zowel in 2021 als in 2018) en dat er te veel samenhang zit tussen verschillende kenmerken. Om deze reden worden in dit artikel alleen verschillen tussen groepen werkhervatters weergegeven in het aandeel langdurige werkhervatting en wordt er geen model gepresenteerd dat duurzame werkhervatting verklaart op basis van verschillende kenmerken.

In dit artikel onderscheiden we beroepen op basis van de volgende indeling naar beroepsklassen¹⁵, met bijbehorende voorbeeldberoepen:

- pedagogische beroepen (BRC 01). Bijvoorbeeld: medewerkers kinderopvang en onderwijsassistenten.
- creatieve en taalkundige beroepen (BRC 02). Bijvoorbeeld: grafisch vormgevers en productontwerpers, journalisten, auteurs en taalkundigen.
- commerciële beroepen (BRC 03). Bijvoorbeeld: verkoopmedewerkers detailhandel, marketingadviseurs, callcentermedewerkers en vertegenwoordigers.
- bedrijfseconomische en administratieve beroepen (BRC 04). Bijvoorbeeld: administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers, directiesecretaresses, bedrijfskundigen en organisatieadviseurs.
- managers (BRC 05)
- overheidsambtenaren, bestuurders en juristen (BRC 061 t/m 062)
- beveiligers (BRC 063). Bijvoorbeeld: beveiligingspersoneel, politie en brandweer, militaire beroepen.
- uitvoerende bouwberoepen (BRC 0731 t/m 0735 en BRC-plus 078101 t/m 078105). Bijvoorbeeld: schilders en metaalspuiters, bouwarbeiders ruwbouw, loodgieters en pijpfitters, bouwarbeiders afbouw, timmerlieden.
- productiewerk industrie. Bijvoorbeeld: productiemedewerkers, productiemachinebedieners, assemblagemedewerkers.
- overige technische beroepen (BRC overige codes beroepssegment 07). Bijvoorbeeld: technici bouwkunde en natuurkunde, ingenieurs, elektriciens en elektronicamonteurs, metaalbewerkers, machinemonteurs, lassers en plaatwerkers.
- ICT-beroepen (BRC 08). Bijvoorbeeld: software- en applicatieontwikkelaars, database- en netwerkspecialisten.
- agrarische beroepen (BRC 09). Bijvoorbeeld: hoveniers, tuinders en kwekers, land- en bosbouwers, hulpkrachten landbouw.
- zorg- en welzijnsberoepen (BRC 10). Bijvoorbeeld: sociaal werkers, verzorgenden, maatschappelijk werkers, psychologen, artsen, medisch praktijkassistenten.

¹³ Statistische analyse waarbij een kans wordt verklaard door naar meerdere kenmerken tegelijkertijd te kijken.

¹⁴ Kenmerk met als waarden "Waar" of "Niet waar" voor de toets of een WW'er in de 12 maanden voorafgaand aan de instroomdatum in de laatste aaneengesloten maanden met WW een eerdere maand met WW heeft gehad.

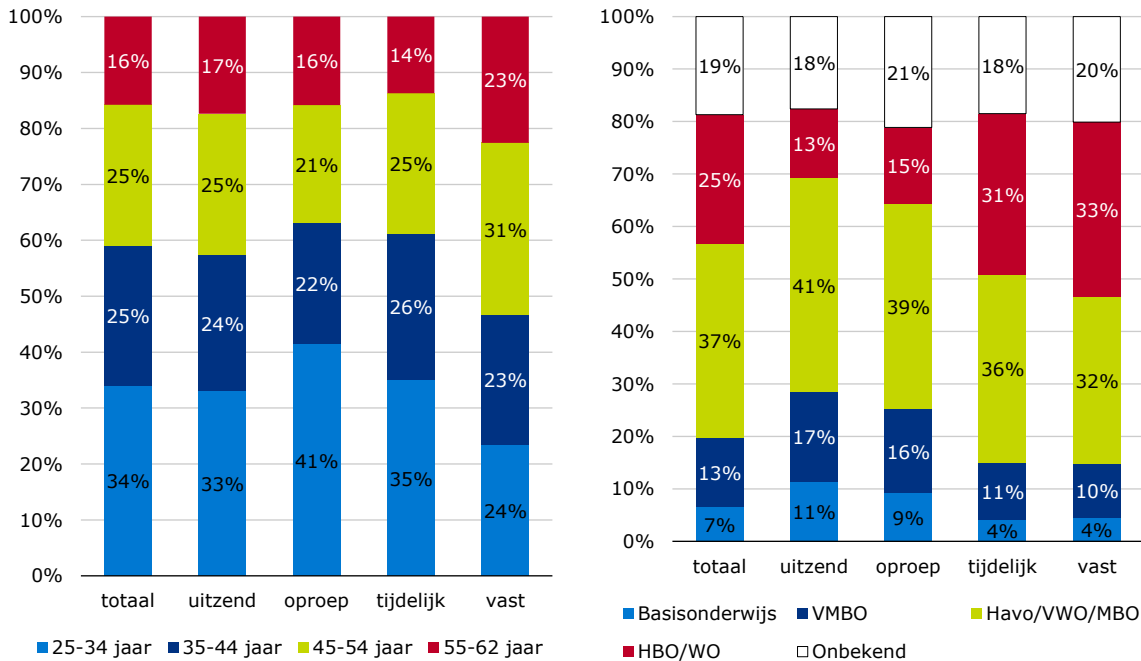
¹⁵ Beroepsklassen maken onderdeel uit van de Beroepenindeling ROA CBS (BRC). Deze beroepsindeling bestaat uit 13 beroepsklassen die verder uitgesplitst worden naar 41 beroepssegmenten en 114 beroepsgroepen (<https://www.cbs.nl/-/media/imported/onze-diensten/methoden/classificaties/documents/2015/09/beroepenindeling-roacbs-2014.pdf>). Uitvoerende bouwberoepen, productiewerk industrie en overige technische beroepen zijn voor dit onderzoek uitgesplitst, omdat deze verschillen in het percentage van de werkhervatters dat meer dan een jaar aan het werk blijft in de WW. Deze beroepen maken allemaal onderdeel uit van de beroepsklasse "technische beroepen" (BRC 07).

-
- dienstverlenende beroepen (BRC 11). Bijvoorbeeld: kelners, schoonmakers, koks, kappers en schoonheidsspecialisten.
 - transport- en logistiekberoepen (BRC 12). Bijvoorbeeld: laders, lossers en vakkenvullers en bedieners mobiele machines.

Bijlage 2: Kenmerken van werkhervatters naar contractvorm

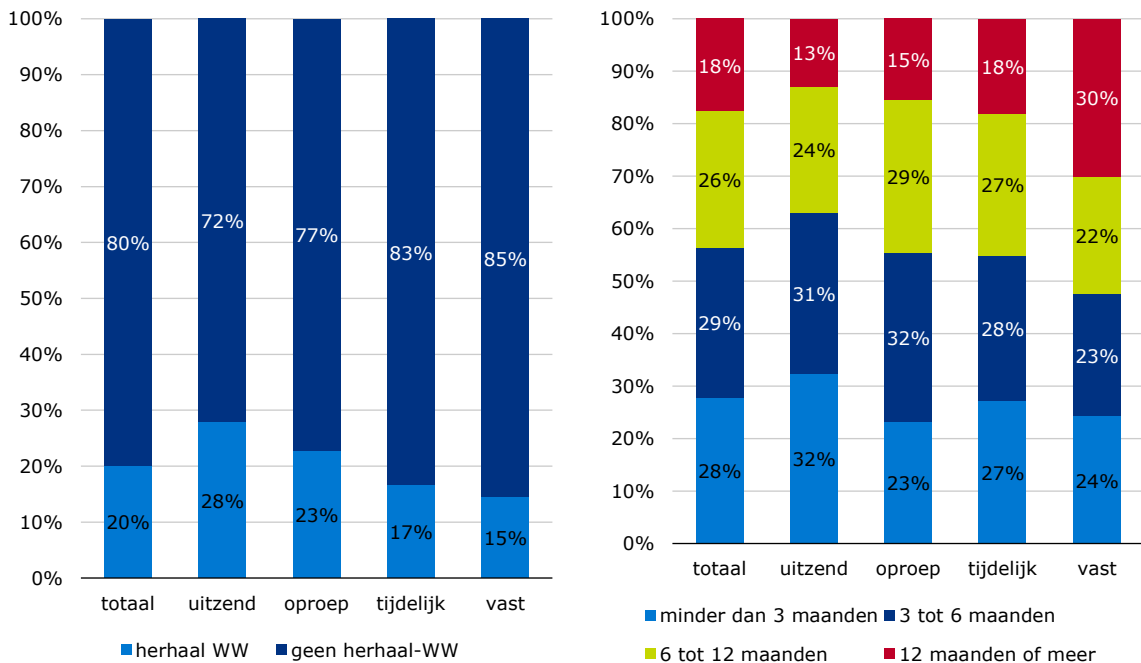
Figuur 6. Leeftijd (links) en opleidingsniveau (rechts) van werkhervatters naar contractvorm

Als percentage van het aantal werkhervatters van 25-62 jaar in 2021



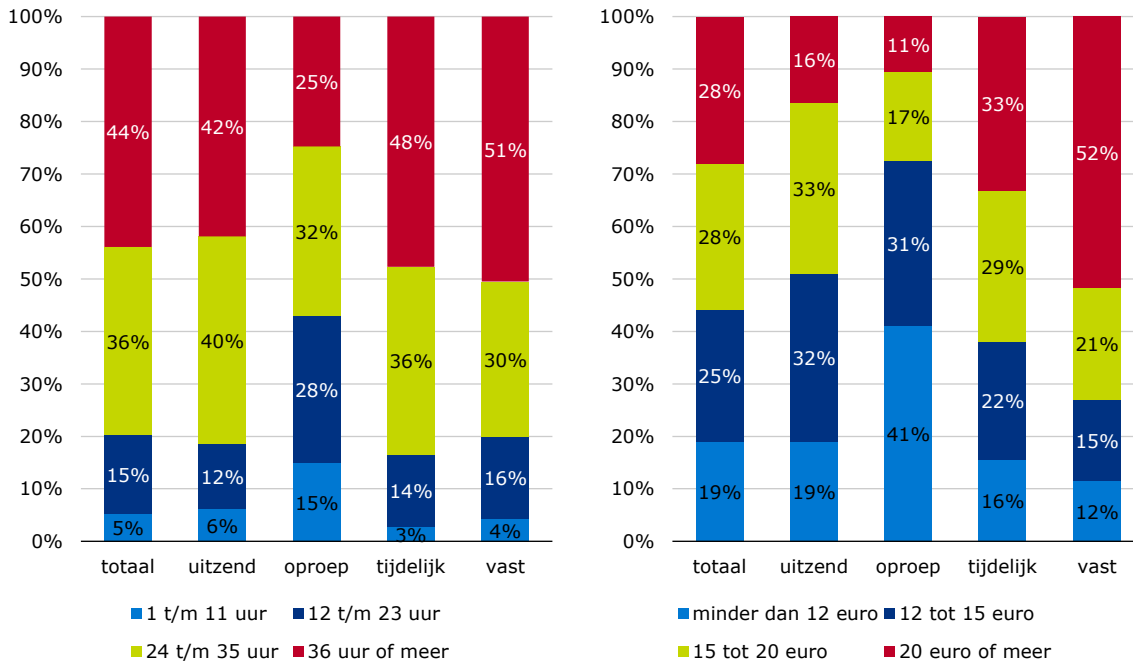
Figuur 7. Herhaal-WW (links) en verstreken WW-duur (rechts) van werkhervatters naar contractvorm

Als percentage van het aantal werkhervatters van 25-62 jaar in 2021



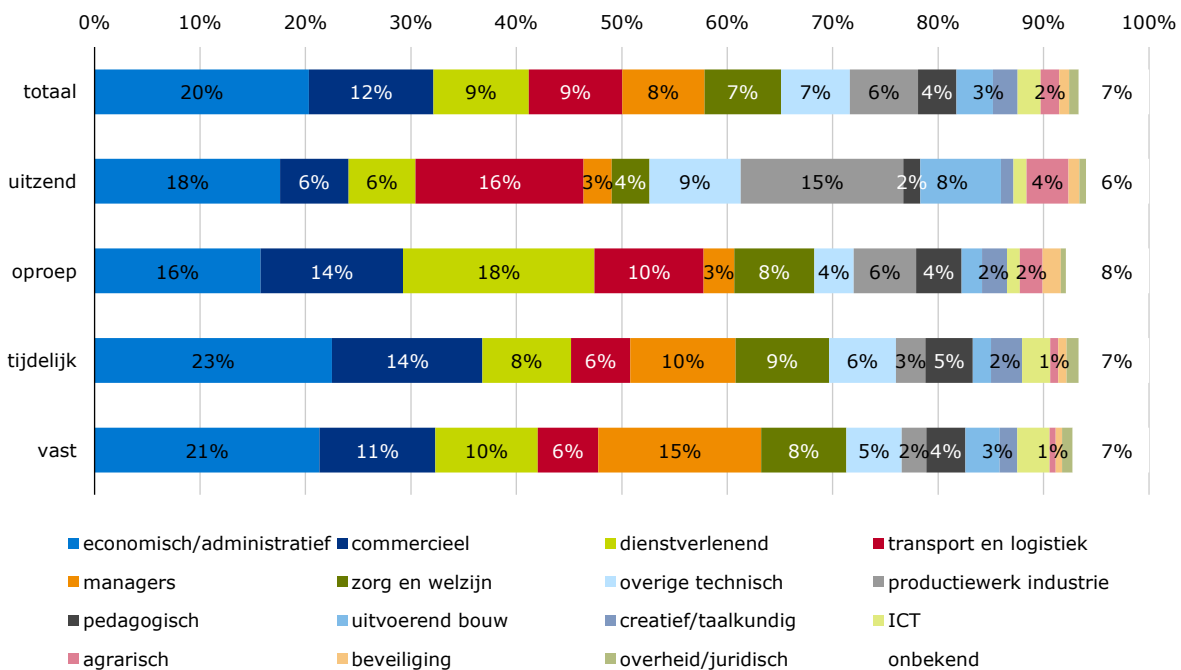
Figuur 8. Aantal gewerkte uren per week (links) en uurloon (rechts) van werkhervatters naar contractvorm

Als percentage van het aantal werkhervatters van 25-62 jaar in 2021



Figuur 9. Beroepen van werkhervatters naar contractvorm

Als percentage van het aantal werkhervatters van 25-62 jaar in 2021



Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie- en advies

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Lambrecht.vanEekelen@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185.

Auteurs

Lambrecht van Eekelen
Erica Maurits

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © 2024