

Werkzaamheid van de werkloosheidsregeling in het voortgezet onderwijs en effecten van het normatief verevenen

**Datum**

4 december 2024

Auteurs

Ruud van der Aa (CAOP)

Joyce Bendig (MOOZ)

Boukje Cuelenaere (Centerdata)

Susan Elshout (Centerdata)

Julie Nijhuis (CAOP)

Jan Dirk Vlasblom (Centerdata)

Froukje Wartenbergh (MOOZ)

© 2024 Centerdata (Tilburg)/ CAOP (Den Haag)/ MOOZ (Arnhem)

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting	5
1 Inleiding	16
1.1 Aanleiding en context	16
1.2 Doel en onderzoeksvragen	16
1.3 Onderzoeksopzet en respons	18
1.4 Leeswijzer	22
2 De werkloosheidsregeling in het voortgezet onderwijs	23
2.1 Bestanddelen van de regeling	23
2.2 Verevening van de WOVO-kosten	24
2.3 Ontwikkelingen in het aantal uitkeringsgerechtigden	27
2.4 Inzichten uit de literatuur	32
2.5 Juridische vergelijking met de regeling in andere sectoren	34
2.6 Vergelijking bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen in vo, po en mbo	37
3 Werkzaamheid van de werkloosheidsregeling in het vo	40
3.1 Overwegingen voor het gebruik van de werkloosheidsregeling	40
3.2 Overwegingen voor ontslag van oudere werknemers	42
3.3 Redenen voor ontslag	43
4 Re-integratie van medewerkers	46
4.1 Aanbod van re-integratiemaatregelen (scholen)	46
4.2 Aandacht voor ouderen in personeelsbeleid (scholen)	47
4.3 Bereidheid om weer aan de slag te gaan (medewerkers)	48
4.4 Deelname aan re-integratiemaatregelen (medewerkers)	49
4.5 Behoeftes aan (andere) re-integratiemaatregelen (scholen en medewerkers)	51
4.6 Belemmerende en bevorderende factoren (scholen en medewerkers)	52
4.7 Ingeschatte effectiviteit van de regeling	57
5 De werking van het systeem van normatief verevenen	59
5.1 De bijdrage van normatief verevenen aan re-integratie	59
5.2 Wenselijkheid van een andere verdeling in de vereveningssystematiek	60
6 Conclusies en aanbevelingen	62
6.1 Conclusies	62
6.2 Aanbevelingen	64
Gebruikte literatuur	67
Bijlage A Overzicht van geïnterviewde personen	68
Bijlage B Bovenwettelijke werkloosheidsregelingen in po, vo en mbo.	69
Bijlage C Responskenmerken enquête werkgevers	71
Bijlage D Responskenmerken enquête uitkeringsgerechtigden	72

Voorwoord

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW. Voor de totstandkoming van dit onderzoeksrapport danken wij in de eerste plaats de respondenten die een van de vragenlijsten hebben ingevuld. Een aantal van hen heeft ook deelgenomen aan een verdiepend interview en een reflectiesessie op de concept-uitkomsten. Zonder deze inbreng was dit onderzoek niet tot stand gekomen.

Daarnaast bedanken wij de medewerkers van WWplus en de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) voor het ter beschikking stellen van kwartaalrapportages en geanonimiseerde data die onontbeerlijk waren voor kwantitatief beeld van de groep uitkeringsgerechtigden. WWplus danken wij ook voor het plaatsen van een bericht op de website van WWplus, waarin uitkeringsrechtigden is gevraagd de enquête in te vullen.

Tot slot bedanken wij de begeleidingscommissie voor hun waardevolle input en feedback op de conceptvragenlijsten en het conceptrapport. De begeleidingscommissie bestond uit het ministerie van OCW (opdrachtgever) en de VO-raad.

Wij hopen dat de uitkomsten van dit rapport bijdragen aan toekomstige beleidskeuzes aangaande de werkloosheidsregelingen in het voortgezet onderwijs.

Het onderzoeksteam

Samenvatting

AANLEIDING

Hoewel de werkloosheid in het vo de laatste jaren is afgenomen, maken nog altijd ongeveer 2.000 mensen gebruik van de WW en de daaraan gekoppelde bovenwettelijke uitkering in het vo (WOVO). De WOVO bestaat uit verschillende onderdelen (aanvulling op de WW-uitkering, reparatie-uitkering voor versobering WW in 2015, en een aansluitende uitkering), die in geval van werkloosheid extra inkomensbescherming bieden voor onderwijspersoneel en biedt langer inkomensbescherming dan de reguliere ww. Daarnaast biedt de WOVO voor oudere werknemers die op het moment van werkloos worden een onderwijdsdiensttijd van minstens 15 jaar hebben en 10 jaar of minder van de AOW-leeftijd verwijderd zijn, een gegarandeerde uitkering tot de AOW-leeftijd. Naast een vermindering van het arbeidspotentieel betekent de WOVO ook een kostenpost voor de sector van meer dan 40 miljoen euro in 2023. Dit is exclusief de kosten voor de reguliere WW (€ 30,5 miljoen), de ABP premie (€ 3,8 miljoen) en de ASU AOV¹ premie (ruim € 2 miljoen), dit telt op tot € 78 miljoen. Deze kosten worden gedragen door de werkgevers in de sector, volgens een vereveningsmodel waarbij 25 procent voor rekening komt van de werkgever (van waaruit betrokkene werkloos werd) en 75 procent collectief door alle werkgevers in de sector. Deze wijze van 'normatief verevenen' wordt geacht een prikkel te geven aan zowel de individuele werkgever als aan de werkgevers collectief om werkloosheid te voorkomen en re-integratie te bevorderen.

DOEL VAN HET ONDERZOEK

Doel van het onderzoek is om de bovenwettelijke werkloosheidsregeling en het normatief verevenen te evalueren. Twee aspecten staan hierbij centraal. Ten eerste, inzicht krijgen in de toereikendheid van de financiële prikkel voor de *werkgever* (25% van de werkloosheidslasten zijn voor het veroorzakende bestuur) om de werkloosheidslasten te verlagen en (meer) werk te maken van re-integratie en behoud van personeel. Ten tweede, inzicht krijgen in de invloed van de wettelijke en bovenwettelijke uitkering (duur en hoogte) op de re-integratie-inspanningen naar werk door *werknemers*.

ONDERZOEKSVRAGEN

Het doel van het onderzoek is vertaald in drie hoofdvragen:

1. Draagt de werkloosheidsregeling in het vo (WW + WOVO) bij aan het re-integreren van (oudere) werklozen (55+'ers) of werkt deze belemmerend voor re-integratie? Functioneert de regeling als vangnet tussen twee banen? Wordt werkloosheid voorkomen c.q. verkort? Is de regeling activerend?
2. Heeft het systeem van normatief verevenen bijgedragen aan het terugdringen van de werkloosheid(skosten) in het vo? Is de prikkel van 25% voor eigen rekening van de werkgever voldoende?
3. Hoe verhouden opzet en werking van het systeem in het vo zich tot de systemen zoals we die kennen in het po en mbo?

¹ Dit betreft de premie die een werkgever betaalt voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) ter verzekering van het risico van ziekte en arbeidsongeschiktheid in de periode dat betrokkene een aansluitende uitkering (ASU) geniet.

ONDERZOEKSAANPAK

Ter beantwoording van de onderzoeksvragen is een mixed-method benadering uitgevoerd, bestaande uit (oriënterende en verdiepende) interviews, deskresearch (zowel ten aanzien van de regelingen als bestaand onderzoek), analyse van beschikbare administratieve data, een vragenlijst onder werkgevers (255 scholen en 144 besturen, responspercentage 37%) en een vragenlijst onder uitkeringsgerechtigden (188 respondenten, responspercentage ongeveer 8%). Naar functie en leeftijd is de respons onder uitkeringsgerechtigden representatief voor de populatie van uitkeringsgerechtigden. Door de (indirecte) benaderingswijze van de respondenten en de beschikbare gegevens hebben we niet kunnen controleren voor mogelijk andere selectiviteit in de respons. De respons onder scholen en besturen is representatief voor de verdeling naar grote steden (G5) en schoolgrootte. De verdeling naar bestuursgrootte (het aantal scholen onder een bestuur) is representatief na weging. In aanvulling op de enquête is met 10 uitkeringsgerechtigden en 9 werkgevers een verdiepend interview gehouden. Hierbij is gezorgd voor variatie in achtergrondkenmerken van deelnemers en variatie op enkele kernvragen in de enquête. In een afsluitende reflectiesessie zijn de conceptresultaten en aanbevelingsrichtingen besproken met een selectie van werkgevers uit de interviewronde.

Wij merken op dat dit rapport overwegend gebaseerd is op de percepties van werkgevers en uitkeringsgerechtigden, zoals die met de enquêtes en de verdiepende interviews zijn opgehaald. De beschikbare administratieve data van uitkeringsgerechtigden en hun voormalig werkgevers lieten het niet toe om verklarende analyses uit te voeren die een verband kunnen leggen tussen kenmerken van de uitkeringsgerechtigde, kenmerken van de school, kenmerken van de uitkering en de kansen op uitstroom uit de uitkering. 'Harde' uitspraken over de effectiviteit van de regeling kunnen daardoor niet worden gedaan.

RESULTATEN

Per onderzoeksvraag presenteren we de belangrijkste resultaten. Daaraan voorafgaand schetsen we een beknopt beeld van het bestand aan uitkeringsgerechtigden.

Afnemend gebruik WOVO

Sinds 2018 is het aantal uitkeringsgerechtigden gestaag gedaald van ruim 3.200 in juli 2018 naar 2.013 in juli 2023. Ten opzichte van het totaal aantal werkzame personen in het voortgezet onderwijs (111,7 duizend per oktober 2023) is dat 1,8 procent. Dit is bij benadering gelijk aan het aandeel WW-uitkeringen op het aantal werkzame personen in Nederland. Twee derde van de groep uitkeringsgerechtigden in het voortgezet onderwijs was op het moment van ontslag ouder dan 55 jaar. Ruim de helft (53%) van de uitkeringskosten van de regeling gaat naar personen die ontslagen zijn vanuit een onderwijsfunctie. De tweede groep (in termen van kosten) betreft de groep ontslagen medewerkers vanuit een managementfunctie (14%), gevolgd door onderwijsondersteunend (7%) en beheer/administratief personeel (6%). Van de overige 20 procent is de functie onbekend.

1. Draagt de werkloosheidsregeling in het vo (WW + WOVO) bij aan het re-integreren van (oudere) werklozen (55+ 'ers) of werkt deze belemmerend voor re-integratie? Functioneert de regeling als vangnet tussen twee banen? Wordt werkloosheid voorkomen c.q. verkort? Is de regeling activerend?

Jonge én oudere uitkeringsgerechtigden stromen uit regeling voordat hun uitkeringsduur eindigt

Op basis van laatst geregistreerde betaling in het uitkeringsbestand lijkt het er op dat zowel de jongste als de oudste uitkeringsgerechtigden de uitkering gemiddeld genomen niet maximaal "uitnuttten": de uitkeringsgerechtigden die jonger dan 35 waren bij ontslag en die in 2023 hun laatste uitbetaling kregen vanuit WWplus, hadden gemiddeld genomen een recht van 17 maanden, waarvan op het moment dat de laatste uitbetaling plaatsvond nog 4 maanden resteerden (ongeveer een kwart van de mogelijke uitkeringsduur). Ontslagen werknemers die op latere leeftijd ontslagen worden, gebruiken gemiddeld genomen twee derde van de maximale uitkeringsduur. Ook de mensen die op oudere leeftijd werkloos geworden zijn (60-65 jaar), ontvangen de laatste uitbetaling vaak voor de geregistreerde datum waarop het uitkeringsrecht ophoudt.. Mogelijk houdt dit verband met de overgang naar een andere uitkeringsfase (EASU), met een daarmee samenhangende daling in uitkering, maar dat hebben wij met de ons ter beschikking staande data niet kunnen onderzoeken. Alleen in de (zeer kleine) groep die na hun 66ste werkloos is geworden, ontvangt iedereen een uitkering tot de AOW-leeftijd.

WOVO en ontslagkosten spelen vooral bij ontslag oudere werknemers

Ruim de helft van de werkgevers (61%) geeft aan dat de aanvullende regelingen in het kader van de WOVO in het algemeen een (zeer) kleine rol spelen bij het aanvragen van ontslag van onderwijs(ondersteunend) personeel. Voor ongeveer een op de tien werkgevers is dit wel het geval. Vaak gaat het bij het aanvragen van ontslag (ook) om kwalitatieve gronden als functioneren en inzet. Bij het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst spelen de aanvullende regelingen soms wel een rol. Niettemin geeft een kwart van de werkgevers aan dat financiële aspecten van de WOVO, namelijk de uitkeringskosten en de eigen bijdrage hierin, een grote tot zeer grote rol hebben (gespeeld) in de overweging om oudere werknemers te ontslaan. Of voor de werkgevers naast de kosten voor de school ook de verwachte hoogte en duur van de uitkering voor de werknemer een rol speelt, is op basis van de enquête niet bekend. In het algemeen geldt dat werkgevers zich hiervan meer bewust lijken naarmate zij vaker te maken hebben gehad met ontslag van oudere werknemers. Van de bevroegde uitkeringsgerechtigden geeft een derde aan dat de aanvullende regelingen een grote tot zeer grote rol hebben gespeeld in het aanvaarden van ontslag. Voor oudere werknemers (55plussers) speelt dat vaker een rol dan voor jongere werknemers. De (door de uitkeringsgerechtigde) meest genoemde reden voor ontslag is een verstoorde arbeidsverhouding of arbeidsconflict (42%). Vanuit het perspectief van de werkgevers is de meest genoemde reden voor ontslag langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (waarop een WIA-uitkering volgt, en geen WOVO), gevolgd door verstoorde arbeidsverhoudingen en onvoldoende functioneren (onbekwaamheid of ongeschiktheid). In de praktijk betreft het vaak een combinatie van redenen, die op opeenvolgende momenten een rol kunnen spelen (bekwaamheid, werkdruk, functioneren, arbeidsconflict, ziekmelding etc). Twee procent van de bevroegde uitkeringsgerechtigden geeft aan dat zij de WOVO hebben gebruikt als mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gegaan.

Bijdrage van WOVO aan voorkomen of verkorten van werkloosheid beperkt volgens werkgevers

Op basis van drie stellingen schatten de werkgevers de doeltreffendheid van de WOVO in als beperkt:

- De helft van de werkgevers (54%) is van mening dat aan dat de aanvullende regelingen van de WOVO de werkloosheid niet verkorten. Hoewel wij dit niet kwantitatief hebben onderzocht, blijkt uit de evaluatie van de Wet Werk en Zekerheid dat extra inkomensbescherming van werklozen leidt tot een lagere kans om binnen de vastgestelde uitkeringsduur het werk te hervatten (Heyma et al., 2020).
- Ook geeft meer dan de helft van de werkgevers (57%) aan dat werkloosheid niet voorkomen wordt door de werkloosheidsregeling. Uit de eerdergenoemde ontslaggronden zou kunnen worden opgemaakt dat het ontslag vaak als onvermijdelijk wordt gezien (functioneren, ziekte, verwijtbaar handelen e.d).
- Bijna de helft van de ondervraagde werkgevers (47%) is van mening dat de werkloosheidsregeling functioneert als vangnet tussen twee banen, zoals in het Onderhandelaarsakkoord CAO Voortgezet Onderwijs 2023-2024 wordt beoogd; 18 procent van de werkgevers is het hiermee oneens, 35 procent is neutraal.

Effect van WOVO op re-integratie beperkt of zelfs belemmerend volgens werkgevers

De helft van de bevroegde werkgevers heeft naar eigen zeggen geen zicht op het effect van de werkloosheidsregeling op de re-integratie van oudere werklozen, veelal omdat er geen contact meer is met de oud-medewerker. Veertig procent van de werkgevers geeft aan dat zij de werkloosheidsregeling belemmerend vinden werken voor re-integratie en één op de tien werkgevers vindt de regeling wel stimulerend voor re-integratie. De achterliggende motivatie voor deze antwoorden is niet onderzocht. Werkgevers met ervaring met ontslag van personeel zijn vaker van mening dat de regeling belemmerend werkt, dan werkgevers die geen ervaring hebben met ontslag van personeel. Bestuurders zijn hier meer van overtuigd dan schoolleiders, die vaker aangeven geen zicht te hebben op de bijdrage van de regeling aan re-integratie van oudere werklozen.

Aanwezigheid van re-integratiebeleid

Voor werknemers in het onderwijs die in de WW komen, ligt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever. Wij hebben onderzocht in hoeverre scholen re-integratiebeleid voeren gericht op hun voormalige, nu werkloze medewerkers. Vrijwel alle scholen/besturen geven aan dat er een vorm van re-integratiebeleid is. Veel beleid is individueel ingestoken: per werknemer wordt een re-integratieplan op maat opgesteld. Aangezien de groep uitkeringsgerechtigden in de WW vooral bestaat uit oudere medewerkers, hebben wij geïnventariseerd in hoeverre de scholen in hun personeelsbeleid specifiek aandacht hebben voor deze groep, waarmee werkloosheid mogelijk voorkomen kan worden. Bijna twee derde van de werkgevers (61%) heeft in het personeelsbeleid bijzondere aandacht voor oudere werknemers. Specifieke maatregelen voor oudere werknemers betreffen het aanbieden van deeltijdpensioen (door 69% van de werkgevers), de mogelijkheid de taken aan te passen (49%) en het stimuleren om de betrekkingssomvang te verminderen indien de werktaak te zwaar wordt (48%). Ongeveer één op de drie werkgevers biedt oudere werknemers coaching en/of andere taken aan.

Bereidheid van uitkeringsgerechtigden om weer aan de slag te gaan

Bijna de helft van de door ons bevroegde uitkeringsgerechtigden geeft aan op het moment van het invullen van de enquête naast de uitkering een betaalde baan te hebben, ongeacht leeftijd. 60-plussers hebben minder vaak een betaalde baan naast de uitkering dan uitkeringsgerechtigden onder de 60 jaar, respectievelijk 38 en 57 procent.² Een groot deel van hen werkt nog in het onderwijs, soms op dezelfde school als voor het ontslag. Tegelijkertijd willen maar weinig ontslagen werknemers terugkeren op de school waar ze voor hun ontslag werkten (in totaal slechts 7%). De meesten (38%) hebben een voorkeur voor een baan buiten het onderwijs, voor eenzelfde functie op een andere school (30%) of een baan in een andere onderwijssector (28%). Een terugkeer in het onderwijs wordt in veel gevallen alleen overwogen onder bepaalde voorwaarden zoals kleinere klassen, minder werkdruk en/of minder werken.

Verwachte re-integratiekansen afhankelijk van leeftijd

Ongeveer één op de drie uitkeringsgerechtigden verwacht een goede kans te hebben om binnen een jaar weer aan het werk te zijn. Een iets groter aandeel (41%) ziet dat niet zo rooskleurig in. Dat hangt sterk samen met leeftijd: in de groep jonger dan 55 jaar schat 68 procent in binnen een jaar weer aan het werk te zijn, terwijl dat bij de groep van 55 jaar of ouder voor 30 procent geldt. Naast leeftijd speelt hierin volgens de respondenten mee dat het naar verwachting lastig is om werk te vinden zonder er daarbij financieel op achteruit te gaan. Andere redenen die genoemd worden, hebben veelal te maken met persoonlijke omstandigheden en het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd.

Werkgeversperspectief op re-integratiekansen

De belangrijkste reden waarom ontslagen werknemers niet kunnen terugkeren naar werk heeft volgens de werkgevers te maken met persoonlijke (gezondheids)problemen van de ontslagen werknemer. Om welke problemen het hierbij gaat is om AVG-technische redenen niet gevraagd. Volgens de werkgever speelt de leeftijd van de ontslagen werknemer een rol, evenals dat de ex-werknemer aangeeft niet te willen re-integreren bij zijn oud-werkgever. Rond de 20 procent van de werkgevers geeft aan dat het niet altijd lukt om een passend werk- dan wel re-integratieaanbod aan de ontslagen werknemer te kunnen bieden.

² In de kwartaalrapportages van WWplus liggen de neveninkomsten rond de 30 procent voor 60+; daaronder vaak lager.



Deelname en behoefte aan re-integratieactiviteiten

Volgens de enquête onder de uitkeringsgerechtigden heeft één op de drie ontslagen werknemers vanuit de werkgever re-integratieactiviteiten aangeboden gekregen; twee derde heeft dat niet aangeboden gekregen. Dit lijkt in tegenspraak met de eerdere constatering dat vrijwel alle scholen/besturen aangeven een vorm van re-integratiebeleid te hebben, maar kan er ook op wijzen dat de aanwezigheid van beleid nog niet betekent dat dit bekend is bij de medewerkers.

Uitkeringsgerechtigden jonger dan 55 jaar krijgen vaker re-integratieactiviteiten aangeboden (57%) dan oudere werknemers (31%). Van de groep die geen re-integratieactiviteiten aangeboden heeft gekregen, heeft zo'n 40 procent daar wel behoefte aan, 60 procent niet. De belangrijkste redenen voor uitkeringsgerechtigden om aan re-integratieactiviteiten te willen deelnemen, is omdat ze graag weer snel aan de slag willen en omdat ze zich door de regeling verplicht voelen. Daarnaast speelt mee dat zij hun werk en collega's missen. In de interviews geven meerdere uitkeringsgerechtigden aan dat zij een meer actieve ondersteuning in hun re-integratie hadden gewild. De meest voorkomende re-integratie-activiteit is het inschakelen van een externe re-integratiecoach. Ook maatwerk en gesprekken op school komen relatief vaak voor. Minder vaak wordt ingezet op netwerktrainingen, scholing of aanpassingen op de werkplek. Over de meeste re-integratie-activiteiten zijn de uitkeringsgerechtigden tevreden. De ondernomen re-integratieactiviteiten richten zich in de helft van de gevallen op zowel een baan binnen als een baan buiten het onderwijs, ongeveer 30 procent uitsluitend op een baan binnen het onderwijs en een klein kwart juist op een baan buiten het onderwijs.

2. Heeft het systeem van normatief verevenen bijgedragen aan het terugdringen van de werkloosheid(skosten) in het vo? Is de prikkel van 25% voor eigen rekening van de werkgever voldoende?

Directe financiële prikkel klein voor de meeste schoolbesturen

Als de kosten van de WOVO voor 100 procent toegerekend zouden worden aan de schoolbesturen die voormalig medewerkers in de WOVO-regeling hebben, dan heeft het merendeel van deze besturen te maken met een jaarlijks totaalbedrag van minder dan €100.000. Aangezien de afgesproken directe bijdrage 25 procent van de totale kosten betreft, is dit voor veruit de meeste schoolbesturen gemiddeld minder dan €25.000 op jaarbasis. Hun directe financiële belang bij een succesvolle re-integratie van een WOVO-ontvanger die ze zelf ontslagen hebben is dus beperkt (zelfs als er een 100% percentage gehanteerd wordt). Vanwege de manier van verdelen van de overige 75 procent van de kosten, zal ook het bijdragen aan re-integratie van een door een ander bestuur ontslagen medewerker geen groot effect hebben op het door dit bestuur te betalen bijdrage aan de WOVO. Voor dit onderzoek waren geen gegevens over WW-kosten op bestuursniveau beschikbaar, maar het is waarschijnlijk dat een vergelijkbare situatie ook voor de WW-kosten opgaat. Het is dus maar zeer de vraag of de manier van verevenen een substantiële prikkelwerking oplevert op de inspanningen van de schoolbesturen om de re-integratie van de uitkeringsgerechtigden en het behoud van personeel te bevorderen. De werkgeversenquête geeft hiervoor een indicatie.

Beperkte bijdrage van normatief verevenen op behoud en re-integratie van personeel

Op basis van voorgelegde stellingen aan de werkgevers lijkt het vereveningssysteem slechts beperkt effectief voor het terugdringen van werkloosheid (en de daarmee gemoeide kosten), behoud van personeel en re-integratie van personeel. Voor elk van deze aspecten geldt dat ongeveer 15 tot 20 procent van de werkgevers van mening is dat het vereveningssysteem hieraan bijdraagt; circa 40 procent is van mening dat dit niet het geval is, 40 tot 45 procent heeft hierover geen duidelijke mening. Opmerkelijk is dat de respondenten die (naar eigen oordeel) goed bekend zijn met de WOVO minder positief zijn over het effect van het systeem op het terugdringen van de werkloosheid, het behoud van personeel en re-integratie van het personeel dan de 'niet-kenners'.

Uiteenlopende opvattingen over eventuele wijziging eigen risico

Het systeem van verevening heeft een aspect van solidariteit naar andere schoolbesturen in zich: 25 procent van de kosten wordt immers gedragen door de werkgever van waaruit betrokkene werkloos werd en 75 procent collectief door alle werkgevers in het vo. Twee derde van de bevroegde werkgevers is van mening dat dit aspect in de toekomst moet blijven, zij het dat er verschillend wordt gedacht over de verhouding tussen eigen risico en collectieve verevening van de uitkeringskosten. Meer dan de helft van de werkgevers (58%) is van mening dat het aandeel van de uitkeringskosten dat voor eigen risico van de werkgever komt, meer mag zijn dan de huidige 25 procent. Volgens een meerderheid van deze groep is de optimale verdeling van de uitkeringskosten 50 procent voor werkgever en 50 procent voor het collectief. Een kwart van de werkgevers vindt de huidige verdeling optimaal, 15 procent opteert voor een lager eigen aandeel.

3. Hoe verhouden opzet en werking van het systeem in het vo zich tot de systemen in het po en mbo?

De sectoren po en mbo kennen evenals het vo een regeling voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Deze regeling is opgenomen in de betreffende cao's voor po, vo en mbo. In alle drie sectoren bestaat de regeling uit dezelfde elementen: de aanvullende uitkering op de WW-uitkering: de reparatie-uitkering, de aansluitende uitkering en de extra aansluitende uitkering die onder voorwaarden een uitkering tot de AOW-leeftijd biedt. De inhoud van de regelingen is grotendeels hetzelfde in de drie sectoren. In de vergelijking zien we dat het vo en het mbo een nagenoeg volledig vergelijkbare regeling kennen en dat het po wat betreft de maximale hoogte van de uitkering op onderdelen iets afwijkt en of een hoger of juist een lager maximum hanteert. Het grote verschil tussen de drie regelingen is het percentage van de werkloosheidskosten dat de scholen voor hun eigen personeel betalen. In het vo is dat 25 procent, in het po 50 procent en in het mbo 100 procent. De resterende 75 procent in het vo en 50 procent van de kosten in het po worden verevend over de gehele sector. Op basis van een systematische analyse hebben we de doorwerking van de bovenwettelijke uitkeringsregelingen in po, vo en mbo doorgerekend voor 8 inkomenssituaties. Dit geeft op hoofdlijnen het volgende beeld ten aanzien van de inkomensbescherming van onderscheiden onderdelen van de bovenwettelijke uitkeringen:

- *Aanvullende uitkering (aanvulling salaris boven max dagloon):* de salarissen boven het sv maximumdagloon zijn in alle drie sectoren langduriger beschermd dan salarissen onder max dagloon, omdat de aanvullende uitkering de eerste 6 maanden 75 procent van het laatstverdiende inkomen biedt en de WW dat alleen in de eerste 2 maanden doet. Na 6 maanden (bovenwettelijke WW) respectievelijk 2 maanden (WW) valt de bescherming terug naar 70 procent.
- *Aansluitende uitkering:* de maximale duur is 34 maanden, wat iemand met 34 dienstjaren bereikt. De hoogte van de aansluitende uitkering biedt in het vo en mbo procentueel meer bescherming tot en met max schaal LC dan vanaf schaal LD (70% versus 62% van laatstverdiende loon).
- De grootste verschillen ontstaan bij de *Extra aansluitende uitkering*. In het vo en mbo ontstaat al recht vanaf 57 jaar, terwijl dit in het po pas vanaf 59 jaar is. Ook is de hoogte van de EASU in het po lager dan in het vo en mbo: 65 procent vergeleken met 70 procent. Deze laatste percentages worden berekend over 186 procent van het Wettelijk Minimumloon (WML)

De conclusie is dat er in specifieke situaties relatieve verschillen bestaan in de hoogte en de duur van de bovenwettelijke uitkeringen per onderwijssector. In deze specifieke situaties kunnen deze verschillen leiden tot andere financiële gevolgen van werkloosheid en daarmee mogelijk leidend tot ander arbeidsmarktgedrag van de uitkeringsgerechtigde, om bijvoorbeeld ontslag te aanvaarden of eerder werk te maken van re-integratie.. Gezien de relatief kleine verschillen tussen de regelingen lijkt het aannemelijk dat deze gedragseffecten beperkt zullen zijn. Om hierin inzicht te krijgen zou een apart onderzoek uitgevoerd moeten worden. De verschillen in eigen risico voor de scholen in po, vo en mbo zijn significant. In hoeverre dit effect heeft op het voorkomen van werkloosheid of het bevorderen van re-integratie is lastig te bepalen. Daarvoor is aanvullende informatie nodig, waarmee op school- en sectorniveau in beeld wordt gebracht wat de gevolgen zijn van een verandering in de verevening.

CONCLUSIES

Doel van dit onderzoek is om de bovenwettelijke werkloosheidsregeling en het normatief verevenen te evalueren. Daarbij ligt de focus enerzijds op de toereikendheid van de financiële prikkel voor de werkgever en anderzijds op de invloed van de wettelijke en bovenwettelijke uitkering (duur en hoogte) op de re-integratie-inspanningen naar werk door werknemers.

Toereikendheid van de financiële prikkel voor de werkgever

Over de toereikendheid van de financiële prikkel voor de werkgever om de financiële werkloosheidslasten te verlagen en meer werk te maken van re-integratie en behoud van personeel kunnen we bij benadering iets zeggen. Werkgevers zijn in het algemeen sceptisch over de bijdrage van het systeem van normatief verevenen aan het behoud van personeel, het terugdringen van werkloosheid en werkloosheidskosten, en de re-integratie van personeel. Ook het feit dat voor de meeste werkgevers de aanvullende regelingen een kleine tot zeer kleine rol spelen in het aanvragen van ontslag, bevestigt de bescheiden prikkels die van de aanvullende regelingen uitgaan. Mogelijk dat de hoogte van de bovenwettelijke uitkeringskosten hierin een rol spelen. Die bedragen per schoolbestuur jaarlijks gemiddeld minder dan €25.000 (het gaat hier om 25% van de bovenwettelijke uitkeringslasten WOVO. De 25% van de WW-lasten kon niet worden berekend); bij benadering is dat minder dan 0,5% van de totale personeelslasten.

Hier komt per schoolbestuur nog een bedrag bovenop op basis van de 75 procent collectief gedragen lasten (WOVO, reguliere WW, ABP-premie en ASU AOV premie over de uitkeringen). De daaruit voortvloeiende kosten die door het collectief gedragen moeten worden zijn groot, maar voor individuele schoolbesturen niet of nauwelijks te beïnvloeden, waarmee er dus maar zeer beperkte prikkelwerking van de verevening te verwachten is op de re-integratie van ontslagen medewerkers. De conclusie is dan ook dat de vereveningsbijdrage in het algemeen noch een expliciet preventieve werking heeft in het voorkomen van werkloosheid noch een curatieve werking op de re-integratie van werklozen. Of het gegeven dat vrijwel alle scholen een vorm van re-integratiebeleid hebben, in enigerlei vorm kan worden herleid tot een financiële prikkel vanuit de vereveningsbijdrage, kan op basis van de gegevens niet worden aangetoond. Dat lijkt echter onwaarschijnlijk gezien het algemeen belang dat in de regel wordt toegekend aan re-integratie en duurzame inzetbaarheid als onderdeel van goed werkgeverschap. Een aspect uit de vereveningsbijdrage dat de re-integratie-inspanningen van een werkgever lijkt te belemmeren, is het gegeven dat de werkgever die de medewerker ontslaat voor de volledige duur van uitkering van de medewerker verantwoordelijk is. Dit leidt er soms toe dat opvolgende werkgevers terughoudend zijn om een uitkeringsgerechtigde met een lang arbeidsverleden -en dito uitkeringsrechten- (weer) in dienst te nemen.

Invloed van de wettelijke en bovenwettelijke uitkering op de re-integratie-inspanningen door werknemer

Op basis van de administratieve data constateren we dat veel uitkeringsgerechtigden uitstromen (uit het uitkeringsbestand) voordat zij hun maximale uitkeringsduur hebben bereikt, ook de werknemers die op oudere leeftijd ontslagen zijn. Of de uitstroom verband houdt met de overgang naar een andere uitkeringsfase (EASU), en een daarmee samenhangende daling in uitkeringshoogte, hebben wij met de ons ter beschikking staande data niet kunnen onderzoeken. Dat neemt niet weg dat financiële overwegingen een rol kunnen spelen: hoewel de meeste uitkeringsgerechtigden aangeven aan de slag te willen en op zoek te zijn naar werk, geven zij tevens aan dat naast hun leeftijd (twee derde was op moment van ontslag ouder dan 55 jaar) en persoonlijke (gezondheids)problemen het lastig is om werk te vinden zonder er daarbij financieel op achteruit te gaan. Hier speelt de hoogte van de uitkering een rol, maar vaak in combinatie met andere factoren. Ook het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd kan een rol spelen, hoewel we daar geen harde informatie over hebben. Een andere indicatie voor de activerende werking van de regeling is dat een aanzienlijk deel van de uitkeringsgerechtigden die nu geen re-integratieactiviteiten (twee derde) krijgt aangeboden, daar wel behoefte aan heeft (40%). Deze groep wil met hulp graag weer aan de slag en voelt (naar eigen zeggen) vaak ook de verplichting vanuit de werkloosheidsregeling om hieraan deel te nemen. Dit laatste kan als een indicatie worden gezien dat er van de regelingen een prikkel uitgaat om deel te nemen aan re-integratieactiviteiten. De baankansen worden evenwel vaak niet rooskleurig ingeschat, vooral op hogere leeftijd. Het feit dat bijna de helft van de uitkeringsgerechtigden op het moment van de enquête naast de uitkering een betaalde (deeltijd)baan heeft, laat zien dat een groot deel van hen nog actief is op de arbeidsmarkt, vaak nog in het onderwijs, soms op dezelfde school als waar ze zijn ontslagen. Overigens hebben de uitkeringsgerechtigden vooral interesse in een nieuwe baan buiten het onderwijs, vooral jongere uitkeringsgerechtigden. Een terugkeer in het onderwijs wordt overwogen onder bepaalde voorwaarden zoals kleinere klassen, minder werkdruk en/of minder werken, en meer persoonlijke aandacht van de leidinggevende.

AANBEVELINGEN

Onze aanbevelingen zijn te onderscheiden naar preventie, activering, transparantie en incentives, en nader onderzoek.

Preventie van ontslag

1. Personeelsbeleid: maak meer werk van preventie van ontslag

Gezien de beperkte financiële prikkel die uitgaat van de verevening op het behoud van personeel en het bevorderen van re-integratie (dit onderzoek), ligt het allereerst voor de hand om de stap naar ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Dat betekent personeelsbeleid met aandacht voor een veilige werkomgeving en aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Dat klinkt misschien als een open deur, maar dient wel te worden benoemd als een belangrijke sleutel in het voorkomen van het gebruik van de regeling, hoewel ontslag in bepaalde situaties onvermijdelijk kan zijn. Hieronder valt ook vroegtijdige signalering en adequaat handelen in geval van (sluimerende) verstoorde arbeidsverhoudingen of onvoldoende functioneren. Aangezien een derde van de werkgevers niet bekend is met het systeem van normatief verevenen, kan gekeken worden of de voorlichting hierover beter kan.

Activering

2. Verbeter de activerende rol van de voormalig werkgever, bijvoorbeeld door centralisatie van re-integratieactiviteiten

Hoewel vrijwel alle werkgevers re-integratieactiviteiten in huis hebben, krijgen ontslagen medewerkers deze niet altijd aangeboden. Van de groep die dit niet aangeboden is, heeft een fors deel (40%) daar wel behoefte aan. Indien deze groep wel ondersteund zou worden met een aanbod van re-integratieactiviteiten, zou dit hun re-integratie kunnen bevorderen. Hiervoor zouden werkgevers bijvoorbeeld via voorlichting nadrukkelijker gewezen kunnen worden op hun wettelijke verantwoordelijkheid voor re-integratie van ontslagen medewerkers. Hierbij moet ook aandacht bestaan voor de roluidelijkheid tussen werkgever, UWV en WWplus, in combinatie met de verplichting die de ex-werknemer heeft voor het zoeken naar werk (sollicitatieplicht) en de verplichting om mee te werken aan re-integratie. Grotere schoolbesturen kunnen gebruik maken van hun eigen aanbod aan re-integratie- en scholingsmogelijkheden. Om ook kleinere schoolbesturen, die niet over een eigen re-integratieaanbod beschikken tegemoet te komen, zou kunnen worden overwogen om hier op sectorniveau meer ondersteuning voor te bieden, bijvoorbeeld via Voion. Eventueel zou kunnen worden verkend om de onderwijsregio's die nu in ontwikkeling zijn, hierin (op termijn) een rol te geven. Gedacht zou kunnen aan het organiseren van een regionaal/bovenbestuurlijk re-integratieaanbod, met daarin een toegankelijke vacaturebank.

3. Biedt uitkeringsgerechtigden meer ondersteuning bij re-integratie, zodat de uitkeringsgerechtigde actiever op zoek gaat naar een nieuwe baan

Een deel van de uitkeringsgerechtigden heeft behoefte aan meer ondersteuning in hun zoektocht naar (ander) werk. Menselijk contact en maatwerk zijn hierin belangrijk. Vanuit dit perspectief zou overwogen kunnen worden de administratieve ondersteuning die nu wordt geboden (via WWplus), te verrijken met meer concrete en persoonsgerichte ondersteuning (maatwerk). Ook zou hierbij aandacht moeten bestaan voor de roluidelijkheid tussen de voormalig werkgever, UWV, WWplus en de uitkeringsgerechtigde. Voor zowel werkgevers als uitkeringsgerechtigden is dit nu vaak niet helder. In het sectorale aanbod (aanbeveling 2) kan dit verder worden uitgewerkt en ook aandacht worden geschonken aan de rechten en plichten van de uitkeringsgerechtigde. Dit kan bijdragen aan een effectieve re-integratie.

Transparantie en incentives

4. Transparantie van uitkeringskosten op het niveau van de school,

WWplus informeert de scholen periodiek over de kosten die de school heeft voor hun ontslagen medewerkers. Echter, vaak is niet op alle niveaus binnen het schoolmanagement duidelijk welke kosten er gemoeid zijn met de uitkeringen van ontslagen medewerkers. Ook als de kosten worden doorbelast naar de individuele scholen is lang niet altijd duidelijk hoe hoog de kosten zijn en als er intern over wordt gecommuniceerd worden de cijfers geregeld als complex ervaren. Vanzelfsprekend dat dit de preventieve prikkel van het eigen risico niet ten goede komt. Dit vraagt van de schoolbesturen dat zij die informatie periodiek en op een toegankelijke manier delen met de schoolleiders en de afdeling personeelszaken. Hier ligt eventueel ook een taak voor DUO of WWplus om te bezien hoe de rapportages toegankelijker en begrijpelijker kunnen worden gemaakt. Voor de scholen zou een vorm van benchmarking kunnen helpen in de bewustwording van de omvang van het eigen risico en de daarmee gemoeide kosten.

5. Verhoging van de eigen bijdrage in de vereveningssystematiek

Het solidariteitsaspect van de vereveningssystematiek wordt in de sector breed gedragen, maar over het aandeel eigen risico lopen de meningen uiteen. Meer dan de helft van de werkgevers is voor een groter eigen risico, tot wel 50 procent. Voordat hierin stappen worden gezet zou het helpen als voor individuele scholen inzichtelijk wordt gemaakt wat de financiële gevolgen van een aanpassing in het eigen risico zouden betekenen. De ervaringen in het po en mbo, waar deze stap al eerder is gezet, kunnen hierin worden meegenomen. In een verkenning zou ook gekeken kunnen worden naar de terughoudendheid onder werkgevers om een uitkeringsgerechtigde met een lang arbeidsverleden aan te nemen, vanwege het risico op langdurige uitkeringskosten in geval van ontslag (die aan de laatste werkgever worden gekoppeld).

Nader onderzoek

6. Nader onderzoek naar prikkelwerking van de WOVO-regelingen noodzakelijk

De data rond in- en uitstroom geven geen inzicht in de redenen van in- en uitstroom. Het is dus op basis van dit onderzoek niet aan te geven of mensen langdurig in een uitkering zitten omdat ze wel intensief zoeken maar het hen niet lukt een nieuwe functie te vinden, of dat hun zoekgedrag mogelijk negatief beïnvloed wordt door de hoogte/vormgeving van de uitkeringsregelingen waardoor ze relatief lang in een uitkeringssituatie blijven. Een deel van de uitkeringsgerechtigden geeft in de enquête aan dat het lastig is om werk te vinden zonder er daarbij financieel op achteruit te gaan. Aangezien in het re-integratietraject vaak persoonlijke problemen een rol spelen, is het de vraag of een financiële incentive voldoende zou zijn voor deze groep om terug te keren op de arbeidsmarkt. Aanvullend onderzoek zou nodig zijn om na te gaan of en in hoeverre de fase-overgangen in de WOVO (met name die van de ASU naar de EASU, die gepaard gaat met een vrij forse achteruitgang in de uitkering) voor werklozen een prikkel zijn om de zoek-intensiteit (en daarmee wellicht de kans op een nieuwe baan) aan te passen. Daarin zou ook de behoefte aan meer actieve begeleiding naar re-integratie in meegenomen of meegewogen kunnen worden.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en context

Het voortgezet onderwijs (vo) heeft te maken met toegenomen personeelstekorten. Landelijk is er in 2023 een tekort van 5,8% van de totale werkgelegenheid voor leraren in het vo.³ Dit maakt het urgent dat alle mensen die als leraar in het vo aan de slag kunnen dat ook zonder belemmeringen kunnen doen. Vanuit strategisch HRM-beleid wordt steeds meer ingezet op duurzame inzetbaarheid en begeleiding van personeel, waarbij werkzekerheid, gezondheid en welzijn op het werk belangrijke thema's zijn. Wanneer het niet lukt om personeel te behouden bestaat in het vo naast het algemene WW-recht dat voor alle werknemers geldt, recht op een bovenwettelijke WW, de WOVO. Deze is, net als bovenwettelijke WW-regelingen in andere sectoren, ontwikkeld als compensatie voor het wegvallen van het wachtgeld.⁴

Hoewel de werkloosheid in het vo in de laatste jaren is afgenomen, zowel wat betreft het beroep op de WW-uitkering als wat betreft het beroep op de WOVO, maken in 2022 nog zo'n 2.500 mensen gebruik van de WOVO.⁵ Dit zijn voor het merendeel (64%) 60-plussers. De kosten voor de WOVO zijn in de afgelopen jaren nauwelijks gedaald en bedragen 41,6 miljoen in 2022. De kosten worden gedragen door de werkgevers waarbij een vereveningsmodel geldt: 25% van de kosten wordt gedragen door de werkgever van waaruit betrokkene werkloos werd en 75% wordt collectief door alle werkgevers in het vo gedragen. Dit wordt het systeem van normatief verevenen genoemd. Deze wijze van financiering geeft een prikkel aan zowel de individuele werkgever als aan de werkgevers collectief om re-integratie te bevorderen.

Voor het ministerie is nu de vraag hoe de bovenwettelijke WW-regeling voor het vo uitwerkt op zowel werknemers als werkgevers en of de regeling voldoende prikkels voor re-integratie bevat.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Doel van het onderzoek is om de bovenwettelijke werkloosheidsregeling en het normatief verevenen te evalueren. OCW geeft aan daarbij de focus te leggen op twee aspecten. Enerzijds inzicht krijgen in de toereikendheid van de financiële prikkel voor de werkgever (25% van de werkloosheidslasten voor het veroorzakende bestuur) om de werkloosheidslasten te verlagen en (meer) werk te maken van re-integratie en behoud van personeel. Anderzijds is het doel om inzicht te krijgen in de invloed van de wettelijke en bovenwettelijke uitkering (duur en hoogte) op de re-integratie-inspanningen naar werk door werknemers.

³ Den Uijl, M., Adriaens, H., Elshout, M., Elshout, S. (2023). Personeelstekorten voortgezet onderwijs, peildatum 1 oktober 2023.

⁴ Voor een stukje historie over de totstandkoming van de WW-regeling in het vo zie: <https://avs.nl/veelgestelde-vragen/1674/>

⁵ OCW (2023). Trendrapportage Arbeidsmarkt leraren 2023.

Het onderzoeksdoel is door OCW vertaald in drie hoofdvragen en een reeks onderliggende deelvragen. Hieraan hebben we in cursief een beperkt aantal vragen toegevoegd die we hierin misten.

1) Draagt de werkloosheidsregeling in het vo (WW + WOVO) bij aan het re-integreren van (oudere) werklozen (55+'ers) of werkt deze belemmerend voor re-integratie? Functioneert de regeling als vangnet tussen twee banen? Wordt werkloosheid voorkomen c.q. verkort? Is de regeling activerend?

Deelvragen ontslagen werknemer:

- Wil de werknemer re-integreren? Zo ja, onder welke voorwaarden/omstandigheden? Zo nee, waarom niet? Hielp de WOVO om terug te keren naar werk of juist niet?
- In hoeverre hebben financiële overwegingen een rol gespeeld bij het ontslag?
- Was zonder de werkloosheidsregeling een andere keus gemaakt?
- Hoe ziet het re-integratiebeleid eruit?
- Welke rol speelt de werkgever hierbij? Heeft de werknemer het idee voldoende terecht te kunnen bij de werkgever?
- Welke wensen heeft de werknemer ten aanzien van het re-integratiebeleid? Welke rol wordt gezien voor de werkgever?
- Nemen werknemers deel aan re-integratieactiviteiten? Zo nee, waarom niet? zo ja, welke?
- *Zijn er verschillen tussen werknemers in de mate waarin ze willen re-integreren en deelnemen aan re-integratie-activiteiten? Verschilt dit naar functie, leeftijd, werkervaring en regio?*

Deelvragen werkgever:

- Welke overwegingen spelen een rol bij het ontslag van (oudere) werknemers?
 - Financieel (o.a. beperkte kosten i.v.m. verevening kosten via de bekostiging)
 - Kostenbewustzijn
 - Personeel technisch
 - Welke ontslaggronden worden gehanteerd
 - Zijn er ook nog andere overwegingen die een rol spelen bij het ontslag?
- Hoe ziet het re-integratiebeleid eruit van de werkgever?
- Wordt de werkloosheidsregeling ingezet als vangnet of zijn er ook andere overwegingen om de regeling in te zetten?
- Hanteert de werkgever ouderenbeleid?
- *Zijn er verschillen tussen werkgevers in de mate waarin ze werk maken van re-integratie van oudere werknemers? Verschilt dit bijvoorbeeld naar regio (arbeidsmarktkrapte), bestuursomvang, schoolgrootte, hoogte van de financiële reserve?*

2) Heeft het systeem van normatief verevenen bijgedragen aan het terugdringen van de werkloosheid(skosten) in het vo? Is de prikkel van 25% voor eigen rekening van de werkgever voldoende?

Deelvragen werkgever:

- Hoe kijkt de werkgever aan tegen het normatief verevenen? Draagt dit systeem volgens hen bij aan aspecten als het terugdringen van de werkloosheid, het behoud van personeel en de re-integratie van personeel?

- Werkt het systeem in de ogen van de werkgever? Zo niet, wat zou er aangepast moeten worden?
- Het huidige systeem van verevening heeft een aspect van solidariteit naar andere (over het algemeen kleine) schoolbesturen in zich. Vindt de werkgever dat dit aspect ook in de toekomst bewaakt moet worden?
- Hoe kijkt men aan tegen een andere verdeling in de vereveningssystematiek? Indien een andere verdeling wenselijk is, welke dan?
- *Zijn er verschillen tussen werkgevers in de manier waarop ze tegen het normatief verevenen aan kijken? Verschilt dit bijvoorbeeld naar aandeel oudere werknemers, aandeel WW'ers, regio, bestuursomvang, schoolgrootte?*

3) Hoe verhouden opzet en werking van het systeem in het vo zich tot de systemen zoals we die kennen in het po en mbo?

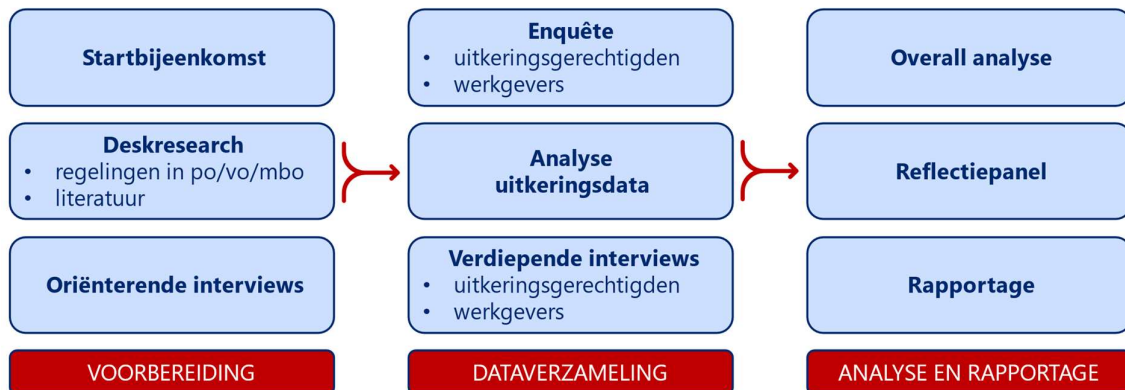
Deelvragen ten behoeve van de vergelijking:

- Op welke punten verschillen de sectorale werkloosheidsregelingen tussen po, vo en mbo?
- Op welke punten verschilt de wijze van financieren/verevenen van de werkloosheidskosten tussen po, vo en mbo?
- Zijn er verschillen in het aantal werklozen, leeftijden en de kosten die daarmee zijn gemoeid in po, vo en mbo?

1.3 Onderzoeksopzet en respons

De doelstellingen van het onderzoek bevatten zowel kwalitatieve als kwantitatieve componenten: enerzijds het voor een grote groep in kaart brengen van wensen, ervaringen en voorwaarden en anderzijds het meer verdiepend inzoomen op achterliggende op elkaar inwerkende mechanismen die tot een keuze leiden. In onze onderzoeksopzet hebben we daarom gekozen voor een mixed-method benadering, bestaande uit: (oriënterende en verdiepende) interviews, deskresearch (zowel ten aanzien van de regelingen als bestaand onderzoek), analyse beschikbare administratieve data en vragenlijsten (voor zowel een breder kwantitatief beeld als een kwalitatieve verdieping).

Onderstaand overzicht bevat onze aanpak in een notendop:



Oriënterende interviews

Ter oriëntatie op de werkloosheidsregelingen in het voortgezet onderwijs zijn gesprekken gevoerd met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in het primair onderwijs en het mbo. Tevens is een gesprek gevoegd met WWplus als uitvoerder van de werkloosheidsregelingen in het voortgezet onderwijs. Ook is een gesprek gevoerd met het Vf/Pf dat de werkloosheidsregeling in het primair onderwijs de kosten verevent en re-integratie uitvoert. Een overzicht van de geïnterviewden is opgenomen in de bijlage.

Deskresearch

Het literatuuronderzoek had tot doel een verkenning van de bestaande kennis en onderzoeken rondom de WW-regeling in het vo. Op voorhand merken we op dat het aantal onderzoeken naar de WW-regeling in het voortgezet onderwijs schaars is. Daarom dat we ook hebben gezocht naar onderzoek in aanpalende sectoren (po, mbo) of meer algemeen onderzoek naar de WW. Voorbeelden van zoektermen die zijn gebruikt zijn: *WW-regeling (in het onderwijs)*, *re-integratie van werklozen (in het onderwijs)*, *voorwaarden terug voor de klas*, *uitstroom uit de WW*, *re-integratieactiviteiten en ontslag in het onderwijs*. Hierbij is gebruikgemaakt van wetenschappelijke databases, vakliteratuur en grijze literatuur om een zo breed en actueel mogelijk beeld te krijgen. De uitkomsten van het literatuuronderzoek dienden ook als input voor de vragenlijsten.

Analyse beschikbare administratieve data

Uitgangspunt voor de analyse van de administratieve data waren de data die WWplus via DUO ter beschikking heeft gesteld. Dit zijn administratieve data die gegevens bevatten over de betalingen die aan de ontvangers van een boven- of nawettelijke uitkering in het kader van de WOVO zijn gedaan. We hebben in dit bestand geen gegevens van personen die in de WOVO hebben gezeten en deze weer hebben verlaten. Deze gegevens bevatten (voor de meeste personen) gegevens over de leeftijd, de laatste functie, de ontslagdatum, en de school waar het ontslag heeft plaatsgevonden. Omdat deze schoolgegevens niet overal compleet zijn, lukte het bij de analyses niet om te komen tot een exacte replicatie van de gegevens die WWplus rapporteert in de kwartaalrapportages aan de VO-raad. Deze data bevat geen informatie over wat er aan het ontslag voorafging: onderscheid naar ontslagreden en aantal dienstjaren voorafgaand aan het ontslag zijn daardoor niet opgenomen in de analyses in dit rapport. Concreet impliceert dit dat vragen rond de mogelijke effecten van de fase-overgangen niet beantwoord kunnen worden op basis van deze data: de huidige fase is bekend, en de einddatum van de uitkering, maar het is niet te bepalen of/wanneer er sprake geweest is, of zal zijn van een faseovergang. In de data is ook geen informatie beschikbaar over de vraag wat er naast en/of na de uitkering gebeurt: het is te herleiden wanneer de laatste betaling heeft plaatsgehad. Of de uitkering daarna gestopt is omdat mensen werk gevonden hebben, of niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, is onbekend. Datzelfde geldt voor de ontvangers van loonsuppletie: het is onbekend wat de kenmerken van de baan (zoals sector, aanvangsdatum, beloning) zijn. WWplus heeft in het bestand een indicatie opgenomen van bestuur/school waar het ontslag heeft plaatsgevonden. Hiervoor wordt bestuursnummer/BRIN gebruikt ten tijde van het ontslag. Omdat er in de tussentijd reorganisaties en opheffingen hebben plaatsgehad, bleek het bij een aantal records in het bestand niet mogelijk om te bepalen of deze aan een bestaand bestuur, of aan het collectief moeten worden toegewezen (niet in de laatste plaats omdat er in een flink aantal gevallen ook gebruik gemaakt wordt van fictieve BRIN-nummers). Tot slot: het bestand bevat alleen gegevens over de WOVO-gerelateerde uitkeringen. Verevening van de WW-lasten blijven dus buiten de bestandsanalyses.

Vragenlijstonderzoek

In de periode juni tot en met augustus 2024 zijn twee vragenlijsten uitgezet. Eén gericht op onderwijspersoneel uit het vo dat een WOVO-uitkering ontvangt (hierna: uitkeringsgerechtigden) en één gericht op de schoolleider en bestuurder van vo-scholen die de meeste ervaring heeft met medewerkers die de WW zijn ingestroomd of gaan over het personeelsbeleid. De uitkeringsgerechtigden zijn uitgenodigd middels een bericht op de website van WWplus, de uitvoeringsinstantie voor bovenwettelijke WW-uitkeringen. We hebben geen zicht op hoeveel uitkeringsgerechtigden de uitnodiging ook daadwerkelijk hebben gezien. Wel weten we dat 2.195 personen in 2023 een betaling hebben gekregen vanuit de WOVO. Hiervan hebben 188 uitkeringsgerechtigden een begin gemaakt met de vragenlijst. Iedereen die in ieder geval de vraag of men werkt naast de uitkering heeft ingevuld, is meegenomen in de analyses. Hiermee komt het netto responspercentage op acht. Vervolgens is gekeken of de verhouding van (de beperkt beschikbare) achtergrondkenmerken (functie en leeftijd) uit de populatie uitkeringsgerechtigden afwijkt van de verhouding gevonden in de resultaten. Dit is niet zodanig het geval dat er een weging toegepast dient te worden. Zie bijlage D voor een toelichting op de samenstelling van de respons onder uitkeringsgerechtigden.

Tabel 1.1 Respons uitkeringsgerechtigden

	Aantal	%
Uitkeringsgerechtigden 2023	2.195	
Bruto respons	188	9%
Netto respons	173	8%

Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden

Scholen en besturen in het vo hebben van Centerdata een uitnodiging voor het onderzoek ontvangen. In totaal zijn 644 scholen en 280 besturen uitgenodigd. Hiervan hebben 255 scholen en 144 besturen een begin gemaakt met het invullen van de vragenlijst. Iedereen die in ieder geval de vraag over de kennis van de werkloosheidsregeling heeft ingevuld, is meegenomen in de analyses. Het netto responspercentage ligt voor scholen en besturen samen op 37 procent. In de vragenlijst kon men aangeven of de functie die men bekleedt, op school- dan wel bestuursniveau is. Een aantal respondenten die gemaild zijn op schoolniveau hebben aangegeven dat hun functie op bestuursniveau afspeelt. Hierdoor ligt het netto responspercentage op bestuursniveau iets hoger dan het bruto responspercentage (waarbij uitgegaan is van het niveau van mailen). Vervolgens is gekeken of de respons op een aantal kenmerken afwijkt van de populatie. Dit is niet het geval voor de verdeling naar grote steden (G5) en schoolgrootte. De verdeling van bestuursgrootte wijkt wel af van de populatie. Er is daarom gewogen naar bestuursgrootte. Zie bijlage C voor een toelichting op de respons onder werkgevers.

Tabel 1.2 Respons werkgevers

	Aantal	%
Scholen		
Uitgenodigd	644	
Bruto respons	255	40%
Netto respons	191	30%
Besturen		
Uitgenodigd	280	
Bruto respons	144	51%
Netto respons	148	53%
Totaal		
Uitgenodigd	924	
Bruto respons	399	43%
Netto respons	339	37%

Bron: Enquête werkgevers

Verdiepende interviews

De verdiepende interviews hebben als doel om de enquête-uitkomsten te duiden en te illustreren. De interviewleidraden, één voor de werkgevers en één voor de uitkeringsgerechtigden, zijn opgesteld aan de hand van de onderzoeksvragen en de uitkomsten van de enquêtes. De geïnterviewden zijn geworven middels de enquêtes, waarin zowel aan werkgevers als uitkeringsgerechtigden is gevraagd of ze wilden deelnemen aan een verdiepend interview. Van de respondenten die aangegeven hebben hiervoor open te staan, is een selectie gemaakt van werkgevers op basis van spreiding naar schoolniveau/ bestuursniveau, functie(bestuurder, schoolleider, HR-functionaris), bestuursgrootte/schoolgrootte, regio en enkele kernvragen in de enquête. Voor de uitkeringsgerechtigden die we hebben gesproken, is gelet op spreiding naar leeftijd, (ex-)functie, regio en enkele kernantwoorden uit de enquête. Uiteindelijk zijn 12 werkgevers geïnterviewd (6 op schoolniveau en 6 op bestuursniveau) en 8 uitkeringsgerechtigden (gemiddelde leeftijd 58 jaar). Het interview duurde ongeveer een uur. De interviewverslagen zijn geanalyseerd en gebruikt om de enquête-uitkomsten aan te scherpen of te illustreren met voorbeelden uit de praktijk.

Tabel 1.3 Verdeling geïnterviewde werkgevers

	Aantal
Schoolniveau	6
Directeur	4
HR-functionaris	2
Bestuursniveau	6
Bestuurder	1
HRM	5
Totaal	12

Tabel 1.4 Verdeling geïnterviewde uitkeringsgerechtigden

	Aantal
Jonger dan 55 jaar	2
Leraar	1
OOP	1
Ouder dan 55 jaar	6
Leraar	3
OOP	1
HRM	1
Schoolleider	1
Totaal	8

Reflectiepanel

De conceptresultaten en aanbevelingen uit ons onderzoek zijn in een reflectiebijeenkomst voorgelegd aan bestuurders, schoolleiders en HR-functionarissen, met als doel de conclusies en aanbevelingen te vertalen naar de HR-praktijk op de scholen. In totaal hebben 4 mensen aan de bijeenkomst deelgenomen, naast twee vertegenwoordigers namens OCW als opdrachtgever. De deelnemers zijn een selectie van mensen die in een eerdere fase hebben deelgenomen aan de enquête en een van de verdiepende interviews voor dit onderzoek (zie bijlage). In de bijeenkomst is zowel gesproken over de effecten van normatief verevenen als over de conclusies en mogelijke aanbevelingen omtrent de werkzaamheid van de regeling (re-integratie en voorkomen van werkloosheid).

1.4 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk volgt in hoofdstuk 2 een beschrijving van de werkloosheidsregelingen in het voortgezet onderwijs, inclusief een juridische vergelijking met de regeling in andere sectoren. Hoofdstuk 3 gaat in op de werkzaamheid van de werkloosheidsregeling in het vo door een beeld te schetsen bij overwegingen bij ontslag en bij het gebruik van de regeling. In hoofdstuk 4 wordt stilgestaan bij re-integratie van medewerkers. Hoofdstuk 5 beschrijft de werking van het systeem van normatief verevenen en de wenselijkheid om iets te veranderen aan de huidige systematiek. Hoofdstuk 6 sluit het rapport af met conclusies en een aantal concrete aanbevelingen.

2 De werkloosheidsregeling in het voortgezet onderwijs

2.1 Bestanddelen van de regeling

Voor onderzoek naar de effecten van de WOVO is het van belang een goed beeld te hebben van de inhoud van de regeling. In de volgende kaders schetsen we de inhoud van de bovenwettelijke WW-regelingen voor het vo.

Wat houdt de bovenwettelijke WW vo in?

De titel van de bovenwettelijke WW vo is: *Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo)*

Deze regeling kent de volgende onderdelen:

1. Aanvulling op de WW-uitkering
2. De reparatie-uitkering
3. Recht op een aansluitende uitkering
4. Recht op extra aansluitende uitkering

Aanvulling op de WW-uitkering

- Een werknemer die recht heeft op WW heeft ook recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
- De duur van deze aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
- De bovenwettelijke WW regelt een uitkering voor dat deel van het inkomen dat boven het sv maximumdagloon uitkomt.⁶ De WW biedt een uitkering tot het sv maximum dagloon.
- De hoogte van de aanvulling is de eerste 6 maanden 75% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en het maximum dagloon. Na 6 maanden wordt dit percentage verlaagd naar 70%. In de reguliere WW wordt de eerste twee maanden van de werkloosheid een percentage van 75% van het laatstverdiende loon uitgekeerd, tot de hoogte van het sv maxdagloon en daarna wordt dit naar 70% verlaagd.

Reparatie-uitkering

- De reparatie-uitkering compenseert de versoering van de WW zoals die in 2015 plaats vond, waarbij de maximale uitkeringsduur teruggebracht werd van 38 maanden naar 24 maanden. Wanneer de (ex-) werknemer uit het vo recht heeft op een WW-uitkering die korter duurt dan op 31 december 2015 het geval zou zijn, dan ontstaat recht op de reparatie-uitkering.
- De hoogte van de reparatie-uitkering is gelijk aan de hoogte van de WW-uitkering plus de aanvullende uitkering zoals die was voor het moment dat het recht op WW eindigde.
- Bij de reparatie-uitkering geldt een maximum van 70% van schaal 12 of LD.⁷

Aansluitende uitkering (ASU)

- Na afloop van de WW-uitkering en de eventuele reparatie-uitkering ontstaat onder de volgende voorwaarden recht op de aansluitende uitkering:
- Op de eerste werkloosheidsdag voldeed betrokkene aan de 4-uit-5 jaren eis
- Op de eerste werkloosheidsdag heeft betrokkene een diensttijd in het onderwijs van tenminste 5 jaar.
- Voor ieder jaar onderwijsdiensttijd ontstaat 1 maand aansluitende uitkering met een maximum van 34 maanden, met een maximum van 70% van schaal 11 of LC.⁸

⁶ Vanaf 1 januari bedraagt het maximummaandloon € 5.969

⁷ Op 1 juli 2023 bedroeg het maximum van schaal 12 of LD € 6.665. (CAO VO 2023/2024)

⁸ Op 1 juli 2023 bedroeg het maximum van schaal 11 of LC € 5.862 (CAO VO 2023/2024)

Extra aansluitende uitkering

Na de aansluitende uitkering kan recht op de extra aansluitende uitkering ontstaan voor werknemers die op het moment van werkloos worden aan de volgende voorwaarden voldeden:

- een onderwijsdiensttijd van minstens 15 jaar
- 10 jaar of minder van de AOW-leeftijd verwijderd zijn
- De extra aansluitende uitkering duurt tot de AOW-leeftijd.
- De hoogte is 70% van het bovenwettelijk dagloon met een maximum van 70% van 186% van het minimumloon.⁹

De regeling biedt zodoende extra inkomensbescherming voor onderwijspersoneel met een inkomen boven maxdagloon en biedt langer inkomensbescherming dan de reguliere ww. Daarnaast biedt de WOVO voor ouderen een gegarandeerde uitkering tot de AOW-leeftijd. Voor dit laatste onderdeel van de regeling, de extra aansluitende regeling, geldt wel dat er sprake is van een inkomensachteruitgang voor degenen met een dagloon boven 186% van het minimumloon en dat is een groot deel van het onderwijsgevend personeel. Voor het OOP geldt dat het maximum tot en met schaal 7 onder 186% van het minimumloon ligt. Voor deze groep biedt de extra aansluitende uitkering tot de AOW leeftijd een inkomen op het niveau van 70% van het laatstverdiende loon. Het OOP maakte in 2022 zo'n 27% van het gehele vo-personeel uit.⁷Voor geen van de leraarschalen geldt dat het maximum onder de 186% minimumloon ligt. Dit betekent dat de extra aansluitende uitkering voor leraren een minder hoge inkomensvervangende uitkering biedt tot de AOW-leeftijd.

Voor rechthebbenden op een WOVO-uitkering gelden dezelfde re-integratieverplichtingen als voor de WW. Dit betekent dat men wekelijks een concrete sollicitatieactiviteit moet uitvoeren en hierover maandelijks moet rapporteren. De sollicitatieplicht houdt in dat een uitkeringsgerechtigde gemiddeld één concrete sollicitatieactiviteit per week verricht. Of dat ook daadwerkelijk gebeurt, controleert UWV tijdens de WW-periode. WWplus (uitvoerder van de WOVO) voert deze controle uit tijdens de aansluitende uitkeringsperiode.¹⁰

2.2 Verevening van de WOVO-kosten

Werkgevers in het vo zijn eigen risicodragers voor de WW en dragen de kosten voor de WOVO. Sinds 2016 (het jaar waarin de WW duur verkort werd en daarmee het nawettelijk deel van de WOVO toenam) stegen de kosten voor de WOVO van bijna 25 miljoen naar 44,7 miljoen in 2020. In 2021 en 2022 daalde dit bedrag tot € 41.871.178 in 2022. Deze kosten van de WOVO worden voor 25 procent door de individuele werkgever gedragen en voor 75 procent door het collectief van alle werkgevers in het vo. Deze systematiek van normatief verevenen is ontstaan in 2007 en wordt geacht werkgevers voldoende stimulans te geven om werknemers te ondersteunen in hun re-integratie. Het is echter onduidelijk in hoeverre dit normatief verevenen bijdraagt aan re-integratie inspanningen van werkgevers en daarmee aan de vermindering van het aandeel uitkeringsgerechtigden.

De totale uitkeringskosten voor de WOVO sec zijn in 2023 verder gedaald tot iets meer dan 40 miljoen, ongeveer een half procent van de totale personeelslasten in de sector. Ten opzichte van dat totaal aan personeelslasten lijkt het budgettaire beslag op de sector vo als geheel dus beperkt.

⁹ Op 1 juli 2023 bedroeg het bruto minimum maandloon € 1.995. 186% daarvan was € 3.711.

¹⁰ <https://www.wwplus.nl/svb/bovenwettelijke-ww/rechten-en-plichten>

Op basis van het uitkeringsbestand dat voor dit onderzoek van DUO/WWplus ontvangen is, kan een indicatie verkregen worden van de verdeling van de kosten van de WOVO-regeling. In Tabel 2.1 staat de onderverdeling naar functiegroep. Ruim de helft van de uitkeringskosten van de regeling gaat naar personen die ontslagen zijn vanuit een onderwijsfunctie. De tweede groep (in termen van kosten) betreft de groep ontslagen medewerkers vanuit een managementfunctie. Duidelijk is te zien dat de uitkeringsbedragen samenhangen met de salarisoniveaus van de afzonderlijke functiegroepen: het verschil tussen het kostenaandeel van de groep uitkeringsontvangers vanuit een managementfunctie en de groep onderwijsondersteunend personeel is veel groter dan het aantal geregistreerde (maand)betalingen. Overigens is voor ongeveer 20 procent van de kosten niet geregistreerd wat de functiecategorie van de uitkeringsontvanger was op het moment van ontslag.

Tabel 2.1 Totale uitkeringskosten naar functiegroep, uitkeringsjaar 2023

Funcatiegroep	bedrag	aandeel	Aantal betalingen
Management	5.674.000	14	3.752
Onderwijzend personeel	21.264.000	53	16.533
Onderwijsondersteunend personeel	2.819.000	7	3.240
Beheer/Administratief personeel	2.230.000	6	2.409
Onbekend	8.142.000	20	5.572
Totaal	40.131.000	100	31.506

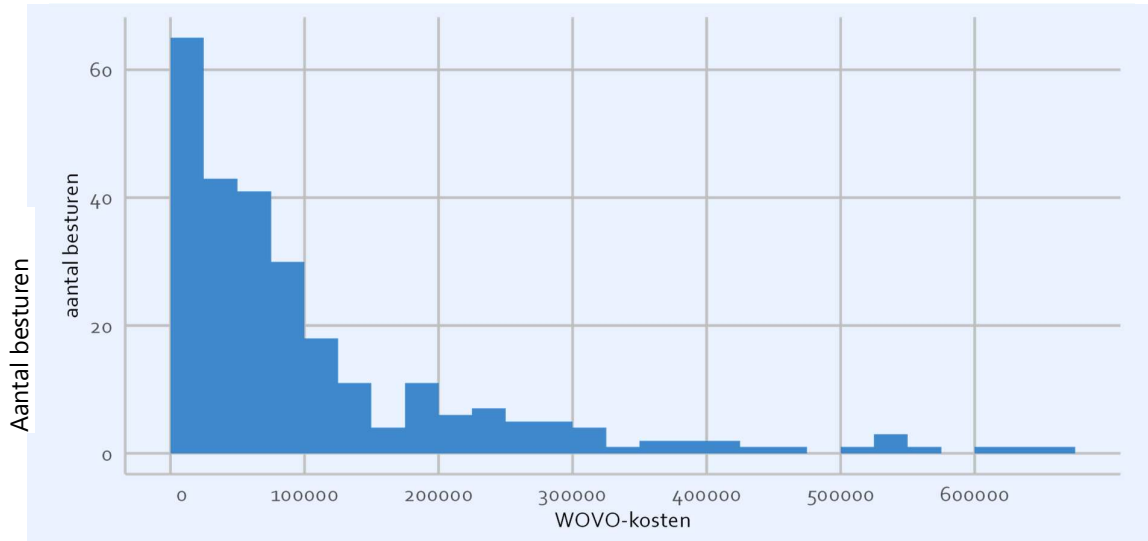
Bron: DUO/WWplus, eigen bewerking Centerdata

Op basis van de uitkeringsdata is te achterhalen¹¹ hoe de totale lasten van de WOVO-regeling te herleiden zijn tot ontslagen medewerkers van de afzonderlijke besturen. Deze verdeling blijkt tamelijk scheef te zijn: het overgrote deel van de besturen die ontslagen medewerkers in de regeling hebben, heeft te maken met een totaalbedrag onder de €100.000 (Figuur 2.1).¹² Omdat besturen voor 25 procent aangeslagen worden voor de aan hen toe te rekenen kosten, is de vereveningsbijdrage van 25 procent dus ook op deze manier verdeeld: voor het merendeel van de besturen is de 25 procent bijdrage van de directe verevening een bedrag kleiner dan €25.000 op jaarbasis.

¹¹ Bij benadering, omdat niet alle besturen/instellingscodes koppelbaar bleken omdat er nog uitkeringen geregistreerd staan op inmiddels opgeheven besturen.

¹² Omwille van de leesbaarheid van de figuur zijn de zes besturen die te maken hebben met een bedrag boven de €750.000 weggelaten.

Figuur 2.1 Verdeling van de totale uitkeringskosten per bestuur, 2023



Besturen waar geen uitkeringen aan toegerekend konden worden, en besturen waar meer dan 750.000 aan toegerekend worden (dat waren er 7) zijn buiten de figuur gelaten. Resulterende N=267

Bron: DUO/WWplus, eigen bewerking Centerdata

De totale kosten van de WOVO die betrekking hebben op het 'eigen' ontslagen personeel zijn laag ten opzichte van de totale kosten aan personeel (Figuur 2.2). Van de besturen waar we een koppeling van konden maken, had het overgrote merendeel toegerekende WOVO-kosten van minder dan 0,5% van de totale personeelslasten. De kosten die de school direct draagt zijn een kwart daarvan. De overige 75% worden naar rato van de bekostiging verevend binnen de hele sector. De directe invloed die de school heeft op de eigen WOVO-lasten is dus zeer beperkt. Het is dus maar de vraag of hier voldoende prikkelwerking van uitgaat om de scholen ertoe over te halen (nog) actiever te worden op het punt van re-integratie van voormalig medewerkers. Immers: de directe kostenbesparing van het uit de WOVO helpen van een voormalig medewerker maakt op het totaal van het personeelsbudget maar zeer weinig uit.

Figuur 2.2 Frequentie van verhouding totale WOVO-kosten ten opzichte van totale personeelslasten in % per bestuur, 2023



Besturen waar geen koppeling met de DUO-data gemaakt kon worden (43 keer), en besturen waar de toegerekende kosten meer dan 1,5% van de totale personeelslasten bedragen (dat waren er 11) zijn buiten de figuur gelaten. Resulterende N= 220. Bron: DUO/WWplus, eigen bewerking Centerdata

Hoewel de data die voor dit onderzoek gebruikt zijn, geen gegevens bevatten over de kosten die gemoeid zijn met de WW-uitkeringen ligt het voor de hand dat zich hier een vergelijkbare situatie voordoet: de meeste schoolbesturen hebben maar een beperkt aantal voormalig medewerkers in een uitkerings situatie, waardoor de 25% van de betreffende kosten een relatief klein bedrag vormen ten opzichte van het geheel van de personeelskosten. Het merendeel van de kosten van de WW zal vermoedelijk (net als dit voor de WOVO-uitkeringen geldt) afkomstig zijn van een beperkt aantal schoolbesturen die recent geconfronteerd geweest zijn met een reorganisatie waarbij ontslagen gevallen zijn. De daaruit voortkomende kosten die door het collectief gedragen moeten worden zijn groot, maar voor individuele schoolbesturen niet of nauwelijks te beïnvloeden, waarmee er dus maar zeer beperkte prikkelwerking van de verevening te verwachten is op de re-integratie van ontslagen medewerkers.

2.3 Ontwikkelingen in het aantal uitkeringsgerechtigden

Sinds 2018 is het aantal uitkeringsgerechtigden gestaag gedaald van ruim 3.200 in juli 2018 naar 2.013 in juli 2023 zie Figuur 2.3).¹³ Ten opzichte van het totaal aantal werkzame personen in het voortgezet onderwijs (111,7 duizend per oktober 2023) heeft 1,8 procent van de medewerkers een WW-uitkering.¹⁴ Ter vergelijking: landelijk bedroeg het aantal WW-uitkeringen in oktober 2024 179,0 duizend; op een totaal van 9,8 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar met betaald werk is dat eveneens 1,8 procent.¹⁵

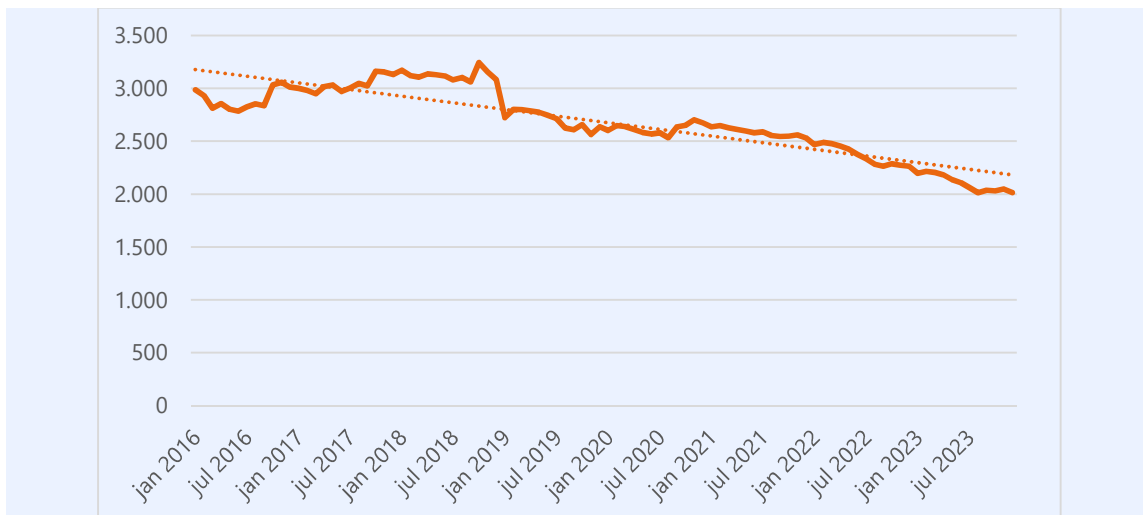
¹³ Er is sprake van een relatief grote afname tussen december 2017 en januari 2018, WWPlus kon ons daar bij navraag geen verklaring voor geven.

¹⁴ <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/personeel-voortgezet-onderwijs>

¹⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/47/minder-werkenden-in-oktober>

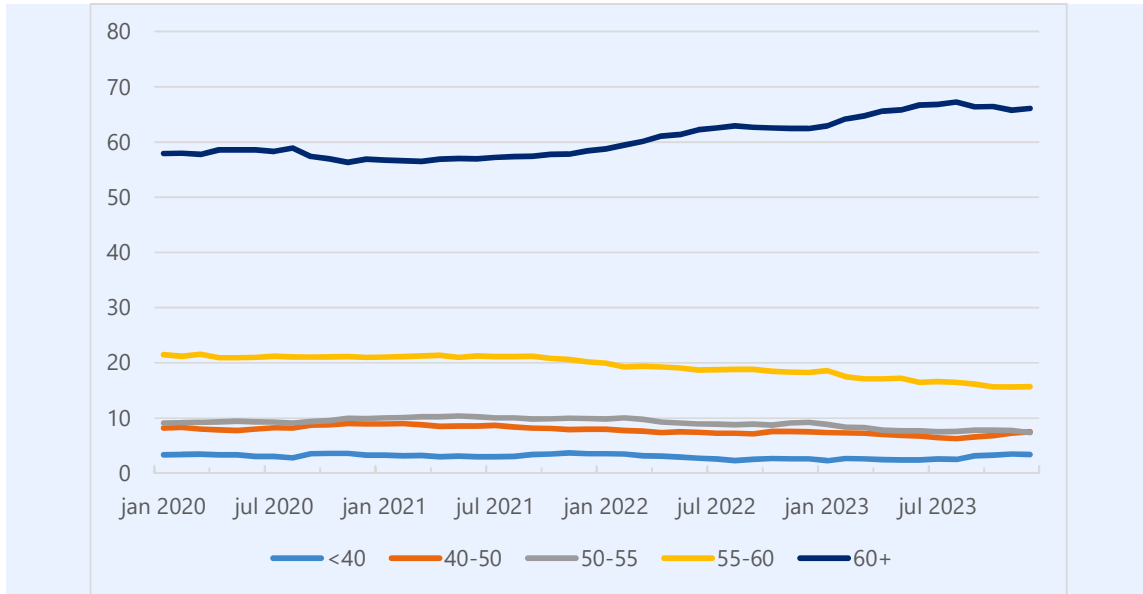
Tegelijkertijd verschuift de leeftijdsopbouw van het uitkeringsbestand. Hoewel hier geen sprake is van een grote verschuiving, is er een trend naar een steeds ouder bestand (Figuur 2.4). Omdat er in de kwartaalrapportages geen langjarige trend beschikbaar is over de leeftijdsopbouw van de in- en de uitstroom, kan niet eenduidig vastgesteld worden wat de oorzaak is van deze verschuiving: het kan zijn dat het voor de jongere werklozen steeds makkelijker wordt om uit te stromen (of steeds moeilijker wordt om langjarig in een uitkering te blijven), waardoor er een selectie is waarbij de uitstroom (veel) jonger is dan de instroom, waardoor het bestand vergrijsd. Deel van de verklaring is in ieder geval de verhoging van de AOW-leeftijd: Sinds 2013 is de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd. Omdat het recht op (E)ASU bestaat tot aan de AOW-datum, heeft het verhogen van de AOW-leeftijd direct effect op de leeftijdsopbouw van het uitkeringsbestand. Immers: de uitstroom uit de groep 60-plus is vertraagd, dus de relatieve omvang daarvan op het totaal groeit. Het is in ieder geval geen gevolg van een steeds ouder wordende instroom: het aandeel uitkeringen dat door een oudere aangevraagd wordt neemt namelijk (iets) af (Tabel 2.2). Op basis van De WWplus-rapportages laat de uitstroom laat zich ook niet uitsplitsen in uitstroom naar werk (al dan niet binnen de sector) of naar pensioen.

Figuur 2.3 Ontwikkeling aantal uitkeringsgerechtigden, januari 2016 - december 2023



Bron: Kwartaalrapportages WWplus

Figuur 2.4 Ontwikkeling leeftijdsopbouw uitkeringsbestand, januari 2020 - december 2023, in %



Bron: Kwartaalrapportages WWplus

Tabel 2.2 Leeftijdsopbouw aanvragers uitkering, vierde kwartaal, in %

Leeftijd	2020	2021	2022	2023
<40	11	11	16	16
40-50	17	15	17	18
50-55	14	14	11	15
55-60	16	18	15	15
60+	42	42	42	36
	100	100	100	100

Bron: Kwartaalrapportages WWplus

Op basis van de uitkeringsgegevens van WWplus kan nader inzicht gekregen worden in de leeftijd bij ontslag, de huidige fase van de uitkering, en de vraag of het moment dat men voor het laatst een uitkering ontvangt samenvalt met de geregistreerde datum waarop het recht op uitkering vervalt. We kunnen deze cijfers laten zien voor iedereen die in 2023 een uitkering ontvangen heeft via WWplus. Dat houdt in dat iedereen die uitsluitend een reguliere WW-uitkering ontvangt via het UWV niet in deze cijfers is opgenomen. Het merendeel (65%) van de mensen die in 2023 een uitkering ontving was ouder dan 55 jaar op het moment van ontslag (Tabel 2.3). Er is daarbij weinig verschil tussen de afzonderlijke functiegroepen.

Tabel 2.3 Leeftijdverdeling op ontslagdatum per functiegroep, uitkeringsontvangers 2023.

Leeftijd bij ontslag	Management	Onderwijzend personeel	OOP	Beheer/Admin personeel	Totaal
35 jaar of jonger	0,6%	3,5%	2,3%	2,5%	2,8%
36-45 jaar	3,8%	9,1%	5,9%	3,9%	7,5%
46-55 jaar	29,4%	23,5%	28,1%	23,2%	24,9%
56-60 jaar	36,9%	32,4%	36,3%	36,5%	33,9%
60 - 65 jaar	29,1%	31,0%	27,1%	34,0%	30,5%
66-67 jaar	0,3%	0,6%	0,3%	0,0%	0,4%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Aantal	320	1442	303	203	2268

Bron: WW Plus/DUO, eigen bewerking Centerdata

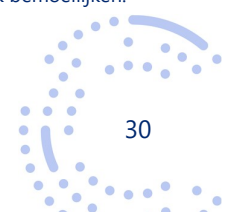
Als we op persoonsniveau nagaan wat de laatst geregistreerde einddatum van de uitkering is, en we vergelijken die met de leeftijd waarop de laatste uitkeringsbetaling heeft plaatsgehad, dan zien we dat zowel de jongste als de oudste uitkeringsgerechtigden relatief veel van de uitkeringsduur gebruiken: de uitkeringsgerechtigden die jonger waren dan 35 bij ontslag en die in 2023 hun laatste uitbetaling kregen vanuit WWplus, hadden gemiddeld genomen een recht van 17 maanden, waarvan op het moment dat de laatste uitbetaling plaats had nog 4 maanden resteerden (ongeveer een kwart van de toegekende uitkeringsduur). Werknemers die pas op latere leeftijd ontslagen worden, gebruiken gemiddeld genomen twee derde van de maximale uitkeringsduur. De groep die tegen de pensioenleeftijd loopt bij ontslag, maakt gebruik van de hele uitkeringsduur. Deze cijfers zijn in lijn met literatuur over de zoekduur van werklozen: naarmate men ouder is of voorafgaand aan ontslag langer in dezelfde functie heeft gewerkt, wordt de kans dat men snel een nieuwe werkring vindt kleiner.¹⁶

Tabel 2.4 Totale toegekende uitkeringsduur, en resterende uitkeringsduur op het moment van laatste betaling, uitstroom, naar leeftijd bij ontslag, uitstroom 2023

Leeftijd bij ontslag	Uitkeringsduur in maanden		Aantal
	totaal recht	resterend	
35 jaar of jonger	17	4	38
36-45 jaar	29	10	115
46-55 jaar	64	23	256
56-60 jaar	77	35	3.127
60 - 65 jaar	43	15	388
66-67 jaar	7	1	7
Totaal	55	21	1.131

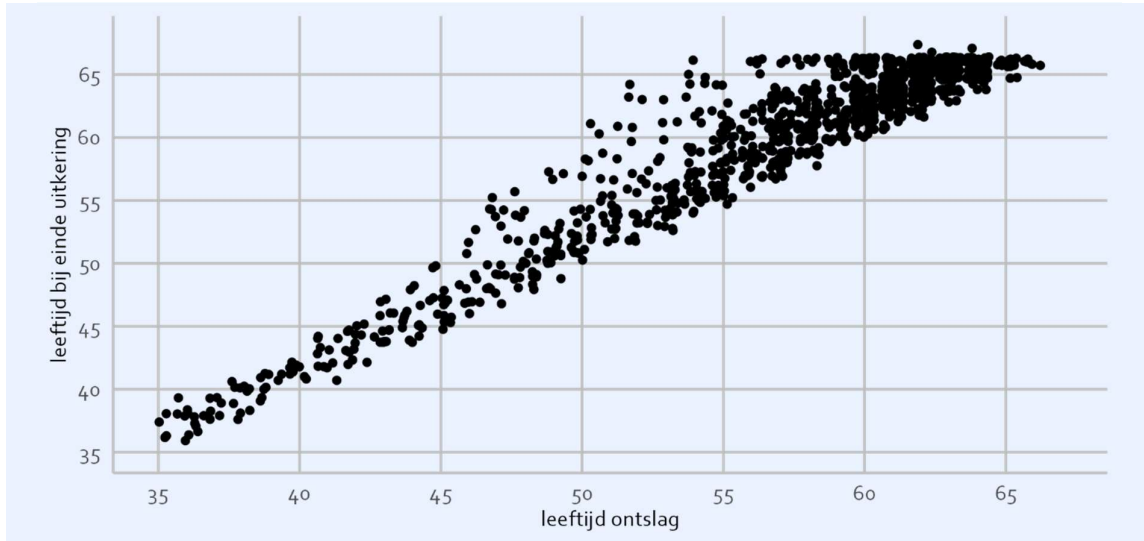
Bron: WW Plus/DUO, eigen bewerking Centerdata

¹⁶ Zie bijvoorbeeld: TNO (2018), Landelijke doorontwikkeling van de Werkverkenner – bijlagen. Leeftijd en aantal jaren in de laatste functie worden daarin als de belangrijkste voorspellers geïdentificeerd die een snelle terugkeer naar werk bemoeilijken. Deze twee zijn belangrijker dan de financiële aspecten zoals de lengte van de uitkering.



Datzelfde zien we terug als we de leeftijd waarop mensen instromen in de uitkering relateren aan de leeftijd waarop ze uitstromen (Figuur 2.5) Veel van de uitstromers hebben maar kort in een uitkeringssituatie gezeten. Pas voorbij de ontslagleeftijd 46 neemt het percentage uitstromers dat langduriger in de uitkering zit voordat een nieuwe baan gevonden wordt toe, maar ook van de 60-plussers verlaat een deel de uitkering voordat de pensioenleeftijd bereikt is. Verdere uitsplitsingen van de data laten zien dat ook voor de groep uitkeringsgerechtigden waarbij de AOW-leeftijd geregistreerd staat als de datum waarop het recht op uitkering vervalt, twee derde de uitkering een aantal jaren voor dat moment verlaat.

Figuur 2.5 Leeftijd bij verlaten uitkering, naar leeftijd bij ontslag, uitstroom 2023^a



^a Omdat leeftijd in hele jaren is gemeten, zou in een plot niet zichtbaar zijn hoeveel personen op een gegeven punt waargenomen zijn. Daarom is er een kleine random waarde opgeteld bij de beide leeftijden, zodat een beter beeld ontstaat van de dichtheid en de spreiding in de figuur.

Bron: WW Plus/DUO, eigen bewerking Centerdata

Kijken we naar het aandeel uitkeringsontvangers dat een ‘resterend recht’ heeft, op het moment dat de laatste uitkeringsbetaling wordt geregistreerd, zien we dat dit aandeel samenhangt met de leeftijd waarop men werkloos geworden is, en met de uitkeringsfase waarin men zich nu bevindt (Tabel 2.5). Van de geïdentificeerde laatste betalingen, viel voor 32% ontvangers het moment van die betaling samen met het geregistreerde moment waarop het recht op een uitkering stopt. Voor de resterende 62% was er wel een ‘resterende uitkeringsperiode’. Dit aandeel is relatief hoog voor mensen die jong zijn bij ontslag: hun recht is namelijk relatief kort. De samenhang met de uitkeringsfase is ook duidelijk: in de AVU-fase stroomt men relatief snel uit, van de mensen die in de ASU-fase en de EASU_fase terecht komen blijft een veel groter deel tot aan de einddatum van het uitkeringsrecht een uitkering ontvangen. Maar ook in deze twee fases is er een groep die voor de einddatum van het recht geen uitkering meer ontvangt, en dus niet bijdraagt aan de kosten van de WOVO.

Tabel 2.5 Moment laatst geregistreerde betaling ten opzichte van geregistreerde einddatum uitkeringsrecht, 2023

Laatste uitkering ontvangen	Leeftijd bij ontslag					Totaal
	<=35	36-45	46-55	56-60	60 - 65	
op einddatum recht	50%	38%	33%	26%	32%	32%
voor einddatum recht	50%	62%	67%	74%	68%	68%

	Uitkeringsfase					Totaal
	AVU	ASU	EASU	LS	RU	
op einddatum recht	21%	58%	67%	36%	23%	32%
voor einddatum recht	79%	42%	33%	64%	77%	68%

Bron: WW Plus/DUO, eigen bewerking Centerdata

De data rond in- en uitstroom geven geen inzicht in de redenen van in- en uitstroom. Het is dus op basis van dit onderzoek niet aan te geven of mensen langdurig in een uitkering zitten omdat ze wel intensief zoeken maar het hen niet lukt een nieuwe functie te vinden, of dat hun zoekgedrag mogelijk negatief beïnvloed wordt door de hoogte/vormgeving van de uitkeringsregelingen waardoor ze relatief lang in een uitkerings situatie blijven. Deze cijfers zijn namelijk in lijn met literatuur over de zoekduur van werklozen: naarmate men ouder is of voorafgaand aan ontslag langer in dezelfde functie heeft gewerkt, wordt de kans dat men snel een nieuwe werkring vindt kleiner.¹⁷

De uitkeringsduur begint op te lopen voorbij de leeftijd waarvan het bekend is dat de zoekduur van werklozen naar nieuw werk zeer sterk toeneemt, zeker als men op zoek is naar werk buiten het eigen vak. Voor deze groep geeft de aanvullende uitkering misschien wel precies dat wat ze nodig hebben: een financiële overbrugging naar nieuw werk. Aanvullend onderzoek zou nodig zijn om na te gaan of en in hoeverre de fase-overgangen in de WOVO (met name die van de ASU naar de EASU die gepaard gaat met een vrij forse achteruitgang in de uitkering) voor werklozen een prikkel zijn om de zoekintensiteit (en daarmee wellicht de kans op een nieuwe baan) aan te passen.

2.4 Inzichten uit de literatuur

Voor dit onderzoek hebben we een beknopte literatuurverkenning uitgevoerd. Op voorhand merken we op dat het aantal onderzoeken naar de WW-regeling in het voortgezet onderwijs schaars is. Daarom dat we ook onderzoek in aanpalende sectoren (po, mbo) of meer algemeen onderzoek naar de WW hebben meegenomen. De belangrijkste inzichten hieruit zetten we onderstaand op een rijtje.

¹⁷ Zie bv. TNO (2018), Landelijke doorontwikkeling van de Werkverkenner – bijlagen. Leeftijd en aantal jaren in de laatste functie worden daarin als de belangrijkste voorspellers geïdentificeerd die een snelle terugkeer naar werk bemoeilijken. Deze twee zijn belangrijker dan de financiële aspecten zoals de lengte van de uitkering.

Onderzoek van Astri en Epsilon Research (2014)¹⁸ naar Cao's waarin aanvulling op de WW is meegenomen, wijst erop dat een aanvulling op de WW de kans op uitstroom naar werk met 5,2 procent verlaagt. Leeftijd speelt hierin duidelijk een rol. De kans naar uitstroom daalt vooral fors bij de groep van ouder dan 55 jaar. Ook toont het onderzoek hoe de uitstroom naar werk afneemt naarmate de duur van de (aanvullende) uitkering toeneemt.

De Groot (2018)¹⁹ constateert in haar proefschrift over de re-integratie van ouderen dat ouderen door deelname aan een sollicitatietraining 4,4% sneller een baan vinden en dus uit de WW stromen. Het is echter niet zo dat ouderen door deze training ook vaker aan werk komen.

Onderzoek van Centerdata (2020)²⁰ naar de levensloopbanen van vijftigplussers, laat zien dat werkloze vijftigplussers door signalen van leeftijdsdiscriminatie ontmoedigd raken en weinig kans ervaren om weer aan het werk te gaan. Ook laat dit onderzoek zien dat de motivatie om werk te hervatten samenhangt met de mate waarin financiële noodzaak aanwezig is, en met de gelegenheid die mensen krijgen om weer aan het werk te gaan. Mensen die geen hulp kregen bij het zoeken naar een baan van bijvoorbeeld de oud-werkgever, vrienden of familie hadden meer moeite om weer aan het werk te komen. Ook blijkt dat vijftigplussers concessiebereidheid tonen op het gebied van inkomen en niveau. Mensen die weer aan het werk zijn hebben dan ook vaak een baan onder hun niveau en voor een lager salaris.

Over de WW-periode schrijft de Groot (2018) dat het verkorten van de maximale WW-periode de baanvindkans kan verhogen. Werkzoekenden die langer recht hebben op een WW-uitkering, doen er ook langer over om een baan te vinden. Het kan dan wel voorkomen dat werkzoekenden vaker tijdelijke contracten moeten aannemen, maar dat zal op de lange-termijn verdwijnen. De Groot wijst er op dat vooral voor de personen die al een korte WW-periode hadden, dit kan betekenen dat ze het einde van hun WW-uitkering bereiken en hierna geen of een lager inkomen hebben. In dat geval betekent dit dat de WW-uitkering onvoldoende fungeert als een vangnet en waardoor werkzoekenden worden gedwongen om minder geschikte banen aan te nemen.

Regioplan heeft in 2019²¹ een onderzoek uitgevoerd naar de omvang van de stille reserve in de WW en de potentiële re-integratie in het primair onderwijs. Er is in dit onderzoek gekeken naar voorwaarden om terug te keren in het po en belemmeringen in de re-integratie. Als voorwaarden om terug te keren in het po worden kleinere klassen, minder administratie en verlagen van werkdruk genoemd. De belemmeringen rondom de wettelijke en bovenwettelijke WW (WOPO) in het po vanuit het perspectief van uitkeringsgerechtigden die worden genoemd zijn: het recht op WW tot de AOW-leeftijd (dit neemt de motivatie/prikkel weg bij uitkeringsgerechtigden) en er bestaat de vrees om uitkeringsrechten te verliezen na aannemen van werk.

¹⁸ Cuelenaere, B., W.S. Zwinkels, A.A. Oostveen (2014) *Praktijk en effecten van bovenwettelijke CAO-aanvullingen ZW, loondoorbetaling bij ziekte, WIA en WW*. Leiden: Astri en Epsilon Research.

¹⁹ De Groot, N., (2019). *Evaluating labor market policy in the Netherlands*. Amsterdam: Tinbergen Institute.

²⁰ Cuelenaere, B., Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J., Oudejans, M. (2020). *Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers*. Tilburg: Centerdata.

²¹ Dolman, T., Lubbermans, J., Dekker, B. (2019). *Stille reserve in de WW: onderzoek naar potentieel voor re-integratie in het po*. Amsterdam: Regioplan.

Belemmeringen vanuit het werkgeversperspectief die worden genoemd zijn onvoldoende hulp en bijscholing vanuit school bij aanwezigheid van terugkeermotivatie en het financiële risico voor werkgevers om WW'ers aan te nemen (vanwege normatief verevenen). De belemmeringen liggen niet uitsluitend bij de uitkeringsregeling, maar ook in de periode vóór ontslag. Voorbeelden hiervan zijn te hoge werkdruk waar de school geen verandering in kan brengen en ontslag vanwege niet meer meekomen met de (technologische en administratieve) ontwikkelingen en de extra taken in het onderwijs.

Een recent onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023)²² gaat in op knelpunten rondom de WW. De onderzoekers constateren dat de WW goed werkt voor mensen die zichzelf goed kunnen redden, wat in mindere mate geldt voor mensen die het financieel moeilijk hebben en juist afhankelijk zijn van een WW-uitkering. De problemen waar deze groep mensen tegenaan loopt is in veel gevallen van (wets)technische aard (er zijn veel verschillende gegevens vereist via verschillende media om een uitkering aan te vragen, daarnaast is er soms onvoldoende aansluiting tussen wet- en regelgeving). Het is daarom van belang om regelmatig te bekijken of de wet, de uitvoering ervan en de doelen van de wet nog passen bij de personen voor wie de wet bedoeld is, zijnde de werknemers die onvrijwillig hun baan verliezen.

2.5 Juridische vergelijking met de regeling in andere sectoren

De sectoren po en mbo kennen evenals het vo een regeling voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Deze regeling is opgenomen in de betreffende cao:

- CAO vo 2023/2024 Bijlage 10
- CAO po 2023-2024 Bijlage XVI
- Cao-mbo 2023-2024 Bijlage G

In alle drie sectoren bestaat de regeling uit dezelfde elementen: de aanvullende uitkering op de WW-uitkering; de reparatie-uitkering, de aansluitende uitkering en de extra aansluitende uitkering die onder voorwaarden een uitkering tot de AOW-leeftijd biedt.

De inhoud van de regelingen is voor de uitkeringsgerechtigden grotendeels hetzelfde in de drie sectoren. In de vergelijking zien we dat het vo en het mbo een nagenoeg volledig vergelijkbare regeling kennen en dat het po wat betreft de maximale hoogte van de uitkering op onderdelen iets afwijkt en een hoger of juist een lager maximum hanteert. Het grote verschil tussen de drie regelingen is het percentage van de werkloosheidskosten dat de scholen voor hun eigen personeel betalen. In het vo is dat 25 procent, in het po 50 procent en in het mbo 100 procent. De resterende 75 procent in het vo en 50 procent van de kosten in het po worden verevend over de gehele sector. Ten aanzien van de regeling in het po dient te worden opgemerkt dat de uitkeringskosten voor eigen rekening van de werkgever, in speciale gevallen met een verlagingverzoek kunnen worden teruggebracht van 50 naar 10 procent.²³

²² Ten Hoeve, Y., Engelen, M., Tetteroo, K., Beerkes, R., Bugter, B., Roozendaal, W. (2023). Waar knelt het in de WW? Een onderzoek naar de knelpunten in de Werkloosheidswet vanuit het perspectief van de werknemer, werkgever en UWV. Leiden: De Beleidsonderzoekers.

²³ Zie Vf/Pf (2022), Tabel beëindigingsgronden met uitleg inspanningsverplichting Pf_V2022-02-17-WEB"

Tabel 2.7 laat het volledig overzicht van de regelingen in de drie sectoren zien. De onderdelen die vetgedrukt zijn weergegeven, verschillen tussen de sectoren. Samenvattend zien we de volgende overeenkomsten en verschillen:

- In de *aanvullende uitkering* is er geen verschil tussen de drie sectoren.
- Bij de *reparatie uitkering* kent het po geen maximumsalaris; in het vo en mbo geldt dat de uitkering ten hoogste 70% van schaal 12 of LD bedraagt.
- Voor de *aansluitende uitkering* geldt dat:
 - in het po 1 jaar diensttijd in het onderwijs voldoende is om hiervoor in aanmerking te komen en in het vo en mbo is dat 5 jaar.
 - in po geen maximumsalaris gehanteerd wordt waar de uitkering op gebaseerd is en in het vo en mbo wordt een maximum van 70% van schaal 11 of LC aangehouden.²⁴
- Bij de *extra aansluitende uitkering* geldt voor het po dat minstens 12 jaar diensttijd vereist is en dat iemand maximaal 8 jaar van de AOW-leeftijd verwijderd is. In het vo en mbo is een langere diensttijd van minstens 15 jaar de voorwaarde, maar heeft iemand al eerder recht op de extra aansluitende uitkering, namelijk wanneer iemand maximaal 10 jaar voor zijn AOW-leeftijd zit.

Dit betekent dat:

- salarissen boven schaal 12 of LD in het po in de reparatie-uitkering beter beschermd zijn dan in het vo en mbo;
 - salarissen boven schaal 11 of LC in het po gedurende de aansluitende uitkering beter beschermd zijn dan in het vo en mbo;
- mensen die 9 of 10 jaar van hun AOW verwijderd zijn beter beschermd zijn in het vo en mbo dan in het po, waar de eis voor de extra aansluitende uitkering is dat iemand maximaal 8 jaar van zijn AOW-leeftijd verwijderd is.

Tabel 2.7 Overzicht bovenwettelijke werkloosheidsregelingen vo, po en mbo

Onderdeel van werkloosheidsregeling	vo	po	mbo
Aanvulling op WW uitkering	Hoogte: <ul style="list-style-type: none"> • uitkering voor dat deel van het inkomen dat boven het sv maximumdagloon uitkomt ²⁵. • eerste 6 maanden 75% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en max dagloon. Na 6 maanden 70%. Duur: Gelijk aan duur WW-uitkering	Hoogte: <ul style="list-style-type: none"> • uitkering voor dat deel van het inkomen dat boven het sv maximumdagloon uitkomt. • eerste 6 maanden 75% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en max dagloon. Na 6 maanden 70%. Duur: Gelijk aan duur WW-uitkering	Hoogte: <ul style="list-style-type: none"> • uitkering voor dat deel van het inkomen dat boven het sv maximumdagloon uitkomt. • eerste 6 maanden 75% van het verschil tussen het laatstverdiende loon en max dagloon. Na 6 maanden 70%. Duur: Gelijk aan duur WW-uitkering
Reparatie uitkering	Reparatie-uitkering compenseert versoering van WW uit 2015, waarbij maximale uitkeringsduur	Reparatie-uitkering compenseert versoering van WW uit 2015, waarbij maximale uitkeringsduur	Reparatie-uitkering compenseert versoering van WW uit 2015, waarbij maximale uitkeringsduur

²⁴ Op 1 juli 2023 bedroeg het maximum van schaal 11 of LC € 5.862 (CAO vo 2023/2024)

²⁵ Vanaf 1 januari 2024 bedraagt het maximummaandloon € 5.969

Onderdeel van werkloosheidsregeling	vo	po	mbo
	teruggebracht werd van 38 maanden naar 24 maanden.	teruggebracht werd van 38 maanden naar 24 maanden.	teruggebracht werd van 38 maanden naar 24 maanden.
	Hoogte: ten hoogste gebaseerd op maximum van 70% van schaal 12 of LD. ²⁶	Hoogte: Gelijk aan de aanvullende uitkering.	Hoogte: ten hoogste gebaseerd op maximum van 70% van schaal 12 of LD. ²⁷
Aansluitende uitkering	<p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> Op de eerste werkloosheidsdag voldoen aan de 4-uit-5 jaren eis Op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd in het onderwijs van tenminste 5 jaar <p>Hoogte: Uitkering tot ten hoogste het maximum van 70% van schaal 11 of LC.²⁸</p> <p>Duur: één maand per vol jaar diensttijd, met een maximum van 34 maanden.</p>	<p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> Op de eerste werkloosheidsdag voldoen aan de 4-uit-5 jaren eis Op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd in het onderwijs van tenminste 1 jaar <p>Hoogte: Uitkering tot ten hoogste 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag</p> <p>Duur: één maand per vol jaar diensttijd voor eerste 30 dienstjaar, daarna halve maand per dienstjaar met max van 34 maanden</p>	<p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> Op de eerste werkloosheidsdag voldoen aan de 4-uit-5 jaren eis Op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd in het onderwijs van tenminste 5 jaar <p>Hoogte: Uitkering tot ten hoogste het maximum van 70% van schaal 11 of LC.²⁹</p> <p>Duur: één maand per vol jaar diensttijd, met een maximum van 34 maanden.</p>
Extra aansluitende uitkering	<p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> onderwijsdiensttijd van minstens 15 jaar 10 jaar of minder van de AOW-leeftijd verwijderd <p>Hoogte: 70% van het bovenwettelijk dagloon met een maximum van 70% van 186% van het minimumloon.</p> <p>Duur: Tot AOW-leeftijd</p>	<p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> onderwijsdiensttijd van minstens 12 jaar 8 jaar of minder van de AOW-leeftijd verwijderd <p>Hoogte: 65% van bovenwettelijk dagloon met een maximum van 70% van 186% van het minimumloon.</p> <p>Duur: Tot AOW-leeftijd</p>	<p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> onderwijsdiensttijd van minstens 15 jaar 10 jaar of minder van de AOW-leeftijd verwijderd <p>Hoogte: 70% van het bovenwettelijk dagloon met een maximum van 70% van 186% van het minimumloon.</p> <p>Duur: Tot AOW-leeftijd</p>
Verevening	Scholen betalen zelf 25% van werkloosheidskosten van eigen ontslagen personeel	Scholen betalen zelf 50% van werkloosheidskosten van eigen ontslagen personeel	Scholen betalen zelf 100% van werkloosheidskosten van eigen ontslagen personeel

In de volgende paragraaf presenteren we een doorrekening van de verschillende regelingen voor verschillende inkomenssituaties.

²⁶ Op 1 juli 2023 bedroeg het maximum van schaal 12 of LD € 6.665. (CAO vo 2023/2024)

²⁷ Op 1 juli 2023 bedroeg het maximum van schaal 12 of LD € 6.299. (CAO mbo 2023/2024)

²⁸ Op 1 juli 2023 bedroeg het maximum van schaal 11 of LC € 5.862 (CAO vo 2023/2024)

²⁹ Op 1 juli 2023 bedroeg het maximum van schaal 11 of LC € 5.573. (CAO mbo 2023/2024)

2.6 Vergelijking bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen in vo, po en mbo

In deze paragraaf kijken we voor 8 verschillende situaties naar de bescherming van het inkomen in termen van duur en hoogte van de uitkering zoals de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering die biedt in het vo, po en mbo. Deze situaties variëren naar inschaling, leeftijd en aantal dienstjaren. De volgende tabel laat deze 8 situaties zien.

Tabel 2.8 Acht situaties, variërend naar inschaling, aantal dienstjaren (15 en 30 jaar) en leeftijd (45 en 60 jaar)

Situatie	schaal	Aantal dienstjaren	leeftijd
A	OOP, max schaal 6, trede 11 / mbo: trede 12	15	45 jr.
B	OOP, max schaal 6, trede 11 / mbo: trede 12	30	60 jr.
C	LB, max = trede 12	15	45 jr.
D	LB, max = trede 12	30	60 jr.
E	LC, max = trede 12	15	45 jr.
F	LC, max = trede 12	30	60 jr.
G	LD, max = trede 12	15	45 jr.
H	LD, max = trede 12	30	60 jr.

Uitgaande van peildatum 1 juli 2023 laat tabel 2.9 de hoogte van het salaris per situatie zien.

Tabel 2.9 Salaris cf. cao in die 8 situaties, per 1 juli 2023

Situatie	Salaris 1 juli 2023 vo	Salaris 1 juli 2023 po	Salaris 1 juli 2023 mbo
A	€ 3.257	€ 3.257	€ 3.210
B	€ 3.257	€ 3.257	€ 3.210
C	€ 5.030	€ 5.030	€ 4.930
D	€ 5.030	€ 5.030	€ 4.930
E	€ 5.862	€ 5.862	€ 5.573
F	€ 5.862	€ 5.862	€ 5.573
G	€ 6.665	€ 6.665	€ 6.299
H	€ 6.665	€ 6.665	€ 6.299

Om tot de berekening van de bescherming van het inkomen in termen van duur en hoogte van de uitkering te komen is naast salaris, leeftijd en arbeidsverleden ook van belang wat de duur van de WW-uitkering voor 2016 zou zijn en of de hoogte van het salaris boven het max dagloon ligt. Voor alle 8 situaties is de duur van het WW-recht op 1 juli 2023 korter dan het geval zou zijn voor 2016.

Op basis van de UWV rekenhulp (<https://www.uwv.nl/nl/ww/hoelang-ww?> geraadpleegd op 22 oktober 2024) is de WW-duur van iemand met een arbeidsverleden van 15 jaar 12,5 maanden en bij een arbeidsverleden van 30 jaar is dat 18 maanden.

Tabel 2.10 Overzicht duur WW naar arbeidsverleden, voor en na verkorting WW -duur op 1 januari 2016.

arbeidsverleden	Duur WW voor 2016	Duur WW 1 juli 2023
15 jaar (situatie A, C, E en G)	15 maanden	12,5 maanden
30 jaar (situatie B, D, F en H)	30 maanden	18 maanden

Uitgangspunt is dat het volledige arbeidsverleden bestaat uit de periode van het dienstverband in het onderwijs. Verder is voor de berekening van de hoogte van de uitkering in relatie tot het laatstverdiende inkomen van belang of het inkomen boven het sv maxdagloon uitkomt. Voor de bepaling hiervan maken we gebruik van het maximummaandloon. Het maximummaandloon bedroeg op 1 juli 2023 € 5.754. In het vo en po is in de situaties E, F, G, H het maandloon hoger dan het SV max maandloon. In het mbo is in de situaties G en H het maandloon hoger dan het SV max maandloon.

Tot slot is voor de berekening van de EASU de hoogte van het minimumloon van belang en daarmee de hoogte van 186% van het minimumloon. Het minimumloon was op 1 juli 2023 € 1955. 186% daarvan was € 3636, 70% daarvan was € 2545 (vo en mbo regeling) en 65% (po regeling) was € 2363.

Op basis van bovengenoemde parameters is tabel 2.11 opgesteld.

Tabel 2.11 Samenvattend overzicht van bescherming door bovenwettelijke werkloosheidsregelingen in po, vo en mbo in 8 situaties (uitgebreide tabel in bijlage B)

	vo/po/mbo	Aanvullende uitkering	Reparatie-uitkering	Aansluitende uitkering	Extra aansluitende uitkering
A	vo, po en mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
B	vo en mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 70%
	po	Idem	idem	idem	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 65%
C	vo, po en mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
D	vo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 51%
	po	Idem	idem	idem	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 47%
	mbo	Idem	idem	idem	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 52%
E	vo en po	Eerste 6 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
	mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	idem	idem	Idem
F	vo	Eerste 6 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 43%

vo/po/mbo	Aanvullende uitkering	Reparatie-uitkering	Aansluitende uitkering	Extra aansluitende uitkering
po	Idem	idem	idem	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 40%
mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	idem	idem	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 46%
G vo en mbo	Eerste 6 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 62%	Geen recht
po	Idem	idem	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Idem
H vo	Eerste 6 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 62%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 38%
po	Idem	Idem	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 35%
mbo	Idem	idem	Duur 30 maanden, hoogte 62%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 40%

Op basis van de gegevens in voorgaande tabel trekken we de volgende conclusies:

- *Aanvullende uitkering*: de salarissen boven max dagloon zijn in alle drie sectoren beter beschermd dan salarissen onder max dagloon, omdat de aanvullende uitkering de eerste 6 maanden 75% van het laatstverdiende inkomen biedt en de WW dat alleen in de eerste 2 maanden doet. Na 6 maanden (bovenwettelijke WW) respectievelijk 2 maanden (WW) valt de bescherming terug naar 70%.
- *Aansluitende uitkering*: maximale duur is 34 maanden, wat iemand met 34 dienstjaren bereikt. De hoogte aansluitende uitkering biedt in het vo en mbo procentueel meer bescherming tot en met max schaal LC dan vanaf schaal LD (70% versus 62% van laatstverdiende loon).
- De grootste verschillen ontstaan bij de *Extra aansluitende uitkering*. In het vo en mbo ontstaat al recht vanaf 57 jaar, terwijl dit in het po pas vanaf 59 jaar is. Ook is de hoogte van de EASU in het po lager dan in het vo en mbo: 65% vergeleken met 70%.

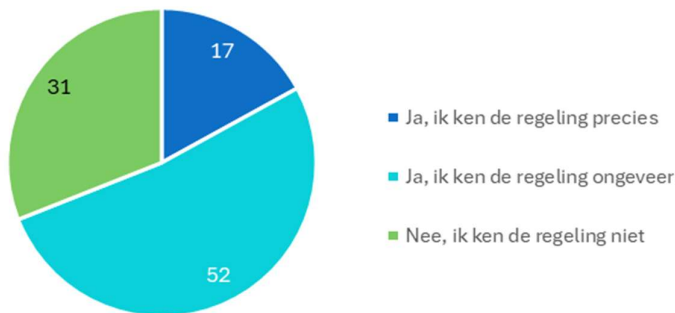
3 Werkzaamheid van de werkloosheidsregeling in het vo

3.1 Overwegingen voor het gebruik van de werkloosheidsregeling

Om na te gaan in hoeverre de werkloosheidsregeling in het vo meespeelt in de keuze voor ontslag van medewerkers, is allereerst van belang om te weten of werkgevers een goed beeld hebben van de (aanvullende uitkeringen van de) regeling. Figuur 3.1 laat zien dat dit voor 17 procent van de ondervraagde werkgevers het geval is. Iets meer dan de helft van de werkgevers geeft aan de regeling ongeveer te kennen en een derde is niet op de hoogte van de regeling.

Werkgevers die in de afgelopen vijf jaar te maken hebben gehad met ontslagen werknemers geven vaker dan werkgevers die hier niet mee te maken hebben gehad aan dat zij de regeling ongeveer kennen. Werkgevers zonder ontslagen werknemers geven vaker aan dat zij de regeling niet kennen. Op bestuursniveau is men vaker op de hoogte van de regeling dan op schoolniveau. In de interviews met werkgevers blijkt dat individuele scholen vaak niet weten welke kosten zij kwijt zijn aan ontslagen medewerkers, ook niet wanneer die kosten worden doorbelast naar schoolniveau.

Figuur 3.1 Op de hoogte van de aanvullende uitkeringen binnen de werkloosheidsregeling - % werkgevers



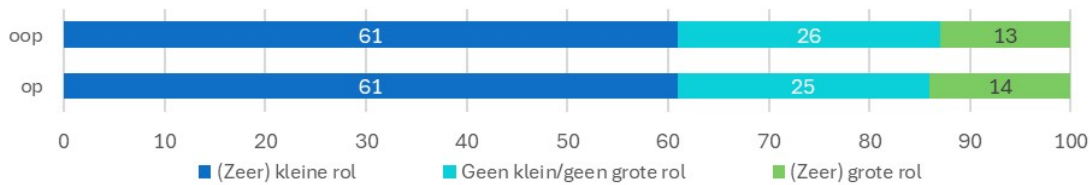
Bron: Enquête werkgevers (n=339)

In de vragenlijst is aan alle respondenten uitgelegd hoe de werkloosheidsregeling in het vo eruit ziet. Gevraagd is daarna in hoeverre de aanvullende regelingen een rol spelen bij het aanvragen van het ontslag van onderwijzend (op) en onderwijsondersteunend personeel (oop) (Figuur 3.2). Ruim de helft van de werkgevers (61%) geeft aan dat de aanvullende regelingen een kleine tot zeer kleine rol spelen bij het aanvragen van ontslag. Voor ongeveer een op de tien werkgevers spelen de aanvullende regelingen een (zeer) grote rol in het aanvragen van ontslag van op en oop. Werkgevers die te maken hebben gehad met het ontslag van personeel geven vaker aan dat de aanvullende regelingen een (zeer) grote rol spelen bij ontslag dan werkgevers die geen ervaring hebben met ontslagen werknemers. Ook respondenten die werken voor grote scholen (meer dan 5 scholen) geven vaker aan dat de aanvullende regelingen een grote tot zeer grote rol spelen bij ontslag.

Degenen die aangeven dat de aanvullende regelingen een kleine tot zeer kleine rol spelen bij het aanvragen van ontslag noemen in hun toelichting dat het bij ontslag (ook) vaak gaat om kwalitatieve gronden als functioneren en inzet. Bij het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst spelen de aanvullende regelingen wel een rol volgens sommige respondenten. Respondenten die aangeven dat de aanvullende regelingen een grote tot zeer grote rol spelen bij het aanvragen van ontslag noemen daarnaast dat ze een kosten-baten-afweging maken en op basis daarvan overgaan tot ontslag of kiezen voor andere oplossingen.

In de interviews suggereren sommige uitkeringsgerechtigden dat de regeling wordt gebruikt om “van mensen af te komen”, wat in geval van een conflictueuze arbeidsrelatie misschien een begrijpelijke reactie is, die evenwel niet nader onderbouwd wordt. Werkgevers geven in de interviews aan dat in geval van ontslag de regeling als vanzelfsprekend juist wel onder de aandacht wordt gebracht om medewerkers duidelijk te maken wat er bij eventueel ontslag gebeurt.

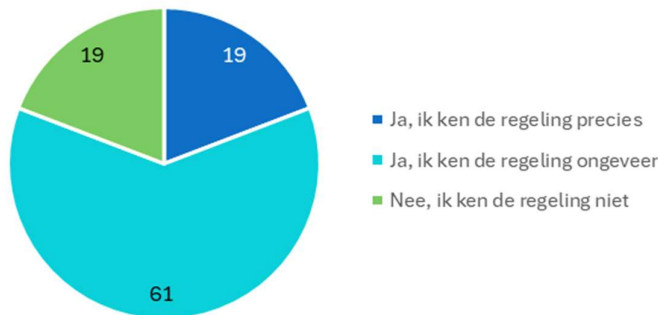
Figuur 3.2 Rol van aanvullende regelingen in WOVO bij aanvragen ontslag op en oop - werkgevers



Bron: Enquête werkgevers (n=333)

Uitkeringsgerechtigden zelf zijn niet altijd op de hoogte van aanvullende uitkeringen binnen de werkloosheidsregeling. Een op de vijf kent de regeling niet, ondanks dat ze zelf een uitkering ontvangen. Bijna twee derde kent de regeling ongeveer, en een op de vijf uitkeringsgerechtigden geeft aan de regeling precies te kennen (Figuur 3.3). Uit de interviews met uitkeringsgerechtigden blijkt dat HR of P&O medewerkers een belangrijke informerende rol over de regeling kunnen hebben, iets dat soms lastig is in geval van verstoorde arbeidsverhoudingen.

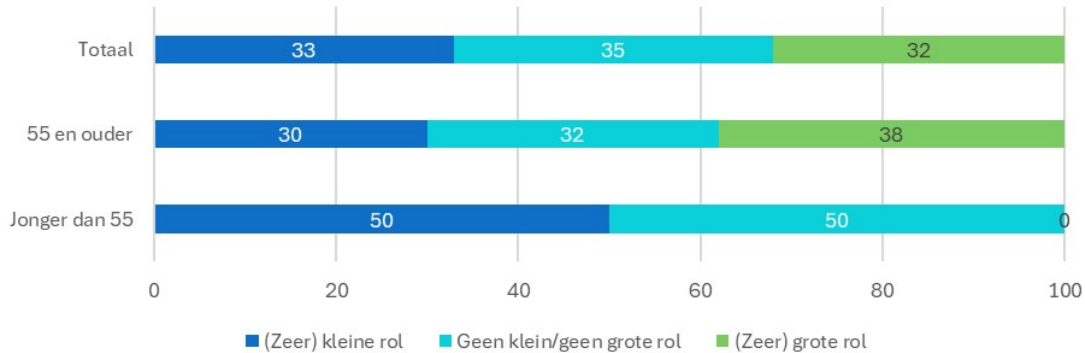
Figuur 3.3 Op de hoogte van de aanvullende uitkeringen binnen de werkloosheidsregeling - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=154)

Voor een derde van de uitkeringsgerechtigden hebben de aanvullende regelingen van de WOVO een rol gespeeld bij het aanvaarden van ontslag (Figuur 3.4). Hierbij bestaat verschil naar leeftijd: oudere werknemers (55-plussers) geven vaker (38%) aan dat de aanvullende regelingen een grote tot zeer grote rol hebben gespeeld bij het aanvaarden van het ontslag, dan uitkeringsgerechtigden jonger dan 55. Uit de interviews blijkt dat de regelingen een rol kunnen spelen bij de invulling van de vaststellingsovereenkomst, ook om een langdurige juridische strijd over het ontslag te voorkomen.

Figuur 3.4 Rol die aanvullende regelingen in de WOVO hebben gespeeld bij het aanvaarden van het ontslag - uitkeringsgerechtigden

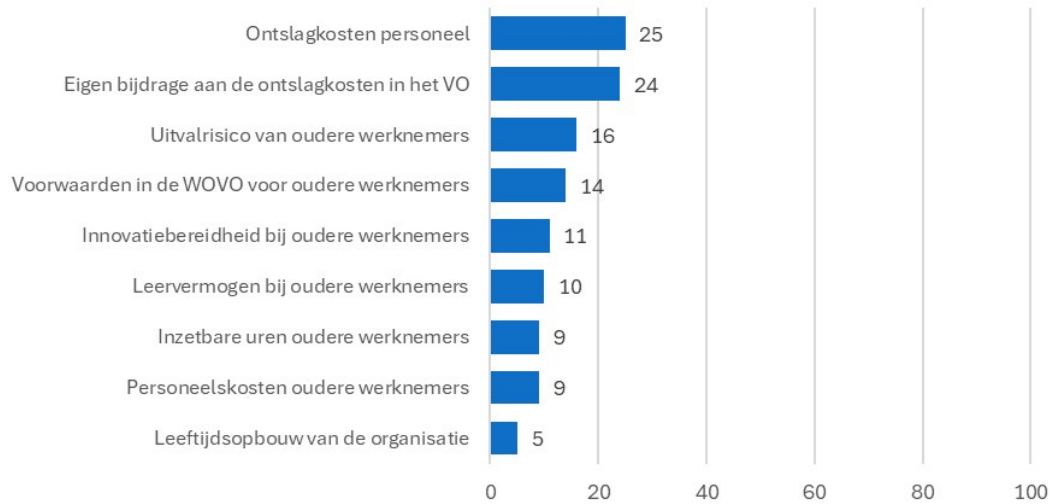


Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=150)

3.2 Overwegingen voor ontslag van oudere werknemers

Hoewel de aanvullende regelingen in de WOVO voor een groot deel van de werkgevers geen of slechts een kleine rol hebben gespeeld bij ontslag van werknemers, geeft een kwart van de werkgevers aan dat de ontslagkosten een grote tot zeer grote rol hebben in de overweging bij ontslag van oudere werknemers. Een vrijwel even groot aandeel geeft aan dat de eigen bijdrage van de ontslagkosten een (zeer) grote rol spelen bij deze overweging (Figuur 3.5). Heeft de respondent ervaring met ontslag van personeel, dan zien we dat een aantal overwegingen vaker meespelen bij het ontslag van oudere werknemers dan wanneer de respondent geen ervaring heeft met het ontslaan van personeel. Dat geldt voor vrijwel alle overwegingen, met uitzondering van overwegingen rondom leervermogen en inzetbare uren van oudere werknemers, en de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Uit de interviews met werkgevers krijgen we te horen dat de regeling vaak wel in het achterhoofd zit bij ontslag, vanwege de langdurige kosten. Ook geven de geïnterviewde werkgevers aan dat ontslag soms onvermijdelijk is om de onderwijskwaliteit te beschermen.

Figuur 3.5 Overwegingen bij ontslag oudere werknemers (% (zeer) grote rol) - werkgevers

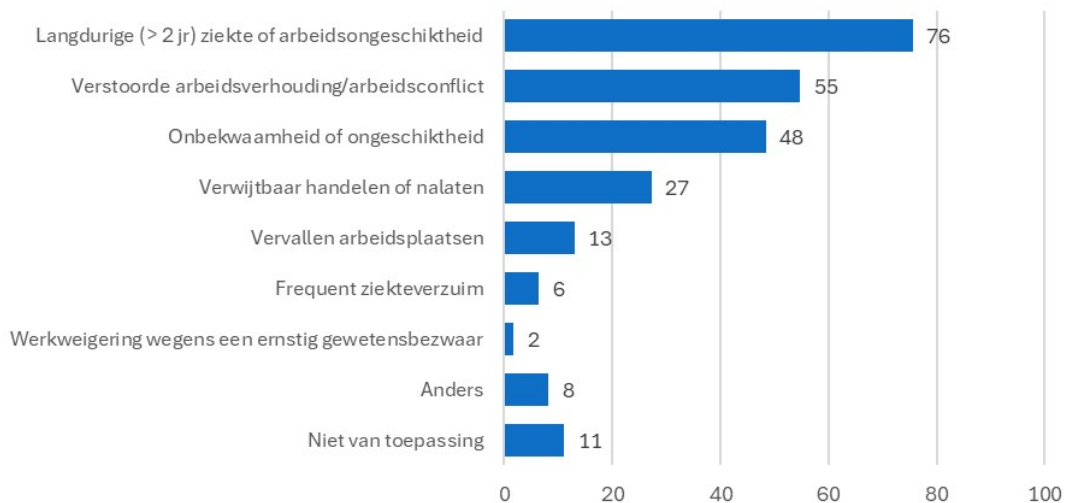


Bron: Enquête werkgevers (n=318)

3.3 Redenen voor ontslag

Langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid worden door de werkgevers veruit het vaakst genoemd als reden waarom zij de afgelopen vijf jaar iemand hebben moeten ontslaan. In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid ligt uitstroom met gebruikmaking van de WIA voor de hand. Iets meer dan de helft van de werkgevers noemt daarnaast een verstoorde arbeidsverhouding of arbeidsconflict als reden voor ontslag. In iets minder dan de helft van de gevallen is ontslag veroorzaakt door onbekwaamheid of ongeschiktheid (Figuur 3.6).

Figuur 3.6 Gehanteerde ontslaggronden in de afgelopen vijf jaar - werkgevers

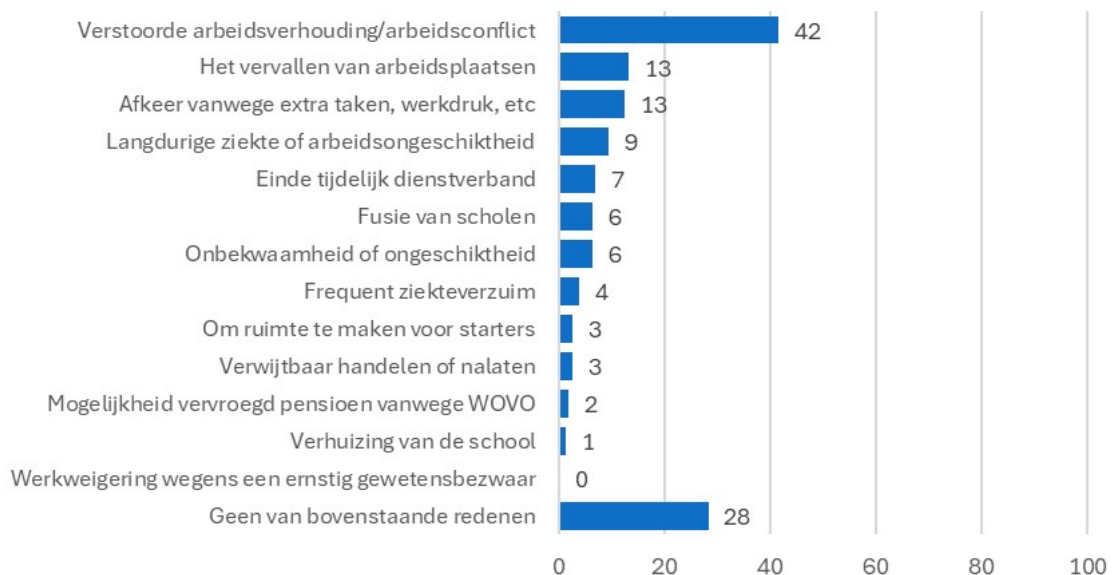


Bron: Enquête werkgevers (n=339)

Van de uitkeringsgerechtigden geeft 42 procent aan dat het ontslag het gevolg is van een verstoorde arbeidsverhouding of arbeidsconflict. Twee procent van de uitkeringsgerechtigden geeft aan dat zij vanwege de WOVO-regeling met vervroegd pensioen zijn gegaan. Andere redenen die genoemd zijn voor het ontslag, hebben voornamelijk te maken met ontwikkelingen binnen school (andere ambities school, wijziging schoolorganisatie) of is voor de uitkeringsgerechtigden onduidelijk gebleken.

In de interviews met uitkeringsgerechtigden blijkt het regelmatig te gaan om een combinatie van redenen, die vaak ook volgtijdelijk zijn. Bijvoorbeeld een arbeidsconflict dat voortkomt uit onenigheid of onduidelijkheid over het functioneren (bekwaamheid, werkdruk) of interpretatieverschillen over verwijtbaar handelen, gevolgd door ziekmelding van de werknemer, waarna een proces van verwijdering en soms juridisering ontstaat tussen de werknemer en de organisatie, resulterend in een ontslagprocedure met een vaststellingsovereenkomst (Figuur 3.7).

Figuur 3.7 Ontslagredenen – uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=159)

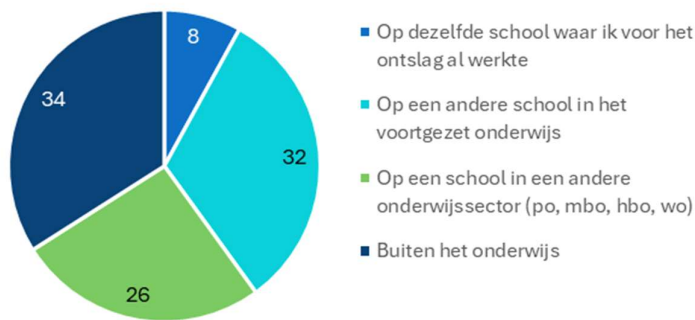
Op de vraag of men het eens is met het ontslag, geeft 42 procent aan dit inderdaad te zijn. We zien hierin wel verschil naar leeftijd: oudere werknemers zijn het vaker oneens met het ontslag dan jongere werknemers. In de meeste interviews met uitkeringsgerechtigden komt naar voren dat in hun optiek het ontslag voorkomen had kunnen worden als de school anders had gehandeld.

Bijna de helft van de uitkeringsgerechtigden geeft in de enquête aan naast de uitkering een betaalde baan te hebben. Dit geldt niet minder vaak voor de groep tussen de 55 en 60 jaar. Voor 60-plussers zien we wel dat zij minder vaak in de enquête aangeven een betaalde baan te hebben naast de uitkering dan jongere uitkeringsgerechtigden (60+: 38%; 60-: 57%).

Ook in de interviews komt naar voren dat naarmate men ouder wordt het steeds lastiger is om weer een baan te vinden. Bij enkele van hen (50-plus en 60-plus) is dat uiteindelijk toch gelukt om werk te vinden, al dan niet voor minder fte en minder salaris. Bij een aantal lukte het tot nu niet om een baan te vinden, ondanks de intrinsieke motivatie die er vaak wel is, hoewel die na ettelijke sollicitaties soms afzwakt. Het blijkt regelmatig lastig om aangenomen te worden vanuit werkloosheid. Een van de respondenten geeft aan dat vanaf het moment dat hij eenmaal weer een baan had, merkte dat hij ook gewilder werd bij andere werkgevers en vaker werd uitgenodigd voor gesprek.

Op de vraag in de enquête waar men dan werkzaam is naast de uitkering, is een groot deel nog altijd werkzaam in het onderwijs (Figuur 3.8). Bijna een op de tien werkt op dezelfde school als voor het ontslag, een op de drie op een andere school in het vo en een kwart werkt in een andere onderwijssector.

Figuur 3.8 Waar werkzaam naast uitkering - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=74)

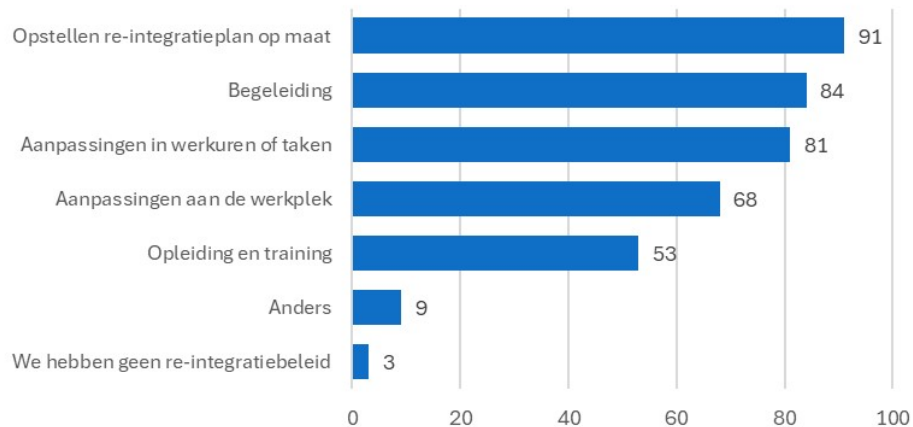
4 Re-integratie van medewerkers

4.1 Aanbod van re-integratiemaatregelen (scholen)

Vrijwel alle scholen/besturen geven aan dat er een vorm van re-integratiebeleid is, drie procent geeft aan dat dat er niet is (Figuur 4.1). Meestal is het beleid individueel ingestoken: per werknemer wordt een re-integratieplan op maat opgesteld. Daarnaast is in het beleid vaak opgenomen dat er begeleiding gegeven wordt en/of aanpassingen mogelijk zijn in werkuren of taken.

Ondanks dat in de enquête wordt aangegeven dat vrijwel alle besturen re-integratiebeleid hebben, blijkt uit de interviews dat één-pitters of kleine besturen vaak geen tijd of geld hebben om dit beleid uit te voeren; ze zijn té klein om hier iemand voor vrij te maken en uitbesteden kost (te) veel geld. Bij grotere besturen komt het vaker voor dat iemand de re-integratie intern oppakt. Sommige werkgevers maken voor re-integratie een kosten-baten afweging: welke kosten voor re-integratiemiddelen kunnen redelijkerwijs ingezet worden ten opzichte van de kosten over de totale duur van de uitkering.³⁰ Zeker bij oudere ontslagen werknemers wordt deze afweging gemaakt.

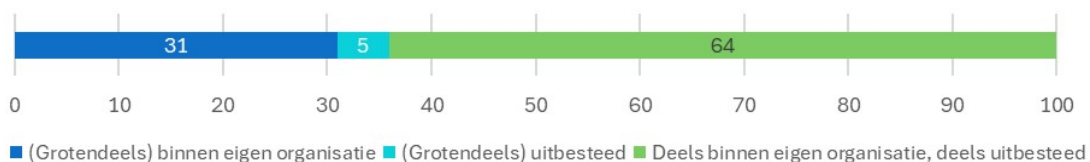
Figuur 4.1 Re-integratiebeleid op school/bestuur - werkgevers



Bron: Enquête werkgevers (n=315)

Het re-integratiebeleid wordt meestal, in elk geval voor een deel, uitbesteed. Slechts één op de drie werkgevers houdt het (grotendeels) in eigen beheer (Figuur 4.2).

Figuur 4.2 Uitvoering re-integratiebeleid - werkgevers



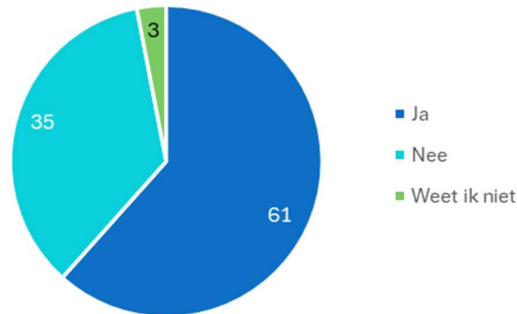
Bron: Enquête werkgevers (n=304)

³⁰ Het Participatiefonds heeft voor het po een Van Werk Naar Werk-traject ontwikkeld. Elk VWNW-traject heeft een eigen financiële waarde, die afhankelijk is van de lengte van het dienstverband.

4.2 Aandacht voor ouderen in personeelsbeleid (scholen)

Net geen twee derde van de werkgevers (61%) heeft binnen het personeelsbeleid specifiek beleid gericht op oudere werknemers (Figuur 4.3). Naarmate het aandeel leraren dat 55 jaar of ouder is, groter is, komt het vaker voor dat er door de werkgever in beleid aandacht is voor de oudere werknemer.

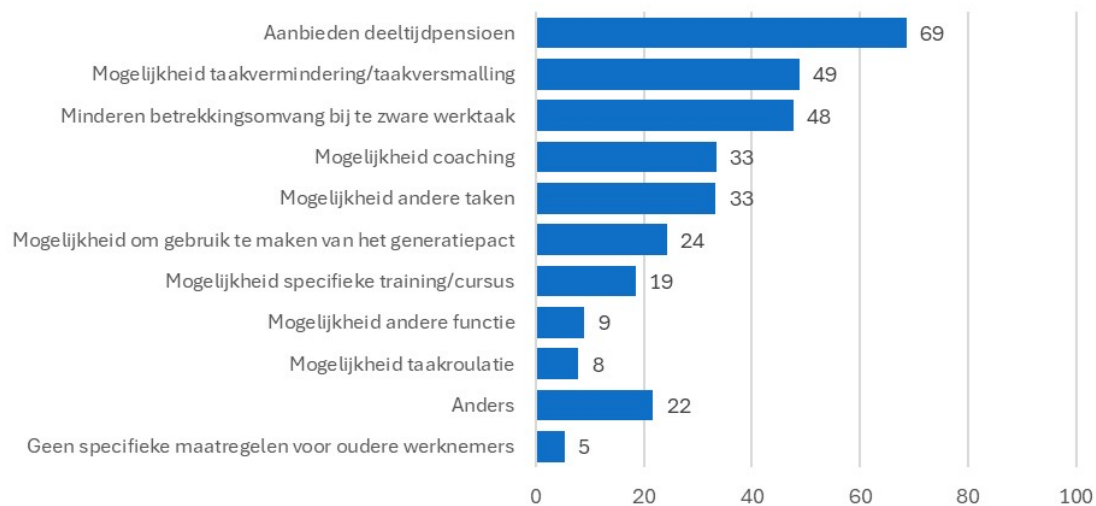
Figuur 4.3 School/bestuur hanteert personeelsbeleid (op onderdelen) gericht op oudere werknemers - werkgevers



Bron: Enquête werkgevers (n=339)

Specifieke maatregelen voor oudere werknemers betreffen het vaakst het aanbieden van deeltijdpensioen (door 69% van de werkgevers), de mogelijkheid de taken aan te passen (49%) en het stimuleren om de betrekkingssomvang te verminderen indien de werктаak te zwaar wordt (48%; Figuur 4.4). Ongeveer een op de drie werkgevers biedt oudere werknemers coaching en/of andere taken aan. Andere maatregelen die nog genoemd worden, betreffen in de meeste gevallen specifiek maatwerk, waarbij regelmatig vormen van job crafting worden genoemd

Figuur 4.4 Specifieke maatregelen voor oudere werknemers binnen school/bestuur - werkgevers

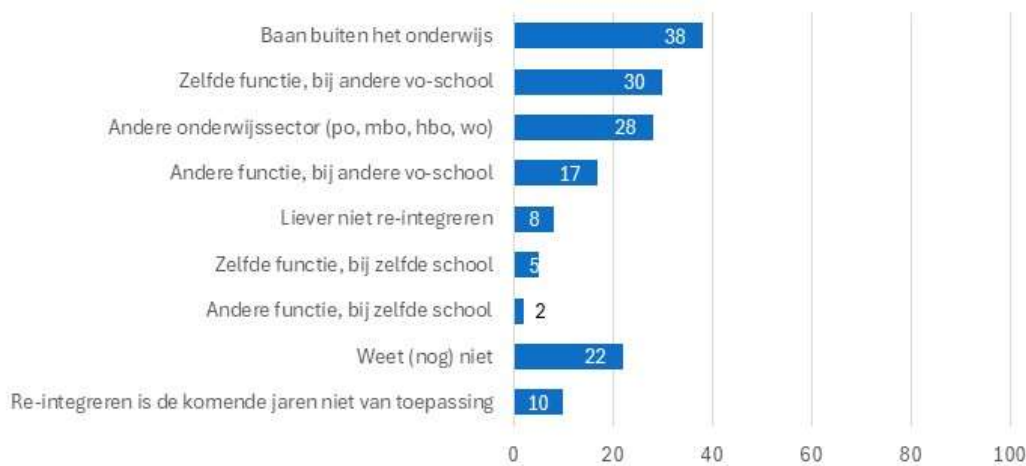


Bron: Enquête werkgevers (n=339)

4.3 Bereidheid om weer aan de slag te gaan (medewerkers)

Aan de ontslagen werknemers hebben we gevraagd wat hun wensen zijn ten aanzien van re-integratie (Figuur 4.5). Ongeveer één op de vijf geeft aan (nog) niet te weten wat hun wens precies is en voor zo'n tien procent geldt dat re-integreren de komende jaren nog niet van toepassing zal zijn, bijvoorbeeld vanwege ziekte. Er zijn maar weinig ontslagen werknemers die weer terug zouden willen keren op de school waar ze voor hun ontslag werkten. De meesten (38%) geven aan de voorkeur te geven aan een baan buiten het onderwijs, aan het uitvoeren van dezelfde functie op een andere school (30%) of een baan in een andere onderwijssector (28%). Naarmate de ontslagen werknemer jonger is, is de wens om terug te keren naar een baan buiten het onderwijs groter. Uit de interviews komt naar voren dat, zeker in het geval van een arbeidsconflict, terugkeer naar dezelfde school en in sommige gevallen zelfs terugkeer naar een baan in het onderwijs geen reële optie is.

Figuur 4.5 Wens met betrekking tot re-integreren (meer antwoorden mogelijk) - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=148)

Van de groep die in eerste instantie aangeeft niet terug te willen keren in het onderwijs, geeft 45 procent dat desgevraagd onder bepaalde voorwaarden eventueel toch te willen. Vaakst genoemde voorwaarden voor het toch weer terug in het onderwijs willen (Figuur 4.6, let op lage n!), hebben te maken met: kleinere klassen (54%), een lagere werkdruk (39%) en/of minder werken (39%). Ook noemt ongeveer één op de drie uitkeringsgerechtigden (daarnaast) als voorwaarde een rustigere/ergonomische werkplek, het behoud van de uitkering bij terugkeer naar werk met een lager salaris, een andere leidinggevende en meer persoonlijke aandacht vanuit de leidinggevende. In de interviews met uitkeringsgerechtigden zijn voorwaarden om eventueel terug te keren in het onderwijs slechts zijdelings ter sprake geweest. Sommigen willen het onderwijs niet meer in, sommigen wel maar doen dat zonder aanvullende voorwaarden.

Figuur 4.6 Voorwaarden/omstandigheden waarop men wél terug wil keren naar het onderwijs (meer antwoorden mogelijk) - uitkeringsgerechtigden

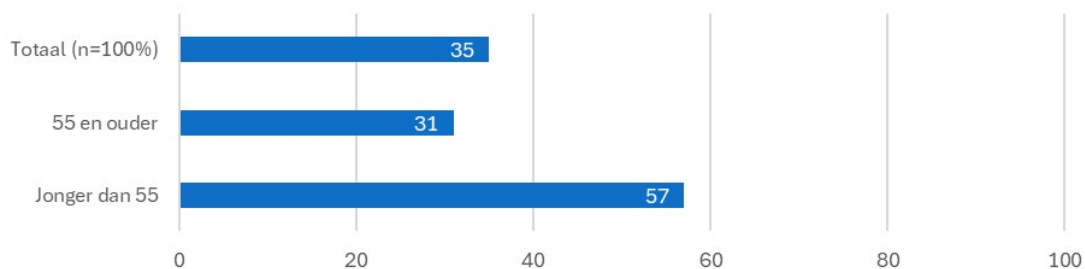


Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=18)

4.4 Deelname aan re-integratiemaatregelen (medewerkers)

Aan ongeveer één op de drie ontslagen werknemers zijn vanuit de werkgever re-integratie-activiteiten aangeboden, bij de groep jonger dan 55 jaar gebeurt dat beduidend vaker dan bij de oudere werknemers (Figuur 4.7). Hiervoor kunnen uiteenlopende redenen bestaan. Een duidelijk patroon van redenen is hiervoor niet te geven. Soms zijn er verstoorde arbeidsverhoudingen, waardoor het contact tussen werkgever en medewerker is verbroken. Soms is er sprake van teleurstelling en een gevoel van demotivatie aan de kant van de uitkeringsgerechtigde. Soms spelen er persoonlijke problemen, al dan niet gerelateerd aan de gezondheid, waardoor re-integratie tijdelijk niet aan de orde is.

Figuur 4.7 Vanuit ex-werkgever re-integratie-activiteiten aangeboden (% ja), naar leeftijd - uitkeringsgerechtigden

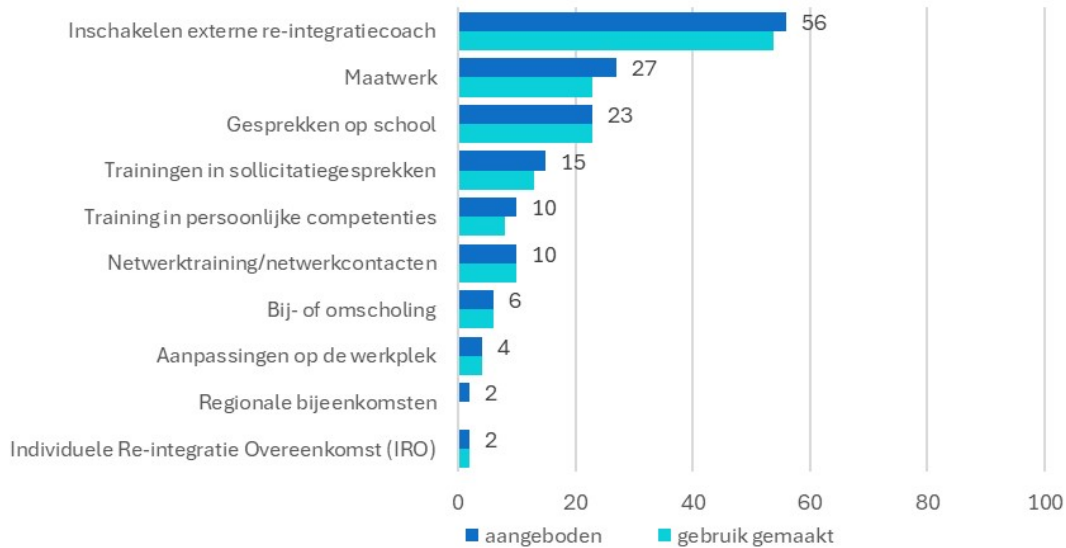


Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=127)

Meest genoemde re-integratie-activiteit is het inschakelen van een externe re-integratiecoach: bijna de helft van de uitkeringsgerechtigden die een re-integratie-activiteit krijgen aangeboden, krijgt dat in deze vorm en maakt daar in de meeste gevallen ook gebruik van (Figuur 4.8). Iets minder vaak genoemd zijn: maatwerk en gesprekken op school. Telkens ongeveer een kwart krijgt dit aangeboden en maakt er in de meeste gevallen ook gebruik van. Uit de interviews blijkt dat de aangeboden re-integratieactiviteiten vanuit school in het geval van een conflict ontbreken of zeer beperkt zijn.

Soms zetten uitkeringsgerechtigden zelf de stap naar hun voormalige werkgever om ondersteuning te vragen voor re-integratie.

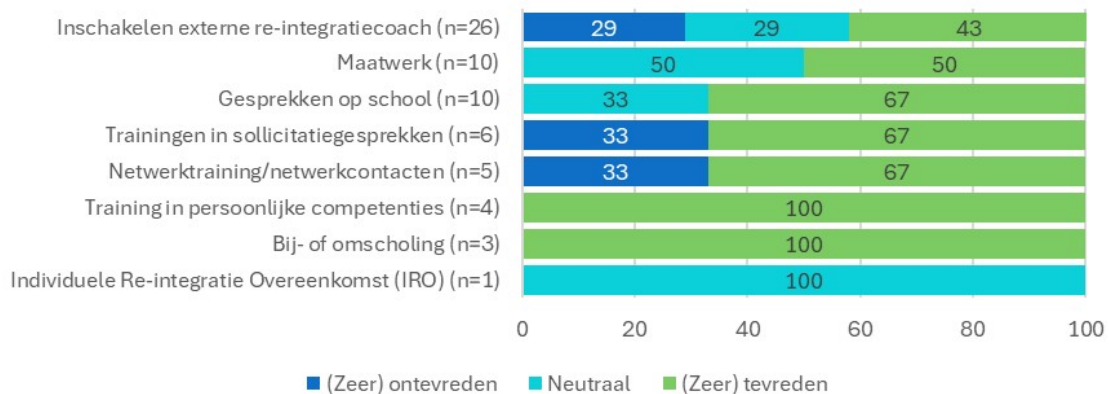
Figuur 4.8 Aangeboden re-integratie-activiteiten en gebruik gemaakt (meer antwoorden mogelijk) - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=48)

In Figuur 4.9 is de tevredenheid over de gevolgde re-integratie-activiteiten weergegeven. Over de meeste activiteiten zijn de uitkeringsgerechtigden tevreden. Enige ontevredenheid is er wel ten aanzien van de externe re-integratiecoach, het volgen van netwertraining en sollicitatietraining. In de interviews komt naar voren dat in geval van hulp bij re-integratie vanuit school of externe bureaus maatwerk vaak wordt gemist.

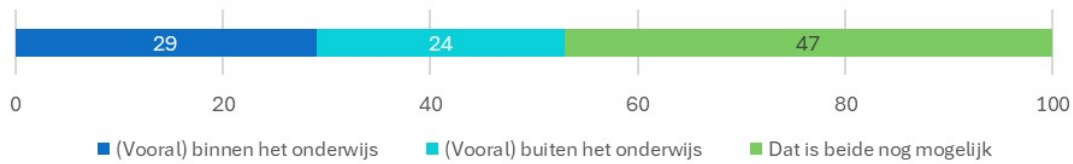
Figuur 4.9 Tevredenheid over gevolgde re-integratieactiviteiten - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=1-26)

De re-integratieactiviteiten die ondernomen zijn, richten zich in de helft van de gevallen op zowel een baan binnen als buiten het onderwijs, ongeveer 30 procent werkt toe naar een baan binnen het onderwijs en een klein kwart naar een baan buiten het onderwijs (Figuur 4.10).

Figuur 4.10 Richting waarop re-integratieactiviteiten zijn gericht - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=45)

4.5 Behoeftte aan (andere) re-integratiemaatregelen (scholen en medewerkers)

Van de groep die geen re-integratie-activiteiten aangeboden heeft gekregen, heeft zo'n 40 procent daar wel behoefte aan (niet in figuur). Als reden daarvoor geven de betreffende uitkeringsgerechtigden aan dat ze met hulp graag weer snel aan de slag willen (Figuur 4.11). Ook geven de uitkeringsgerechtigden aan dat ze graag ondersteuning zouden willen omdat dat ze dat vanuit de regeling verplicht zijn (47%). Daarnaast speelt mee dat de uitkeringsgerechtigden hun werk (41%) en collega's missen (24%). Andere redenen die nog genoemd worden, hebben onder meer te maken met het onverwachte van het ontslag en het zich geen wegwijs weten in de regels, instanties en mogelijkheden. Zo geeft één van de uitkeringsgerechtigden aan: "Ik heb ondervonden dat het vinden van werk in mijn eentje heel erg moeilijk is. Ik kan wel wat hulp gebruiken." Ondanks de krappe arbeidsmarkt kost in de regel vooral oudere werkzoekenden vaak veel moeite om weer aan het werk te komen; leeftijd, zorgtaken (mantelzorg) en een slechte persoonlijke gezondheid spelen hierin een rol.

31

In de interviews wordt het beeld uit de enquête bevestigd. Meerdere geïnterviewden benoemen dat UWV en WWplus voor hen weinig hebben kunnen betekenen. Hierbij is opgemerkt dat het voor beide instanties niet hun opdracht is om uitkeringsgerechtigden uit het vo te begeleiden bij hun re-integratieactiviteiten. Dat neemt niet weg dat meerdere geïnterviewden zich aan hun lot overgelaten voelden toen ze werkloos werden, zeker als er sprake is geweest van een arbeidsconflict. "Je weet niet waar je moet zijn, je weet niet wat je moet doen, wie je moet informeren, waar je hulp kan verwachten." (UG3) Ook is in de interviews meermaals genoemd dat maatwerk en menselijk contact in de re-integratieactiviteiten worden gemist: "Persoonlijk contact, hè, ik heb met helemaal niemand persoonlijk contact gehad toen ik in de uitkering terechtkwam. Noch met mijn voormalig werkgever noch met UWV noch met iemand van WW Plus, helemaal niemand. En dan kom je notabene uit een sector waarbij alles draait om menselijke verhoudingen. Nou, dat vind ik echt schrijnend." (UG6)

³¹ CBS (2023). Welke niet-werkenden hebben de grootste kans op werk. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/welke-niet-werkenden-hebben-de-grootste-kans-op-werk-?onepage=true>

Figuur 4.11 Reden behoefte aan ondersteuning bij re-integratie (meer antwoorden mogelijk) - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=51)

4.6 Belemmerende en bevorderende factoren (scholen en medewerkers)

Rond de helft van de uitkeringsgerechtigden is (zeer) ontevreden over de rol van hun ex-werkgever rondom ontslag en re-integratie (Figuur 4.12). Met name de groep uitkeringsgerechtigden die het niet eens was met het ontslag, geeft blijk van de grootste ontevredenheid. In de toelichting op deze vraag lezen we met betrekking tot de rol van de ex-werkgever vaak frustratie over het ontslag zelf en ook over gebrek aan duidelijkheid:

“Ik werd aan de kant gezet door dezelfde persoon die mij altijd complimenten gaf en mij onmisbaar noemde.”

“Ik had het gevoel dat ik het zelf moest uitzoeken, had geen idee wat me te wachten stond. Ik was ook in paniek, maakte me grote zorgen om mijn toekomst.”

“Ik voel mij vernederd en aan de kant gezet na ruim 30 jaar... De ex-werkgever wilde maar wat graag van mij af: te kritisch, meer leider dan mijn leidinggevende en te duur...”

Soms begint het slecht, maar wordt het op den duur beter:

“Het traject verliep eerst moeizaam vanwege een gevoel van wantrouwen aan mijn kant. Dit is later uitgesproken en toen verliepen de zaken beter.”

Tevreden uitkeringsgerechtigden lichten toe:

“Ondanks verschillende inzichten, toch een goede afronding van mijn arbeidsrelatie met school.”

“Uitstekende uitleg en voorlichting over de destijds toekomstige regelingen en verplichtingen die in het vooruitzicht stonden. Bovendien goede ondersteuning in aanvraag uitkering en afhandeling van de ontslagregeling.”

Met betrekking tot de rol van de ex-werkgever rondom de re-integratie blijkt uit de toelichtingen van ontevreden uitkeringsgerechtigden veelal een mix van geen actie vanuit de werkgever, maar ook geen behoefte meer aan contact vanuit de uitkeringsgerechtigde zelf:

“Niets gedaan, niets gehoord.”

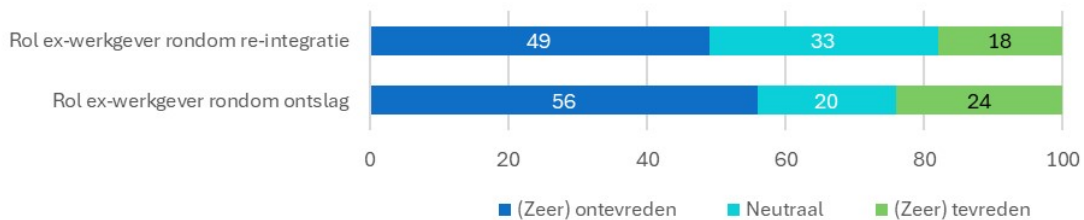
“De sfeer was zo vijandig dat ik ook totaal geen behoefte had om iemand van deze organisatie te spreken. Blijkbaar was die boodschap voor het ontslag al duidelijk aan gekomen.”

“Ik heb geen behoefte aan contact met mijn ex-werkgever. Ik ben nog steeds boos, ook al is het inmiddels 2 jaar geleden. En ik heb ook geen hulp nodig bij re-integratie. Dat kan ik heel goed zelf. Ik heb inmiddels werk gevonden (net als voorheen als docent) op een heel leuke andere school.”

Naast de kritische opmerkingen over de rol van de ex-werkgever bij het re-integreren, vinden we ook positieve ervaringen, zoals deze:

“Ben steeds goed begeleid en heb ik nu nog wel contact met de ex-werkgever. Ze denken mee en ik krijg ook vertrouwen. Contacten verlopen nu plezierig.”

Figuur 4.12 Tevredenheid rol ex-werkgever rondom ontslag en re-integratie - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=143)

Zo’n één op de drie uitkeringsgerechtigden verwacht een goede kans te hebben om binnen een jaar weer aan het werk te zijn (Figuur 4.13). Een iets groter aandeel (41%) ziet dat niet zo rooskleurig in. Dat hangt zeer sterk samen met leeftijd: in de groep jonger dan 55 jaar schat 68 procent in binnen een jaar weer aan het werk te zijn, waar dat bij de groep van 55 jaar of ouder voor 30 procent geldt. Onder de geïnterviewde uitkeringsgerechtigden blijkt de intrinsieke motivatie om werk te zoeken en vaak nog wel te zijn, maar is een deel na vele sollicitaties niet erg hoopvol meer.

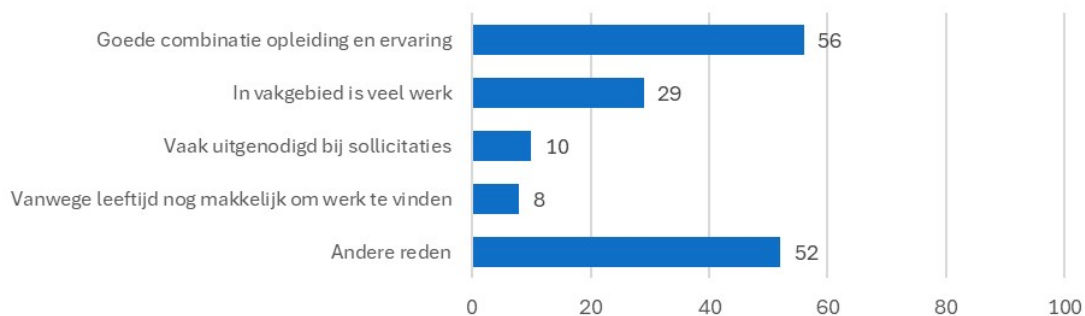
Figuur 4.13 Ingeschatte kans op werk binnen een jaar - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=140)

Gevraagd naar waarom de uitkeringsgerechtigden inschatten dat ze een goede kans op werk hebben, is dat het vaakst vanwege de goede combinatie van opleiding en ervaring, gevolgd door voldoende vraag naar personeel binnen iemands vakgebied (Figuur 4.14). De meest genoemde andere reden is dat de betreffende uitkeringsgerechtigde inmiddels alweer gedeeltelijk aan het werk is, bijvoorbeeld als vervanger, zzp'er of in een kleine betrekkingssomvang.

Figuur 4.14 Reden goede kans op werk (meer antwoorden mogelijk) - uitkeringsgerechtigden

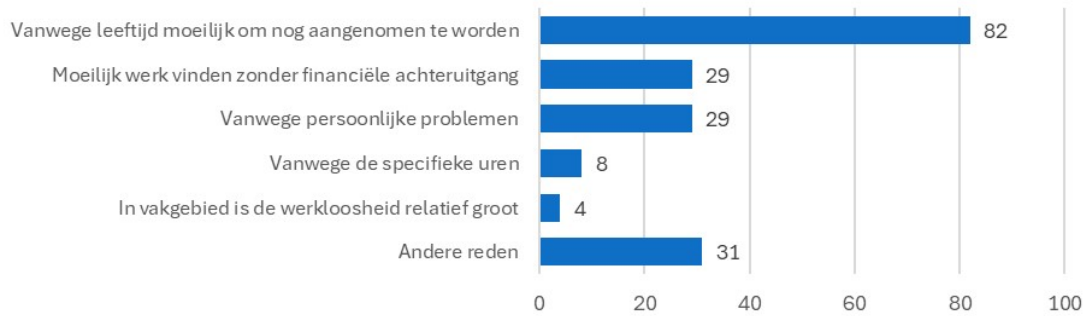


Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=48)

De verwachting geen (heel) goede kans op werk te hebben, hangt in grote meerderheid samen met het feit dat men inschat dat het vanwege de leeftijd moeilijk zal zijn nog ergens te worden aangenomen (Figuur 4.15). Andere redenen die door ongeveer een derde van de uitkeringsgerechtigden genoemd worden, zijn dat het lastig is om werk te vinden zonder er daarbij financieel op achteruit te gaan en/of vanwege persoonlijke problemen. Andere redenen die genoemd worden, hebben veelal te maken met het bijna bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Daarnaast worden ook een aantal keer praktische zaken als het niet rondkrijgen van de kinderopvang en belemmerende verantwoordelijkheden als mantelzorger genoemd. In de interviews wordt meermaals opgemerkt dat bij elke afwijzing op een sollicitatie de hoop en motivatie een beetje meer verdwijnt, "het voelt iedere keer weer als een steekje." Zoals eerder opgemerkt is het voor oudere werkzoekenden moeilijker om weer aan het werk te komen dan voor jongere werklozen, wat niet wegneemt dat hun arbeidsparticipatie de afgelopen jaren is toegenomen, en oudere werknemers in het arbeidsproces steeds meer sociaal geaccepteerd zijn.³²

³² Dalen, Henkens, & Mulders (2022). Wanneer ben je te oud om te werken. *DEMOS* jaargang 38, nummer 10 - november/december 2022.

Figuur 4.15 Reden geen (heel) goede kans op werk (meer antwoorden mogelijk) - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=90)

De meeste uitkeringsgerechtigden hebben verschillende activiteiten ondernomen om weer werk te vinden (Figuur 4.16). Vaakst genoemd zijn het schrijven van sollicitatiebrieven, netwerken, langsgaan bij potentiële werkgevers en open sollicitatiebrieven sturen. Ongeveer een kwart is vrijwilligerswerk gaan doen en 21 procent geeft aan een outplacement-/detachingsbureau te hebben ingeschakeld om via daar terug naar een baan te keren. Als andere activiteiten worden in de open antwoorden nog genoemd: het volgen van trainingen/opleiding en het deelnemen aan het '2^e spoortraject', omdat het vinden van passend werk niet mogelijk is gebleken bij de ex-werkgever (het 1^e spoortraject). Gemiddeld zijn de uitkeringsgerechtigden zo'n 5,5 uur per week bezig met het zoeken naar een nieuwe baan, met uitschieters naar beneden die er helemaal geen tijd aan besteden en naar boven die er een volledige werkweek aan tijd in steken.

Figuur 4.16 Ondernomen activiteiten om weer werk te vinden - uitkeringsgerechtigden



Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden (n=123)

Aan werkgevers is gevraagd waarom het niet altijd lukt om een ontslagen werknemer terug te laten keren naar werk (Figuur 4.17). Bijna 80 procent van de werkgevers geeft aan dat dit te maken heeft met persoonlijke (gezondheids)problemen van de ontslagen werknemer. Daarnaast speelt leeftijd een rol, alsook de ex-werknemer die aangeeft niet te willen re-integreren. Rond de 20 procent van de werkgevers geeft aan dat het niet altijd lukt om een passend werk- dan wel re-integratieaanbod aan ontslagen werknemer te kunnen bieden. Als andere reden geven werkgevers vaak aan dat de regeling zelf bijdraagt aan het niet direct terugkeren naar werk, zoals één van de werkgever zegt: “WOVO-regeling is zo goed dat er weinig motivatie is om ander werk aan te nemen. Wij sturen hier ook nog niet op omdat we daar geen tijd voor beschikbaar hebben.”

Uit de interviews blijkt dat werkgevers soms ook terughoudend zijn om een uitkeringsgerechtigde uit het onderwijs aan te nemen, met name als iemand reeds een lang arbeidsverleden in de sector heeft. Als iemand 20 jaar op verschillende scholen heeft gewerkt en bij een nieuwe werkgever komt solliciteren, dan wil de school het risico niet nemen om iemand aan te nemen, vervolgens na een aantal jaar te moeten ontslaan en opgescheept zitten met de kosten van een langdurige uitkering

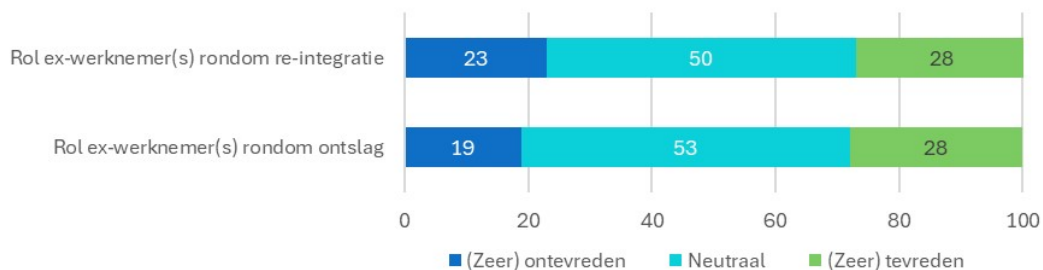
Figuur 4.17 Reden waarom ontslagen werknemers niet terugkeren naar werk – werkgevers*



Bron: Enquête werkgevers (n=152). * Selectie: indien niet alle ontslagen werknemers zijn teruggekeerd naar werk.

In het begin van deze paragraaf vroegen we de uitkeringsgerechtigden naar hun tevredenheid over de rol van de ex-werkgever rondom ontslag en re-integratie: vaak weinig positief. Omgekeerd oordelen de werkgevers milder over de rol van hun ex-werknemers (Figuur 4.18).

Figuur 4.18 Tevredenheid over rol ex-werknemer(s) rondom ontslag en re-integratie - werkgevers



Bron: Enquête werkgevers (n=180)

In de toelichting bij deze vraag geven werkgevers vaak aan dat ze snappen dat het moeizaam kan verlopen, dat het verschilt van persoon tot persoon en ook afhankelijk is van de reden van ontslag. Ter illustratie een greep uit de antwoorden van werkgevers:

“Medewerkers zijn vaak boos en verbitterd en leggen de schuld van het ontslag vaak bij de werkgever neer. Begeleiding vanuit de WW is lastig omdat de associatie met de ex-werkgever snel gemaakt is. De boosheid en het verwijt draagt niet bij aan een vlotte re-integratie. Externe begeleiding werkt in deze gevallen beter: vreemde ogen dwingen.”

“Inspanningen wisselend. zij die graag uit uitkering willen, lukt het ook. Rol UWV minimaal. Controleert uitsluitend kwantitatief. Op de kwalitatieve inspanningen van medewerkers sanctioneert UWV niet/nauwelijks.”

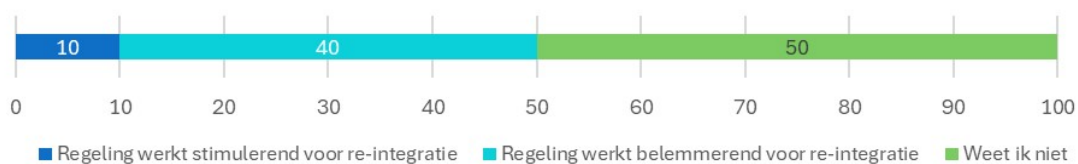
“Over het algemeen is er samenspraak en komen we er gezamenlijk uit. Het ligt er ook aan om welke reden ontslag aangeboden wordt.”

4.7 Ingeschatte effectiviteit van de regeling

De helft van de bevroegde werkgevers heeft geen zicht op het effect van de werkloosheidsregeling op de re-integratie van oudere werklozen (Figuur 4.19). Dit blijkt ook uit de interviews, waar werkgevers veelal aangeven geen zicht meer zeggen te hebben op de situatie van oud-medewerkers. In de meeste gevallen is het contact tussen school en voormalig medewerker na korte tijd volledig verbroken.

Veertig procent van de werkgevers geeft aan dat zij de werkloosheidsregeling belemmerend vinden werken voor re-integratie (Figuur 4.19). Werkgevers met ervaring met ontslag van personeel zijn vaker van mening dat de regeling belemmerend werkt, dan werkgevers die geen ervaring hebben met ontslag van personeel. Ook bestuurders zijn hier meer van overtuigd dan schoolleiders. Deze laatste geven vaker aan geen zicht te hebben op de bijdrage van de regeling aan re-integratie van oudere werklozen.

Figuur 4.19 Bijdrage werkloosheidsregeling in het vo aan re-integratie oudere werklozen - werkgevers

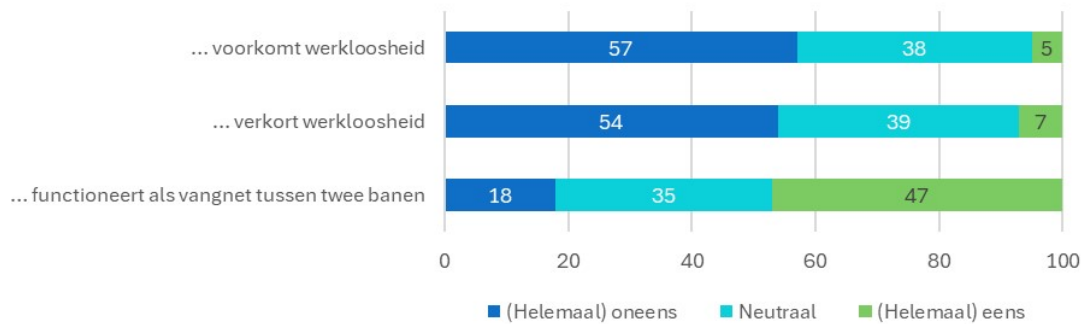


Bron: Enquête werkgevers (n=314)

Werkgevers hebben drie stellingen voorgelegd gekregen over de werkloosheidsregeling: of deze werkloosheid voorkomt, of deze werkloosheid verkort en of de regeling functioneert als vangnet tussen twee banen. Alleen over deze laatste stelling is men het vaker eens dan oneens: bijna de helft van de respondenten is van mening dat de werkloosheidsregeling functioneert als vangnet tussen twee banen (Figuur 4.20). Een op de vijf respondenten is hier niet van overtuigd. Meer dan de helft van de werkgevers is van mening dat de werkloosheidsregeling de werkloosheid niet verkort. Ook meer dan de helft van de werkgevers geeft aan dat werkloosheid niet voorkomen wordt door de werkloosheidsregeling. Bestuurders zijn vaker dan schoolleiders van mening dat de werkloosheidsregeling als vangnet functioneert tussen twee banen, dat de werkloosheid niet wordt verkort door de werkloosheidsregeling en dat werkloosheid niet wordt voorkomen door de regeling.

In de interviews geven meerdere werkgevers aan dat de vangnetfunctie van de regeling flink is opgerekt of (vooral bij ouderen) zelfs richting hangmat gaat. Een klein aantal ziet de regeling wél als functioneel vangnet tussen twee banen. Een van de respondenten legt uit dat het ook verschilt per situatie. Een ex-leraar lichamelijke opvoeding zal moeilijk uit de WW komen, maar een leraar wiskunde of Duits zou zo een andere baan moeten kunnen vinden, is de veronderstelling

Figuur 4.20 Mening over de werkloosheidsregeling in het vo - werkgevers



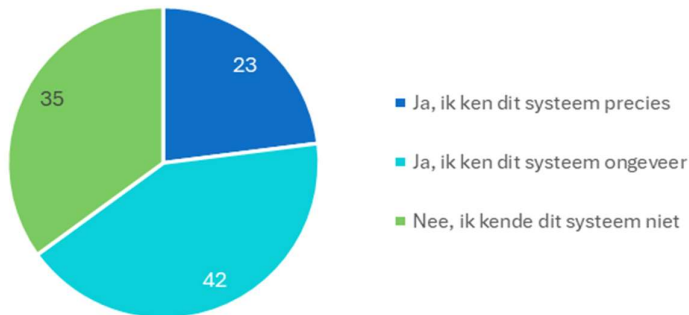
Bron: Enquête werkgevers (n=314)

5 De werking van het systeem van normatief verevenen

5.1 De bijdrage van normatief verevenen aan re-integratie

Met het systeem van normatief verevenen is twee derde van de werkgevers in meer of mindere mate bekend, een derde is hier niet mee bekend. Werkgevers die bekend zijn met de werkloosheidsregeling, zijn ook vaker bekend met het systeem van normatief verevenen dan werkgevers die de werkloosheidsregeling niet kenden voorafgaand aan de vragenlijst. Opvallend is dat het hebben van ervaring met ontslag van personeel niet uitmaakt voor de bekendheid met het systeem van normatief verevenen. Op bestuursniveau is men meer bekend met het systeem van normatief verevenen dan op schoolniveau (Figuur 5.1).

Figuur 5.1 Bekendheid met systeem van normatief verevenen - werkgevers

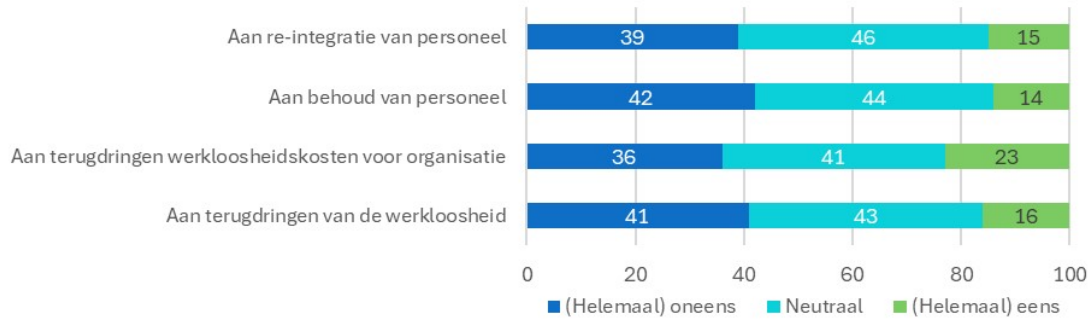


Bron: Enquête werkgevers (n=313)

In de vragenlijst is uitgelegd wat het systeem van normatief verevenen inhoudt. Aan werkgevers is vervolgens gevraagd of dit systeem in hun ogen bijdraagt aan de re-integratie en behoud van personeel en aan het terugdringen van werkloosheid en werkloosheidskosten voor de eigen organisatie ((Figuur 5.2). Gemiddeld geeft 15 procent van de werkgevers aan dat in hun ogen het systeem van normatief verevenen bijdraagt aan de re-integratie van personeel. Een vrijwel even groot deel is van mening dat het systeem bijdraagt aan behoud van personeel en aan het terugdringen van werkloosheid. Over de bijdrage van het systeem aan het terugdringen van de werkloosheidskosten voor de organisatie is men iets meer overtuigd: bijna een kwart ziet bij het terugdringen van deze kosten een bijdrage van het vereveningssysteem. Een groot deel van de werkgevers (telkens ongeveer 40%) geeft echter aan dat het systeem van normatief verevenen niet bijdraagt aan zowel de re-integratie en het behoud van personeel, als aan het terugdringen van werkloosheid(skosten). In de interviews zijn de werkgevers veelal van mening dat de verevening zoals hij nu is niet genoeg financieel prikkelend werkt voor scholen om hard te werken aan re-integratie.

Werkgevers die het systeem al kenden voorafgaand aan de vragenlijst zijn over de bijdrage van het systeem van normatief verevenen aan de verschillende aspecten van werkloosheid meer uitgesproken dan degenen die deze kennis niet hadden. Kenners van het systeem zijn het vooral vaker oneens over het effect van het systeem op het terugdringen van de werkloosheid, het behoud van personeel en re-integratie van het personeel dan de niet-kenners. Over de bijdrage van het systeem aan het terugdringen van de werkloosheidskosten zijn de kenners het zowel vaker oneens als eens. De niet-kenners hebben over de bijdrage van het systeem op deze kosten een minder uitgesproken mening.

Figuur 5.2 Bijdrage van systeem van normatief verevenen - werkgevers

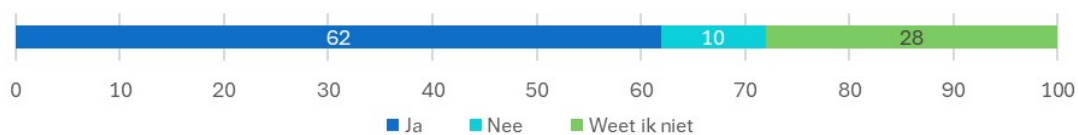


Bron: Enquête werkgevers (n=312)

5.2 Wenselijkheid van een andere verdeling in de vereveningssysteem

Het huidige systeem van verevening heeft een aspect van solidariteit naar andere schoolbesturen in zich: 25 procent van de kosten wordt gedragen door de werkgever van waaruit betrokkene werkloos werd en 75 procent wordt collectief door alle werkgevers in het vo gedragen. Twee derde van de bevroegde werkgevers is van mening dat dit aspect in de toekomst bewaakt moet blijven. Een op de tien vindt dat dit aspect bij eventuele veranderingen in het systeem losgelaten mag worden. Ook hier geldt dat de werkgevers die de vereveningssysteem al kenden voorafgaand aan de vragenlijst, vaker van mening zijn dat het solidariteitsaspect behouden moet blijven. Werkgevers die te maken hebben gehad met ontslag van personeel zijn ook vaker deze mening toebedeeld. Naar bestuursgrootte en schoolgrootte zijn geen significante verschillen gevonden in het bewaken van het solidariteitsaspect (Figuur 5.3).

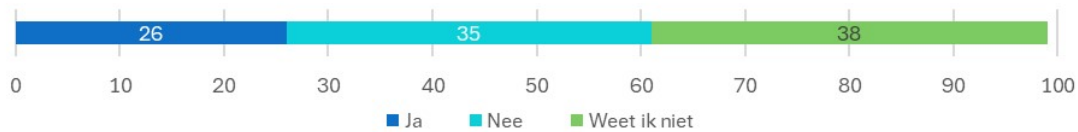
Figuur 5.3 Bewaken aspect van solidariteit naar andere schoolbesturen - werkgevers



Bron: Enquête werkgevers (n=311)

Een hogere individuele doorbelasting per werkgever wordt in theorie als een grotere financiële prikkel gezien om werkloosheid te voorkomen dan wel te verkorten. Aan werkgevers is gevraagd of zij van mening zijn dat een andere verdeling in de vereveningssysteem beter werkt voor het terugdringen van de werkloosheid, behoud van personeel en het bevorderen van re-integratie (Figuur 5.4). Een kwart van de werkgevers is inderdaad van mening dat een andere verdeling hier beter voor zou werken; een derde denkt dat een andere verdeling niet uit maakt. Vooral werkgevers die precies op de hoogte zijn van het systeem, geven aan dat een andere verdeling beter zou werken. Werkgevers met ervaring met het ontslag van personeel zijn sterker van mening dat een andere verdeling niet werkt voor het terugdringen van werkloosheid, behoud van personeel en bevorderen van re-integratie. Werkgevers zonder deze ervaring geven vaker aan dat zij niet weten of het zou werken.

Figuur 5.4 Andere verdeling in vereveningssystematiek werkt beter voor terugdringen werkloosheid, behoud personeel en bevorderen re-integratie - werkgevers

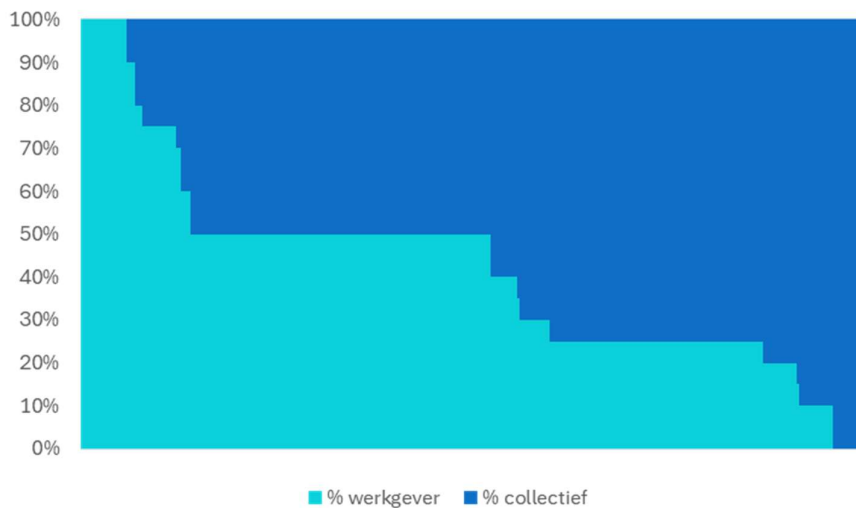


Bron: Enquête werkgevers (n=310)

Zoals eerder in het rapport genoemd, hanteren het po en mbo een andere verdeling van de uitkeringskosten tussen werkgever en het collectief. In het po komt in principe 50 procent van de uitkeringskosten voor eigen rekening van de werkgever, wat met een verlagingverzoek kan worden teruggebracht naar 10 procent. In het mbo is 100 procent voor eigen rekening. In het vo is de verhouding 25 procent voor eigen rekening, 75 procent voor rekening van het collectief. Aan werkgevers is gevraagd om aan te geven welke verdeling naar hun mening optimaal zou zijn voor het terugdringen van werkloosheid, behoud van personeel en bevorderen van re-integratie in het vo.

Meer dan de helft van de werkgevers (58%) is van mening dat het aandeel van de uitkeringskosten dat voor de eigen rekening van de werkgever komt, meer mag zijn dan de huidige 25 procent. Hiervan ziet de meerderheid een optimale verdeling van de uitkeringskosten van 50 procent voor werkgever en 50 procent voor het collectief voor zich. Een kwart van de werkgevers geeft in de vragenlijst aan dat de huidige verdeling optimaal is, 15 procent opteert voor een lager eigen aandeel. In de interviews pleiten de meeste werkgevers voor een hogere eigen bijdrage, met als reden dat dit een sterkere prikkel is voor scholen om te zorgen dat een oud-werknemer weer aan het werk komt. Een drietal zou 100% eigen risico zelfs overwegen. Een enkele werkgever (van een kleine school) zou liever minder eigen risico betalen en een groter deel collectief (Figuur 5.5).

Figuur 5.5 Optimale verdeling uitkeringskosten tussen werkgever - collectief - werkgevers



Bron: Enquête werkgevers (n=339)

6 Conclusies en aanbevelingen

In de uitgebreide samenvatting aan het begin van dit rapport zijn onderstaande conclusies en aanbevelingen integraal opgenomen. Zoals eerder opgemerkt is dit rapport overwegend gebaseerd is op de percepties van werkgevers en uitkeringsgerechtigden, zoals die met de enquêtes en de verdiepende interviews zijn opgehaald. De beschikbare administratieve data van uitkeringsgerechtigden en hun voormalig werkgevers lieten het niet toe om verklarende analyses uit te voeren die een verband kunnen leggen tussen kenmerken van de uitkeringsgerechtigde, kenmerken van de school, kenmerken van de uitkering en de kansen op uitstroom uit de uitkering. 'Harde' uitspraken over de effectiviteit van de regeling kunnen daardoor niet worden gedaan.

6.1 Conclusies

Doel van dit onderzoek is om de bovenwettelijke werkloosheidsregeling en het normatief verevenen te evalueren. In lijn met het verzoek van het ministerie ligt de focus daarbij enerzijds op de toereikendheid van de financiële prikkel voor de werkgever en anderzijds op de invloed van de wettelijke en bovenwettelijke uitkering (duur en hoogte) op de re-integratie-inspanningen naar werk door werknemers.

Toereikendheid van de financiële prikkel voor de werkgever

Over de toereikendheid van de financiële prikkel voor de werkgever om de financiële werkloosheidslasten te verlagen en meer werk te maken van re-integratie en behoud van personeel kunnen we bij benadering iets zeggen. Werkgevers zijn in het algemeen sceptisch over de bijdrage van het systeem van normatief verevenen aan het behoud van personeel, het terugdringen van werkloosheid en werkloosheidskosten, en de re-integratie van personeel. Ook het feit dat voor de meeste werkgevers de aanvullende regelingen een kleine tot zeer kleine rol spelen in het aanvragen van ontslag, bevestigt de bescheiden prikkels die van de aanvullende regelingen uitgaan. Mogelijk dat de hoogte van de bovenwettelijke uitkeringskosten hierin een rol spelen. Die bedragen per schoolbestuur jaarlijks gemiddeld minder dan €25.000 (het gaat hier om 25% van de bovenwettelijke uitkeringslasten WOVO. De 25% van de WW-lasten kon niet worden berekend); bij benadering is dat minder dan 0,5% van de totale personeelslasten. Hier komt per schoolbestuur nog een bedrag bovenop op basis van de 75 procent collectief gedragen lasten (WOVO, reguliere WW, ABP-premie en ASU AOV premie over de uitkeringen). De daaruit voortkomende kosten die door het collectief gedragen moeten worden zijn groot, maar voor individuele schoolbesturen niet of nauwelijks te beïnvloeden, waarmee er dus maar zeer beperkte prikkelwerking van de verevening te verwachten is op de re-integratie van ontslagen medewerkers.

De conclusie is dan ook dat de vereveningsbijdrage in het algemeen noch een expliciet preventieve werking heeft in het voorkomen van werkloosheid noch een curatieve werking op de re-integratie van werklozen. Of het gegeven dat vrijwel alle scholen een vorm van re-integratiebeleid hebben, in enigerlei vorm kan worden herleid tot een financiële prikkel vanuit de vereveningsbijdrage, kan op basis van de gegevens niet worden aangetoond. Dat lijkt echter onwaarschijnlijk gezien het algemeen belang dat in de regel wordt toegekend aan re-integratie en duurzame inzetbaarheid als onderdeel van goed werkgeverschap.

Een aspect uit de vereveningsbijdrage dat de re-integratie-inspanningen van een werkgever lijkt te belemmeren, is het gegeven dat de werkgever die de medewerker ontslaat voor de volledige duur van uitkering van de medewerker verantwoordelijk is. Dit leidt er soms toe dat opvolgende werkgevers terughoudend zijn om een uitkeringsgerechtigde met een lang arbeidsverleden -en dito uitkeringsrechten- (weer) in dienst te nemen.

Invloed van de wettelijke en bovenwettelijke uitkering op de re-integratie-inspanningen door werknemer

Op basis van de administratieve data constateren we dat de meeste uitkeringsgerechtigden uitstromen (uit het uitkeringsbestand) voordat zij hun maximale uitkeringsduur hebben bereikt, ook de werknemers die op oudere leeftijd ontslagen zijn. Of de uitstroom verband houdt met de overgang naar een andere uitkeringsfase (EASU), en een daarmee samenhangende daling in uitkeringshoogte, hebben wij met de ons ter beschikking staande data niet kunnen onderzoeken. Dat neemt niet weg dat financiële overwegingen een rol kunnen spelen: hoewel de meeste uitkeringsgerechtigden aangeven aan de slag te willen en op zoek te zijn naar werk, geven zij tevens aan dat naast hun leeftijd (twee derde was op moment van ontslag ouder dan 55 jaar) en persoonlijke (gezondheids)problemen het lastig is om werk te vinden zonder er daarbij financieel op achteruit te gaan. Hier speelt de hoogte van de uitkering een rol, maar vaak in combinatie met andere factoren. Ook het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd kan een rol spelen, hoewel we daar geen harde informatie over hebben.

Een andere indicatie voor de activerende werking van de regeling is dat een aanzienlijk deel van de uitkeringsgerechtigden die nu geen re-integratieactiviteiten (twee derde) krijgt aangeboden, daar wel behoefte aan heeft (40%). Deze groep wil met hulp graag weer aan de slag en voelt (naar eigen zeggen) vaak ook de verplichting vanuit de werkloosheidsregeling om hieraan deel te nemen. Dit laatste kan als een indicatie worden gezien dat er van de regelingen een prikkel uitgaat om deel te nemen aan re-integratieactiviteiten. De baankansen worden evenwel vaak niet rooskleurig ingeschat, vooral op hogere leeftijd.

Het feit dat bijna de helft van de uitkeringsgerechtigden op het moment van de enquête naast de uitkering een betaalde (deeltijd)baan heeft, laat zien dat een groot deel van hen nog actief is op de arbeidsmarkt, vaak nog in het onderwijs, soms op dezelfde school als waar ze zijn ontslagen. Overigens hebben de uitkeringsgerechtigden vooral interesse in een nieuwe baan buiten het onderwijs, vooral jongere uitkeringsgerechtigden. Een terugkeer in het onderwijs wordt overwogen onder bepaalde voorwaarden zoals kleinere klassen, minder werkdruk en/of minder werken, en meer persoonlijke aandacht van de leidinggevende.

6.2 Aanbevelingen

Onze aanbevelingen zijn te onderscheiden naar preventie, activering, transparantie en incentives, en nader onderzoek.

Preventie van ontslag

1. *Personeelsbeleid: maak meer werk van preventie van ontslag*

Gezien de beperkte financiële prikkel die uitgaat van de verevening op het behoud van personeel en het bevorderen van re-integratie (dit onderzoek), ligt het allereerst voor de hand om de stap naar ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Dat betekent personeelsbeleid met aandacht voor een veilige werkomgeving en aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Dat klinkt misschien als een open deur, maar dient wel te worden benoemd als een belangrijke sleutel in het voorkomen van het gebruik van de regeling, hoewel ontslag in bepaalde situaties onvermijdelijk kan zijn. Hieronder valt ook vroegtijdige signalering en adequaat handelen in geval van (sluimerende) verstoorde arbeidsverhoudingen of onvoldoende functioneren. Aangezien een derde van de werkgevers niet bekend is met het systeem van normatief verevenen, kan gekeken worden of de voorlichting hierover beter kan.

Activering

2. *Verbeter de activerende rol van de voormalig werkgever, bijvoorbeeld door centralisatie van re-integratieactiviteiten*

Hoewel vrijwel alle werkgevers re-integratieactiviteiten in huis hebben, krijgen ontslagen medewerkers deze niet altijd aangeboden. Van de groep die dit niet aangeboden is, heeft een fors deel (40%) daar wel behoefte aan. Indien deze groep wel ondersteund zou worden met een aanbod van re-integratieactiviteiten, zou dit hun re-integratie kunnen bevorderen. Hiervoor zouden werkgevers bijvoorbeeld via voorlichting nadrukkelijker gewezen kunnen worden op hun wettelijke verantwoordelijkheid voor re-integratie van ontslagen medewerkers. Hierbij moet ook aandacht bestaan voor de roluidelijkheid tussen werkgever, UWV en WWplus, in combinatie met de verplichting die de ex-werknemer heeft voor het zoeken naar werk (sollicitatieplicht) en de verplichting om mee te werken aan re-integratie. Grotere schoolbesturen kunnen gebruik maken van hun eigen aanbod aan re-integratie- en scholingsmogelijkheden. Om ook kleinere schoolbesturen, die niet over een eigen re-integratieaanbod beschikken tegemoet te komen, zou kunnen worden overwogen om hier op sectorniveau meer ondersteuning voor te bieden, bijvoorbeeld via Voion. Eventueel zou kunnen worden verkend om de onderwijsregio's die nu in ontwikkeling zijn, hierin (op termijn) een rol te geven. Gedacht zou kunnen aan het organiseren van een regionaal/bovenbestuurlijk re-integratieaanbod, met daarin een toegankelijke vacaturebank.



3. *Biedt uitkeringsgerechtigden meer ondersteuning bij re-integratie, zodat de uitkeringsgerechtigde actiever op zoek gaat naar een nieuwe baan*

Een deel van de uitkeringsgerechtigden heeft behoefte aan meer ondersteuning in hun zoektocht naar (ander) werk. Menselijk contact en maatwerk zijn hierin belangrijk. Vanuit dit perspectief zou overwogen kunnen worden de administratieve ondersteuning die nu wordt geboden (via WWplus), te verrijken met meer concrete en persoonsgerichte ondersteuning (maatwerk). Ook zou hierbij aandacht moeten bestaan voor de rolduidelijkheid tussen de voormalig werkgever, UWV, WWplus en de uitkeringsgerechtigde. Voor zowel werkgevers als uitkeringsgerechtigden is dit nu vaak niet helder. In het sectorale aanbod (aanbeveling 2) kan dit verder worden uitgewerkt en ook aandacht worden geschonken aan de rechten en plichten van de uitkeringsgerechtigde. Dit kan bijdragen aan een effectieve re-integratie.

Transparantie en incentives

4. *Transparantie van uitkeringskosten op het niveau van de school,*

WWplus informeert de scholen periodiek over de kosten die de school heeft voor hun ontslagen medewerkers. Echter, vaak is niet op alle niveaus binnen het schoolmanagement duidelijk welke kosten er gemoeid zijn met de uitkeringen van ontslagen medewerkers. Ook als de kosten worden doorbelast naar de individuele scholen is lang niet altijd duidelijk hoe hoog de kosten zijn en als er intern over wordt gecommuniceerd worden de cijfers geregeld als complex ervaren. Vanzelfsprekend dat dit de preventieve prikkel van het eigen risico niet ten goede komt. Dit vraagt van de schoolbesturen dat zij die informatie periodiek en op een toegankelijke manier delen met de schoolleiders en de afdeling personeelszaken. Hier ligt eventueel ook een taak voor DUO of WWplus om te bezien hoe de rapportages toegankelijker en begrijpelijker kunnen worden gemaakt. Voor de scholen zou een vorm van benchmarking kunnen helpen in de bewustwording van de omvang van het eigen risico en de daarmee gemoeide kosten.

5. *Verhoging van de eigen bijdrage in de vereveningssystematiek*

Het solidariteitsaspect van de vereveningssystematiek wordt in de sector breed gedragen, maar over het aandeel eigen risico lopen de meningen uiteen. Meer dan de helft van de werkgevers is voor een groter eigen risico, tot wel 50 procent. Voordat hierin stappen worden gezet zou het helpen als voor individuele scholen inzichtelijk wordt gemaakt wat de financiële gevolgen van een aanpassing in het eigen risico zouden betekenen. De ervaringen in het po en mbo, waar deze stap al eerder is gezet, kunnen hierin worden meegenomen. In een verkenning zou ook gekeken kunnen worden naar de terughoudendheid onder werkgevers om een uitkeringsgerechtigde met een lang arbeidsverleden aan te nemen, vanwege het risico op langdurige uitkeringskosten in geval van ontslag (die aan de laatste werkgever worden gekoppeld).

Nader onderzoek

6. *Nader onderzoek naar prikkelwerking van de WOVO-regelingen noodzakelijk*

De data rond in- en uitstroom geven geen inzicht in de redenen van in- en uitstroom. Het is dus op basis van dit onderzoek niet aan te geven of mensen langdurig in een uitkering zitten omdat ze wel intensief zoeken maar het hen niet lukt een nieuwe functie te vinden, of dat hun zoekgedrag mogelijk negatief beïnvloed wordt door de hoogte/vormgeving van de uitkeringsregelingen waardoor ze relatief lang in een uitkeringssituatie blijven. Een deel van de uitkeringsgerechtigden geeft in de enquête aan dat het lastig is om werk te vinden zonder er daarbij financieel op achteruit te gaan. Dit wijst op een relatief hoge uitkering in vergelijking met de baanopties op de arbeidsmarkt. Aangezien in het re-integratietraject vaak persoonlijke problemen een rol spelen, is het de vraag of een financiële incentive voldoende zou zijn voor deze groep om terug te keren op de arbeidsmarkt.

Aanvullend onderzoek zou nodig zijn om na te gaan of en in hoeverre de fase-overgangen in de WOVO (met name die van de ASU naar de EASU, die gepaard gaat met een vrij forse achteruitgang in de uitkering) voor werklozen een prikkel zijn om de zoek-intensiteit (en daarmee wellicht de kans op een nieuwe baan) aan te passen. Daarin zou ook de behoefte aan meer actieve begeleiding naar re-integratie in meegenomen of meegewogen kunnen worden.

Gebruikte literatuur

- Cuelenaere, B., Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J., Oudejans, M. (2020). *Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers*. Tilburg: CentERdata.
- Cuelenaere, B., Zwinkels, W.S., Oostveen, A.A. (2014) *Praktijk en effecten van bovenwettelijke CAO-aanvullingen ZW, loondoorbetaling bij ziekte, WIA en WW*. Leiden: Astri en Epsilon Research.
- De Groot, N. (2018). *Evaluating labor market policy in the Netherlands*. Amsterdam: Tinbergen Institute.
- Dolman, T., Lubbermans, J., Dekker, B. (2019). *Stille reserve in de WW: onderzoek naar potentieel voor re-integratie in het po*. Amsterdam: Regioplan.
- Heyma, A. (2015) *Re-integratiedienstverlening in de WW: Wat werkt voor wie en wanneer?* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Heyma, A., Van der Werff, S., Lammers, M., Bennaars, H., Donker van Heel en Engelen, M. (2020). *Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz)*. Amsterdam: SEO.
- Ten Hoeve, Y., Engelen, M., Tetteroo, K., Beerkes, R., Bugter, B., Roozendaal, W. (2023). *Waar knelt het in de WW? Een onderzoek naar de knelpunten in de Werkloosheidswet vanuit het perspectief van de werknemer, werkgever en UWV*. Leiden: De Beleidsonderzoekers.
- TNO (2018). *Landelijke doorontwikkeling van de Werkverkenner – bijlagen*

Bijlage A Overzicht van geïnterviewde personen

In de oriëntatiefase:

- Sandra Roelofsen: cao-onderhandelaar en advocaat bij FvOv
- Evelien Plantenberg: juridisch beleidsadviseur werkgeverszaken MBO-raad
- Wilfred Jansen: Concern Controller (Financieel) Vervangingsfonds Participatiefonds (VfPf)
- Danielle de Jong: Senior beleidsadviseur VO raad
- Margriet Wakker: accountmanager WWplus

In de reflectiebijeenkomst:

- Tessa van Belle: Directeur HR, Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ)
- Frits Roemers: Directeur, Praktijkschool Oost Ter Hout, Haarlem
- Annet Kik: Hoofd HR, Driestar Wartburg College, Rotterdam
- Remco Segeren: HR adviseur De Nassau, Breda

Bijlage B Bovenwettelijke werkloosheidsregelingen in po, vo en mbo.

Tabel B.1 Overzicht van bescherming door bovenwettelijke werkloosheidsregeling in termen van **duur van uitkering** en **percentage van laatstverdiende loon**, voor 8 situaties, per onderdeel van de bovenwettelijke werkloosheidsregeling, in po, vo en mbo. **Uitgebreide tabel.**

Zie tabel 2.7 voor toelichting op de 8 situaties A t/m H en tabel 2.11 voor samenvatting van deze tabel

	vo/po/mbo	Aanvullende uitkering	Reparatie-uitkering	Aansluitende uitkering	Extra aansluitende uitkering
A	vo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
	po	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
	mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
B	vo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 70%
	po	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 65%
	mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 70%
C	vo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
	po	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
	mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
D	vo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 51%
	po	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 47%
	mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 52%
E	vo	Eerste 6 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
	po	Eerste 6 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
	mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75% , daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht

vo/po/mbo	Aanvullende uitkering	Reparatie-uitkering	Aansluitende uitkering	Extra aansluitende uitkering	
F	vo	Eerste 6 maanden 75%, daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 43%
	po	Eerste 6 maanden 75%, daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 40%
	mbo	Geen aanvulling, WW dekt eerste 2 maanden 75%, daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 46%
G	vo	Eerste 6 maanden 75%, daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 62%	Geen recht
	po	Eerste 6 maanden 75%, daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 70%	Geen recht
	mbo	Eerste 6 maanden 75%, daarna 70%	Duur 2,5 maanden, hoogte 70%	Duur 15 maanden, hoogte 62%	Geen recht
H	vo	Eerste 6 maanden 75%, daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 62%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 38%
	po	Eerste 6 maanden 75%, daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 70%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 35%
	mbo	Eerste 6 maanden 75%, daarna 70%	Duur 12 maanden, hoogte 70%	Duur 30 maanden, hoogte 62%	Duur: tot AOW-leeftijd, hoogte 40%

Bijlage C Responskenmerken enquête werkgevers

Tabel C.1 Responskenmerken versus populatie - scholen

	Populatie (%)	Respons (%)
Schoolgrootte		
Klein	35	37
Middel	32	36
Groot	33	27
G5		
Geen G5	85	78
G5	15	22

Bron: Enquête werkgevers

Tabel C.2 Responskenmerken versus populatie - besturen

	Populatie (%)	Respons (%)
Bestuursgrootte		
Eénpitter	71	50
Bestuur met 2 of 3 scholen	20	28
Bestuur met 4 scholen of meer	9	22
G5		
Geen G5	86	85
G5	14	15

Bron: Enquête werkgevers

Tabel C.3 Functie - werkgevers

	%
Lid centrale directie	1
Bestuurder	5
Bovenschools directeur/manager	2
Directeur	21
Adjunct directeur	5
Locatieleider/locatiedirecteur	2
Hoofd personeelszaken/HRM	25
HRM-medewerker	28
Bestuurssecretaris	2
Anders	9
Totaal (n=339)	100

Bron: Enquête werkgevers

Tabel C.4 Functie op school-/bestuursniveau - werkgevers

	%
Schoolniveau	51
Bestuursniveau	49
Totaal (n=339)	100

Bron: Enquête werkgevers

Bijlage D Responskenmerken enquête uitkeringsgerechtigden

Tabel D.1 Responskenmerken versus populatie - uitkeringsgerechtigden

	Populatie (%)	Respons (%)
Functie		
Leraar	64	57
OOP	21	27
Schoolleider/coördinator/bestuurder	14	16
Leeftijd		
Jonger dan 55 jaar	16	15
55 jaar of ouder	84	85

Bron: Enquête uitkeringsgerechtigden