REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Stille reserve in de WW

Onderzoek naar potentieel voor re-integratie in het po

REGIOPLAN
BE LEIDSONDERZOEK

Stille reserve in de WW

Onderzoek naar potentieel voor re-integratie in het po

- EINDRAPPORT -

Auteurs
Thomas Dolman
Jos Lubberman
Bjørn Dekker

Amsterdam, 14 mei 2019

© 2019 Regioplan, in opdracht van ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/ 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 Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

REGIOPLAN

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting 1

1 Inleiding 5
1.1 Aanleiding 5
1.2 Doelstelling en aanpak 6
1.3 Leeswijzer 7

2 Beschrijving van de WW-populatie 9
2.1 Inleiding 9
2.2 Omvang groep en soort uitkering 9
2.3 Leeftijd en geslacht 10
2.4 Motivatie 10
2.5 Samenstelling huishouden 11
2.6 Ervaring en opleiding 12
2.7 Oorzaak werkloosheid 14
2.8 Regionale spreiding 17

3 Terugkeer naar werk 19
3.1 Inleiding 19
3.2 Verbondenheid met de omgeving 19
3.3 Druk en hulp door instanties 20
3.4 Beschikbaarheid voor werk 22
3.5 Solliciteren op een baan 24
3.6 Persoonlijke verwachtingen en ervaring 27
3.7 Beeld bij werkgevers over WW'ers 27
3.8 Belemmeringen en oplossingen 29

4 Conclusie en aanbevelingen 32
4.1 Inleiding 32
4.2 De groep stille reserve in de WW 32
4.3 Potentieel voor re-integratie 33
4.4 Belemmeringen en oplossingen voor re-integratie 36
4.5 Aanbevelingen 37

Bijlage 1: Toelichting onderzoeksopzet 41

Bijlage 2: Informatie over de WW-regelingen 42

Bijlage 3: Responsverantwoording 44

REGIOPLAN

Managementsamenvatting

Ondanks toenemende tekorten aan leraren en de moeizame zoektocht naar vervangers voor ziekte en verlof, kent het primair onderwijs een groep (langdurig) werklozen die lastig is te re-integreren. Het ministerie van OCW heeft Regioplan verzocht een onderzoek uit te voeren dat meer inzicht moet geven in deze groep stille reserve met een werkloosheidsuitkering.

Onderzoeksvragen en aanpak

De volgende onderzoeksvragen stonden centraal:

1. Hoe ziet de groep stille reserve in de WW eruit?
2. Wat is het potentieel dat, onder voorwaarden, geschikt en geïnteresseerd is om terug te keren voor de klas?
3. Welke belemmeringen zijn er om vanuit werkloosheid te re-integreren naar werk in het po (objectief en subjectief)?
4. Welke oplossingen zijn eventueel mogelijk om belemmeringen weg te nemen?

Om deze vragen te beantwoorden is het onderzoek gefaseerd uitgevoerd. De eerste fase was gericht op het verkrijgen van een goed beeld van de mogelijke belemmeringen en oplossingen bij de re-integratie van WW'ers in het primair onderwijs en op het verkrijgen van een indruk van de omvang en de samenstelling van de populatie. Op basis van verkennende interviews met betrokkenen (o.a. Participatiefonds, AOb, PO-Raad, WWplus en UWV) – verder benoemd als stakeholders – deskresearch en een bestandsanalyse van het uitkeringenbestand van het Participatiefonds is dit inzicht verkregen. Vervolgens zijn in de tweede fase de bevindingen uit de eerste fase aangevuld en getoetst. Hiervoor is via e-mail een webenquête uitgezet onder ruim 6.700 personen met een werkloosheidsuitkering die voorheen werkzaam waren in het primair onderwijs. Dit heeft geleid tot een respons van 27 procent (n=1.779). Aangezien wij geen aanwijzingen hebben voor een selectieve respons en de verdeling naar bekende relevante achtergrondkenmerken representatief is, achten wij de respons representatief voor de aangeschreven groep WW'ers. De resultaten van de enquête zijn verdiept middels telefonische interviews bij vijftien WW'ers en elf werkgevers. Uitspraken over werkgevers in dit onderzoek zijn gebaseerd op deze elf interviews en daarmee indicatief van aard en niet representatief.

Positionering van het onderzoek

De gegevens in dit onderzoek zijn een indicatie van de omvang van de potentiële stille reserve in de WW en betreffen een momentopname op basis van het WW-bestand van 26 september 2018 en enquêtering in december 2018. Het onderzoek heeft bovendien plaatsgevonden in een situatie waarin de re-integratieaanpak door het Participatiefonds is gestart (per 1 september 2018) met onder meer het plan '1000 Leerkrachten aan de slag'.

Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen maken we met behulp van de resultaten van de bestandsanalyse en de enquête een inschatting van het aantal personen dat als mogelijk potentieel voor terugkeer in het primair onderwijs beschikbaar is. Hierbij moet worden bedacht dat het ook op grond van deze studie lastig blijft om tot een exacte inschatting van het potentieel te komen. De geopperde schattingen hebben dan ook meer het karakter van een 'educated guess'. Bovendien houden de schattingen nog geen rekening met de meer specifieke en contextgebonden belemmeringen voor re-integratie.

Aard en omvang stille reserve in de WW

Op basis van de ontvangen uitkeringsbestanden van het Participatiefonds constateren wij dat ruim 11.000 personen in september 2018 een werkloosheidsuitkering ontvingen, op grond van een eerder dienstverband in het primair onderwijs. Twee derde van de WW'ers is ouder dan 55 jaar, ze hebben veel werkervaring en recht op een aansluitende uitkering. Van de ruim 11.000 personen beschikt bijna 90 procent over een onderwijsbevoegdheid; ruim voldoende om de bestaande tekorten mee in te vullen. Als dit rapport echter iets duidelijk maakt, is het wel dat dit niet zo eenvoudig ligt. Het potentieel voor terugkeer is van diverse factoren afhankelijk. Zo verschilt de regionale match tussen vraag en aanbod; het aantal WW'ers is hoger in regio's waar de tekorten lager zijn. Daarnaast spelen persoonlijke wensen

om weer aan het werk te gaan een belangrijke rol. De groep WW'ers hebben we op grond van hun wens om weer te gaan werken ingedeeld in drie groepen:

- laag potentieel (29%): geeft aan niet meer te willen werken;
- gemiddeld potentieel (48%): geeft aan wel te willen werken, maar niet als leerkracht in het primair onderwijs;
- hoog potentieel (23%): geeft aan te willen werken als leerkracht in het primair onderwijs.

Hoewel de exacte omvang van de groep lastig is te duiden, kunnen we wel constateren dat zich onder de WW'ers een groep stille reserve bevindt die in potentie benoembaar is als leerkracht in het primair onderwijs. Als we kijken naar de groep die een bevoegdheid heeft en momenteel niet werkt, verwachten we dat het in de groep met hoog potentieel om circa 1.250 personen gaat die mogelijk terug kunnen en willen keren als leraar in het primair onderwijs. Daarnaast verwachten wij dat er in de groep met gemiddeld potentieel nog eens hooguit 1.500 personen als reële herintreder kunnen worden geduid. In het onderzoek worden deze groepen in meer detail beschouwd en wordt waar relevant nuancering aangebracht. Vanuit de groep met laag potentieel is het potentieel naar verwachting nihil.

Belemmeringen en oplossingen

Dat de re-integratie van deze stille reserve vanuit de WW in de praktijk niet tot stand komt, is het gevolg van een mix aan factoren. De drie groepen WW'ers (laag, gemiddeld en hoog potentieel) hebben elk in meer of mindere mate met dezelfde belemmeringen te maken. Dit betekent dat generiekere oplossingen mogelijk zijn, waarvan de impact per groep echter zal verschillen. De voornaamste belemmeringen zijn:

- Gezondheid maakt dat een deel van de WW'ers de werkdruk en werken in het onderwijs niet meer aankunnen.
- Een aanzienlijk deel van de WW'ers heeft recht op een uitkering tot aan hun 65^{e} dan wel de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Een kwart tot een derde van de groep WW'ers heeft de (onterechte) vrees om bovenwettelijke uitkeringsrechten te verliezen bij het accepteren van werk.
- De vraag van werkgevers en het aanbod van WW'ers lijken elkaar niet te vinden:
  - WW'ers vinden aanbod aan vacatures onvoldoende;
  - WW'ers solliciteren wel maar worden bijna nooit uitgenodigd voor een gesprek;
  - Geïnterviewde werkgevers willen wel WW'ers, maar ontvangen weinig sollicitaties of twijfelen aan de motivatie en vinden het financiële risico bij het aannemen van WW'ers dan te groot.
- Geïnterviewde werkgevers hebben – ondanks de herbenoemingsverplichting – eigen wachtgelders slecht in beeld.
- Geïnterviewde werkgevers zeggen geen negatief beeld te hebben van WW'ers, maar zeggen ook dat ze zelf mensen hebben ontslagen die niet meer konden voldoen aan de eisen van het hedendaagse onderwijs. Zeker in tekortregio's komt bij de geïnterviewde werkgevers dan al snel de vraag naar boven waarom iemand nog werkloos is.
- WW'ers die invalwerk doen, ervaren enige mate van druk vanuit de verschillende instanties om werk te zoeken dat meer structureel van aard is.
- WW'ers met een hogere terugkeermotivatie verwachten meer hulp bij hun zoektocht naar werk en achten het bijscholingsaanbod niet toereikend voor hun behoefte.
- De verhuisbereidheid bij WW'ers is laag.
- Een significant deel van de WW'ers heeft zich afgekeerd van het werken in het primair onderwijs vanwege de extra taken, grote werkdruk en onderwijsontwikkelingen.

WW'ers noemen kleinere klassen, minder administratie en het verlagen van de werkdruk als voorwaarde voor re-integratie. Ook noemt men het werken als invalkracht als concrete oplossing om weer te gaan werken, gezien de lagere werkdruk en administratieve last bij invalwerk. Om sneller een baan te kunnen vinden, noemen WW'ers verder training in het voeren van sollicitatiegesprekken en participeren in netwerken als oplossingen. Vanuit de geïnterviewde werkgevers wordt geopperd om te kijken naar een andere organisatie van het onderwijs om zo onderwijstaken op te splitsen.

Conclusie en aanbevelingen

Op grond van deze studie komen wij als onderzoekers tot de conclusie dat er een groep WW'ers is die – alle inspanningen ten spijt – niet meer aan het werk zal gaan. Deze groep ontbreekt het niet alleen aan *kunnen* en *willen,* maar ook aan *mogelijkheden*, onder meer doordat ze regelmatig worden afgewezen. Het bestaan van deze situatie is naar onze mening niet puur aan de WW'ers zelf te wijten. Betrokken partijen, zoals sociale partners, uitkeringsinstanties en het ministerie, hebben deze situatie mede gecreëerd dan wel laten bestaan. Desondanks is er ook een groep WW'ers met terugkeerpotentieel. Voor deze groep kunnen belemmeringen worden weggenomen of verminderd om tot verbeterde re-integratie van een substantieel deel van de stille reserves te komen. Zo denken wij aan:

- het inrichten van matchingpools;
- het verbeteren kennis over WW-rechten en -plichten;
- het inzetten op actieve re-integratie naar andere functies;
- het versterken van het personeelsbeleid.

Hierbij moet wel worden bedacht dat de WW'ers nog maar een beperkte tijd beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Velen bereiken immers binnen vijf jaar de pensioengerechtigde leeftijd.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Steeds vaker verschijnen berichten in de media dat er geen leerkrachten meer te vinden zijn. Tijdelijke vervanging van zieke leerkrachten blijkt lastig en ook vacatures kunnen niet worden vervuld. Sinds 2014/2015 is het aantal online vacatures voor leraren in het primair onderwijs verdriedubbeld. Als er niets verandert, loopt het lerarentekort in het primair onderwijs naar verwachting op tot circa 4.200 fte in het schooljaar 2023/2024.[1] Genoeg redenen om maatregelen te nemen en het tij te keren. In februari 2017 heeft het ministerie van OCW dan ook een plan van aanpak[2] gelanceerd om het tekort in het onderwijs terug te dringen. Langs vijf lijnen zijn oplossingsrichtingen uitgewerkt. Een van die lijnen betreft het activeren van de stille reserve: mensen mét een onderwijsbevoegdheid die niet in het (primair) onderwijs werkzaam zijn. Uit onderzoek van OCW en CenteERdata (2017)[3] blijkt dat hier een groot potentieel zit. Zo waren er in 2015 minimaal 17 duizend mensen met een lesbevoegdheid voor het primair onderwijs buiten het onderwijs werkzaam. Nog eens minimaal 14 duizend personen met deze lesbevoegdheid werkten destijds niet en waren ook niet arbeidsongeschikt.

Het activeren van de stille reserve werd eind jaren negentig van de vorige eeuw ook ingezet als één van de oplossingen van de toen eveneens oplopende lerarentekorten. De stille reserve kon na het volgen van een opfriscursus weer voor de klas. In navolging van toen blijkt ook nu een deel van de niet in het primair onderwijs werkzame personen met een onderwijsbevoegd te bestaan uit werklozen die langer dan een jaar een WW- of aansluitende bovenwettelijke uitkering ontvangen. Ondanks toenemende tekorten en de moeizame zoektocht naar vervangers voor ziekte en verlof, blijkt het in de praktijk lastig om deze groep te re-integreren. Het ministerie van OCW heeft Regioplan verzocht meer inzicht te geven in deze specifieke groep (langdurig) werklozen en de (on)mogelijkheden om deze groep weer in het primair onderwijs aan het werk te laten gaan. De stille reserve in dit onderzoek is dan ook afgebakend tot uitkeringsgerechtigden uit het primair onderwijs.

Mechanismen rond re-integratie van (langdurig) werklozen

Om dit inzicht te kunnen genereren is het van belang om te beseffen dat er meerdere mechanismen zijn te onderscheiden die in een onderling samenspel een rol (kunnen) spelen bij de re-integratie van (langdurig) werklozen. Voor dit onderzoek gaat het om de volgende vijf:

- oorzaak van de werkloosheid;
- persoonsgebonden kenmerken;
- regionale arbeidsmarkt;
- stelselkenmerken;
- beeldvorming omtrent terugkeer naar werk.

De **oorzaak van werkloosheid** is een relevante factor omdat deze een indicatie geeft van potentieel tot terugkeer naar werk. Van werklozen voor wie geldt dat de oorzaak voor ontslag buiten de persoon zelf is gelegen, bijvoorbeeld een aflopend tijdelijk contract of boventalligheid, verwachten wij in het algemeen meer motivatie om weer een baan te zoeken dan werklozen bij wie sprake was van disfunctioneren. Naast mentale belemmeringen kan de reden voor ontslag ook belemmerend werken richting de werkgever: een werkgever kiest naar verwachting eerder voor werklozen voor wie geldt dat de reden voor ontslag niet samenhangt met het functioneren.

De **persoonsgebonden** kenmerken zoals de samenstelling van het huishouden, het hoofdkostwinnerschap (het po kent relatief veel medewerkers die niet de hoofdkostwinner zijn), de leeftijd van de werkloze en omvang van het dienstverband voor de werkloosheid zijn belangrijke factoren in relatie tot terugkeer naar werk. Dit zijn indicaties voor de mate waarin het huishouden afhankelijk is van het inkomen van de werkloze en dit bepaalt mede de motivatie en het zoekgedrag van de werkzoekende. Ook kunnen er fysieke en mentale belemmeringen zijn (ontstaan) om weer aan de slag te gaan. De oorzaak van de werkloosheid, maar ook herhaaldelijke afwijzingen op sollicitaties kunnen hiervoor achterliggen-

[1] Bron: Kamerbrief Arbeidsmarkt Leraren , d.d. 16 januari 2019 (ref. 1437181).
[2] Kamerbrief Plan van aanpak lerarentekort, d.d. 24 februari 2017 (ref. 1143792).
[3] Hoffius, R. & De Vos, K. (2017). *Stille reserve aan leraren in het primair onderwijs*. Den Haag: Ministerie van OCW.

de oorzaken zijn. Daarnaast spelen kenmerken als bevoegdheid, bekwaamheid en ervaring naar verwachting ook een rol.

Het is bekend dat in de regio's waar het lerarentekort voelbaarder is, het aandeel leraren met een werkloosheidsuitkering ook het laagst is.[4] Daarom is de **regionale arbeidsmarkt** een afzonderlijk mechanisme. Het is daarbij van belang om na te gaan waar de (langdurig) werklozen wonen, specifiek gerelateerd aan krimpregio's. De mate waarin de werklozen vervolgens bereid zijn om te verhuizen heeft dan ook impact op hun potentiële terugkeer naar werk.

Stelselkenmerken spelen naar verwachting eveneens een belangrijke rol bij de terugkeer naar werk. Zo kunnen er (financiële) prikkels zijn om werklozen voor het eind van de uitkering terug te leiden naar een baan. Ook kan het stelsel zodanig zijn ingericht dat dergelijke (financiële) prikkels ontbreken voor individuele werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld doordat sprake is van een collectieve regeling.

Tot slot zijn er de **beeldvorming, verwachtingen en wensen** van voormalige en potentiële werkgevers en werklozen. Zo kunnen er vooroordelen zijn over oudere werknemers, zoals dat ze vaker ziek zijn en minder flexibel zijn in hun lerend vermogen. Ook speelt de vergrijzing een rol; werkgevers met een relatief oud personeelsbestand willen graag verjongen, waardoor ze aan jongere sollicitanten de voorkeur geven (andersom lijkt dit niet voor te komen). Ook bestaat er een beeld dat de kosten hoger zijn in termen van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

1.2 Doelstelling en aanpak

Met dit onderzoek wordt meer inzicht gegeven in de groep stille reserve met een werkloosheidsuitkering vanuit het perspectief van de werkgever én de werknemer. De volgende onderzoeksvragen staan daarbij centraal:

1. Hoe ziet de groep stille reserve in de WW eruit?
2. Wat is het potentieel dat, onder voorwaarden, geschikt en geïnteresseerd is om terug te keren voor de klas?
3. Welke belemmeringen zijn er om vanuit werkloosheid te re-integreren naar werk in het po (objectief en subjectief)?
4. Welke oplossingen zijn eventueel mogelijk om belemmeringen weg te nemen?

Om de vragen te beantwoorden is het onderzoek gefaseerd uitgevoerd (zie ook bijlage 1 voor een nadere toelichting van de opzet). De eerste fase was gericht op het verkrijgen van een goed beeld van de verschillende mogelijke belemmeringen en oplossingen bij de re-integratie van WW'ers in het primair onderwijs en om een indruk te krijgen van de omvang en de samenstelling van de populatie. Op basis van verkennende interviews met betrokkenen (o.a. Participatiefonds, AOb, PO-Raad, WWplus en UWV) – verder te benoemen als stakeholders – deskresearch en een bestandsanalyse van het uitkeringenbestand van het Participatiefonds is dit inzicht verkregen. De bestandsanalyse was er vooral ook op gericht om op basis van achtergrondkenmerken een typologie van de WW'ers op te stellen. Verder heeft deze eerste fase ook geleid tot een toelichting op de WW-regelingen (zie bijlage 2).

In de tweede fase zijn de bevindingen uit de eerste fase aangevuld en getoetst. Hiervoor is via e-mail een enquête uitgezet onder ruim 6.700 personen met een werkloosheidsuitkering die voorheen werkzaam waren in het primair onderwijs. Dit heeft geleid tot een respons van 27 procent (n=1.779). De respons verschilt niet van de bestandspopulatie als het gaat om kenmerken als leeftijd, geslacht en regionale spreiding en is op deze punten dan ook representatief. Verder hebben wij geen aanwijzingen dat er sprake is van een selectieve respons (zie ook bijlage 3 voor een nadere responsverantwoording). Daarmee is het met grote zekerheid (99%) de foutmarge op 3 procent vastgesteld. De resultaten van de enquête zijn verdiept middels telefonische interviews onder vijftien WW'ers en elf werkgevers. De uit-

[4] Bron: Kamerbrief Plan van aanpak lerarentekort, d.d. 24 februari 2017 (ref. 1143792).

spraken over werkgevers in dit onderzoek zijn gebaseerd op deze elf interviews en daarmee indicatief van aard en niet representatief.

1.3 Leeswijzer

In deze rapportage volgen we de onderzoeksvragen. Dat wil zeggen dat we in hoofdstuk 2 beginnen met een beschrijving van de groep potentiële stille reserve in de WW. Vervolgens komen in hoofdstuk 3 de ervaren belemmeringen en eventuele door WW'ers en werkgevers aangedragen oplossingen aan de orde. Tot slot volgen in hoofdstuk 4 de conclusie en aanbevelingen met een beantwoording van de onderzoeksvragen.

Momentopname in een overgangssituatie

Bij het lezen van dit rapport is het van belang te beseffen dat het onderzoek gebaseerd is op de stand van zaken op 26 september 2018. Het is dan ook een momentopname die mede door de krappe arbeidsmarkt aan verandering onderhevig is. Bovendien heeft het onderzoek plaatsgevonden in een overgangssituatie. Er is hierbij geen rekening gehouden met veranderingen in beleid en arbeidsmarkt, zoals de in de zomer van 2018 ingevoerde nieuwe re-integratieaanpak van het Participatiefonds: 1000 Leerkrachten aan de slag. De doelstelling van deze aanpak is onder meer om in 2020 1000 leerkrachten aan een baan geholpen te hebben (zie kader voor een nadere toelichting).

De nieuwe re-integratieaanpak van het Pf – 1000 Leerkrachten aan de slag

Het Pf test uitkeringsgerechtigden (zowel nieuwe instroom als mensen die al langer in een uitkeringssituatie zitten) met een arbeidskansengesprek en een loopbaanscan op het willen en kunnen werken in het onderwijs en buiten het onderwijs. Het Pf heeft zijn dienstverlening ingericht om zo veel mogelijk uitkeringsgerechtigden die als direct inzetbaar door de test heen komen binnen het onderwijs te bemiddelen. De groep die wel inzetbaar is, maar niet binnen het onderwijs, wordt bemiddeld buiten het onderwijs. Voor de overige groep wordt een re-integratietraject op maat ingezet om de uitkeringsgerechtigden klaar te stomen voor een baan. Dat is bij voorkeur een passende baan in het onderwijs, maar kan ook in een andere sector zijn. Dit is afhankelijk van de kennis en kunde van de persoon en van de persoonlijke voorkeur.

REGIOPLAN
BE LEIDSONDERZOEK

De WW-populatie in beeld

2

2 Beschrijving van de WW-populatie

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de omvang en de samenstelling van groep stille reserve in de WW. Daarbij is gebruikgemaakt van informatie uit bestanden, bevindingen uit de brede enquête onder WW'ers en de interviews met stakeholders. Eerst komen de omvang van de totale groep en de uitkeringstypen aan de orde. Vervolgens bespreken we een aantal kenmerken en achtergronden van de groep.

2.2 Omvang groep en soort uitkering

Omvang groep stille reserve in de WW

Het uitgangspunt voor de bestandsanalyses vormen geanonimiseerde bestanden zoals die bij het Participatiefonds beschikbaar zijn (peildatum 26 september 2018). De hier besproken aantallen en ontwikkelingen zijn dan ook een momentopname, aangezien er continu in- en uitstroom uit de WW plaatsvindt. Sinds september genomen maatregelen om het aantal WW'ers in het primair onderwijs te verminderen, dan wel ontwikkelingen op de (krappe) arbeidsmarkt, kunnen ervoor zorgen dat de huidige situatie inmiddels is gewijzigd. Niettemin gaat het in deze momentopname (ook) om de groep langdurig werkloze WW'ers. In samenspraak met de begeleidingscommissie is een aantal criteria vastgesteld om deze groep nader in te kaderen:

- Uitkeringen zijn als actief gedefinieerd als een ingangsdatum in het verleden ligt en de einddatum in het jaar 2999 of als 'geen' geregistreerd is. Met deze definitie zijn er 24.231 uitkeringsgevallen en 12.168 unieke personen, omdat een persoon meerdere uitkeringen kan ontvangen.
- Van deze personen is een deel ouder dan 67, dus dit deel is of gaat zeer binnenkort met pensioen. Daarom selecteren wij personen jonger dan 67 (met een geboortejaar na 1951), dit komt neer op 11.823 personen.
- Daarnaast zijn er personen met een Loonsuppletie-uitkering (LSU), namelijk 728. Personen met een LSU hebben waarschijnlijk al een baan en daarom laten wij deze personen buiten beschouwing.

Uitgaande van deze criteria komt de groep personen met een actieve uitkering, geen LSU, en jonger dan 67 op 11.095. Deze elfduizend personen ontvingen op 26 september 2018 een werkloosheidsuitkering en hebben mogelijk de potentie weer een baan te vinden. Het gaat hier om personen met werkervaring in het primair onderwijs. In hoeverre zij beschikken over een onderwijsbevoegdheid of wat de laatst vervulde functie is geweest, is onbekend.

Uitkeringssoorten

De bestandsanalyses geven ook inzicht in de uitkeringssoorten van deze groep (zie tabel 2.1). De meeste uitkeringen zijn aansluitende uitkeringen (ASU) gevolgd door Wet Werkloosheid (WW). Hierna volgen de aanvullende (AVU) en reparatie-uitkeringen (RU). De reparatie-uitkering is ingevoerd om de duur en de opbouw tot 38 maanden aan te vullen[5] en de aanvullende uitkering vult de eerste zes maanden de WW-uitkering aan tot 75 procent. De extra aansluitende uitkering (EASU), ziekte en arbeidsongeschiktheidsuitkering (ZAR) en besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (BWOO)[6] komen minder vaak voor. Doordat een persoon meerdere uitkeringen kan ontvangen, is de som van de kolom 'Personen' niet gelijk aan het aantal unieke personen.

[5] www.participatiefonds.nl
[6] www.wwplus.nl

Tabel 2.1 Actieve uitkeringen per uitkeringsoort, peildatum 26 september 2018*

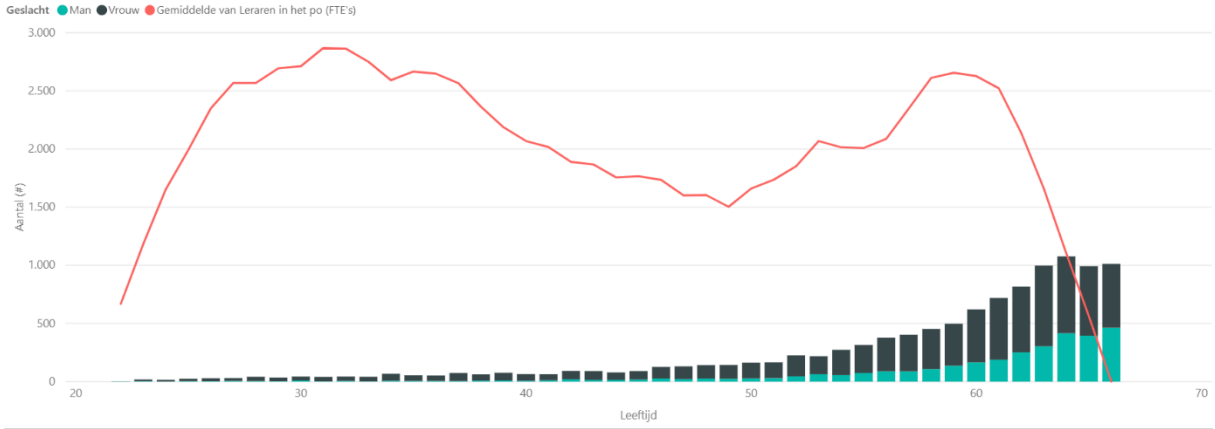
Soort uitkering groep	Personen	Uitkeringen (#)
ASU	9.090	9.987
WW	4.978	5.246
AVU	3.759	3.819
RU	2.609	2.639
EASU	4.66	469
ZAR	10	10
BWOO	3	3
Totaal		**22.173**

* Meerdere uitkeringen per persoon mogelijk

2.3 Leeftijd en geslacht

Figuur 2.1 laat de groep zien verdeeld naar geslacht en leeftijd afgezet tegen de leeftijd van de werkende populatie in het primair onderwijs. Twee derde van de WW'ers (68%) is ouder dan 55 jaar. Personen met een uitkering zijn gemiddeld ouder dan de huidige populatie werkenden in het primair onderwijs. De WW'ers zijn voornamelijk vrouwen (7.921, 71%) en minder vaak mannen (3.174, 29%). Verder komt naar voren dat het aandeel vrouwen groter is bij lagere leeftijden.

Figuur 2.1 Actieve uitkeringen per geslacht en leeftijd afgezet tegen de Fte's in het po



2.4 Motivatie

Naast de vraag of iemand *kan* terugkeren is het ook van belang om te weten of iemand *wil* terugkeren naar werk in het primair onderwijs. Om daar zicht op te krijgen, is de WW'ers in de enquête gevraagd naar hun motivatie om terug te keren naar werk in het algemeen en lesgeven in het primair onderwijs in het bijzonder. Op basis van de antwoorden op deze twee vragen is een indeling gemaakt naar drie groepen (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 Respondenten naar motivatie voor werken in klas of werken in onderwijs.

Subgroep	Aantal	Percentage
Hoog potentieel (wil werken als leraar in po)	384	23%
Midden potentieel (wil werken, maar niet als leraar in po)	818	48%
Laag potentieel (wil niet meer werken)	497	29%
Totaal	1.699	100%

Zoals we verderop in deze rapportage zullen zien, blijken de WW'ers bij verdere analyse van de enquête genuanceerder te zijn over hun terugkeer dan de indeling hier suggereert. Personen die niet meer willen werken (al dan niet als leraar in het po) geven – net als de groep met hoog potentieel – desgevraagd

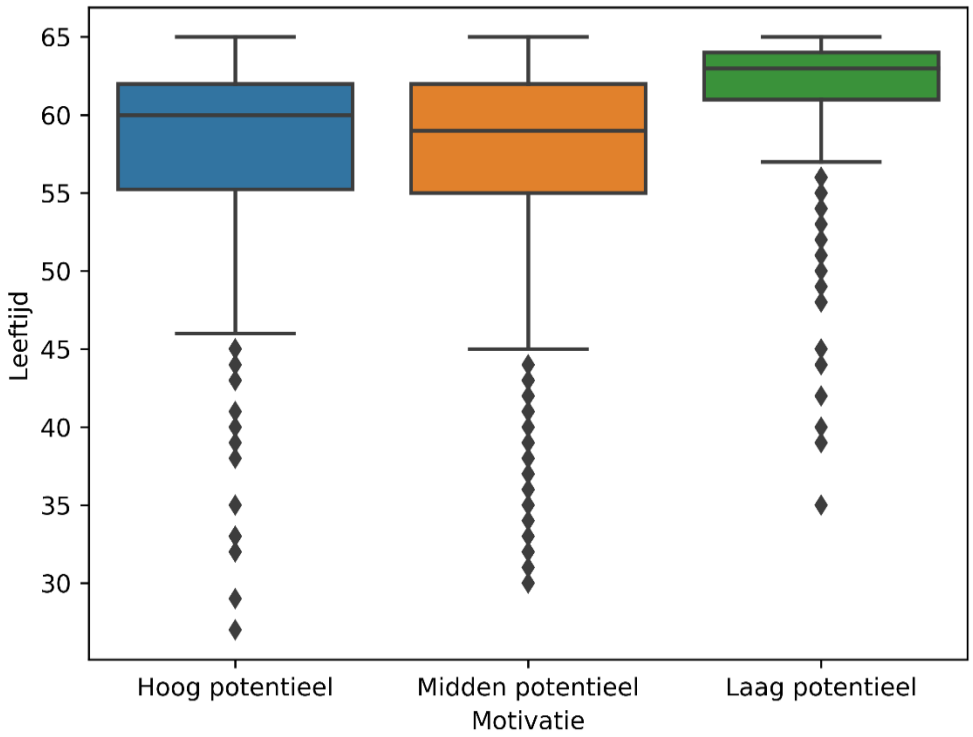
voorwaarden aan waaronder ze bereid zijn om in het onderwijs te werken. In het onderzoek kiezen wij dan ook bewust voor de termen hoog, midden en laag potentieel om te duiden dat ondanks de initiële terugkeermotivatie elke groep een zeker potentieel tot terugkeer kent.

Uit de indeling naar potentieel blijkt dat 23 procent van de respondenten gemotiveerd is om terug te keren naar werken als leraar in het primair onderwijs, terwijl 77 procent hiervoor minder of niet gemotiveerd is. Hierdoor verkleint de groep waarvan het waarschijnlijk is dat ze op korte termijn terugkeren naar werk in het primair onderwijs. Om inzicht te krijgen in deze drie groepen zijn de persoonsgebonden kenmerken naar de drie groepen potentieel (hoog, midden en laag) uitgesplitst.

Leeftijdsverdeling naar potentieel

In de enquête is naar leeftijd gevraagd. De gemiddelde leeftijd van respondenten is 59 en driekwart is ouder dan 55. De groep met laag potentieel is ouder dan de groepen met midden en hoog potentieel (figuur 2.2). Driekwart van de personen in de groep laag potentieel is ouder dan 61, terwijl de groepen midden en hoog potentieel voor de helft tussen de 55 en 62 jaar zijn.

Figuur 2.2 Verdeling van de leeftijd per groep met hoog, midden of laag potentieel (n=1.699)*



* Deze boxplot toont de kwartielen, de middelste waarneming (mediaan) en de uitschieters. Het maximum (vierde kwartiel) is de bovenste horizontale lijn. De gekleurde box is de middelste 50 procent van de data, waarbinnen de horizontale lijn de mediaan is. De onderste horizontale lijn is het eerste kwartiel en de punten zijn uitschieters.

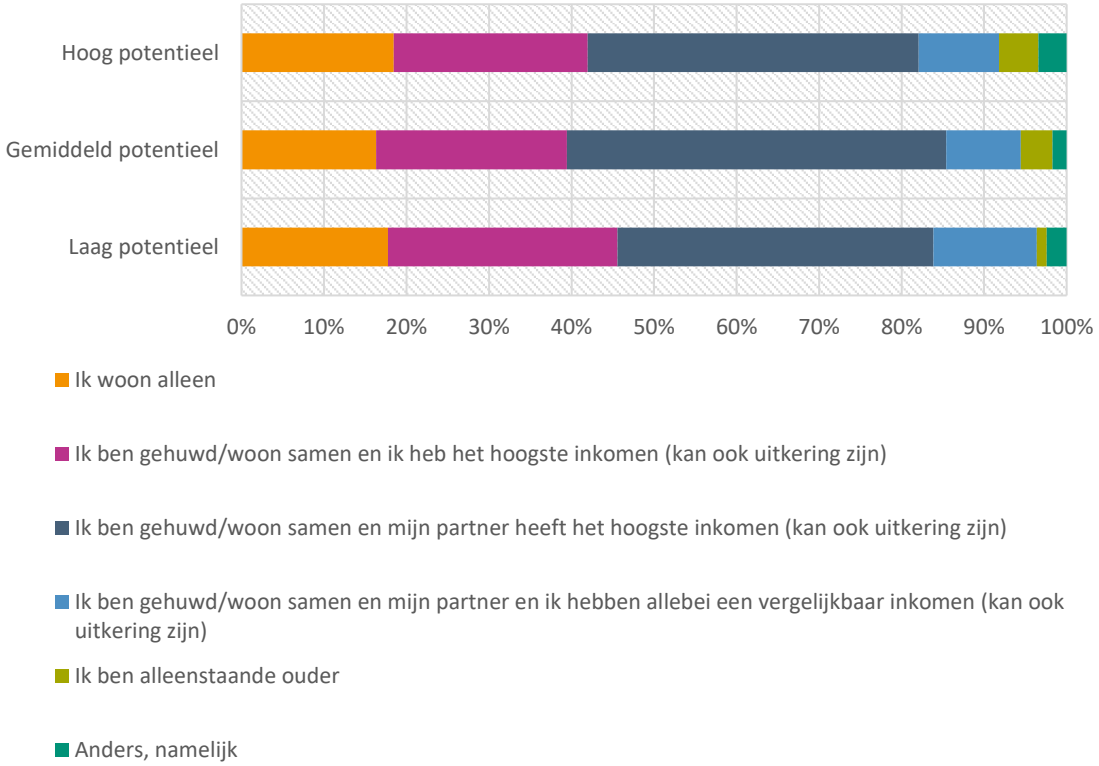
2.5 Samenstelling huishouden

Om meer zicht te krijgen op de groep is ook gekeken naar andere kenmerken zoals de samenstelling van het huishouden. Deze kenmerken zijn meegenomen omdat ze mede inzicht kunnen bieden in eventuele drijfveren en belemmeringen.

De respondenten zijn meestal gehuwd of wonen samen waarbij hun partner het hoogste inkomen heeft (43%), gevolgd door gehuwd/samenwonend en zelf het hoogste inkomen (24%). Een deel van de res-

pondenten woont alleen (17%) of is alleenstaande ouder (3%) en heeft dus zelf het hoogste inkomen. Acht op de tien huishoudens bestaat uit minimaal twee personen met een vast inkomen (81%).
Als we kijken naar de uitsplitsing van drie typen, dan zien we dat personen in de groep gemiddeld potentieel vaker een partner hebben die het hoogste inkomen heeft. De groep laag potentieel is minder vaak alleenstaande ouder. Daarnaast is er een trend te zien in de grootte van het huishouden waarbij laag potentieel vaker met twee personen is en hoog potentieel vaker met één persoon. De groep gemiddeld potentieel valt hier precies tussen (figuur 2.3).

Figuur 2.3 Huishoudensamenstelling en hoofdinkomen per potentieel (n=1.759)*
Respons op de vraag 'Wat is de samenstelling van uw huishouden?' uitgesplitst naar potentieelcategorie.



* Bij de optie 'anders, namelijk' is voornamelijk 'woon samen' en 'weduwe' geantwoord.

2.6 Ervaring en opleiding

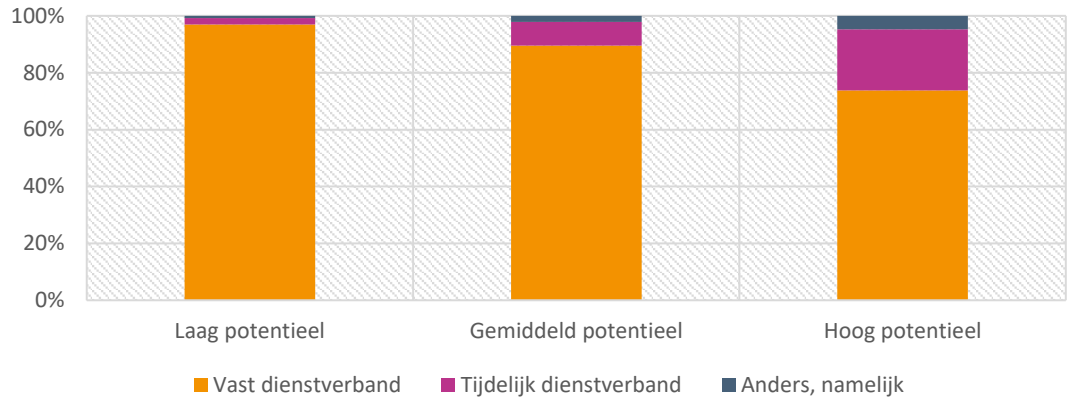
Respondenten is ook gevraagd naar hun eerdere werkzaamheden, het type contract dat men destijds had en of men een onderwijsbevoegdheid heeft.

Soort dienstverband

De meeste personen hadden in hun laatste dienstverband in het primair onderwijs een vast dienstverband (88%). Wanneer dit uitgesplitst wordt per potentieelgroep valt op dat de groep met hoog potentieel beduidend vaker een tijdelijk dienstverband had ten opzichte van zowel het gemiddelde als de laag- en gemiddeld-potentieelgroep (figuur 2.4). Zoomen we nog iets dieper in, dan blijkt dat de personen die voorheen een tijdelijk dienstverband hadden, gemiddeld jonger zijn (55 jaar) dan de personen met voorheen een vast contract (59 jaar).

Figuur 2.4 Type dienstverband in laatste contract (n=1.759)

Respons op de vraag 'Wat was de aard van uw laatste dienstverband in het primair onderwijs?
Had u meerdere dienstverbanden, vul dan het dienstverband in waarin u het meeste aantal uren per week werkzaam was.' uitgesplitst naar potentieelcategorie.

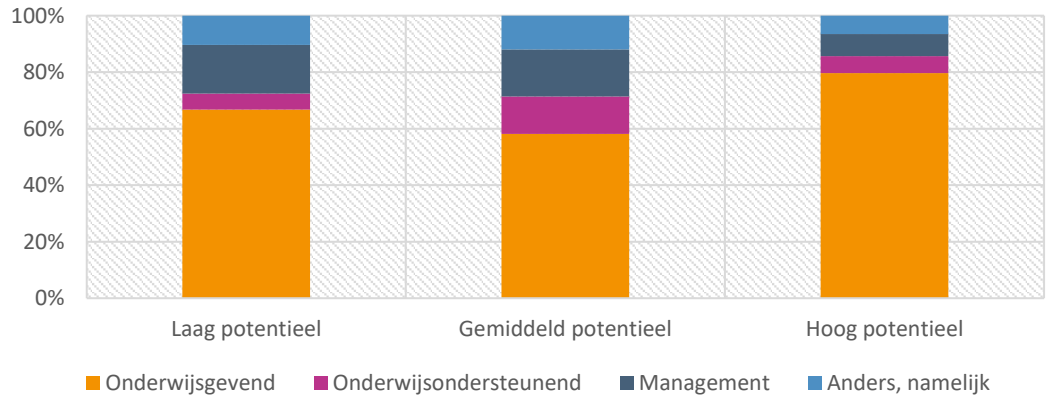


Functie laatste dienstverband

De functiecategorie in het laatste dienstverband in het primair onderwijs is voornamelijk onderwijsgevend (65%), gevolgd door management (15%), anders (10%), en onderwijsondersteunend (10%). Bij 'Anders, namelijk' vullen de respondenten merendeels intern begeleider en ambulant begeleider in. De functiecategorie is uitgesplitst per potentieelgroep waardoor zichtbaar wordt dat de groep met hoog potentieel voornamelijk onderwijsgevend personeel bevat en minder management dan gemiddeld. De groep gemiddeld potentieel bevat relatief veel onderwijsondersteunend personeel en meer management dan hoog potentieel (figuur 2.5).

Figuur 2.5 Functiecategorie per potentieelgroep (n=1.772)

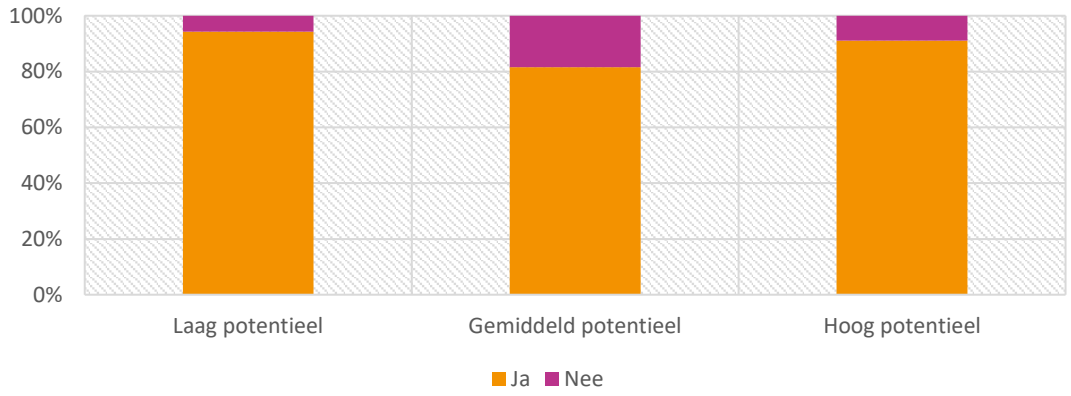
Respons op de vraag 'Wat was uw functie(categorie) in uw laatste dienstverband in het primair onderwijs?' uitgesplitst naar potentieelcategorie.



Onderwijsbevoegdheid

De hogere aandelen voor niet-onderwijzende functies bij het gemiddeld potentieel zijn een logisch gevolg van de indeling: hoog potentieel betreft immers werken als leraar. Dit zien we ook terug bij de vraag naar een onderwijsbevoegdheid. Acht op de tien respondenten uit de groep met gemiddeld potentieel hebben een onderwijsbevoegdheid (82%, zie figuur 2.6). Dit is lager dan voor de respondenten als geheel. In totaal zeggen bijna negen op de tien respondenten (87%) een onderwijsbevoegdheid te hebben.

Figuur 2.6 Onderwijsbevoegdheid per potentieelgroep (n=1.771)*
Respons op de vraag 'Heeft u een onderwijsbevoegdheid voor het basisonderwijs?' uitgesplitst naar potentieelcategorie.



* De personen die op deze vraag 'Weet ik niet' hebben geantwoord zijn buiten de analyse gelaten.

Jaren werkervaring
Gemiddeld hebben de WW'ers 27,2 jaar werkervaring in het primair onderwijs. De werkervaring van de groep met laag potentieel is het hoogst met 32,3 jaar. Daarna komt hoog potentieel met 25,7 jaar en gemiddeld potentieel met 24,8 jaar.

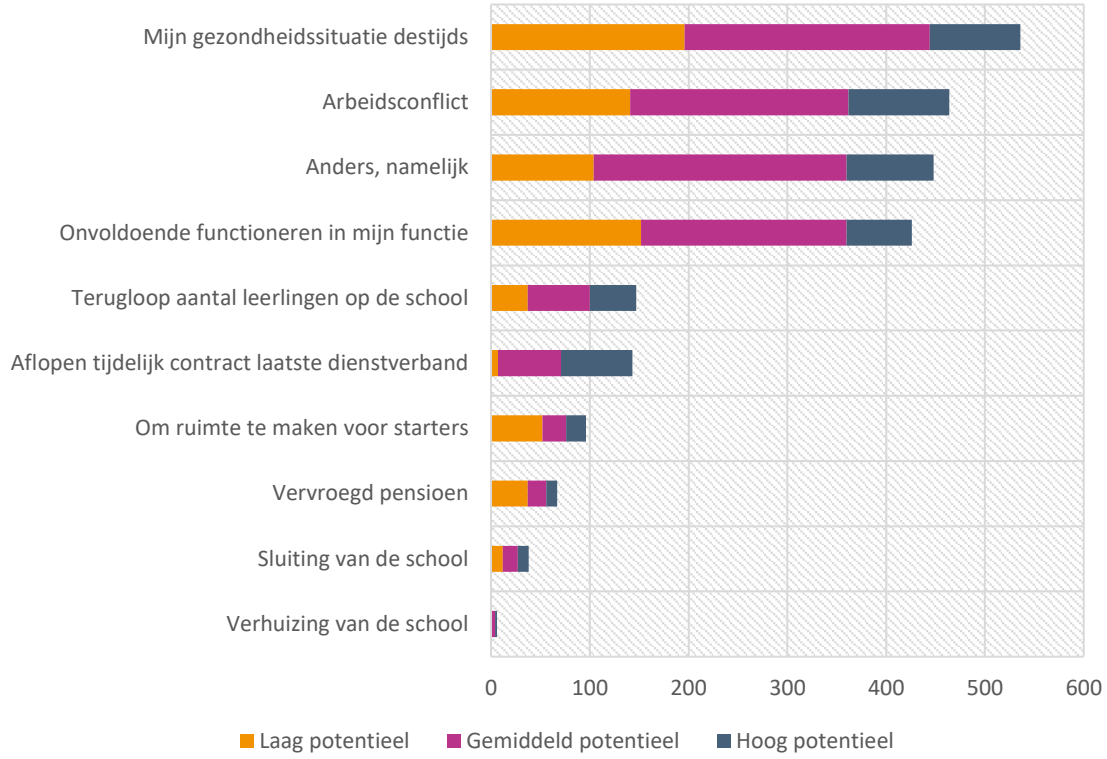
2.7 Oorzaak werkloosheid

De oorzaak van de werkloosheid is volgens de in fase 1 geïnterviewde stakeholders een belangrijke determinant voor de achterblijvende re-integratie. De oorzaken 'boventalligheid' en 'niet geschikt' zijn in de periode met krimp naar verwachting regelmatig gebruikt om oudere leerkrachten in onderling overleg te ontslaan om zo ruimte te maken voor de jongere generatie. Naast het behoud van jongeren is deze krimp mogelijk ook aangegrepen om leraren die dreigden uit te vallen, bijvoorbeeld als gevolg van de werkdruk, een uitweg te bieden met een vaststellingsovereenkomst. De stakeholders zeggen dat deze leerkrachten dit aanbod van de werkgever -al dan niet noodgedwongen- geaccepteerd hebben met het idee dat ze een regeling kregen waarmee ze tot hun AOW-leeftijd van voldoende inkomen zijn voorzien. Voor deze groep is naar verwachting een situatie ontstaan waarbij noch de werkgever noch de werknemer terugkeer als een reële optie ziet. Daar waar sprake is van (dreigende) ongeschiktheid is het uiteraard ook de vraag of deze uitkeringsgerechtigden nog voor de klas kunnen en willen. Vaak is een langdurig traject voorafgegaan aan het uiteindelijke vertrek.

Uit de enquête blijkt dat de gezondheidssituatie ten tijde van het ontslag de meest voorkomende reden is dat men een uitkering ontvangt. Daarnaast zijn een arbeidsconflict en onvoldoende functioneren de voornaamste redenen voor het ontvangen van een uitkering (figuur 2.7). Er is ook een grote groep WW'ers die 'anders namelijk' geeft als reden voor de uitkering. Nadere analyse van de open antwoorden laat zien dat deze groep niet zozeer ingaat op de achterliggende reden van het ontslag op zich, als wel op de directere aanleiding en de vorm waarin het ontslag is gegoten. Het gaat dan voornamelijk om een 'vaststellingsovereenkomst' en 'wederzijds goedvinden' als reden voor de uitkering.
Als we kijken naar de terugkeermotivatie, valt op dat het laag potentieel oververtegenwoordigd is bij 'vroeg pensioen' en 'om ruimte te maken voor starters'. Daar tegenover staat dat 'aflopen tijdelijk contract' relatief vaker door gemiddeld en hoog potentieel wordt ingevuld. Ook heeft de groep hoog potentieel relatief minder vaak 'onvoldoende functioneren in mijn functie' als oorzaak voor ontslag aangewezen.

Figuur 2.7 Reden voor ontvangen uitkering (n=1.771)

Respons op de vraag 'Kunt u aangeven wat de voornaamste reden is dat u deze uitkering ontvangt? Meerdere antwoorden mogelijk: 70 procent gaf één antwoord, 22 procent twee antwoorden.



Gezondheidssituatie

Zes op de tien WW'ers waarbij gezondheidssituatie ten tijde van het ontslag de reden is voor het ontvangen van een uitkering, hebben ook een andere reden gegeven. Ondanks een grote diversiteit aan combinaties van antwoorden, blijkt de gezondheidssituatie relatief vaak samen te vallen met onvoldoende functioneren of een arbeidsconflict. Nadere analyse laat zien dat – hoewel de verschillen klein zijn – deze personen in vergelijking met de andere respondenten significant minder positief zijn over hun arbeidsmarktkansen en lichamelijke fitheid. Daarentegen is deze groep neutraler over bijscholing en het belang van werk. Ook is deze groep minder vaak van mening dat werkgevers hen te oud vinden.

Redenen werkloosheid (verdiepende interviews)

In de telefonische interviews met vijftien WW'ers is verdiepend inzicht gezocht in de reden van werkloosheid. Uit deze interviews met WW'ers komt naar voren dat zij voornamelijk werden ontslagen vanwege verminderd functioneren, arbeidsconflicten en bezuinigingen. Dit weerspiegelt de meest voorkomende antwoorden in de enquête. Respondenten stellen dat hun gezondheidssituatie een rol speelde in het ontslag. Toegenomen werkdruk en veranderende eisen maakten voor hen het werk mentaal intensiever waardoor lichamelijke stress ontstond. Hierdoor vloeiden ze uit onder de noemer 'gezondheidssituatie destijds'. Enkele respondenten kregen een arbeidsconflict vanwege een verschil in inzicht over de verdere loopbaan, bijvoorbeeld het wensen van een meer coördinerende functie.

Bij een deel van de respondenten heeft de reden van ontslag impact op de houding ten opzichte van werk in het primair onderwijs. Wanneer iemand onder negatieve omstandigheden is vertrokken, is het waarschijnlijker dat ze zich afkeren van werk in het primair onderwijs.

De respondenten vinden dat de toegenomen werkdruk, de vele verplichtingen en andere ontwikkelingen zoals passend onderwijs het werk steeds moeilijker maken. Respondenten zeggen dat ze hierdoor minder functioneerden, overwerkt raakten en/of in conflict kwamen met hun leidinggevende over de nieuwe werkzaamheden. Enkele respondenten zeggen expliciet dat de ontwikkelingen met ICT voor hen moeilijk bij te houden waren.

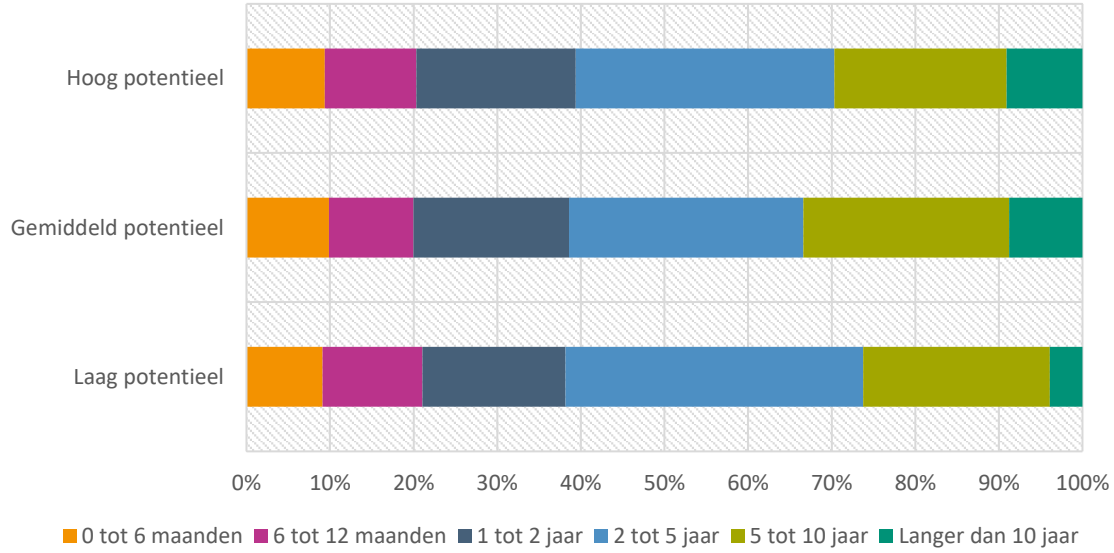
Bij de geïnterviewde besturen zien we eenzelfde beeld opkomen. Alle elf gesproken besturen hebben de afgelopen jaren afscheid genomen van mensen via een vaststellingsovereenkomst. De redenen die daarvoor gegeven worden, zijn overal gelijk: het gaat om mensen die de ontwikkelingen in het onderwijs niet meer bij kunnen benen en niet kunnen voldoen aan hetgeen nu van een leerkracht wordt gevraagd. Het gaat dan om ontwikkelingen als passend onderwijs, mondiger ouders en leerlingen, grotere groepen, toegenomen administratie. Volgens de geïnterviewde besturen is de gezondheidssituatie van deze groep (mede) aanleiding voor het vertrek. De besturen zeggen dat de vaststellingsovereenkomst ook gebruikt is als een vorm van 'vroegpensioen'. Personen die op deze wijze zijn vertrokken, nemen volgens de geïnterviewde besturen eigenlijk definitief afscheid van het onderwijs.

Werkloosheidsduur

Vrijwel alle respondenten (94%) ontvingen tussen 2012 en 2017 hun eerste werkloosheidsuitkering. De meeste respondenten ontvangen een werkloosheidsuitkering vanaf 2017 (27%) of 2018 (26%). Er is gevraagd hoe lang de respondent nog recht heeft op een werkloosheidsuitkering, waarbij 62 procent zegt nog langer dan twee jaar recht op een werkloosheidsuitkering te hebben. Tussen de verschillende groepen zitten er geen grote verschillen in werkloosheidsduur en de rechten die men nog heeft (figuur 2.8).

Figuur 2.8 Recht op een werkloosheidsuitkering per potentieelgroep (n=1.578)*

Respons op de vraag 'Hoe lang heeft u nog recht op een werkloosheidsuitkering?' uitgesplitst naar potentieelcategorie.



* De personen die op deze vraag 'Weet ik niet' hebben geantwoord (n=185) zijn buiten beschouwing gelaten.

We zien dat onder de groep met laag potentieel het aandeel respondenten dat nog langer dan tien jaar recht heeft op een uitkering lager is dan bij de andere twee groepen. Op zich is dit niet vreemd. Deze groep is immers ouder en bereikt dan ook eerder de AOW-gerechtigde leeftijd, waardoor het recht op een uitkering dan ook komt te vervallen. In dit kader is ook de aansluitende uitkering van belang. Personen van 52 jaar of ouder met ten minste 12 jaar werkervaring hebben namelijk recht op een uitkering die doorloopt tot hun 65e dan wel de AOW-gerechtigde leeftijd (in 2019 is dat 66 jaar en 4 maanden). Als we kijken naar personen waarvan zowel het geboortejaar als het aantal jaren werkervaring bekend is, blijkt 81 procent aan deze voorwaarden voor een aansluitende uitkering te voldoen. In de groep met laag potentieel is dit aandeel het hoogst. Daar geldt voor vrijwel alle respondenten dat ze aan de voorwaarden voldoen (95%) en dus tot minimaal hun 65e recht hebben op de uitkering. Van de groepen met gemiddeld en hoog potentieel voldoet driekwart van de respondenten aan de gestelde voorwaarden aan werkervaring en leeftijd (gemiddeld potentieel 75%, hoog potentieel 76%).

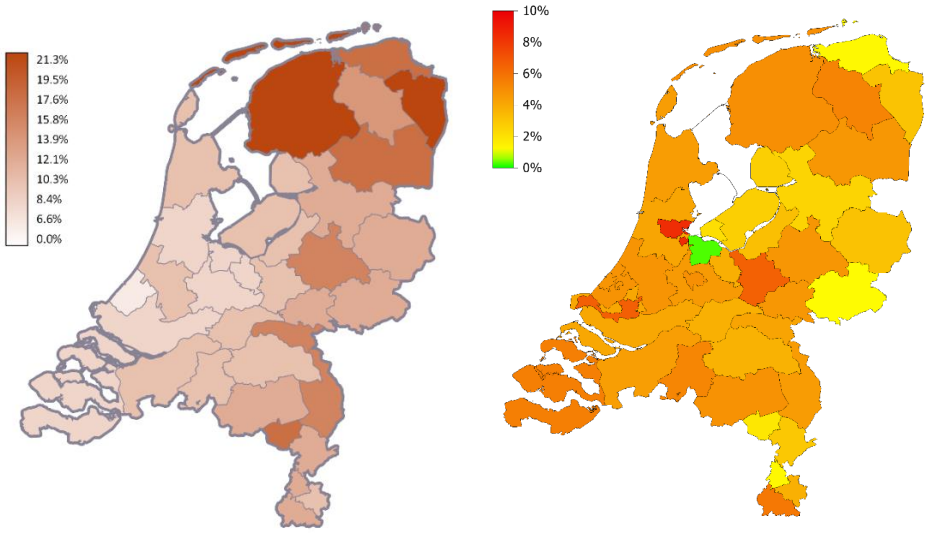
2.8 Regionale spreiding

Er is ook gekeken naar de verspreiding van WW'ers over Nederland per arbeidsregio. Dit is gedaan voor unieke personen met een actieve uitkering en is uitgedrukt in percentage van het aantal fte per regio. Dit is nodig omdat een absolute weergave van de WW'ers minder informatief is. We zien dat in de Randstad en Zeeland relatief weinig uitkeringsontvangers wonen ten opzichte van het aantal fte in de regio (figuur 2.9, links). In noordoost-Nederland en delen van Gelderland en Limburg wonen relatief veel WW'ers ten opzichte van het aantal fte in het primair onderwijs in de regio. In Zeeland wonen relatief weinig WW'ers in vergelijking met andere soortgelijke krimpregio's.

Daarnaast is ter vergelijking de verwachte vacaturedruk in 2022 voor leraren en directeuren in het primair onderwijs per RPA-regio weergegeven (figuur 2.9, rechts).[7] De vacaturedruk is het aandeel verwacht tekort van de totale werkgelegenheid voor leraren binnen een regio. Regio's met zowel hoge vacaturedruk als relatief veel WW'ers, bijvoorbeeld Friesland, Gelderland en Noord-Limburg, zouden met de stille reserves de vacaturedruk kunnen temperen.

Figuur 2.9 Spreiding WW'ers per RPA regio en verwachte vacaturedruk in 2022

Links. Percentage werklozen met een uitkering t.o.v. FTE in het po per arbeidsregio. Rechts. Verwachte vacaturedruk in 2022 voor leraren en directeuren in het po. Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar RPA.



[7] www.onderwijsincijfers.nl

REGIOPLAN
BE LEIDSONDERZOEK

Terugkeer naar werk

Belemmeringen en oplossingen

3

3 Terugkeer naar werk

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is geconstateerd dat de groep WW'ers met werkervaring in het primair onderwijs uit circa 11.000 personen bestaat. Het gaat vaak om personen die werkzaam waren als leerkracht en een vast dienstverband hadden. Hoewel er een groep tussen zit die jonger is dan 55 jaar, is de gemiddelde leeftijd wel hoog. De WW'ers kunnen dan ook bogen op veel ervaring in het onderwijs. Een deel van de groep is gemotiveerd om terug te keren naar het onderwijs. Wat is hiervoor nodig? Hoofdstuk 2 gaf een eerste indruk van de bereidheid en de mogelijkheden voor terugkeer naar werk. Factoren die bij een terugkeer naar werk kunnen meespelen zijn onder meer verwachtingen, ervaringen en motivatie. Om daar meer inzicht in te krijgen is een brede enquête onder WW'ers uitgezet en zijn interviews gehouden met WW'ers en vertegenwoordigers van besturen. De belangrijkste bevindingen, en dan vooral de verwachte en ervaren belemmeringen, presenteren we in dit hoofdstuk. Ook gaan we kort in op de oplossingen die responderende WW'ers en werkgevers hebben aangedragen.

Achtereenvolgens komen aspecten over de omgeving, de betrokken instanties, huidige arbeidssituatie (beschikbaarheid voor werk), sollicitatie-ervaringen, persoonlijke verwachtingen en ervaringen aan de orde. Vervolgens gaan we in op het beeld over en van werkgevers omtrent de stille reserve in de WW. Tot slot gaan we in op de belemmeringen die de stille reserve ervaart dan wel verwacht voor een succesvolle terugkeer naar werk in het primair onderwijs. Daarbij komen ook door WW'ers en werkgevers aangedragen oplossingen aan de orde. In navolging van hoofdstuk 2 delen we de resultaten in naar de motivatie om te re-integreren in het onderwijs (hoog, gemiddeld en laag potentieel).

3.2 Verbondenheid met de omgeving

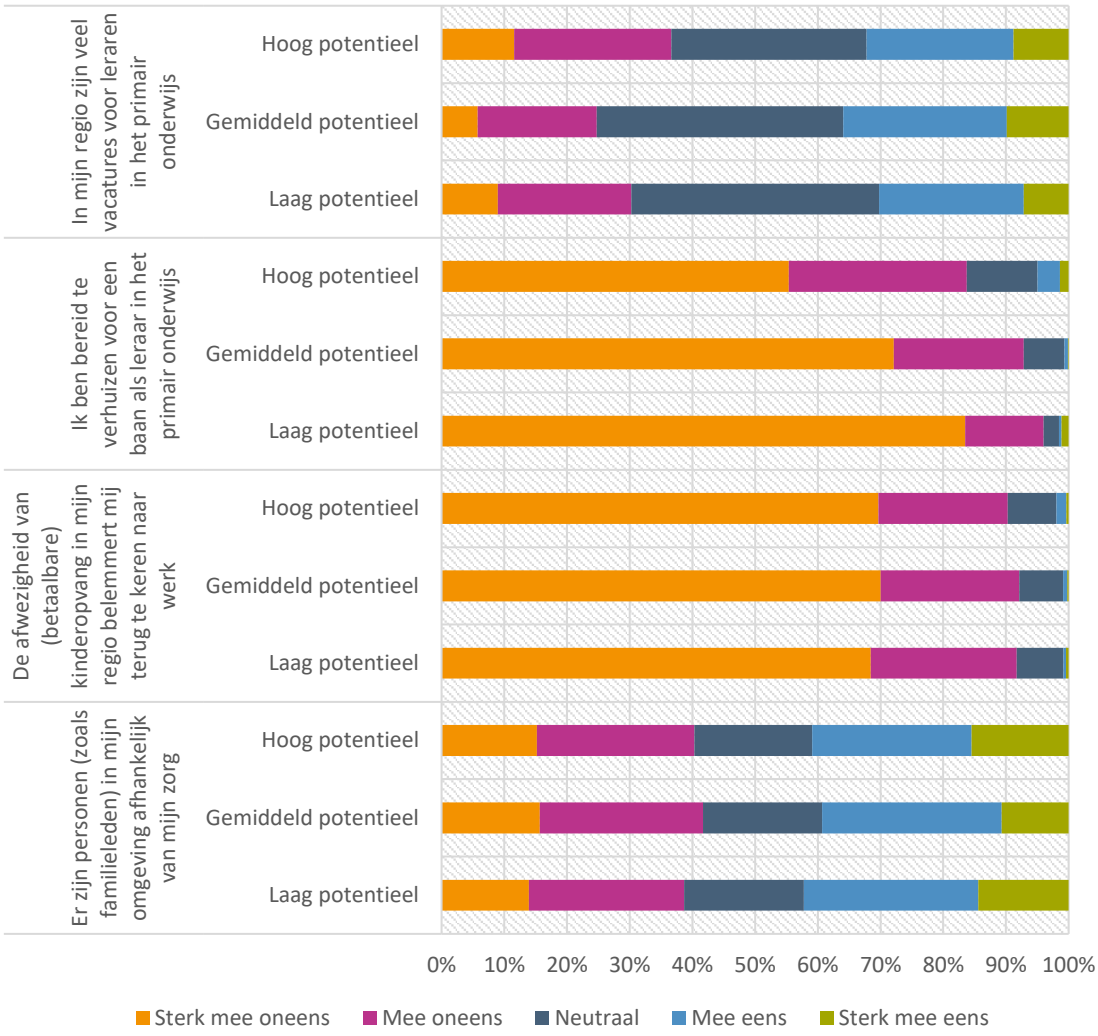
Uit de interviews met stakeholders die we in fase 1 hebben gevoerd komt naar voren dat de regionale arbeidsmarktverschillen groot zijn. Zoals eerder geconstateerd wordt het hoogste aandeel werklozen (aantal werklozen als promillage van het aantal leerlingen) voornamelijk gevonden in regio's die de laatste jaren met krimp te maken hebben gehad, met uitzondering van Zeeland. Naast de regionale mismatch wordt dit mogelijk versterkt door de gebondenheid van de WW'ers aan hun omgeving en de aard van de vacatures. De tekorten voor reguliere functies zijn in de meeste regio's nog relatief onder controle. Besturen stellen in de interviews dat ze deze vaak nog wel weten in te vullen via hun contacten met bijvoorbeeld stagiairs en invalkrachten. Het vinden van invalkrachten en oproepkrachten is echter veel lastiger. Wij verwachten dat de verhuis- en reisbereidheid voor dergelijke functies laag is.

Vacatures en verhuisbereidheid

Dat scholen er in veel regio's nog in lijken te slagen hun reguliere vacatures te vervullen, komt ook overeen met de perceptie van WW'ers over de hoeveelheid vacatures voor leraren (zie figuur 3.1). Ongeveer een derde is van mening dat er veel vacatures in de regio zijn. Echter, de groep met een hoge terugkeermotivatie (hoog potentieel) is het vaker (sterk) oneens met de stelling 'In mijn regio zijn veel vacatures voor leraren in het primair onderwijs'. Aangezien de groepen op het punt van terugkeermotivatie niet of nauwelijks verschillen tussen de arbeidsmarktregio's, wijst dit erop dat de groepen een andere perceptie van het vacatureaanbod hebben. Als de motivatie om terug te keren hoger is, oordelen respondenten negatiever over het aanbod aan vacatures.

De vraag die zich nu voordoet, is of WW'ers met hoge terugkeermotivatie (gemiddeld en hoog potentieel) bereid zijn om te verhuizen naar een regio met meer werk. De WW'ers is dan ook gevraagd naar hun verhuisbereidheid (zie figuur 3.1). Negen op de tien zeggen niet bereid te zijn om te verhuizen voor een baan als leraar (91%). Hoewel de verhuisbereidheid van de groep hoog potentieel nog steeds relatief laag is, is men minder negatief (84%) over verhuizen voor een baan dan de groepen gemiddeld potentieel (93%) en laag potentieel (96%). Er zijn geen significante verschillen gevonden in de verhuisbereidheid voor geslacht of kostwinnerschap.

Figuur 3.1 Stellingen in categorie omgeving



Kinderopvang en mantelzorg

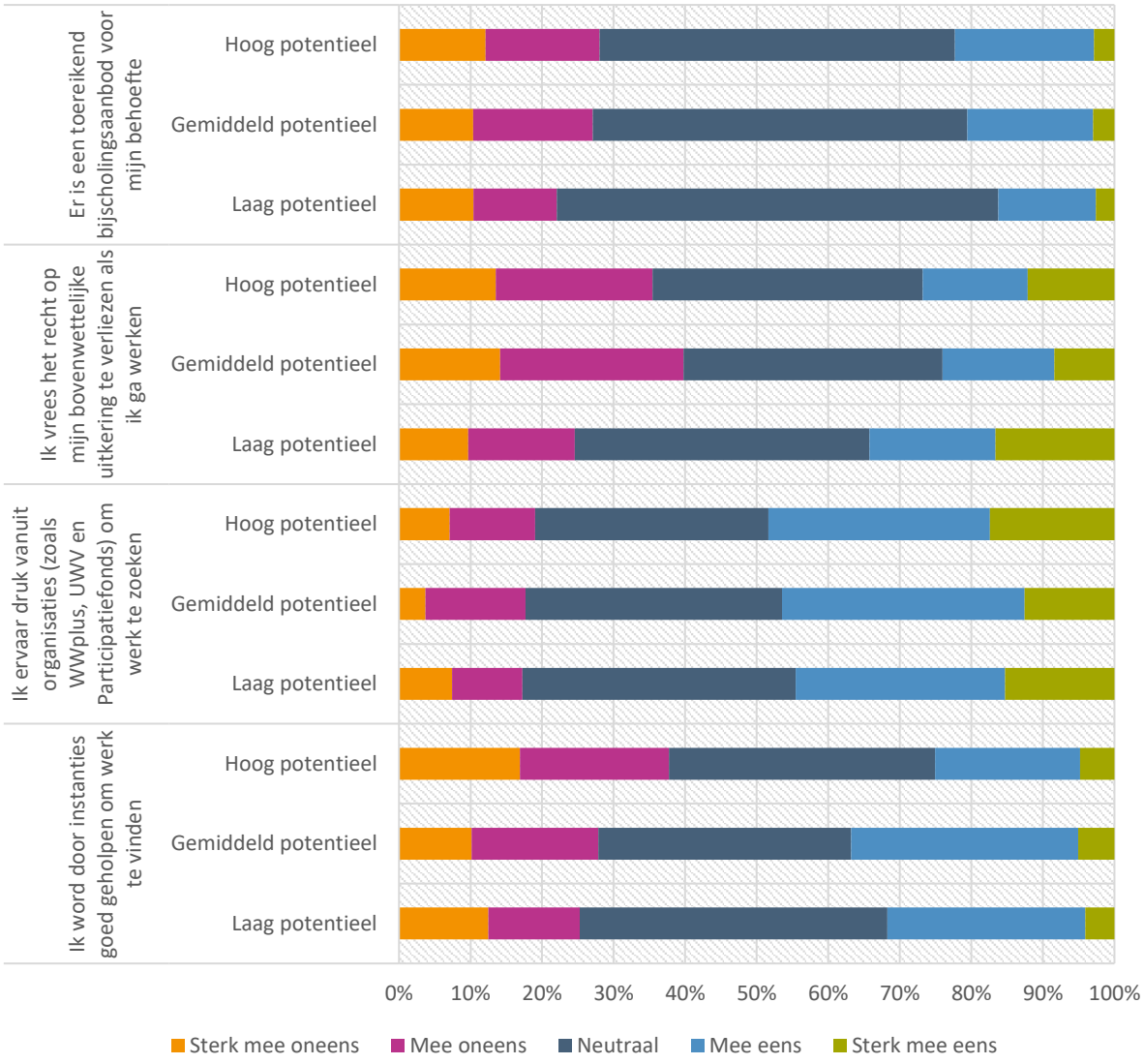
De lage verhuisbereidheid lijkt niet te worden verklaard door de beschikbaarheid van kinderopvang. Voor zover kinderopvang nog van toepassing is, zeggen negen op de tien personen dat het gebrek aan kinderopvang geen belemmering is (91%). Zorg voor familieleden speelt vaker een rol. Voor een even groot deel is het wel (40%) of niet (40%) een belemmering. Als we kijken naar terugkeermotivatie zijn er bovendien geen verschillen bij de stellingen over kinderopvang en zorg voor familieleden (zie figuur 3.1).

3.3 Druk en hulp door instanties

Hoe denken WW'ers over de hulp en druk die vanuit betrokken instanties zoals UWV, WWplus en Participatiefonds wordt geleverd? De resultaten laten zien dat het merendeel van de respondenten hier geen uitgesproken mening over heeft (zie figuur 3.2). Echter, een deel van de respondenten ervaart wel een zekere mate van druk vanuit organisaties om werk te zoeken. Als we naar de terugkeermotivatie kijken, valt op dat de groepen in gelijke mate druk ervaren om werk te zoeken vanuit uitkeringsinstanties. De groepen met een hogere terugkeermotivatie lijken gezien hun negatievere oordelen wel meer wensen te hebben tot bijscholing en hulp bij terugkeer naar werk. Zo wordt het bijscholingsaanbod door de groep laag potentieel vaker met neutraal (62%) aangeduid dan de groepen met gemiddeld (52%) en hoog potentieel (50%). De groepen gemiddeld (21%) en hoog potentieel (22%) zijn daarbij ook vaker positiever over het bijscholingsaanbod dan de groep met laag potentieel (16%). De groep met hoog

potentieel is bovendien negatiever over hulp vanuit instanties bij de terugkeer naar werk (38%) dan de groepen met laag (25%) en gemiddeld potentieel (28%).

Figuur 3.2 Stellingen in categorie instanties



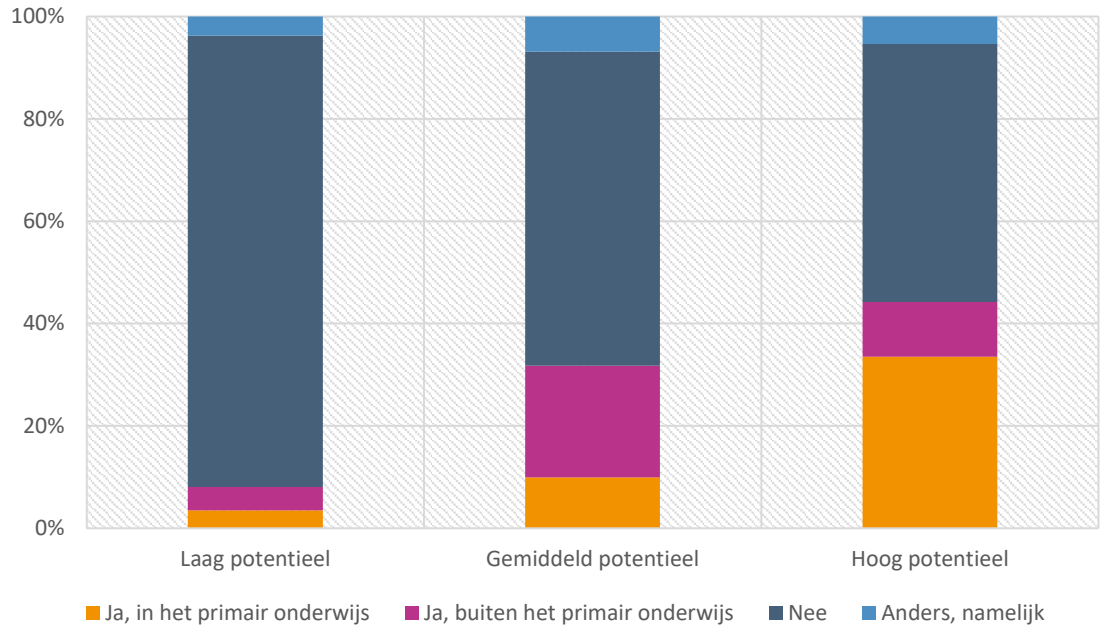
Vrees voor verlies van bovenwettelijke uitkeringsrechten

Tegenover mogelijke druk vanuit instanties om een baan te accepteren, staat ook het beeld dat WW'ers vrees zouden hebben voor het verlies van specifieke rechten bij het aanvaarden van ander werk. In de verkennende interviews met stakeholders in fase 1 kwam onder meer naar voren dat de uitkeringsregels complex zijn, waardoor er geen algemene uitspraken op bijvoorbeeld een website kunnen worden gedaan over de specifieke gevolgen voor de uitkering en opgebouwde rechten voor bijvoorbeeld een baan als invaller. Stakeholders, zoals het Participatiefonds en de bonden, communiceren regelmatig aan WW'ers dat zij niet zomaar hun rechten verliezen door weer aan het werk te gaan. In de cao zijn bovendien re-integratiebevorderende maatregelen opgenomen die dergelijk verlies van rechten voorkomen. Desondanks merken stakeholders regelmatig dat deze angst er bij WW'ers wel is. Ook uit de enquête onder de WW'ers blijkt dat respondenten denken bovenwettelijke rechten te verliezen. WW'ers uit de groep met laag potentieel hebben deze verwachting vaker, dan WW'ers uit de groepen met gemiddeld of hoog potentieel. Zo is ongeveer een kwart van de groepen met hoog (27%) en gemiddeld potentieel (24%) het (zeer) eens met de stelling dat weer gaan werken leidt tot verlies van hun bovenwettelijke uitkeringsrechten. Bij de groep met laag potentieel is dit ruim een derde (35%).

3.4 Beschikbaarheid voor werk

Hoe staat het met de beschikbaarheid van de WW'ers voor werk? Zoekt men een baan in het onderwijs of daarbuiten? Gaat het dan om een volledige baan of een aanvulling op huidige werkzaamheden? Deze vragen staan centraal in deze paragraaf. Uit de enquête blijkt dat vier op de tien respondenten (39%) een vorm van betaald werk hebben naast de werkloosheidsuitkering.[8] Als wordt ingezoomd op de terugkeermotivatie, valt op dat de groep met laag potentieel grotendeels geen vorm van betaald werk heeft (88%). De groepen gemiddeld (32%) en hoog potentieel (45%) hebben beduidend vaker betaald werk naast hun uitkering (figuur 3.3). Hierbinnen is er ook verschil in betaald werk binnen het primair onderwijs. Zo heeft één derde van de groep hoog potentieel een vorm van betaald werk in het primair onderwijs (34%) ten opzichte van tien procent bij het gemiddeld potentieel.

Figuur 3.3 Betaald werk naast uitkering naar terugkeermotivatie (n=1.734)
Respons op de vraag 'Heeft u op dit moment een vorm van betaald werk naast uw werkloosheidsuitkering?' uitgesplitst naar potentieelcategorie.



Functie waarin men terug wil keren

Aan de respondenten die wensen terug te keren als leraar in het primair onderwijs (hoog potentieel) is gevraagd welke lesgevende positie hun voorkeur heeft. Overwegend willen de respondenten een vaste groep (53%) of invalkracht (18%). Eén op de vijf respondenten (22%) kruist aan een andere functie te willen. Het gaat dan vooral om personen die in het management of als onderwijsondersteuner terug willen keren in het primair onderwijs. Veelgenoemde ondersteunende functies zijn de intern begeleider en remedial teacher.

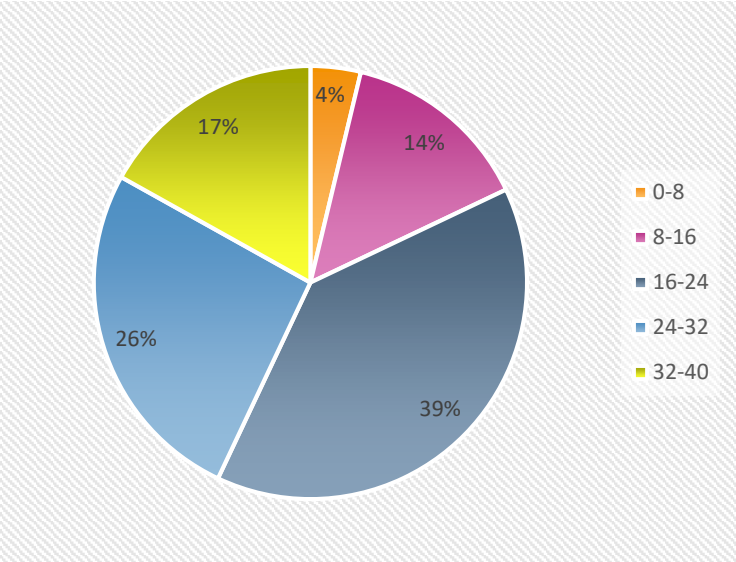
Gewenste aanstellingsomvang

WW'ers wensen voornamelijk in totaal tussen de 16 en 32 uur te werken (65%). Zestien procent wenst 20 uur te werken (figuur 3.4). Tussen de groep met gemiddeld en hoog potentieel zit één verschil: de groep met hoge terugkeermotivatie wenst relatief vaker 32 tot en met 40 uur te werken (21%) dan de groep met gemiddeld potentieel (15%). Aangezien de groep met laag potentieel bestaat uit personen die niet terug willen keren naar werk, is hen niet gevraagd naar het aantal uren dat ze willen werken.

[8] Zes procent heeft 'anders, namelijk' geantwoord op de vraag of men betaald werk heeft. In hun antwoorden beschrijft men veelal specificaties van het werk dat ze momenteel doen. We hebben daarom besloten deze groep mee te tellen als vorm van betaald werk.

Figuur 3.4 Aantal uren dat men in totaal wenst te werken (n=1.254)

Respons op de vraag 'Wilt u terugkeren naar werk? Zo ja, hoeveel uur wilt u per week werken?' wanneer de respondent 'Ja, voor zoveel uur:' antwoordt, wordt het aantal uren opgegeven.

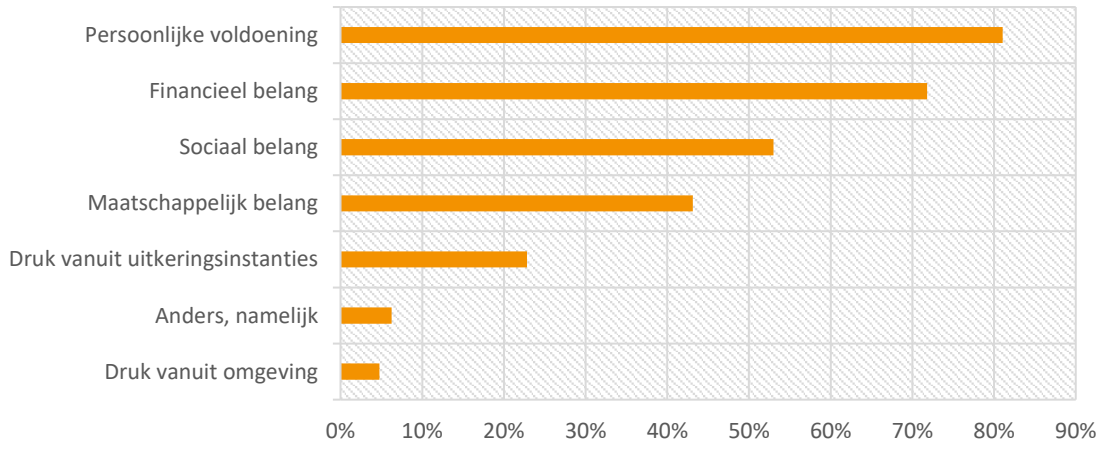


Belang van werk

Specifiek gevraagd naar het belang dat men hecht aan het vinden van een betaalde baan, zeggen vier op de tien respondenten (41%) dat het belangrijk is weer een betaalde baan te vinden. De groep met laag potentieel hecht hier echter vrijwel geen belang aan (5%). Bij de groepen gemiddeld (55%) en hoog (61%) potentieel is het vinden van een betaalde baan voor bijna zes op de tien wel van belang (zie ook figuur 3.5). Persoonlijke voldoening is voor de WW'ers de voornaamste reden voor het vinden van een betaalde baan, op de voet gevolgd door financieel belang (zie figuur 3.5).

Figuur 3.5 Belang van werk (n=670)

Respons op de vraag 'Wilt u toelichten waarom het voor u belangrijk is om een betaalde baan te vinden?'. Meerdere antwoorden mogelijk. In totaal zijn 1.895 opties aangegeven. Gemiddeld heeft elke persoon 2,8 opties aangegeven.



Zoals ook reeds geconstateerd in paragraaf 3.4 is druk vanuit uitkeringsinstanties voor de respondenten geen belangrijke factor bij het zoeken van werk. Verder speelt de terugkeermotivatie weer een rol als het gaat om het belang dat aan betaald werk wordt gehecht. Zo scoort de groep met laag potentieel lager op persoonlijke voldoening, maatschappelijk en sociaal belang dan de groepen met gemiddeld en hoog potentieel.

Voorwaarden voor terugkeer naar werk

Aan WW'ers die in de enquête hebben aangegeven terug te willen keren naar werk (de groepen met gemiddeld en hoog potentieel), is gevraagd naar de voor hen doorslaggevende factoren bij deze terugkeer. Deze open vraag is aan 1.254 respondenten voorgelegd (de groepen hoog en gemiddeld potentieel) waarvan 84 procent de vraag heeft beantwoord. Uit geautomatiseerde tekstanalyse blijkt dat minder werkdruk, een vaste baan en minder administratie belangrijke factoren zijn voor de terugkeer naar werk. Naast werk in het algemeen is ook specifiek ingezoomd op de respondenten die weer willen werken in het primair onderwijs als leraar. Deze groep hoog potentieel is gevraagd wat werken in het primair onderwijs voor hen aantrekkelijk maakt. Deze open vraag is door vrijwel de gehele groep hoog potentieel (94%) beantwoord. Eén term springt er in deze open vraag enorm uit: 'kinderen'. Het aantrekkelijke aan het werk in het primair onderwijs is volgens deze groep het werken met kinderen, contact met kinderen en het begeleiden van kinderen. Desondanks stelt twee derde van deze groep hoog potentieel voorwaarden aan de terugkeer. In een open vraag is naar de voorwaarden gevraagd waaraan voor hen voldaan moet worden om terug te keren naar het primair onderwijs. Minder werkdruk is daarbij de meest genoemde voorwaarde. Andere veel genoemde voorwaarden zijn een vaste baan/vast contract, goede begeleiding, leuke school, minder administratie(ve rompslomp) en een vaste groep. Een derde van de deze groep hoog potentieel stelt geen nadere voorwaarden voor terugkeer.
Ook onder de groep die wel weer wil werken, maar niet terug wil keren als leraar in het primair onderwijs (het gemiddeld potentieel) is ongeveer een kwart onder voorwaarden bereid na te denken over een terugkeer. Wederom gaat het dan om:

- vermindering van administratieve druk;
- minder werkdruk in het algemeen;
- kleinere klassen.

Een derde van de groep met gemiddeld potentieel heeft overigens aangegeven momenteel te werken (zie figuur 3.3) en beantwoordt mogelijk daarom de vraag naar terugkeer in het primair onderwijs negatief. Daarnaast meldt vijf procent expliciet dat ze weliswaar niet als leraar in het primair onderwijs terug willen keren, maar wel een andere functie in het primair onderwijs als optie te zien. Het gaat dan om functies als intern begeleider, remedial teacher en onderwijsassistent. Deze groep is mogelijk groter, aangezien in de enquête naast de functie van leraar niet expliciet is gevraagd naar andere functies waarin WW'ers wensen terug te keren.

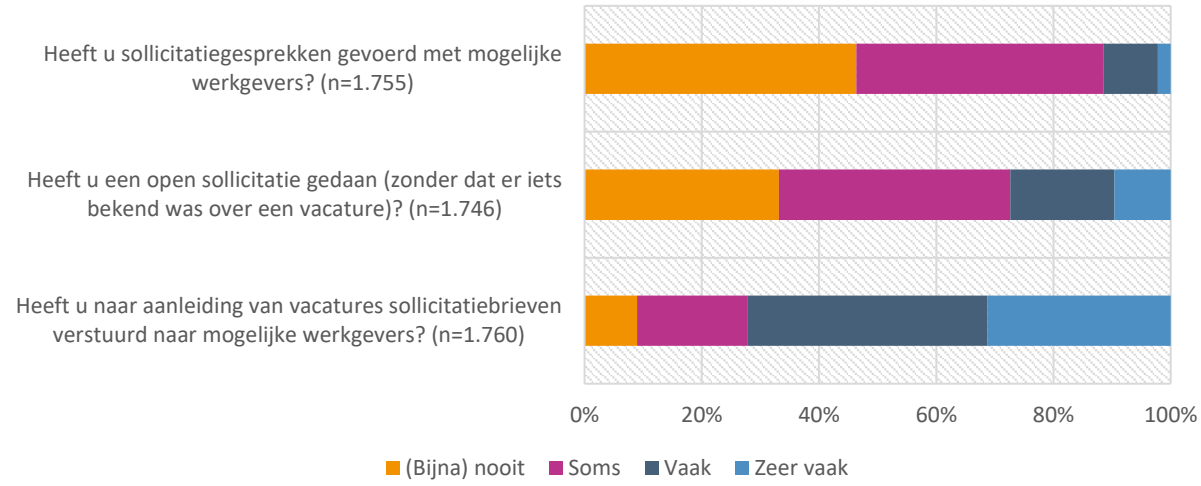
3.5 Solliciteren op een baan

Terugkeer naar werk begint met het solliciteren. Hoewel zes op de tien (60%) respondenten het oneens zijn met de stelling dat ze graag weer als leraar aan de slag gaan, solliciteren toch zeven op de tien WW'ers vaak naar aanleiding van vacatures (71%). Een kwart (27%) verstuurt (ook) open sollicitaties (zie figuur 3.6).[9]

[9] Sinds 1 mei 2018 bestaat er geen sollicitatieplicht meer voor WW'ers die binnen één jaar de AOW-gerechtigde leeftijd behalen. Gezien het moment van enquêteren (december 2018), houdt dit in dat de sollicitatieplicht niet geldt voor personen die voor 1953 zijn geboren. Deze groep dient dan ook buiten beschouwing te worden gelaten. De enquête is echter alleen ingevuld door WW'ers die in 1953 of later zijn geboren.

Figuur 3.6 Sollicitatieactiviteiten

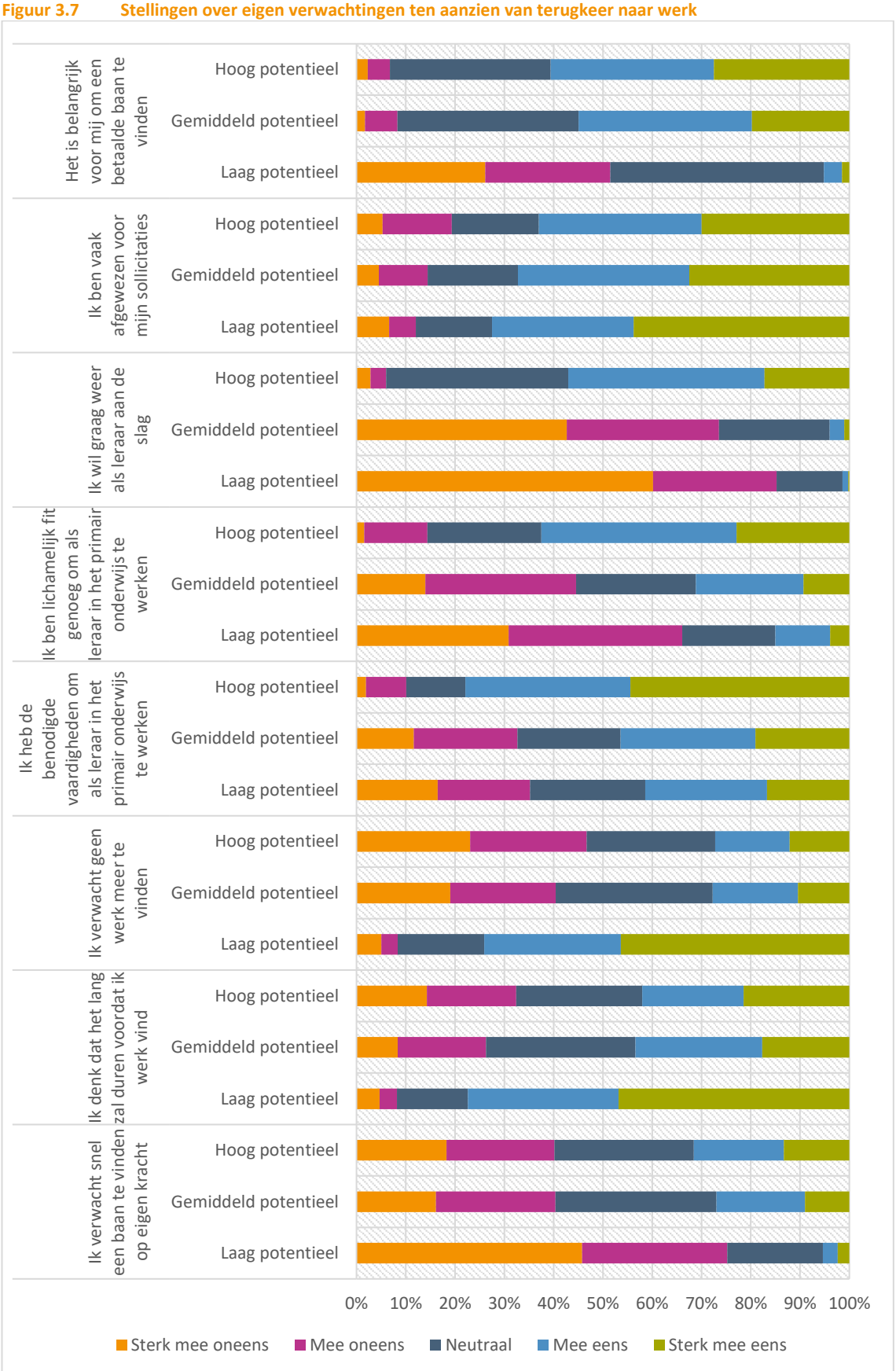
Respons op de vraag 'Wilt u bij de volgende vragen aangeven in welke mate u de genoemde activiteiten het afgelopen jaar heeft ondernomen?'.



Ondanks deze sollicitaties zeggen negen op de tien WW'ers (89%) (bijna) nooit of soms te worden uitgenodigd voor een gesprek. Ook als we alleen kijken naar de groep WW'ers die zeggen vaak of zeer vaak te solliciteren, zeggen negen op de tien (87%) (bijna) nooit of soms sollicitatiegesprekken te voeren. Dit duidt erop dat de WW'ers weinig worden uitgenodigd voor gesprekken met mogelijke werkgevers, ongeacht de frequentie van solliciteren.

Gesplitst naar terugkeermotivatie zien we dat de groep met laag potentieel het minst vaak gesprekken voert en dus ook niet vaak wordt uitgenodigd. Bijna zeven op de tien (68%) voeren (bijna) nooit gesprekken, ten opzichte van 40 en 32 procent bij respectievelijk de groepen met gemiddeld en hoog potentieel. Dat het aandeel WW'ers dat gesprekken voert bij de groep gemiddeld potentieel hoger is dan bij de groep met hoog potentieel valt deels te verklaren door de indeling van de groepen. De groep hoog potentieel is immers gecategoriseerd op basis van hun interesse om terug te keren als leraar in het primair onderwijs. De groep met hoog potentieel wil veel vaker graag weer als leraar aan de slag (57%) dan de groepen met gemiddeld (4%) en laag potentieel (1%). Dit maakt dat respondenten met een gemiddeld potentieel meer buiten het onderwijs naar werk zoeken en daardoor mogelijk een bredere vijver met passende vacatures hebben. Dat de WW'ers weinig gesprekken voeren, zien we ook terug in de afwijzingen. Twee derde van de respondenten (67%) zegt vaak te zijn afgewezen voor sollicitaties (zie figuur 3.7).

Figuur 3.7 Stellingen over eigen verwachtingen ten aanzien van terugkeer naar werk



3.6 Persoonlijke verwachtingen en ervaring

In de voorgaande paragrafen is onder meer ingezoomd op de wens om terug te keren naar werk en de activiteiten die de WW'ers daarbij hebben ondernomen. Uit de resultaten blijkt dat er verschillen bestaan tussen de WW'ers als het gaat om ondernomen activiteiten om terug te keren naar werk. Ook zijn er verschillen in het belang dat men aan werk hecht en de wensen die men heeft ten aanzien van terugkeer naar werk. Daarbij constateren we dat de WW'ers aangeven vaak te solliciteren, maar vaak worden afgewezen. Dat een grote groep niet graag meer in het onderwijs aan de slag wil, kan hieraan ten grondslag liggen. Het is echter ook mogelijk dat lage verwachtingen over hun mogelijkheden om weer aan de slag te kunnen in het primair onderwijs hierbij een rol spelen.

Verwachting om werk te vinden

Desgevraagd blijkt dat ruim de helft van de WW'ers (53%) verwacht dat het lang zal duren voordat werk gevonden wordt en dat dat bovendien niet snel op eigen kracht lukt (50%). Vier op de tien respondenten verwachten helemaal geen werk meer te vinden (41%). De groepen met hoog en gemiddeld potentieel zijn positiever over de mogelijkheid tot terugkeer naar werk dan de groep met laag potentieel (zie figuur 3.7). Ongeveer drie op de tien respondenten uit de groepen hoog potentieel (32%) en gemiddeld potentieel (27%) verwachten snel een baan te vinden op eigen kracht. Bij de groep laag potentieel (5%) heeft vrijwel niemand deze verwachting. Ook verwachten deze groepen (hoog, 42%; gemiddeld, 43%) minder vaak dat het lang zal duren voordat ze werk vinden dan de groep laag potentieel (77%). Sterker: driekwart van de groep met laag potentieel (74%) verwacht geen werk meer te vinden, terwijl dit voor ruim een kwart van de andere groepen geldt (gemiddeld potentieel, 28%; hoog potentieel, 27%).

Geschiktheid voor een terugkeer in het onderwijs

Hierin speelt mee dat de helft van de respondenten (52%) van mening is over de benodigde vaardigheden te beschikken om als leraar te gaan werken. Vier op de tien (43%) achten zichzelf niet lichamelijk fit genoeg om les te geven. Personen die vanwege de gezondheidssituatie in de uitkeringssituatie terecht zijn gekomen (zie paragraaf 2.7) zijn significant negatiever. Van hen zijn zes op de tien (63%) het (sterk) oneens met de stelling.

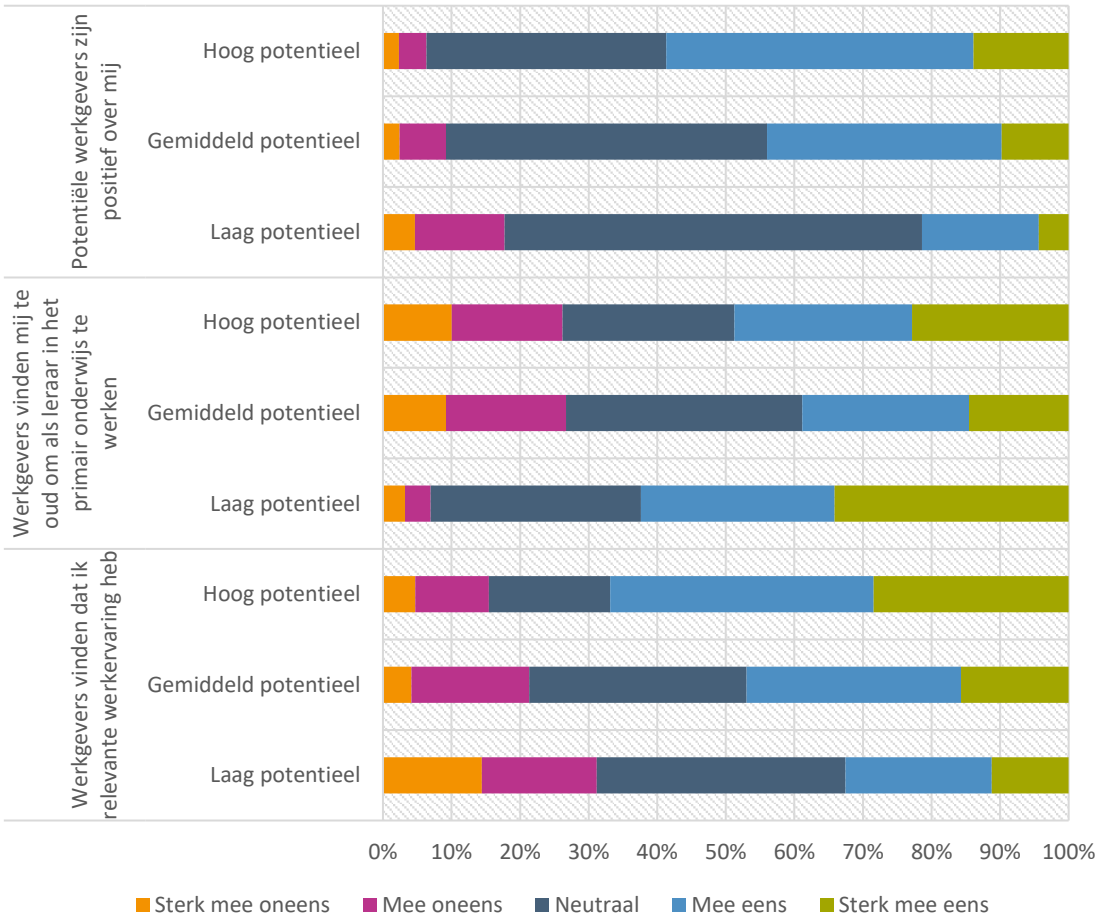
Het uitsplitsen van deze stellingen naar terugkeermotivatie laat zien dat de groep met een hogere terugkeermotivatie een positiever beeld heeft (zie figuur 3.7). Waar twee derde van de groep met laag potentieel (66%) zich niet lichamelijk fit genoeg acht om als leraar te werken, speelt dit bij de groep met een hoog potentieel nauwelijks een rol: veertien procent acht zich niet fit genoeg. In de groep met gemiddeld potentieel speelt dit voor bijna de helft van de respondenten mee (45%). Driekwart van de groep met hoog potentieel (78%) vindt dat ze over de benodigde vaardigheden beschikken om als leraar in het primair onderwijs te werken. Bij de groepen laag potentieel (41%) en gemiddeld potentieel (46%) vindt minder dan de helft dat ze over de benodigde vaardigheden beschikken.

3.7 Beeld bij werkgevers over WW'ers

Verwachte beeld volgens WW'ers

Naast het beeld dat WW'ers van zichzelf hebben, is ook gevraagd naar het beeld dat zij denken dat werkgevers van hen hebben. Uit de enquête blijkt dat bijna de helft van de WW'ers denkt dat (potentiele) werkgevers hun werkervaring relevant vinden (48%) en positief over hen zijn (43%). Daar tegenover staat dat de helft ook van mening is dat werkgevers hen te oud vinden (49%). In elk van deze stellingen is overigens een grote groep respondenten aanwezig die neutraal heeft geantwoord. Eén op de tien respondenten zegt expliciet dat werkgevers niet positief zijn. Het ontbreken van relevante werkervaring is volgens ruim een vijfde (22%) van de respondenten het geval. Volgens eveneens een vijfde (20%) vinden werkgevers de WW'ers niet te oud. Zoomen we in op de terugkeermotivatie, dan blijkt de groep met laag potentieel negatiever te scoren op deze stellingen dat de groepen met hoog en gemiddeld potentieel (zie figuur 3.8).

Figuur 3.8 Stellingen in categorie werkgevers



Bij de groep met laag potentieel meenden drie op de tien (31%) dat werkgevers hun werkervaring niet relevant vinden, tegenover twee op de tien (21%) bij de groep gemiddeld potentieel. In de groep hoog potentieel is zestien procent van mening dat hun werkervaring niet relevant is. De groep met laag potentieel is ook negatiever over het beeld dat werkgevers van hen hebben. Bijna twee op de tien (18%) denken dat werkgevers niet positief over hen zijn. Bij de groep gemiddeld potentieel is dit de helft kleiner (9%). In de groep hoog potentieel is vrijwel niemand het met de stelling eens. Zes procent denkt dat werkgevers geen positief beeld van hen hebben. Ook als het om leeftijd gaat, is de groep laag potentieel negatiever. Ruim zes op de tien denken dat werkgevers hen te oud vinden (62%). Bij de groep gemiddeld potentieel zijn dit bijna vier op de tien (39%) en bij hoog potentieel vijf op de tien (49%).

Beeld van WW'ers onder geïnterviewde werkgevers

Als we werkgevers vragen naar hun beeld van mensen met een onderwijsbevoegdheid in een uitkeringssituatie, denken de geïnterviewden vrijwel allemaal dat de WW'ers in hun ogen mensen zijn die niet meer in het onderwijs aan de slag willen en daar ook niet geschikt voor zijn. Geïnterviewde werkgevers baseren dit op de personen die de afgelopen jaren bij hun bestuur zijn uitgestroomd. Alle geïnterviewde werkgevers herkennen dan ook de redenen die uit de enquête onder de werknemers naar voren zijn gekomen om niet meer in het onderwijs te willen werken. Het zijn volgens hen ook de redenen waarom personeel bij hen is uitgestroomd. Hoewel de geïnterviewde werkgevers dit beeld hebben van de WW'ers, zeggen ze nadrukkelijk dat ze geen sollicitaties van mensen vanuit een uitkeringssituatie automatisch terzijde leggen. Een groot deel van de brieven van deze mensen straalt volgens de geïnterviewden echter uit dat ze geschreven zijn vanuit de plicht om te solliciteren in plaats vanuit de wens om weer aan de slag te gaan in het onderwijs. Dergelijke sollicitanten worden niet uitgenodigd voor een gesprek. In een enkel interview gaf de werkgever aan deze sollicitanten soms nader te hebben gepolst met het verzoek om te laten weten of ze echt belangstelling hebben voor de baan. Deze werkgevers

hebben daar in deze gevallen nog nooit een reactie op ontvangen. Ook naar aanleiding van de berichten in de media over de grote stille reserve onder WW'ers hebben enkele schoolbesturen gericht actie ondernomen. Deze besturen hebben via het UWV getracht WW'ers binnen te halen. Dit bleek weinig succesvol. Eén van de geïnterviewde werkgevers meldt dan ook dat ze openstaan voor alle kandidaten en bereid zijn te investeren in cursussen voor dergelijke herintreders. Daar staat voor deze persoon wel tegenover dat de kandidaat gemotiveerd moet zijn. De duur van de werkloosheid doet volgens de werkgevers dan ook niet ter zake. De geïnterviewde werkgevers geven echter ook aan dat zij over het algemeen geen beeld hebben van het aantal WW'ers met een onderwijsbevoegdheid in hun regio.
Het onder een deel van de WW'ers aanwezige beeld dat werkgevers hen te oud zouden vinden, zien we overigens niet terug in de met de werkgevers gevoerde gesprekken. De geïnterviewden melden dat leeftijd geen rol speelt: "Ervaring zien wij juist als een pré."

Eigen-wachtgeldbepaling
Wanneer een schoolbestuur een werknemer wil benoemen, wordt het bestuur in eerste instantie geacht de eigen wachtgelder te benoemen (bijlage 1). Negen op de tien respondenten (WW'ers) zeggen niet te zijn benaderd om terug te keren (90%). De groep die wel is benaderd, werd voornamelijk voor invalwerk gevraagd. Personen uit de groep hoog potentieel worden vaker benaderd (10%) dan de groep met gemiddeld potentieel (4%) en laag potentieel (1%). Over de belemmeringen om iemand aan te nemen zijn de meningen verdeeld onder de geïnterviewde werkgevers, met name daar waar het de bovenwettelijke uitkering betreft. Ongeveer de helft van de geïnterviewden zegt dat het geen rol speelt op het moment dat er een kwalitatief goede kandidaat is. Volgens de andere helft speelt dat wel. Zij vinden het risico dat men vervolgens niet meer van een kandidaat af kan als gevolg van de toets van het Participatiefonds te groot voor de begroting van het bestuur.[10] Desondanks zeggen vrijwel alle elf geïnterviewde werkgevers in de afgelopen periode wel eens een WW'er aan te hebben genomen.

3.8 Belemmeringen en oplossingen

In een open vraag is WW'ers gevraagd naar de grootste belemmering om terug te keren in het primair onderwijs. Vrijwel iedereen (94%) heeft de vraag beantwoord. De respons van deze 1.669 WW'ers is met behulp van tekstmining geanalyseerd, waarbij is ingezoomd op de terugkeermotivatie. De groep met laag potentieel noemt werkdruk, leeftijd, gezondheid en burn-out als belangrijke belemmeringen. Uit de antwoorden komt een beeld naar voren van respondenten die geen energie meer lijken te hebben om terug te keren naar werk in het primair onderwijs. Bij de groep met gemiddeld potentieel is dit minder het geval. Echter, ook zij noemen de werkdruk en burn-out als belangrijke factor. Daarnaast noemen ze de grote klassen/groepen als een belemmering en acht men zich niet altijd geschikt. De groep hoog potentieel noemt administratieve rompslomp, geen vaste baan, weinig vacatures en de grote klassen/groepen als de grootste belemmeringen. Niet voor niets noemde een groot deel van de WW'ers vermindering van werkdruk als voorwaarde om terug te keren naar een baan in het primair onderwijs.

Enkele WW'ers die voorheen onderwijsondersteuner waren, vinden nu geen vacatures in hun regio. Deze personen willen graag terugkeren naar werk in het primair onderwijs, maar lopen tegen obstakels aan in het sollicitatieproces. Leeftijd noemen zij als een factor waardoor zij verwachten niet aangenomen te worden. Ook is er volgens de WW'ers bij werkgevers geen behoefte aan het type werk dat deze personen kunnen doen. Wanneer leeftijd niet als belemmerende factor wordt genoemd, komt het herhaaldelijk afgewezen zijn naar voren als pijnlijke ervaring. Enkele andere WW'ers willen liever een coördinerende functie in het primair onderwijs. Hiervoor zijn echter ook weinig mogelijkheden en weinig kansen. Personen die voorheen als directielid hebben gewerkt, zeggen niet voor de klas terug te willen

[10] Het Participatiefonds heeft met de Regeling vrijstelling instroomtoets, die op 1 januari 2019 in werking is getreden, ingespeeld op dit risico. De regeling behelst een vrijstelling voor de instroomtoets voor werkgevers die iemand vanuit een werkloosheidsuitkering aannemen. Met de Regeling Vrijstelling Instroomtoets wil het Participatiefonds een eventueel financieel risico wegnemen bij het aannemen van uitkeringsgerechtigd personeel uit het primair onderwijs. De vrijstelling is aan een aantal voorwaarden gebonden. Zie voor meer informatie:
https://www.participatiefonds.nl/artikelen/2018/overzicht-regelingen.html.

of kunnen. De vaardigheden zijn verouderd en een lesgevende functie betaalt minder dan een coördinerende functie. Deze respondenten zoeken daarom liever werk buiten het primair onderwijs.
De respondenten hebben ieder persoonlijke ervaringen, behoeftes en ideeën over oplossingen. Vrijwel alle geïnterviewden vinden het werken met kinderen een prachtig beroep en zijn teleurgesteld dat ze dat werk niet meer met plezier kunnen doen. Verder zeggen enkele personen dat lichamelijke klachten het werk in het primair onderwijs bemoeilijken. Ook zijn door botsende interesses en mogelijkheden soms conflicten ontstaan met het management waardoor deze personen volledig afgekeerd zijn geraakt van het primair onderwijs en er absoluut geen interesse is om terug te keren.

Naar een oplossing voor terugkeer

In de interviews noemen WW'ers werkdruk als voornaamste belemmering voor terugkeer naar een vaste baan in het primair onderwijs. Als verklaring noemen de geïnterviewden onder meer de administratieve last (bijhouden van leerplannen en rapporten), regels van bovenaf (directie, bestuur of ministerie), toenemend aantal taken voor de leraar en de ICT-vernieuwing. Ook de toegenomen nadruk op prestaties en cijfers zien meerdere geïnterviewden als een negatief aspect van het hedendaagse werk in het primair onderwijs. Zoals een respondent het verwoordt: "Alles uitdrukken in cijfers is een schijnoplossing waardoor scholen zich niet richten op hun kerntaak, namelijk kinderen lesgeven". Juist dat lesgeven van en dus werken met kinderen is de drijfveer van WW'ers.

De geïnterviewde WW'ers vinden het werken met kinderen nog steeds prachtig. Dat ze desondanks niet terug (willen) keren heeft naast genoemde belemmeringen ook te maken met de combinatie van leeftijd en gezondheid. Deze combinatie maakt dat zij het werk niet meer aan (denken te) kunnen, hoewel ze zeer positief zijn over het werken met kinderen. Deze personen vinden de druk te groot geworden. Als oplossing dragen de WW'ers kleinere klassen en minder administratie aan: "Zo kunnen leraren zich richten op de kinderen". Meerdere geïnterviewden vinden salarisverhoging dan ook minder belangrijk dan het verlagen van de werkdruk.

In de interviews met WW'ers komt naar voren dat meerdere personen het werk als invalkracht verkiezen boven terugkeer in een vaste baan. Als invalkracht kan men zich richten op het lesgeven aan kinderen en heeft men niet te maken met administratieve taken en is de werkdruk ook lager. Deze groep zit dit als oplossing voor terugkeer. Enkele WW'ers die momenteel als invalkracht werken via een intermediair, noemen wel dat ze de constructie via een intermediair lastig vinden. Ze zijn op deze wijze duurder voor de school en denken dat andere contracten en regels, waaronder goedkopere afkooopregelingen met detacheringsbureaus, beter kunnen bijdragen aan duurzame terugkeer naar het primair onderwijs.

Meerdere geïnterviewden zeggen dat ze na een eerder arbeidsconflict weer zeer gelukkig aan het werk zijn als invalkracht. Meer training in het voeren van sollicitatiegesprekken en participeren in netwerken vinden zij wenselijk. Ook werken de geïnterviewde WW'ers vaak meerdere dagen per week en zijn ze ontevreden over de druk om een vaste baan te moeten zoeken. Ze zijn erg gelukkig als invalkracht. Tevens zijn er ook enkele personen die liever niet als invalkracht blijven werken, maar weer in een vaste baan wensen te werken.

In de interviews met de werkgevers komen weinig aanvullende suggesties naar voren om de stille reserve weer aan het werk te krijgen. Vrijwel alle geïnterviewde besturen zeggen zich vooral in te zetten om het huidige personeel te behouden en beter in het oog te houden hoe mensen zich ontwikkelen om in te kunnen grijpen of ondersteuning te kunnen bieden op het moment dat het niet helemaal lekker loopt. In een aantal interviews is genoemd dat de mensen in de stille reserve een deel van de onderwijstaken (bijvoorbeeld onderwijsinstructie of extra ondersteuning bieden aan individuele leerlingen) nog prima zouden kunnen vervullen, maar dat om daar gebruik van te kunnen maken het onderwijs anders ingericht/georganiseerd zou moeten worden: meer opknippen van taken.

REGIOPLAN
BE LEIDSONDERZOEK

Conclusie en aanbevelingen

4

4 Conclusie en aanbevelingen

4.1 Inleiding

Met dit onderzoek is gezocht naar meer inzicht in de groep stille reserve met een werkloosheidsuitkering vanuit het perspectief van de werkgever én de werknemer. Daarbij stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Hoe ziet de groep stille reserve in de WW eruit?
2. Wat is het potentieel dat, onder voorwaarden, geschikt en geïnteresseerd is om terug te keren voor de klas?
3. Welke belemmeringen zijn er om vanuit werkloosheid te re-integreren naar werk in het po (objectief en subjectief)?
4. Welke oplossingen zijn eventueel mogelijk om belemmeringen weg te nemen?

In dit hoofdstuk beantwoorden we eerst deze onderzoeksvragen (paragraaf 4.2, 4.3 en 4.4), waarna we in paragraaf 4.5 afsluiten met aanbevelingen.
Bij de beantwoording van de vragen nemen we onder meer de in hoofdstuk 1 geschetste mechanismen die in onderlinge samenhang een rol spelen bij de re-integratie van (langdurig) werklozen als denkkader. Het gaat dan om de oorzaak van de werkloosheid, persoonsgebonden kenmerken, de regionale arbeidsmarkt, stelselkenmerken en de beeldvorming omtrent terugkeer naar werk.

Positionering van het onderzoek
De gegevens in dit onderzoek zijn een indicatie van de omvang van de potentiële stille reserve in de WW. Deze indicaties zijn waardevol en statistisch betrouwbaar te generaliseren naar de gehele populatie met de bijbehorende zekerheidsmarges. Hierbij moet wel worden bedacht dat het onderzoek een momentopname is met als peildatum van de bestanden 26 september 2018 en enquêtering in december 2018. Het onderzoek heeft bovendien plaatsgevonden in een situatie waarin de re-integratieaanpak door het Participatiefonds is aangepast met onder meer het plan ‘1000 Leerkrachten aan de slag’.

Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen maken we met behulp van de resultaten van de bestandsanalyse en de enquête een inschatting van het aantal personen dat als mogelijk potentieel voor terugkeer in het primair onderwijs beschikbaar is. Hierbij moet worden bedacht dat het ook op grond van deze studie lastig blijft om tot een exacte inschatting van het potentieel te komen. De geopperde schattingen hebben dan ook meer het karakter van een ‘educated guess’. Bovendien houden de schattingen nog geen rekening met de meer specifieke en contextgebonden belemmeringen voor re-integratie.

4.2 De groep stille reserve in de WW

Op basis van de ontvangen uitkeringsbestanden van het Participatiefonds constateren wij dat ruim 11.000 personen in september 2018 een werkloosheidsuitkering ontvingen, op grond van een eerder dienstverband in het primair onderwijs. Hoe ziet deze groep WW’ers eruit en wat is hun potentie voor terugkeer naar het primair onderwijs? Van de ruim 11.000 personen beschikt bijna 90 procent over een onderwijsbevoegdheid. Dit zou betekenen dat er eind september 2018 in de WW een beschikbaar potentieel aan stille reserve aanwezig was van circa 9.900 personen; ruim voldoende om de bestaande tekorten mee in te vullen. Als het rapport echter iets duidelijk heeft gemaakt, is het wel dat dit niet zo eenvoudig ligt. Deze conclusie gaat niet alleen voorbij aan de vraag of deze groep *kan* terugkeren, maar ook of de groep *wil* terugkeren.

Kenmerken WW’ers
De WW-populatie is allereerst geen afspiegeling van de werkende populatie. Twee derde (68%) van de WW’ers is ouder dan 55 jaar en de WW-populatie bestaat voor 71 procent uit vrouwen. De werkende populatie kent een jongere leeftijdsopbouw en een hoger aandeel vrouwen, waarbij wel dient te worden aangetekend dat het aandeel mannen onder de oudere populatie juist hoger is. WW’ers waren in het laatste dienstverband in het primair onderwijs voornamelijk als onderwijsgevende aan het werk (65%). Vijftien procent werkte in een managementfunctie en twintig procent in een andere functie. Dit

betreft voornamelijk een onderwijsondersteunende (bv. intern begeleider) dan wel een organisatie-/beheersfunctie. Al met al hebben negen op de tien WW'ers een onderwijsbevoegdheid, wat maakt dat ze in principe direct als leerkracht aan de slag mogen.

De werkervaring onder de WW'ers is hoog met gemiddeld 27,2 jaar werkervaring in het primair onderwijs. Dit, in combinatie met de leeftijd die veelal boven de 52 jaar ligt, maakt dat een groot deel van de WW'ers (80%) voldoet aan de voorwaarden voor een aansluitende uitkering. Hiermee hebben WW'ers recht op een uitkering tot hun 65e dan wel hun AOW-gerechtigde leeftijd (66 jaar en 4 maanden in 2019). Twee derde van de WW'ers kan de verantwoordelijkheid voor het vergaren van inkomen delen met iemand anders. Vier op de tien responderende WW'ers (43%) zijn gehuwd of wonen samen waarbij de partner het hoogste inkomen heeft. Een kwart heeft een partner maar zelf het hoogste inkomen (24%). Voor een op de vijf responderende WW'ers geldt echter dat zij op zichzelf zijn aangewezen voor het genereren van inkomen. Zij wonen alleen (17%) of zijn alleenstaande ouder (3%). Circa één op de vijf WW'ers draagt zorg voor bekenden en/of familie. Hoewel dit niet bepalend lijkt voor de wens om aan de slag te gaan, kan dit wel invloed hebben op de baankansen. Deze WW'ers zullen in hun baanwensen en sollicitatiegedrag rekening houden met dergelijke zorgtaken.
WW'ers hechten waarde aan het vinden van een betaalde baan om zo persoonlijke voldoening te vinden, dan wel vanuit het sociaal en maatschappelijk belang van het hebben van werk. Voor een deel van de WW'ers speelt eveneens het financiële belang een rol. Deze financiële noodzaak voor een baan is echter niet overal aanwezig, onder meer vanwege WW-rechten die doorlopen tot aan de AOW-leeftijd en gedeeld kostwinnerschap.

Regionale arbeidsmarkt

Op voorhand hebben we verondersteld dat de regionale arbeidsmarkt effect heeft op de kansen op de arbeidsmarkt. We weten immers dat er regionale verschillen zijn als het gaat om beschikbare vacatures voor leraren. In de praktijk blijkt de WW-populatie ook niet evenredig verdeeld te zijn over het land. In zogenoemde krimpgebieden (op basis van dalende leerlingaantallen) als noordoost-Nederland en delen van Gelderland en Limburg wonen relatief veel WW'ers, terwijl in de Randstad – waar reeds langere tijd tekorten bestaan aan leraren – juist relatief weinig WW'ers wonen ten opzichte van het aantal in het primair onderwijs werkzame personen (uitgedrukt in fte). Opvallend is dat Zeeland, ook een krimpregio, hierin het patroon van de Randstad laat zien en naar verhouding weinig WW'ers heeft. Ondanks het geconstateerde verschil tussen de regio's zien WW'ers er geen heil in om voor hun werk naar een andere regio te verhuizen. Negen op de tien WW'ers zijn niet bereid om te verhuizen. Het is echter de vraag of deze lage verhuisbereidheid een belemmering is voor terugkeer naar werk. Tussen de regio's zijn er namelijk geen noemenswaardige verschillen als het gaat om de wens en kans om terug te keren. Ook de perceptie van het aanbod aan vacatures verschilt niet of nauwelijks tussen de regio's. Die hangt meer samen met de wens om terug te keren. Naarmate die hoger is, zijn WW'ers negatiever over het aantal beschikbare vacatures.

4.3 Potentieel voor re-integratie

Uit de voorgaande paragraaf kunnen we vaststellen dat de potentie voor terugkeer naar werk niet zonder meer is af te leiden uit objectieve criteria als bevoegdheid, regio, thuissituatie en uitkeringssituatie. Het potentieel voor terugkeer is ook afhankelijk van de persoonlijke wensen om weer aan het werk te gaan. Om een inschatting te kunnen maken van het daadwerkelijke potentieel onder de stille reserves in de WW en welke belemmeringen zij daarbij tegenkomen, is daarom nagegaan of WW'ers wel *willen* terugkeren. Op basis van door WW'ers in de enquête aangegeven motivatie voor terugkeer naar werk als leerkracht in het primair onderwijs, zijn de respondenten ingedeeld naar terugkeerpotentieel:

- laag potentieel (29%): wil niet meer werken;
- gemiddeld potentieel (48%): wil werken, maar niet als leerkracht in het primair onderwijs;
- hoog potentieel (23%): wil werken als leerkracht in het primair onderwijs.

Dat deze indeling op basis van potentieel daadwerkelijk iets zegt over de terugkeermotivatie, blijkt als we voor deze groepen weer kijken naar het belang dat zij hechten aan het vinden van een betaalde

baan. Voor zes op de tien WW'ers in de groepen met gemiddeld en hoog potentieel is het van belang een betaalde baan te vinden. WW'ers uit de groep met laag potentieel hechten geen belang aan het vinden van een betaalde baan.

Laag potentieel

Of het nu als leerkracht is, of in een andere functie in een andere sector, deze groep wil liever niet meer aan de slag. Vrijwel de gehele groep (95%) voldoet bovendien aan de voorwaarden voor een uitkering tot aan hun 65e dan wel de AOW-leeftijd. Niet voor niets is de groep WW'ers met laag potentieel oververtegenwoordigd bij ontslagredenen 'vroegpensioen' en 'om ruimte te maken voor starters'.
Deze WW'ers zijn overwegend ouder (vrijwel allemaal ouder dan 61 jaar) en gehuwd dan wel samenwonend. Vrijwel al deze WW'ers hebben een onderwijsbevoegdheid (94%) en hadden voorheen een vast contract. Deze personen zijn niet bereid te verhuizen voor een nieuwe baan en vrezen vaker dan de andere groepen hun recht op bovenwettelijke uitkeringen te verliezen bij acceptatie van een nieuwe baan. Deze WW'ers zijn doorgaans volledig beschikbaar voor werk (ze hebben geen andere baan) en solliciteren ook. Ze worden echter het minst vaak op gesprek uitgenodigd. Uit de interviews blijkt dat deze WW'ers voornamelijk blijven solliciteren vanwege de wettelijke verplichtingen. Ze denken dat werkgevers hen te oud vinden en dat ze niet meer over de vereiste vaardigheden beschikken (41% denkt wel over de benodigde vaardigheden te beschikken). Vrijwel niemand uit de groep met laag potentieel verwacht snel op eigen kracht een baan te vinden. Sterker: driekwart van de groep met laag potentieel verwacht geen werk meer te vinden, onder meer als gevolg van lichamelijke fitheid, ontslagreden en ervaringen in het primair onderwijs. Zo acht twee derde van deze groep WW'ers zich lichamelijk niet fit genoeg om als leraar te werken. In vergelijking met de andere groepen zijn de WW'ers met laag potentieel het negatiefst over de werkdruk en administratieve last in het primair onderwijs. Het is volgens geïnterviewde stakeholders niet ondenkbaar dat de WW gebruikt is voor leerkrachten die wegens arbeidsongeschiktheid dreigden uit te vallen. Dit verklaart ook het relatief hoge aandeel WW'ers onder laag potentieel dat vanwege gezondheidsredenen in de uitkering is terechtgekomen.

De groep laag potentieel bestaat naar schatting uit circa 3.000 WW'ers met een bevoegdheid. Deze groep zou daarmee direct benoembaar moeten zijn als leraar. Daarbij moet wel worden bedacht dat het gros ouder is dan 61 jaar en meer dan de andere groepen al dicht op de pensioengerechtigde leeftijd zit. De groep is in die zin nog voor een kortere termijn beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Daarnaast kennen deze WW'er weinig prikkels en motivatie voor een terugkeer. Men ervaart enige druk van de uitkeringsorganisaties. Tegelijkertijd vinden deze WW'ers – in vergelijking met gemiddeld en hoog potentieel – dat ze vaker goed worden geholpen bij het zoeken van werk en het opleidingsaanbod voldoet. Wij hebben echter de indruk dat deze tevredenheid grotendeels ook is ingegeven doordat men niet meer echt de wil heeft om aan het werk te gaan. Het is dan echter wel opvallend dat deze groep het hoogst scoort op de vrees de bovenwettelijke uitkeringsrechten te verliezen bij het accepteren van werk (35%). Het feitelijke potentieel onder deze groep voor een terugkeer naar werk in het primair onderwijs is naar onze mening dan ook nihil.

Gemiddeld potentieel

Deze groep is gemiddeld 58 jaar oud en heeft relatief vaak een partner met het hoogste inkomen. Voorheen hadden deze personen vaak een vast dienstverband. Hoewel bijna vier op de tien niet werkzaam waren in een lesgevende functie, heeft een veel groter deel een bevoegdheid (82%). De ontslagredenen komen overeen met de andere potentieelgroepen, voornamelijk de gezondheidssituatie destijds, een arbeidsconflict en onvoldoende functioneren. Bijna de helft (45%) vindt zichzelf niet fit genoeg voor werken in het onderwijs. Een vrijwel even grote groep (46%) is van mening dat ze wel over de benodigde vaardigheden beschikken om in het onderwijs te werken. Desondanks hebben de WW'ers met gemiddeld potentieel wel de wens om weer te werken en zijn ze ook positief over hun baankansen. In tegenstelling tot de groep met laag potentieel, waarvan driekwart verwacht geen werk meer te vinden, is de groep met gemiddeld potentieel een stuk positiever over hun baankansen. Ongeveer een kwart van de groep met gemiddeld potentieel verwacht geen werk meer te vinden. Deze positievere houding kan mogelijk worden verklaard doordat men de blik op banen buiten het onderwijs heeft gericht waardoor de banenvijver groter is. Volgens deze WW'ers valt het aantal beschikbare vacatures in hun regio, of dit nu een tekort- of krimpregio is, tegen. Een even groot deel als de groep hoog potentieel zegt ook dat het

belangrijk is om werk te vinden. De groep met gemiddeld potentieel vindt dat ze redelijk ondersteund worden bij hun zoektocht naar een baan. Wel zien ze mogelijkheden om het bijscholingsaanbod te verbeteren. Deze groep kent ook de minste vrees om hun bovenwettelijke uitkeringsrechten te verliezen (24%).
Als we kijken naar het potentieel in deze groep voor het werken in de klas, constateren we in eerste instantie dat er eind september 2018 naar schatting ruim 4.300 WW'ers in de groep met gemiddeld potentieel waren met een bevoegdheid. Een derde van deze groep werkt op het meetmoment naast hun uitkering, waarvan een op de tien in het primair onderwijs. Op basis van deze informatie schatten wij in dat maximaal 2.900 WW'ers direct benoembaar zijn voor werk in het primair onderwijs, dat wil zeggen dat ze een bevoegdheid hebben en op het meetmoment geen werk hadden. De groep WW'ers binnen het gemiddeld potentieel die momenteel buiten het onderwijs werkzaam is en een bevoegdheid heeft (circa 1.000 personen) laten we hierbij buiten beschouwing. Wetend dat twee vijfde van de groep gemiddeld potentieel niet alleen liever niet meer in het primair onderwijs wil werken, maar zich bovendien niet fit genoeg acht om in het onderwijs te werken, maakt dat vermoedelijk hooguit 1.500 personen uit de groep gemiddeld potentieel als reële herintreder kan worden geduid.
Re-integratie van deze groep gemiddeld potentieel naar het primair onderwijs zal echter de nodige moeite kosten. De WW'ers uit deze groep geven aan te zijn afgeknapt op het onderwijs. Om hen terug te laten keren moet de werkdruk worden verminderd, groepen verkleind en administratieve last verlaagd. Het is dan ook maar zeer de vraag is of dit potentieel valt te interesseren voor een baan in het primair onderwijs. Begeleiden van deze groep naar andere sectoren, mogelijk met bijscholing, biedt vermoedelijk meer soelaas.

Hoog potentieel

Deze groep is gemiddeld 58 jaar oud, net als de gemiddeld potentieel groep. Deze personen werkten meestal in een onderwijsgevende functie en 91 procent beschikt dan ook over een bevoegdheid. Deze WW'ers hadden voorheen vaker een tijdelijk contract dan de groepen met laag en gemiddeld potentieel. Logischerwijs is het aflopen van een tijdelijk contract dan ook relatief vaker een ontslagreden en onvoldoende functioneren juist minder vaak. De ontslagredenen komen verder overeen met de andere potentieelgroepen: voornamelijk de gezondheidssituatie destijds, een arbeidsconflict en onvoldoende functioneren. Slechts een klein deel (14%) acht zichzelf niet fit genoeg om te werken in het onderwijs. Ook is ruim driekwart (78%) van mening dat ze over de benodigde vaardigheden beschikken. Het is voor deze groep belangrijk om weer een betaalde baan te vinden en men wil graag weer als leraar aan de slag. De WW'ers vinden het aantal beschikbare vacatures in hun regio, of dit nu een tekort- of krimpregio is, echter tegenvallen. Desondanks is er een lage verhuisbereidheid, ook al is deze in vergelijking met laag en gemiddeld potentieel hoger. Mogelijk dat de verwachtingen omtrent werk hierin meespelen. Een kwart (28%) verwacht geen werk te vinden, de rest verwacht dit wel en ook binnen afzienbare tijd. De WW'ers met hoog potentieel verwachten bij het vinden van dat werk wel meer steun van de uitkeringsorganisaties. Ze vinden nu dat ze niet goed worden geholpen (38%) en ook vinden ze het opleidingsaanbod niet toereikend (28%, met 50% neutraal). Tevens ervaart deze groep de meeste druk vanuit uitkeringsinstanties om een baan te vinden. Opvallend is dat deze groep vaker dan het gemiddeld potentieel vreest rechten op een bovenwettelijke uitkering te verliezen (27%).

De groep met hoog potentieel kan vermoedelijk het eenvoudigst terugkeren voor de klas. Men wil graag en negen op de tien beschikken over een bevoegdheid. Uitgaande van de situatie in september 2018 zou dat betekenen dat circa 2.500 personen direct beschikbaar zijn. De helft van deze groep heeft volgens de enquête al een vorm van betaald werk (49%). Als we hiermee rekening houden, is het terugkeerpotentieel naar schatting 1.250 personen. In hoeverre het mogelijk is deze groep daadwerkelijk te re-integreren naar een baan in het primair onderwijs blijft uiteraard de vraag. Ook deze WW'ers noemen factoren die hen weerhouden van werken in het onderwijs. Het gaat dan om administratieve rompslomp, geen vaste baan, weinig vacatures en de grote klassen/groepen als de grootste belemmeringen.

4.4 Belemmeringen en oplossingen voor re-integratie

Hoewel de exacte omvang van de groep lastig is te duiden, hebben we in de vorige paragraaf wel kunnen constateren dat zich onder de WW'ers een groep stille reserve bevindt die in potentie benoembaar is als leerkracht in het primair onderwijs. Dat dit in de praktijk niet gebeurt, is het gevolg van een mix aan factoren zoals de oorzaak van de werkloosheid, persoonsgebonden kenmerken, de regionale arbeidsmarkt, stelselkenmerken en de beeldvorming omtrent terugkeer naar werk. In dit onderzoek is nagegaan welke belemmeringen er zijn en hoe deze zouden kunnen worden aangepakt. Kijkend naar de werkzame mechanismen die een rol spelen bij de re-integratie van (langdurig) werklozen - de oorzaak van de werkloosheid, persoonsgebonden kenmerken, de regionale arbeidsmarkt, stelselkenmerken en de beeldvorming omtrent terugkeer naar werk – constateren wij de onderstaande belemmeringen voor re-integratie van WW'ers:

- Onder de groep WW'ers bevinden zich personen die het werk om gezondheidsredenen niet meer aankonden. Door werkdruk en veranderende eisen is lichamelijke stress ontstaan, waardoor werkgevers en werknemers gezamenlijk hebben besloten het contract te beëindigen via een vaststellingsovereenkomst. Deze groep is nu uitgestroomd naar de WW, terwijl deze regeling hiervoor eigenlijk niet is bedoeld. Re-integratie wordt hierdoor belemmerd, aangezien deze groep de ontwikkelingen in het onderwijs niet meer bij kan benen en niet kan voldoen aan hetgeen nu van een leerkracht wordt gevraagd.
- Een aanzienlijk deel van de WW'ers heeft recht op een uitkering tot aan hun 65e dan wel de AOW-gerechtigde leeftijd. Een deel van hen heeft ten tijde van overschotten en boventalligheid een vaststellingsovereenkomst geaccepteerd om plaats te maken voor jongere leerkrachten. Zij hadden het idee dat ze een regeling kregen waarmee ze tot hun AOW-leeftijd van voldoende inkomen zijn voorzien.
- Een kwart tot een derde van de groep WW'ers heeft de (onterechte) vrees om bovenwettelijke uitkeringsrechten te verliezen bij het accepteren van werk.
- Vraag en aanbod lijken elkaar niet te vinden. Zo hebben WW'ers niet het idee dat er voldoende vacatures beschikbaar zijn in hun regio. Men solliciteert wel, maar wordt bijna nooit uitgenodigd voor een gesprek. Geïnterviewde werkgevers zeggen hard op zoek te zijn naar de WW'ers, maar weinig sollicitaties te krijgen. Onder WW'ers heerst sterk het beeld dat ze niet worden aangenomen vanwege hun leeftijd. De geïnterviewde werkgevers stellen echter expliciet dat ze personen niet afwijzen vanwege hun leeftijd en de ervaring die gepaard gaat met de leeftijd juist als een pluspunt te ervaren. De geïnterviewde werkgevers hebben bij lezing van sommige sollicitaties de indruk dat deze vanuit een sollicitatieplicht tot stand zijn gekomen. Ze willen een gemotiveerde sollicitant en vinden dat het financiële risico bij het aannemen van WW'ers soms te groot is.
- Geïnterviewde werkgevers hebben hun eigen wachtgelders slecht in beeld. Dit stemt overeen met de ervaringen van WW'ers die zeggen dat ze weinig door voormalige werkgevers worden benaderd voor werk.
- Hoewel geïnterviewde werkgevers aangeven geen negatief beeld te hebben van WW'ers, geven ze ook aan dat ze zelf mensen hebben ontslagen die niet meer konden voldoen aan de eisen van het hedendaagse onderwijs. Zeker in tekortregio's komt bij deze geïnterviewde werkgevers dan al snel de vraag naar boven waarom iemand nog werkloos is.
- WW'ers hebben over het geheel genomen geen uitgesproken mening over de druk die zij ervaren vanuit instanties als het UWV, Participatiefonds en WWplus om te gaan werken. Een deel ervaart wel een zekere mate van druk. Uit interviews komt naar voren dat dit belemmerend werkt bij WW'ers die invalwerk doen. Zij voelen druk voelen om een volledige – meer structurele – baan te zoeken, terwijl invalwerk door deze groep juist als wenselijke optie voor re-integratie naar werk wordt gezien.
- WW'ers met een hogere terugkeermotivatie verwachten meer hulp bij hun zoektocht naar werk en achten het bijscholingsaanbod niet toereikend voor hun behoefte. De WW'ers zien door langdurige werkloosheid hun afstand tot de arbeidsmarkt vergroten en merken dat nieuwe ontwikkelingen soms aan hen zijn voorbij gegaan.
- Er is weinig bereidheid bij WW'ers om te verhuizen voor werk in het primair onderwijs. Daarbij komt dat de stille reserves vaak vlak voor hun pensioen staan en mede daarom minder verhuisbereid zijn.

- Een significant deel van de WW'ers heeft zich afgekeerd van het werken in het primair onderwijs vanwege de extra taken en grote werkdruk, zoals administratie, persoonlijke leerplannen, passend onderwijs en dergelijke. De WW'ers noemen dit zelf het voornaamste obstakel bij terugkeer naar lesgevend werk in het primair onderwijs.

Geopperde oplossingen

De drie groepen WW'ers (laag, gemiddeld en hoog potentieel) hebben elk in meer of mindere mate met dezelfde belemmeringen te maken. Dit betekent dat generiekere oplossingen mogelijk zijn, waarvan de impact per groep echter zal verschillen. WW'ers noemen kleinere klassen, minder administratie en het verlagen van de werkdruk als voorwaarde voor re-integratie. Het werken als invalkracht noemen ze daarbij als oplossing. Invalwerk maakt het mogelijk zich te richten op het lesgeven aan kinderen met minder administratieve taken dan bij een vaste baan. Het is volgens de WW'ers dan wel belangrijk de druk om vast werk te zoeken weg te nemen. Om sneller een baan te kunnen vinden, noemen WW'ers ook training in het voeren van sollicitatiegesprekken en participeren in netwerken als oplossingen. Vanuit de geïnterviewde werkgevers wordt geopperd om te kijken naar het opknippen van onderwijstaken. Een andere inrichting dan wel organisatie van het onderwijs kan het mogelijk maken de WW'ers in te zetten voor een deel van de onderwijstaken (bijvoorbeeld onderwijsinstructie of extra ondersteuning bieden aan individuele leerlingen).

4.5 Aanbevelingen

Op grond van deze studie komen wij als onderzoekers tot de conclusie dat er een groep WW'ers is die – alle inspanningen ten spijt – niet meer aan het werk zal gaan. Deze groep ontbreekt het niet alleen aan *kunnen* en *willen,* maar ook aan *mogelijkheden*, onder meer doordat ze regelmatig worden afgewezen. Het bestaan van deze situatie is naar onze mening niet puur aan de WW'ers zelf te wijten. Betrokken partijen, zoals sociale partners, uitkeringsinstanties en het ministerie, hebben deze situatie mede gecreëerd dan wel laten bestaan. Desondanks is er ook een groep WW'ers met terugkeerpotentieel. Voor deze groep kunnen belemmeringen worden weggenomen of verminderd om tot verbeterde re-integratie van een substantieel deel van de stille reserves te komen. Zo denken wij aan:

- het inrichten van matchingpools;
- het verbeteren kennis over WW-rechten en -plichten;
- het inzetten op actieve re-integratie naar andere functies;
- het versterken van het personeelsbeleid.

Hieronder lichten we deze aanbevelingen nader toe. Daarbij moet wel worden bedacht dat de WW'ers nog maar een beperkte tijd beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Velen bereiken binnen vijf jaar de pensioengerechtigde leeftijd. De lerarentekorten in het primair onderwijs zijn echter dusdanig dat ook een tijdelijke verlichting vanuit deze groep wenselijk is.

Inrichten van matchingpools

Kijkend naar de samenstelling van de groep WW'ers, de geconstateerde belemmeringen en de door respondenten geopperde oplossingen, raden wij aan de mogelijkheden te verkennen om tot regionaal georganiseerde 'matchingpools' te komen. Deze matchingpools hebben enerzijds de vorm van een invalpool, waar scholen kunnen aankloppen voor het regelen van vervanging, anderzijds zijn het re-integratiepools waarin WW'ers weer in aanraking kunnen komen met het werken in het primair onderwijs. We lichten deze aanbeveling hieronder nader toe.

Volle klassen, veel administratie en hoge werkdruk worden door WW'ers als grootste belemmering ervaren voor een terugkeer naar het onderwijs. Echter, dit is een sectorbreed vraagstuk en niet puur verbonden aan re-integratie. De sector werkt hier momenteel hard aan met behulp van de werkdrukmiddelen. Als het gaat om werkdruk is het klimaat op scholen dan ook gewijzigd ten opzichte van het moment dat de WW'ers hun baan verloren. Een matchingpool biedt de mogelijkheid om die nieuwe praktijk te ervaren.

Een ander belangrijk onderzoeksresultaat is dat WW'ers nog steeds passie hebben voor het vak en graag met kinderen willen werken. Ook willen WW'ers graag aan het werk om meer persoonlijke voldoening te vinden. Daarnaast zien WW'ers invalwerk als mogelijke oplossing voor terugkeer naar werk. WW'ers die momenteel naast hun uitkering werken, doen dit veelal als invaller. Zij zeggen dat hierdoor de ervaren werkdruk wordt verlaagd. Zaken als administratie, ICT en persoonlijke leerplannen worden zo door de WW'er grotendeels omzeild. Al met al constateren wij dat er een mooie mix van ingrediënten aanwezig is om WW'ers te re-integreren in het primair onderwijs via invalwerk: matchingpools. Door via dergelijke pools de structurele inzet van WW'ers via invalwerk mogelijk te maken, kunnen belemmeringen voor re-integratie bij zowel WW'ers als werkgevers (gedeeltelijk) worden weggenomen. Het gaat dan niet alleen om ondersteuning bij re-integratie in het werken op zich. De matchingpools kunnen ook de vrees voor verlies van uitkeringsrechten, de druk om te blijven solliciteren en de angst bij werkgevers voor financiële risico's[11] verminderen. Uiteraard is maatwerk nodig om de WW'ers te begeleiden bij de re-integratie, bijvoorbeeld met een opfriscursus zoals die in het verleden ook voor herintreders bestond. Het opzetten van dergelijke matchingpools heeft in potentie meerdere voordelen:

- succesvol laten re-integreren van langdurig WW'ers;
- ook motiverend voor oudere werknemers die bijna met pensioen kunnen (onder meer uit de groep met laag potentieel);
- bieden van tijdelijke verlichting van tekorten aan leraren in het algemeen en invallers in het bijzonder, zodat in de tussentijd nieuwe leraren kunnen worden opgeleid;
- vraag en aanbod beter met elkaar in contact laten komen doordat werkgevers en WW'ers via de matchingpools elkaar kunnen leren kennen;
- WW'ers ontvangen – bijvoorbeeld via een opfriscursus – ondersteuning die tegemoetkomt aan hun opleidingsbehoefte.

Verbeteren kennis over WW-rechten en -plichten

Zowel bij WW'ers als werkgevers heerst onbekendheid over de WW-rechten en -plichten. Het verbeteren van de kennis hierover kan (onterechte) vrees voor verlies van bovenwettelijke uitkeringsrechten bij WW'ers wegnemen. Bij werkgevers lijkt meer kennis nodig over de herbenoemingsverplichting en de mogelijke (financiële) consequenties als men hieraan niet voldoet. Overigens is hiervoor niet alleen versterking van de kennis nodig, maar ook een betere registratie van de eigen wachtgelders om deze groep in het geval van vacatures actief te benaderen. Sociale partners kunnen hierin samen optrekken en daarbij de re-integratiebevorderende maatregelen uit de cao meer onder de aandacht brengen.

Inzetten op actieve re-integratie naar andere functies

Ruim de helft van de WW'ers verwacht dat het lang gaat duren alvorens men weer aan het werk kan. Het is aan te bevelen WW'ers waarvoor de matchingpool geen oplossing is actief te benaderen en te helpen bij het zoeken van een andere functie, zowel binnen als buiten de onderwijssector. Zo zien werkgevers mogelijkheden voor de WW'ers als scholen het onderwijs anders organiseren. Er ontstaan dan (meer) functies als instructeur of onderwijsassistent. Zeker voor WW'ers die voorheen als manager dan wel ondersteuner werkzaam waren (en deels onder het gemiddeld potentieel vallen) is het van belang hen ook te helpen bij het re-integreren naar werk buiten de onderwijssector.

Versterken personeelsbeleid

Een deel van de geïnterviewde besturen zegt hun personeel nu eerder en beter te begeleiden als sprake is van onvoldoende functioneren dan wel aan het werk gerelateerde gezondheidsklachten. Versterken van goed werkgeverschap kan er dan ook voor zorgen dat in de toekomst minder uitstroom van het ervaren personeel naar de WW plaatsvindt als er weer overschotten ontstaan. Uiteraard is het niet te voorkomen dat afscheid genomen moet worden van medewerkers, bijvoorbeeld door boventalligheid.

[11] Het Participatiefonds heeft met de Regeling vrijstelling instroomtoets, die op 1 januari 2019 in werking is getreden, ingespeeld op dit risico. De regeling behelst een vrijstelling voor de instroomtoets voor werkgevers die iemand vanuit een werkloosheidsuitkering aannemen. Met de Regeling Vrijstelling Instroomtoets wil het Participatiefonds een eventueel financieel risico wegnemen bij het aannemen van uitkeringsgerechtigd personeel uit het primair onderwijs. De vrijstelling is aan een aantal voorwaarden gebonden. Zie voor meer informatie: https://www.participatiefonds.nl/artikelen/2018/overzicht-regelingen.html.

Werkgevers zouden in hun personeelsbeleid meer mogelijkheden moeten creëren voor het begeleiden van personeel naar ander werk.

Tot slot

Hiervoor hebben we diverse aanbevelingen meegegeven om de stille reserve in de WW – waar mogelijk – te re-integreren. Daarbij constateerden we ook dat een deel van de groep WW'ers niet meer aan het werk zal gaan, deels omdat ze dat niet willen, deels omdat ze dat niet kunnen. Niettemin is het van belang om vanuit maatwerk actief aan re-integratie te blijven werken. De sector als geheel heeft er baat bij als personen die niet meer in het onderwijs werkzaam willen en kunnen zijn, goed begeleid worden naar een andere baan in plaats van terecht te komen in de WW. Dit geldt zeker ook voor de groep WW'ers die zegt fysiek niet meer in staat te zijn te werken. Het goed begeleiden van deze groep verlaagt niet alleen de uitkeringslasten van de sector. Goede zorg voor deze ex-medewerkers heeft ook een positief effect op het imago van het primair onderwijs als werkgever en daarmee op het werven van nieuwe leraren.

REGIOPLAN
BE LEIDSONDERZOEK

Bijlagen

B

Bijlage 1: Toelichting onderzoeksopzet

Bestandenanalyse

Wij hebben de relevante bestanden op gevraagd bij het Participatiefonds. Daarin zijn geslacht, leeftijd (geboortejaar), type uitkering en postcode beschikbaar. Daarnaast kan door informatie te combineren bepaald worden of een persoon nu een uitkering ontvangt, hoe lang nog en hoe lang al een uitkering ontvangen is. Dit is mogelijk af te leiden aan de hand van ingangsdatum en een combinatie van einddatum en einddatum recht op een uitkering. De data behoeven enige interpretatie, hiervoor is het vervangingsfonds geconsulteerd.

Enquête

De enquête is in de week van 17 december 2018 door het Participatiefonds per e-mail verspreid onder alle personen met een werkloosheidsuitkering die voorheen werkzaam waren in het primair onderwijs en waarvan het e-mailadres bekend was (n=6.701). Tot 14 januari 2019 heeft de vragenlijst opengestaan. In deze periode hebben 2.723 personen de vragenlijst geopend waarvan 1.903 personen deze volledig hebben afgerond. Vervolgens is het bestand opgeschoond, waarbij onder meer de respondenten op het moment van bevragen geen uitkering meer ontvingen zijn verwijderd. De totale bruikbare respons kwam daarmee op 1.779 respondenten; een respons van 27 procent van de gecontacteerde groep.
Een eerste bestudering van de data toont aan dat er drie typen respondenten kunnen worden onderscheiden op hun potentieel om als leraar terug te keren in het primair onderwijs. Het blijkt namelijk dat ruim een kwart (28%) van de respondenten in het geheel niet meer wil terugkeren naar werk. Van de groep die wel wil terugkeren naar werk zegt twee derde niet als leraar te willen werken. De typering voor het potentieel is nu als volgt:

- hoog potentieel (n=384, 22%): deze groep zegt in een lesgevende functie in het primair onderwijs te willen terugkeren;
- gemiddeld potentieel (n=818, 46%): deze groep zegt weer te willen werken, maar niet in een lesgevende functie in het primair onderwijs;
- laag potentieel (n=497, 28%): deze groep zegt niet meer te willen werken.

Van vijf procent van de respondenten (n=80) is hun wens ten aanzien van werk onbekend, omdat deze de desbetreffende vraag niet hebben beantwoord.

Verdiepende interviews met werkgevers en WW'ers

De verdiepende interviews zijn ingepland en uitgevoerd in de weken van 28 januari tot en met 18 februari. In deze periode is met elf werkgevers en vijftien WW'ers gesproken. De typologie van de vragenlijst is gehanteerd bij de selectie van deelnemers voor de telefonische interviews. In beide groepen, hoog en gemiddeld potentieel, zijn zes telefonische interviews gehouden. Aangezien we al de nodige antwoorden van de respondent hebben, gingen we in de gesprekken kort in op deze antwoorden (toelichting waar nodig) om vervolgens te focussen op de belemmeringen en mogelijke oplossingen daarvoor. Bij de groepen gemiddeld en hoog potentieel verschilt de focus wel enigszins. Bij gemiddeld potentieel gaat het meer om wat er nodig is om toch voor het onderwijs te gaan kiezen en bij hoog potentieel wat er nodig is om succesvol een baan te bemachtigen. Met de groep laag potentieel hebben we drie interviews gehouden. Deze zijn gericht op de belemmeringen en zoeken naar oplossingen voor hen, en ook op het ontstaan van de huidige situatie.

Bijlage 2: Informatie over de WW-regelingen

In deze bijlage is informatie opgenomen over de WW-regelingen in het primair onderwijs van de rijksoverheid. Deze informatie is letterlijk overgenomen van de websites van de rijksoverheid en WWplus.[12]

WW-uitkering

Als u geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, kunt u een Werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) aanvragen. De WW is een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen tussen 2 banen op te vangen.

Wanneer heb ik recht op een WW-uitkering?

Als u werknemer bent en geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, heeft u mogelijk recht op een WW-uitkering. Hiervoor moet u aan een aantal voorwaarden voldoen.

Wat is de WW?

De Werkloosheidswet is een verzekering. De WW verzekert u tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. De WW is dus geen spaarpot voor uw eigen werkloosheid.
Voorwaarden WW

U heeft recht op een WW-uitkering als u:

- bent verzekerd voor werkloosheid. Dit is meestal het geval als u werkzaam bent als werknemer en de AOW-leeftijd nog niet hebt bereikt;
- 5 uur of meer van uw arbeidsuren per week verliest en geen recht hebt op loon over die uren;
- direct beschikbaar bent voor betaald werk;
- minimaal 26 weken heeft gewerkt in de 36 weken voordat u werkloos werd (wekeneis). Weken waarin u als zelfstandige heeft gewerkt en weken die al zijn meegeteld voor een eerdere uitkering, tellen niet mee.
- niet door eigen schuld werkloos bent geworden. Als u zelf ontslag neemt, heeft u alleen in uitzonderingssituaties recht op een WW-uitkering.

De WW geeft u ook recht op vergoeding van achterstallig loon, als uw werkgever het verschuldigde loon niet kan betalen.

Nieuwe baan met minder uren

De WW-uitkering vult uw inkomen aan als u gaat werken voor een lager inkomen dan uw WW-maandloon. De hoogte van de WW-uitkering wordt vastgesteld door uw inkomsten te verrekenen. Verdient u meer dan 87,5 % van het WW-maandloon? Dan stopt de WW-uitkering.
Had u voor 1 juli 2015 al een WW-uitkering? Dan geldt de inkomensverrekening niet. U houdt dan een uitkering voor het verschil in uren. Kreeg u een WW-uitkering voor 36 uur en vindt u een baan voor 24 uur? Dan houdt u dus een uitkering voor 12 uur. Is het verschil minder dan 5 uur? Dan stopt de uitkering.

Arbeidsongeschiktheid en WW

Als u een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO-, IVA- of WGA-uitkering) heeft, dan kunt u meestal geen aanspraak maken op een WW-uitkering. Bent u na een herbeoordeling gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaard, maar heeft u nog geen passend werk gevonden? Dan heeft u mogelijk wel recht op een WW-uitkering. U hoeft dan niet te voldoen aan de jareneis van de WW.

Bovenwettelijke uitkering

Dit is een aanvullende uitkering die u ontvangt bovenop uw WW-uitkering van het UWV. Als u recht heeft op deze uitkering kan dat betekenen dat u een aanvulling op uw WW-uitkering ontvangt of dat uw uitkering over een langere periode loopt.

[12] Bronnen: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering/vraag-en-antwoord/wanneer-heb-ik-recht-op-een-ww-uitkering, https://www.dijkgraafadvocaten.nl/sites/default/files/024-025_BSM02_JUR.pdf, https://www.wwplus.nl/primair-en-voortgezet-onderwijs

Loonsuppletie

Heeft u een nieuwe baan geaccepteerd tegen een lager dagloon? Als u aansluitend aan uw ontslag of tijdens de duur van uw bovenwettelijke uitkering een nieuwe baan tegen een lager dagloon aanvaard heeft, komt u mogelijk in aanmerking voor loonsuppletie. Dit is een aanvulling op uw loon in de vorm van een uitkering.

Garantie-uitkering

Bij een garantie-uitkering wordt een (eerder) aan u toegekende bovenwettelijke uitkering opnieuw geactiveerd. In verband met een nieuw dienstverband is uw bovenwettelijk uitkering geheel of gedeeltelijk beëindigd. Wanneer u uit deze (nieuwe) dienstbetrekking wordt ontslagen en een nieuw WW-recht hebt opgebouwd, maar geen nieuw bovenwettelijk recht, dan kunt u eventueel in aanmerking komen voor een garantie-uitkering.

Ziekte-uitkering

Een ziekte-uitkering is een aanvullende uitkering op uw ZW-uitkering die u van het UWV ontvangt.

Recht

Bent u vóór of binnen 4 weken na ontslag ziek geworden? Dan kunt u voor deze regeling in aanmerking komen.

Hoogte

De hoogte van de uitkering wordt bepaald op basis van uw laatst genoten loon. Dat bestaat uit:

- De som van het salaris;
- De vakantie-uitkering;
- De toelagen (rechtspositiebesluit of CAO opgenomen toelagen);
- De toelagen en eindejaarsuitkering;
- Minus uw ZW-uitkering.

Als u voor uw ontslag ziek geworden bent, ontvangt u de eerste 12 maanden een 100% aanvulling op uw ZW-uitkering en vervolgens 70%. Wanneer u binnen 4 weken na ontslag ziek geworden bent, ontvangt u 52 weken een 100% aanvulling op uw ZW-uitkering.

Herbenoemingsverplichting van eigen wachtgelders

De herbenoemingsverplichting van eigen wachtgelders houdt in, dat een schoolbestuur verplicht is een voormalig werknemer die (1) een WW- of WOPO-uitkering geniet en (2) direct voorafgaand daaraan langer dan een jaar onafgebroken bij het schoolbestuur in dienst is geweest, (3) in het geval van een vacature bij voorrang in dienst te nemen. deze regel is in de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) en de Wet op de expertisecentra (WeC) opgenomen om ‘de positie van werkloos onderwijspersoneel in benoemingsprocedures te verstevigen en tegelijkertijd de uitgaven als gevolg van werkloosheidsuitkeringen te beperken1.’ Het is eigenlijk geen verplichting als zodanig, maar – zoals in de onderwijswetten vaker het geval is – een regel die kracht wordt bijgezet door middel van een bekostigingsconsequentie: de personele bekostiging wordt verminderd met het salaris van het personeel dat is benoemd2. Wanneer u dit goed op zich laat inwerken, begrijpt u dat het forse en langdurige consequenties kan hebben wanneer vast wordt gesteld dat u de herbenoemingsverplichting overtreedt.de instellingsaccountant dient op grond van het accountantsprotocol te controleren of een schoolbestuur de wettelijke bepalingen over herbenoeming naleeft. en als de accountant constateert dat deze bepalingen niet worden nageleefd, dient hij te controleren of de genoemde bekostigingsinhouding heeft plaatsgevonden.

Bijlage 3: Responsverantwoording

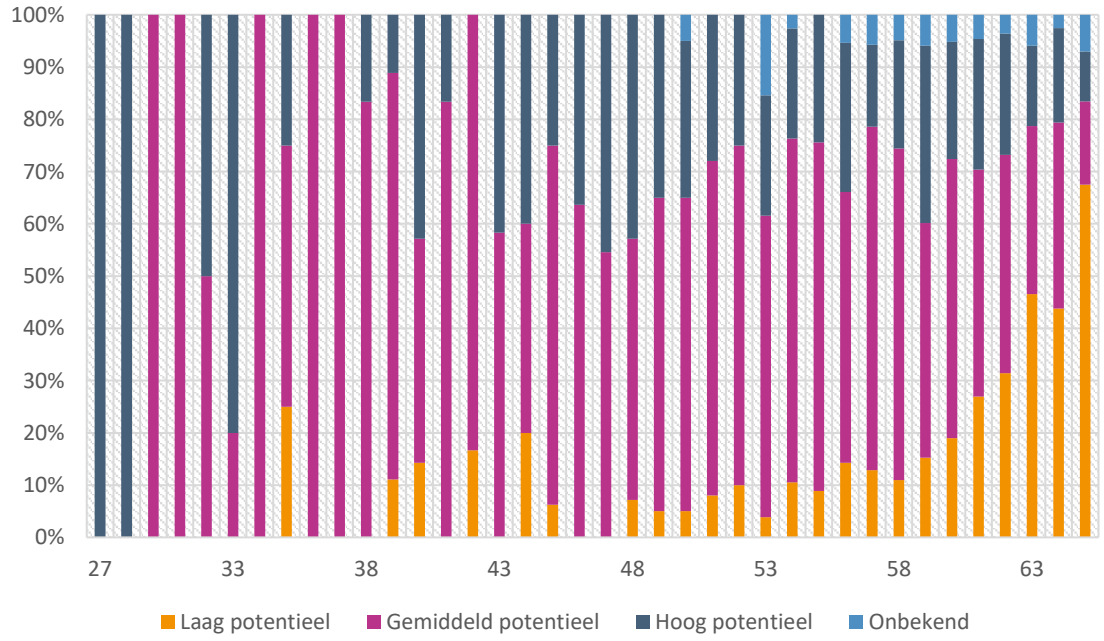
Het Participatiefonds heeft via e-mail alle WW'ers gevraagd deel te nemen aan het onderzoek. Twee derde deel van de respondenten is vrouw (68%) en een derde man (32%). Deze man-vrouwverhouding komt overeen met de gehele populatie geregistreerde werklozen bij het Participatiefonds. Ook is dit vergelijkbaar met de verhouding werkenden in de sector. Als we inzoomen op het potentieel, dan blijkt dat het aandeel mannen bij het laag potentieel hoger ligt (37%) dan bij de andere categorieën (beide 30%). Potentieel is gedefinieerd als laag wanneer een persoon aangeeft niet meer te willen werken, gemiddeld als een persoon weer wil werken maar niet in een lesgevende functie in het primair onderwijs, hoog potentieel als een persoon in een lesgevende functie in het primair onderwijs wil terugkeren.

Leeftijdsverdeling

Niet alleen het aandeel mannen is in de groep met laag potentieel enkele procentpunten hoger, ook de gemiddeld leeftijd is in deze groep hoger. Waar de leeftijd van de respondenten gemiddeld 58,8 jaar bedraagt, is dit voor laag potentieel 62 jaar. Bij gemiddeld potentieel is dit 57 jaar en bij hoog potentieel 57,5 jaar. De laag potentieel groep bestaat vrijwel volledig uit 55-plussers (96%). Bij de gemiddeld en hoog potentieel zijn deze aandelen respectievelijk 76 procent en 78 procent (Figuur B3.1).

Figuur B3.1 Leeftijdsverdeling per potentieel groep

Leeftijd is geschat aan de hand van het opgegeven geboortejaar. In totaal zijn er 1.677 antwoorden geregistreerd en de leeftijden jonger dan 48 bevatten elk minder dan 20 respondenten.

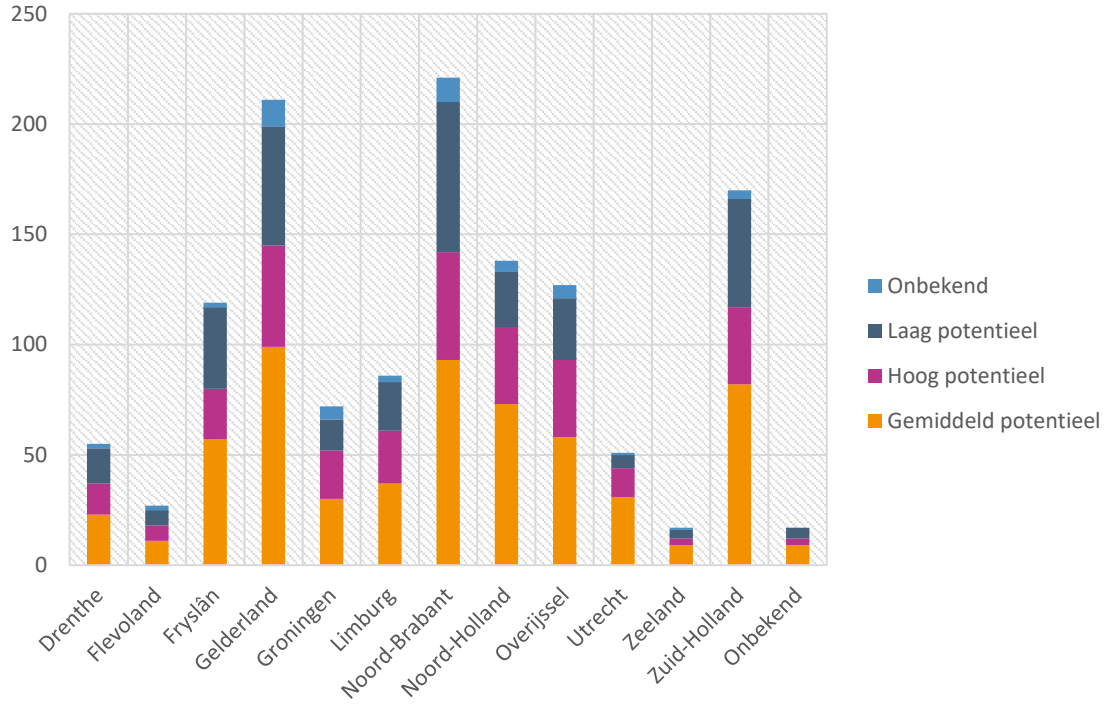


Regionale herkomst

De respondenten komen voornamelijk uit Gelderland, Noord-Brabant en Zuid-Holland. Daarbij zijn er niet of nauwelijks regionale verschillen naar de verdeling van respondenten naar hun potentieel voor de stille reserve (Figuur B3.2).

Figuur B3.2 Respons per provincie per potentieel groep

De respondenten is gevraagd wat hun viercijferige postcode is, daarmee is de provincie bepaald (n=1311).



Representatief

Om representativiteit van de enquête te toetsen zijn de deelnemers aan de enquête vergeleken met de personen in de bestandenanalyse. Hierbij is naar drie variabelen gekeken welke zowel in de enquête als de bestanden bekend is, namelijk geslacht, leeftijd en postcode. De enquêtedeelnemers verschillen niet significant van de bestandenanalyse personen op geslacht[13] noch leeftijd[1], maar de bestanden bevatten relatief meer personen van 65+ dan de enquête. De postcodes zijn geaggregeerd naar provincie en 41 arbeidsmarktregio's waardoor vergelijking tussen de enquête en bestanden mogelijk werd. Hieruit bleek ook geen statistisch verschil tussen de groepen in provincie[1] noch arbeidsmarktregio[1]. Daarmee is het aannemelijk dat de respondenten representatief zijn voor de personen in de bestandenanalyse.

[13] De groepen zijn getoetst op een p-waarde groter dan 0.05.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl