

VERWACHTE RESTERENDE BAANDUUR BIJ ONTSLAG

TOELICHTING BIJ HET REKENMODEL

RAPPORT

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

BENJAMIN VAN CASTEREN & ARJAN HEYMA

IN OPDRACHT VAN

ARBEIDSMARKTRESEARCH UVA B.V.

AMSTERDAM, JULI 2025

Samenvatting

Dit rapport beschrijft een model om de verwachte resterende baanduur bij ontslag te schatten. Deze berekening dient als onderbouwing van de hoogte van een billijke vergoeding.

Resultaten

De resterende baanduur is sterk afhankelijk van de leeftijd bij aanvang van de baan. Hoe jonger iemand begint, hoe langer de verwachte resterende duur. Andere bepalende factoren zijn persoonskenmerken (zoals geslacht, opleidingsniveau en gezinssituatie), baankenmerken (zoals functie, loon, sector en deeltijdfactor), en de krapte op de arbeidsmarkt. De hoogte van de AOW-leeftijd is hiernaast ook een relevante factor.

Het onderzoek

Dit onderzoek vernieuwt een eerder model van SEO uit 2018 met recentere cijfers en een verbeterde methodiek. Hierdoor sluiten de voorspellingen van het model beter aan bij de economische omstandigheden van 2025, en de daaropvolgende jaren.

Gebruikte methode

Het onderzoek schat een robuust duurmodel op CBS-microdata in de periode 2011-2024. Dit model bepaalt per dag na ontslag de kans op baanbeëindiging en houdt rekening met onvoltooide baanduren en selectie-effecten. Het model gebruikt hiervoor persoonskenmerken, baankenmerken en conjunctuurvariabelen. De uitkomsten van het model geven een wetenschappelijke onderbouwing van het misgelopen arbeidsinkomen na ontslag. Hiermee kan de hoogte van de billijke vergoeding bij ontslag onderbouwd worden.

Inhoudsopgave

1	Beschrijving rekenmodel	4
1.1	Aanleiding	4
1.2	Wat doet het rekenmodel?	4
1.3	Definitie van de verwachte resterende baanduur	4
1.4	Bepalende factoren	5
1.5	Verwachte resterende baanduur naar bepalende factoren	6
1.6	Gebruikte bronnen	6
2	Modelinvoer	8
2.1	Persoonskenmerken	8
2.2	Baankenmerken	10
2.3	Conjunctuur	13
3	Modeluitvoer	14
3.1	Verwachte resterende baanduur	14
3.2	Kans op baanbeëindiging	14
Bijlage A	Beschrijvende statistiek	16
Bijlage B	Regressiemodel	17
Bijlage B.1	Modelspecificatie	18
Bijlage C	Schattingsresultaten	20

1 Beschrijving rekenmodel

Dit rekenmodel helpt rechters en advocaten om de billijke vergoeding bij ontslag vast te stellen. Het model voorspelt, op wetenschappelijk verantwoorde wijze, hoeveel dagen een werknemer gemiddeld nog zou hebben gewerkt zonder ontslag.

1.1 Aanleiding

Ontslag van een werknemer kan (deels) het gevolg zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalatigheid van de werkgever. De transitievergoeding wordt in die gevallen aangevuld met een billijke vergoeding. Informatie over het misgelopen arbeidsloon stelt rechters en advocaten in staat om de hoogte van zo een billijke vergoeding te bepalen dan wel te eisen. Met betrekking daartoe heeft SEO Economisch Onderzoek een rekenmodel ontwikkeld dat op een wetenschappelijk verantwoorde manier de verwachte potentiële resterende baanduur bij ontslag bepaalt. Deze inschatting stelt rechters en advocaten in staat om het misgelopen arbeidsinkomen te berekenen.

1.2 Wat doet het rekenmodel?

Het rekenmodel berekent de verwachte potentiële resterende baanduur van een individuele werknemer bij ontslag. Een baan is gedefinieerd als een arbeidsrelatie tussen een werkgever en een werknemer. Het rekenmodel is gebaseerd op personen die tussen 2011 en 2024 een vaste baan in loondienst hadden (contract voor onbepaalde tijd). De verwachte resterende baanduur is gebaseerd op het gemiddelde van in de praktijk waargenomen baanduren van 'soortgelijke individuen onder soortgelijke omstandigheden'. Om soortgelijke individuen onder soortgelijke omstandigheden te identificeren maakt het model gebruik van persoonskenmerken van de werknemer, kenmerken van de baan waaruit het individu wordt ontslagen en conjuncturele omstandigheden. Zie paragraaf 1.4 voor een overzicht van de meegenomen kenmerken en een uitleg bij het concept van 'soortgelijke individuen onder soortgelijke omstandigheden'. De kenmerken vormen de invoer van het rekenmodel. De verwachte potentiële resterende baanduur bij ontslag op basis van die kenmerken vormt de uitvoer van het rekenmodel.

1.3 Definitie van de verwachte resterende baanduur

De verwachte resterende baanduur is gedefinieerd als de periode vanaf de ontslagdatum tot aan (1) baanbeëindiging door het hebben van een nieuwe baan bij een andere werkgever, uitstroom naar werkloosheid of inactiviteit (waaronder vervroegde uittreding) of (2) pensionering op de AOW-leeftijd (volgens de huidige wettelijke regels en meest actuele bevolkingsprognose). Bij de berekening van de verwachte resterende baanduur wordt voor deze twee mogelijke uitkomstsituaties de kans weergegeven dat ze zich voor een individu voordoen in het geval ontslag niet zou plaatsvinden, met daarbij de verwachte resterende baanduur als deze situaties zich daadwerkelijk zouden voordoen. Op basis hiervan wordt de totale verwachte resterende baanduur berekend als de totale som van de voor elke situatie vermenigvuldigde kans en resterende baanduur. De verwachte potentiële resterende baanduur bij ontslag wordt uitgedrukt in kalenderdagen.

1.4 Bepalende factoren

De baanduur hangt af van allerlei factoren. Voor zover de gebruikte bronnen informatie bevatten over factoren die de individuele baanduur zouden kunnen beïnvloeden, zijn deze factoren meegenomen in het model. Factoren waarover geen informatie beschikbaar is, zijn noodgedwongen buiten het rekenmodel gelaten. Het is aan gebruikers van het rekenmodel om de invloed van dergelijke factoren op de verwachte individuele baanduur te gebruiken in de interpretatie van de uitkomsten. Daarbij dient men in het achterhoofd te houden dat de berekende verwachte resterende baanduur overeenkomt met het gemiddelde van soortgelijke individuen in de totale populatie van werknemers met een vaste arbeidsrelatie. De niet-waargenomen factoren zorgen in die populatie samen dus niet uitsluitend voor een verhoging of uitsluitend voor een verlaging van de berekende resterende baanduur. De invloed van die factoren over alle individuen in de populatie is per saldo gelijk aan nul. In individuele gevallen kunnen de niet-waargenomen factoren de berekende resterende baanduur naar beneden of naar boven beïnvloeden.

Werknemers die (al dan niet door ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever) worden ontslagen, verschillen mogelijk in bepaalde niet-waargenomen factoren van werknemers in de rest van de populatie (die niet worden ontslagen). In het geval die niet-waargenomen factoren tevens de gemiddelde verwachte resterende baanduur bij ontslag beïnvloeden, wijkt de voorspelde gemiddelde resterende baanduur van de ontslagen werknemer af van de daadwerkelijke gemiddelde resterende baanduur. Op voorhand is niet te zeggen of die mogelijke afwijking tot een langere of kortere verwachte resterende baanduur leidt. Het is aan gebruikers van het rekenmodel om de invloed van dergelijke niet-waargenomen kenmerken op de verwachte resterende baanduur bij ontslagen werknemers te gebruiken in de interpretatie van de uitkomsten.

Hieronder volgt een overzicht van factoren waarvan de invloed op de verwachte resterende baanduur bij ontslag in het rekenmodel zijn opgenomen.

Persoonskenmerken van het individu:

- Geslacht
- Leeftijd bij start van de baan
- Positie in het huishouden
- Aantal thuiswonende kinderen
- Leeftijd jongste thuiswonende kind
- Niveau van de hoogst behaalde opleiding
- Richting van de hoogst behaalde opleiding
- Belemmeringen (ziekte/handicap) die het werk beïnvloeden
- Woonregio

Kenmerken van de baan waaruit het individu wordt ontslagen:

- Type contract
- Aantal werkdagen per week
- Bruto uurloon
- Bedrijfs grootte
- Beroepsrichting
- Beroepsniveau
- Leidinggevende functie
- Bedrijfstak

- In opleiding

Conjunctuurvariabelen:

- Aantal openstaande vacatures (per kwartaal; seizoengecorrigeerd)
- Werkloze beroepsbevolking (per kwartaal; seizoengecorrigeerd)

1.5 Verwachte resterende baanduur naar bepalende factoren

Om een idee te krijgen van de invloed van bepalende factoren op de resterende baanduur, is in Tabel 1.1 voor een fictief referentiepersoon met gemiddelde kenmerken de verwachte resterende baanduur bij ontslag berekend. De berekening heeft betrekking op de verwachte resterende baanduur indien iemand na 25 jaar bij dezelfde werkgever wordt ontslagen. Aangezien de referentiepersoon 24 jaar oud was bij aanvang van de baan, is hij bij ontslag 49 jaar oud. De referentiepersoon is ontslagen op 1 januari 2023. Voor deze referentiepersoon is de totale verwachte resterende baanduur na ontslag na 25 jaar gelijk aan ruim 12 jaar, waarbij de kans op baanbeëindiging voor de pensioendatum gelijk is aan 88 procent. Baanbeëindiging gebeurt gemiddeld na 4.134 dagen (ruim 11 jaar). De kans dat de referentiepersoon doorwerkt tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd van 68 jaar is 12 procent, met een resterende baanduur van 19 jaar.

Tabel 1.1 De referentiepersoon van het model heeft een verwacht resterende baanduur van ruim 12 jaar

	Duur in jaren	Kans op situatie
Verwachte resterende baanduur na ontslag	4.470	
Verwachte resterende baanduur tot uitstroom uit de baan	4.134	88,0%
Verwachte resterende baanduur tot de wettelijke pensioenleeftijd	6.940	12,0%

Bron: CBS-microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: De pensioenleeftijd is gebaseerd op prognoses van de levensverwachting door het CBS (2023). Deze prognoses zijn gebruikt in een formule van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de pensioenleeftijd te berekenen voor de jaren in de toekomst ([stcrt-2024-37287.pdf](#)).

1.6 Gebruikte bronnen

Het rekenmodel om de verwachte resterende baanduur bij ontslag te bereken, is samengesteld op basis van de volgende databronnen uit de Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS):

- Polisadministratie met daarin alle banen van werknemers bij in Nederland geregistreerde bedrijven;
- Basisregistratie personen, met persoons- en huishoudkenmerken van alle inwoners in Nederland;
- Enquête Beroepsbevolking (EBB), een enquête van het CBS over de arbeidsmarktpositie onder bijna 200.000 individuen per jaar.

Alle gebruikte bestanden zijn door het CBS geanonimiseerd en koppelbaar gemaakt op persoonsniveau en voor het onderzoek aan SEO Economisch Onderzoek beschikbaar gesteld. Het onderzoek is uitgevoerd in de afgesloten digitale microdata-omgeving. Alle onderzoeksresultaten zijn door het CBS vrijgegeven nadat duidelijk is geworden dat de resultaten niet herleidbaar zijn tot individuele personen.

Tabel 1.2 laat zien wat de relatie is tussen de leeftijd bij aanvang van een baan tot de verwachte resterende baanduur. De tabel toont de invloed van leeftijd, omdat dit kenmerk de belangrijkste factor is bij het berekenen van de verwachte resterende baanduur. Als de referentiepersoon veertien jaar ouder is bij aanvang van de baan, dan is de baanduur naar verwachting negen jaar korter. Daarnaast is in de tabel ook het aantal jaar gevarieerd waarin de werknemer bij zijn werkgever heeft gewerkt op het moment van ontslag. Deze 'verstreken baanduur' bij ontslag heeft ook invloed op de verwachte resterende baanduur, maar dit effect is kleiner dan die van de leeftijd bij aanvang van de baan. Bijlage C bevat een tabel met alle coëfficiënten van de overige controlevariabelen in het model.

Tabel 1.2 Leeftijd is de belangrijkste factor bij het bepalen van de verwachte resterende baanduur

Kenmerk referentiepersoon	Verwachte resterende potentiële baanduur in dagen	Afwijking in dagen ten opzichte van de referentie
Leeftijd bij aanvang baan		
18 jaar	5.422	953
20 jaar	5.007	537
22 jaar	4.792	322
24 jaar	4.470	0
26 jaar	3.991	-479
28 jaar	3.629	-841
30 jaar	3.196	-1.274
32 jaar	2.675	-1.795
34 jaar	2.168	-2.302
36 jaar	1.624	-2.846
38 jaar	1.055	-3.415
Aantal jaren werkzaam bij werkgever bij ontslag		
0 jaar	3.143	-1.327
5 jaar	3.804	-666
10 jaar	4.063	-407
15 jaar	4.325	-145
20 jaar	4.423	-47
25 jaar	4.470	0
30 jaar	4.596	126

Bron: CBS-microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: Deze berekeningen gaan uit van de referentiepersoon voor dit model. De eigenschappen van de referentiepersoon staan in Bijlage C. De referentiepersoon is geboren in 1974 en is met zijn baan begonnen in 1998. Op 1 januari 2023 is de referentiepersoon ontslagen. In deze tabel is de geboortedatum van de referentiepersoon gevarieerd om een indicatie te geven van de relatie tussen de leeftijd bij aanvang van een baan en de verwachte resterende baanduur. Daarnaast is het aantal jaar dat de werknemer bij zijn werkgever heeft gewerkt op het moment van ontslag gevarieerd.

2 Modelinvoer

De invoer van het rekenmodel bestaat uit kenmerken die specifiek zijn voor het individu dat ontslagen wordt en invloed hebben op de baanduur. Dit hoofdstuk licht de opgenomen kenmerken verder toe.

2.1 Persoonskenmerken

Geslacht

Het geslacht zoals geregistreerd in de Basisregistratie Personen

Leeftijd bij start van de baan

De leeftijd bij de start van de baan wordt bepaald op basis van een in te voeren geboortedatum en de datum van de start van de baan. Het rekenmodel houdt rekening met alle leeftijden vanaf 16 jaar tot en met 64 jaar. Personen die met een baan beginnen en jonger zijn dan 16 jaar of ouder dan 64 jaar zijn vrijwel niet in de populatie aanwezig en daarom niet meegenomen in het rekenmodel.

Positie in het huishouden

De positie in het huishouden op het moment van ontslag. Voor de positie in het huishouden wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende combinaties van burgerlijke staat en plaats in het huishouden, zoals geregistreerd in de Basisregistratie Personen. Het rekenmodel gaat uit van de volgende vijf samengestelde posities in het huishouden:

Positie in het huishouden	Type huishouden in Basisregistratie Personen
Alleenstaand	Eenpersoonshuishouden Eenouderhuishouden
Ongehuwd samenwonend met partner	Ongehuwd samenwonend stel zonder kinderen Ongehuwd samenwonend stel met kinderen
Gehuwd samenwonend met partner	Gehuwd stel zonder kinderen Gehuwd stel met kinderen
Thuiswonend kind	Thuiswonend kind (onafhankelijk van type huishouden)
Overig	Institutioneel huishouden Overig huishouden

Aantal kinderen in het huishouden en leeftijd jongste kind

Het aantal thuiswonende kinderen op het moment van ontslag. Het rekenmodel baseert zich op het aantal thuiswonende kinderen en de leeftijd zoals geregistreerd in de Basisregistratie Personen. De volgende categorieën zijn onderscheiden:

- Geen thuiswonende kinderen
- Eén kind onder de zes jaar
- Twee of meer kinderen en het jongste kind is onder de zes jaar
- Eén kind van zes jaar of ouder

- Twee of meer kinderen en het jongste kind is zes jaar of ouder

Hoogst behaalde opleidingsniveau

Het hoogste opleidingsniveau dat door het individu is afgesloten met een diploma. In het rekenmodel is dit gebaseerd op het hoogst behaalde opleidingsniveau zoals opgegeven door respondenten in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Deze indeling in categorieën is gebaseerd op de meest recente Standaard Opleidingsindeling (SOI, 2021).¹

We onderscheiden de volgende opleidingsniveaus:

- Basisonderwijs, vmbo, havo-onderbouw, vwo-onderbouw of mbo niveau 1
- Havo, vwo of mbo niveau 2-4
- Hbo of wo bachelor
- Hbo-master, wo-master of PhD

Opleidingsrichting

De opleidingsrichting van het hoogste opleidingsniveau dat door het individu is afgesloten met een diploma. In het rekenmodel is dit gebaseerd op de hoogst behaalde opleiding zoals opgegeven door respondenten in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De opleidingsrichtingen die in het rekenmodel worden onderscheiden zijn:

- algemeen (basisonderwijs en voortgezet onderwijs)
- vormgeving, kunst, talen en geschiedenis
- journalistiek, gedrag en maatschappij
- recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening
- wiskunde, natuurwetenschappen
- informatica
- techniek, industrie en bouwkunde
- landbouw, diergeneeskunde en- verzorging
- gezondheidszorg en welzijn
- onderwijs
- dienstverlening

De indeling in categorieën is gebaseerd op de (internationale) ISCED F-2013 indeling. De complete indeling in richtingen per opleiding staat ook beschreven in de Standaard Onderwijsindeling 2021 van CBS.

Ziekte of handicap

Dit kenmerk is gebaseerd op de vraag: "Wordt u door uw ziekte(s)/aandoening(en)/handicap(s) belemmerd bij het uitvoeren van uw werk?". Deze vraag is onderdeel van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). In het rekenmodel zijn de volgende combinaties van antwoordcategorieën meegenomen:

- Geen langdurige ziekte, aandoening of handicap;
- Een langdurige ziekte, aandoening of handicap maar niet belemmerd in het uitvoeren van werk;
- Een langdurige ziekte, aandoening of handicap, wel belemmerd in het uitvoeren van werk.

Het gaat hierbij om de subjectieve inschatting van de werknemer of deze belemmerd wordt door zijn of haar ziekte, aandoening of handicap. Het betreft geen objectieve indeling.

¹ [Standaard Onderwijsindeling 2021 | CBS](#)

Woonregio

COROP-gebied waar het individu woont op het moment van ontslag. In het rekenmodel is die gebaseerd op de woonplaats van het individu zoals geregistreerd in de Basisregistratie Personen. De koppeling tussen COROP-gebieden en gemeenten worden gemaakt via openbare gegevens van het CBS.²

2.2 Baankenmerken

Type contract

Het rekenmodel maakt onderscheid tussen de volgende contracten voor onbepaalde tijd:

- Oproepcontract voor onbepaalde tijd
- Overig/regulier contract voor onbepaalde tijd

Uitzendcontracten voor onbepaalde tijd zijn vanwege de lage aantallen niet meegenomen in het rekenmodel. Datzelfde geldt voor stagiairs met een contract voor onbepaalde tijd en personen die werkzaam zijn in een arbeidsovereenkomst WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) voor onbepaalde tijd.

Aantal werkdagen per week

Het rekenmodel maakt onderscheid tussen de volgende categorieën van het aantal werkdagen per week:

- Minder dan 1 dag per week
- 1 tot 2 dagen per week
- 2 tot 3 dagen per week
- 3 tot 4 dagen per week
- 4 tot 5 dagen per week
- Full-time: 5 dagen per week

De werkdagen zijn gebaseerd op de deeltijdfactor van de baan, rekening houdend met de relatieve arbeidsduur van de baan ten opzichte van een voltijdbaan in hetzelfde bedrijf of dezelfde bedrijfssector. Een arbeidsduur van 36 uur en een arbeidsduur van 40 uur kunnen derhalve beiden een fulltime baan betekenen, indien dit in beide gevallen een voltijdsbaan in het betreffende bedrijf of de betreffende bedrijfssector betekent.

Bruto uurloon

Het uurloon betreft het bruto uurloon zoals de respondent dat kan vinden op zijn of haar loonstrookje. Het gaat om het bruto uurloon op het moment van ontslag. We onderscheiden vijf categorieën in het bruto uurloon:

- minder dan 14 euro
- 14 tot 18 euro
- 18 tot 22 euro
- 22 tot 28 euro
- 28 euro of meer

Beroepsrichting

Classificatie van het beroep van waaruit het individu wordt ontslagen in de volgende beroeps-segmenten:

- Docenten
- Sportinstructeurs

² [Gebieden in Nederland 2025 | CBS](#)

- Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten
- Auteurs en kunstenaars
- Vakspecialisten op artistiek en cultureel gebied
- Adviseurs marketing, public relations en sales
- Vertegenwoordigers en inkopers
- Verkopers
- Specialisten bedrijfsbeheer en administratie
- Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie
- Administratief personeel
- Algemeen directeurs
- Managers op administratief en commercieel gebied
- Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening
- Managers horeca, detailhandel en overige diensten
- Managers zonder nadere differentiatie
- Overheidsambtenaren en -bestuurders
- Juristen
- Beveiligingswerkers
- Ingenieurs en onderzoekers wis, natuur- en technische wetenschappen
- Vakspecialisten natuur en techniek
- Bouwarbeiders
- Metaalarbeiders, machinemonteurs
- Voedselverwerkende beroepen en overige ambachten
- Elektriciens en elektronici
- Productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers
- Hulpkrachten bouw en industrie
- Specialisten ICT
- Vakspecialisten ICT
- Tuinders, akkerbouwers en veetelers
- Hulpkrachten landbouw
- Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen
- Specialisten op maatschappelijk gebied
- Vakspecialisten gezondheidszorg
- Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders
- Verzorgenden
- Medewerkers persoonlijke dienstverlening
- Schoonmakers en keukenhulp
- Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines
- Hulpkrachten transport en logistiek

De indeling in beroepssegmenten is afkomstig uit de Beroependeling ROA-CBS 2014 en is afgeleid uit de ISCO 2008.³

Beroepsniveau

Classificatie van het beroep van waaruit het individu wordt ontslagen in vier opeenvolgende niveaus:

³ [Beroepenindeling ROA CBS 2014 \(BRC 2014\) | CBS](#)

- Beroepsniveau 1 – Beroepen met een elementair en lager niveau
- Beroepsniveau 2 – Beroepen met een lager en middelbaar niveau
- Beroepsniveau 3 – Beroepen met een middelbaar en hoger niveau
- Beroepsniveau 4 – Beroepen met een hoger en wetenschappelijker niveau

De beroepen zijn in de Beroepenindeling ROA-CBS 2014 ingedeeld naar beroepsniveau volgens de uitgangspunten van de ISCO 2008. Zie het Excel-bestand 'Codelijsten en beroepenindex ISCO 2008' voor een complete lijst van beroepsniveaus voor alle beroepsgroepen.⁴

Leidinggevende functie

Naast de classificatie van het beroep in niveau en richting, maakt het rekenmodel ook gebruik van een indicator of het individu leiding geeft aan andere medewerkers. Het rekenmodel onderscheidt de volgende categorieën:

- Geeft geen leiding
- Heeft een leidinggevende functie

In het rekenmodel is deze informatie gebaseerd op de vraag in de Enquête Beroepsbevolking: "Geeft persoon in dit beroep of deze functie leiding aan medewerkers?"

Bedrijfssector

Bedrijfssector van de baan van waaruit het individu wordt ontslagen. De bedrijfssectoren zijn gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI 2008) van het CBS.⁵ Het rekenmodel onderscheidt onderstaande sectoren:

- Landbouw, bosbouw en visserij
- Delfstoffenwinning, Energievoorziening en Waterbedrijven en Afvalbeheer
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Handel
- Vervoer en opslag
- Horeca
- Informatie en communicatie
- Financiële dienstverlening
- Verhuur en handel van onroerend goed
- Specialistische zakelijke diensten
- Verhuur en overige zakelijke diensten
- Openbaar bestuur en overheidsdiensten
- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Cultuur, sport en recreatie
- Overige dienstverlening, Huishoudens en Extraterritoriale organisaties

Bedrijfsgrootte

Grootte van het bedrijf of de organisatie van de baan van waaruit het individu wordt ontslagen, uitgedrukt in het aantal werkzame personen binnen het bedrijf. Het gaat daarbij om het aantal werkzame personen in het hele bedrijf,

⁴ [Beroepenclassificatie \(ISCO en SBC\) | CBS](#)

⁵ [Overzicht Standaard Bedrijfsindeling \(SBI-codes\) voor activiteiten | KVK](#)

dus niet alleen in de afdeling of vestiging waar de werknemer werkt. De volgende categorieën zijn in het rekenmodel opgenomen:

- 1-9 werkzame personen
- 10-49 werkzame personen
- 50-149 werkzame personen
- 150-249 werkzame personen
- 250-499 werkzame personen
- 500 - 999 werkzame personen
- 1000-1999 werkzame personen
- 2000 of meer werkzame personen

In opleiding

Bij deze variabele gaat het erom of de persoon op het moment van ontslag of in de periode van vier weken daaraan voorafgaand een opleiding, cursus, workshop of training heeft gevolgd. De volgende categorieën worden onderscheiden:

- Geen opleiding/cursus/workshop/training gevolgd
- Volgt een opleiding, cursus, workshop of training (of heeft die in de afgelopen 4 weken gevolgd)

De categorieën zijn samengesteld op basis van de volgende vragen in de Enquête Beroepsbevolking: "Volgt persoon op dit moment een (andere) opleiding of cursus op een school, opleidingsinstituut of op uw werk?" en "Heeft persoon in de afgelopen 4 weken een opleiding of cursus gevolgd of beëindigd?"

2.3 Conjunctuur

Ratio aantal openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking

Het rekenmodel houdt rekening met de invloed van conjuncturele schommelingen op de verwachte resterende baanduur door middel van de ratio van het aantal openstaande vacatures gedeeld door de werkloze beroepsbevolking. Deze gegevens zijn per kwartaal beschikbaar op CBS StatLine.⁶ De sezoengecorrigeerde werkloze beroepsbevolking is ook beschikbaar op StatLine.⁷

Het rekenmodel houdt verder rekening met het feit dat bedrijfssectoren verschillend reageren op conjuncturele schommelingen door de ratio van het aantal openstaande vacatures en de werkloze beroepsbevolking te interacteren met de bedrijfssector van de baan van waaruit iemand wordt ontslagen.

⁶ [StatLine - Vacatures; sezoengecorrigeerd, SBI2008](#)

⁷ [StatLine - Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand](#)

3 Modeluitvoer

Het rekenmodel schat voor werknemers met een vast dienstverband de verwachte resterende baanduur bij ontslag in kalenderdagen. Daarbij wordt rekening gehouden met uitstroom vóór of door het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

3.1 Verwachte resterende baanduur

De belangrijkste uitvoer van het rekenmodel is de verwachte resterende baanduur bij ontslag in kalenderdagen, vanaf het moment dat iemand wordt ontslagen tot aan het moment van uitstroom uit de baan als er geen ontslag zou plaatsvinden. Deze verwachting betreft alle personen met een vast dienstverband (exclusief uitzend-contracten, personen werkzaam in het kader van de Wet sociale werkvoorziening en stagiaires). Het rekenmodel is daarmee niet geschikt voor situaties met een tijdelijk dienstverband.

De verwachte resterende baanduur wordt berekend op basis van de modelinvoer (de bepalende factoren) en de geschatte modelcoëfficiënten. De waarde van deze modelcoëfficiënten zijn vastgesteld via een analyse van het effect van de bepalende factoren op in de praktijk waargenomen baanduren. De opzet en resultaten van die analyse worden beschreven in Bijlage B en C. De verwachte baanduur wordt berekend door voor elke toekomstige dag waarop het individu nog niet de wettelijke pensioenleeftijd bereikt heeft de kans op baanbeëindiging te bepalen. Op de dag waarop de wettelijke pensioenleeftijd bereikt wordt verlaat een persoon in het rekenmodel per definitie de baan. Een gevolg van deze berekeningswijze is dat het model niet kan worden gebruikt voor werknemers die al de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt. In de praktijk zijn dat uitzonderingsgevallen, omdat de meeste cao's en arbeidsovereenkomsten voorzien in beëindiging van de vaste arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

De verwachte resterende baanduur wordt uitgesplitst in twee delen die overeenkomen met de twee mogelijke redenen waarom een baanbeëindiging plaatsvindt. Dit zijn (1) uitstroom naar een baan bij een andere werkgever, werkloosheid, inactiviteit of vervroegde uittreding en (2) uitstroom naar pensionering.

3.2 Kans op baanbeëindiging

Een tweede modeluitvoer is de kans dat elk van deze twee situaties zich voordoen. Deze kans geeft weer hoe waarschijnlijk het is dat iemand die wordt ontslagen zonder dat ontslag de baan eerder dan de wettelijke pensioenleeftijd zou verlaten, respectievelijk de kans dat deze persoon zonder het ontslag in deze baan zou doorwerken tot de wettelijke pensioenleeftijd. Over het algemeen hebben mensen met een grotere kans op een vroegtijdige baanbeëindiging ook een kortere verwachte resterende baanduur. Maar dat hoeft niet per definitie samen te gaan. Ouderen bijvoorbeeld kunnen niet meer lang in de baan werken voor hun wettelijke pensioenleeftijd, maar hebben over het algemeen ook een relatief lage kans op baanbeëindiging. De eerder besproken referentiepersoon van 24 jaar oud bij aanvang van de baan, die na 25 jaar in dienst te zijn geweest wordt ontslagen, heeft bijvoorbeeld een kans van 88 procent op baanbeëindiging voor de pensioenleeftijd indien het

ontslag niet plaats zou vinden. Daarnaast is er een kans van 12 procent dat deze persoon tot zijn wettelijke pensioenleeftijd in deze baan zou blijven.

In enkele gevallen kan het gebeuren dat de berekende kans op het in de baan blijven tot de wettelijke pensioenleeftijd verschillend is voor personen met ongeveer dezelfde leeftijd. Dat wordt veroorzaakt doordat de berekende kans op baanbeëindiging in de laatste maanden voor de wettelijke pensioenleeftijd (logischerwijs) vrij hoog is. Personen met ongeveer dezelfde leeftijd die (vanwege een verschillende geboortemaand) een hogere wettelijke pensioenleeftijd hebben, of de jongere personen die net iets langer moeten doorwerken tot de wettelijke pensioenleeftijd, hebben dan minder kans op baanbehoud tot de wettelijke pensioendatum. Omdat dit pas invloed heeft in de laatste maanden voorafgaand aan het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, zijn er vrijwel geen gevolgen voor de totale potentiële verwachte resterende baanduur bij ontslag.

In het rekenmodel wordt bij het berekenen van de verwachte resterende baanduur bij ontslag rekening gehouden met de stijgende wettelijke pensioenleeftijd.

Bijlage A Beschrijvende statistiek

Tabel A.1 geeft de gemiddelde *waargenomen* baanduren weer voor verschillende deelpopulaties. Deze zijn lager dan de *voorspelde* baanduren uit het model. De oorzaak hiervan zijn de personen die aan het einde van de observatieperiode nog een baan hebben. Van hen is namelijk niet bekend hoe hoog uiteindelijk hun baanduur gaat worden, maar deze zal wel verder stijgen. Daardoor wordt de daadwerkelijke baanduur in deze tabel onderschat.

Tabel A.1 Waargenomen baanduur voor verschillende deelpopulaties

Populatie	Gemiddelde waargenomen baanduur	Mediane waargenomen baanduur	Aantal waarnemingen
Gehele populatie	5.007	4.108	547.105
Populatie met voltooide baanduren	4.398	3.344	325.858
Populatie waarvan de baan nog voortduurt	5.905	5.265	221.247

Bron: CBS-microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Bijlage B Regressiemodel

De CBS-microdata bevat gegevens over alle personen, banen en uitkeringen in Nederland die op microniveau aan elkaar relateerbaar zijn. In de CBS-microdata zijn baangegevens van werknemers uit registraties en enquêtes op microniveau door het CBS gekoppeld, geïntegreerd en consistent gemaakt. Er is informatie beschikbaar over alle werknemers die in loondienst werken bij bedrijven die in Nederland loon- en premieplichting zijn. De gedetailleerde baangegevens van werknemers zijn afkomstig uit de Polisadministratie van het UWV. De bestanden in de CBS Microdata zijn jaarbestanden en voor dit onderzoek zijn de jaren 2011 tot en met 2024 gebruikt.

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is een mondelinge enquête die het CBS uitvoert onder een representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking. Hierin zitten enkele extra gegevens die niet in de registratiebestanden beschikbaar zijn. Ook van de EBB-bestanden zijn de jaren 2011 tot en met 2024 gebruikt.

De baankenmerken die uit de polisadministratie worden gebruikt in dit onderzoek zijn:

- Persoonsidentificatienummer
- Begindatum baan
- Einddatum baan
- Bedrijfssector (SBI-2008)
- Bedrijfsgrootteklasse
- Uurloon
- Deeltijdfactor
- Type contract

De kenmerken die uit de EBB-bestanden worden gebruikt in dit onderzoek zijn:

- Persoonsidentificatienummer
- Opleidingsniveau
- Opleidingsrichting
- Belemmeringen
- Leidinggevende in beroep
- Beroepsniveau
- Beroepsrichting
- In opleiding

Uit de Basisregistratie Personen zijn deze gegevens aangevuld met de volgende persoonskenmerken:

- Persoonsidentificatienummer
- Woonregio
- Geslacht
- Leeftijd
- Positie in huishouden
- Aantal thuiswonende kinderen
- Leeftijd jongste thuiswonende kind

In het analysebestand zijn alle baanduren opgenomen van in 2011-2024 in de EBB geënquêteerde mensen die op dat moment in vaste loondienst waren. In het totaal zijn er bijna 550 duizend waarnemingen, dit zijn er ruim voldoende om statistisch betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Om baanbeëindiging te analyseren wordt gebruik gemaakt van een zogenoemd multivariaat duurmodel. Er zijn verschillende redenen dat dit model wordt gebruikt. Ten eerste kan in een duurmodel rekening worden gehouden met de invloed van de baanduur zelf op de waargenomen overgang. Er geldt dat de kans op baanbeëindiging anders is na een baanduur van bijvoorbeeld 5 jaar dan na een baanduur van 20 jaar.

Tegelijkertijd is het mogelijk om in een duurmodel rekening te houden met zogenaamde onvoltooide duren. Als een persoon aan het eind van de waarnemingsduur nog altijd een baan heeft, dan wordt in de totale waarnemingsduur dus geen baanbeëindiging waargenomen. Die informatie is toch nuttig voor het identificeren van de kans op baanbeëindiging. Doordat een duurmodel rekening houdt met onvoltooide duren (ook wel afgekapte of gecensureerde waarnemingen genoemd) is het mogelijk om personen met verschillende baanduren met elkaar te vergelijken.

Ten derde kan worden gecorrigeerd voor het feit dat verschillende typen personen zich in verschillende toestanden bevinden (selectie-effecten). Baanbeëindiging wordt verklaard uit meerdere factoren tegelijk. Naast de al besproken baanduur zelf zijn dit persoonskenmerken, baankenmerken en conjuncturele omstandigheden. Door met diverse kenmerken rekening te houden, wordt er gecorrigeerd voor selectie-effecten die ontstaan omdat delen van de onderzoekspopulatie specifiek gedrag vertoont en daarom na verloop van tijd in bepaalde toestanden wordt aangetroffen. Het multivariaat analysemodel zorgt er dus in feite voor dat de analyse wordt uitgevoerd voor bijvoorbeeld mannen en vrouwen apart, voor jongeren en ouderen apart enzovoort. Maar door dit tegelijkertijd te doen in één model, wordt zeer efficiënt omgegaan met de beschikbare informatie in de waarnemingen.

Bijlage B.1 Modelspecificatie

Omdat elke kans op baanbeëindiging afhankelijk is van de verstreken baanduur in combinatie met de leeftijd bij aanvang van de baan, is er sprake van een conditionele kans. Deze conditionele kans wordt ook wel de 'hazard rate' genoemd. De kans op baanbeëindiging w wordt als hazard rate gespecificeerd:

$$\theta(t, h|x, a_w) = \lambda_w(t, h)\exp(x'\beta_w + \alpha_w) \quad (1)$$

waarbij $\theta(t, h)$ een uitdrukking is voor de individuele duuraafhankelijkheid (hoe de kans op baanbeëindiging afhangt van de verstreken baanduur t en de leeftijd bij aanvang van de baan h), x een vector is van achtergrondkenmerken van een persoon (persoonskenmerken, baankenmerken, conjuncturele omstandigheden) en α_w een constante. De coëfficiënten β_w en α_w worden geschat. De individuele duuraafhankelijkheid wordt flexibel gemodelleerd aan de hand van een stapfunctie

$$\lambda_w(t, h) = \exp\left(\sum_{j=1}^J \lambda_{wj,h} I(t_{j-1} \leq t < t_j)\right) \quad (2)$$

waarin $j = (1, \dots, J)$ een index is voor duurintervallen en $I(t_{j-1} \leq t < t_j)$ een indicatorfunctie gelijk aan 1 als t binnen het duurinterval (t_{j-1}, t_j) ligt. Zoals aangegeven is de individuele duuraafhankelijkheid gemodelleerd per leeftijd bij start van de baan. Op die manier houdt het duurmodel rekening met het feit dat de kans op baanbeëindiging na een baanduur van 5 jaar van een persoon die op zijn 60-ste met de baan is begonnen verschilt van een persoon die op zijn 30-ste met de baan is begonnen.

Ook de coëfficiënten $\lambda_{wj,h}$ worden geschat. De conditionele dichtheid van de baanbeëindiging is dan gelijk aan

$$f_w(t, h|x) = \theta_w(t, h|x) \exp\left(-\int_0^t \theta_w(s, h|x) ds\right) \quad (3)$$

Dit is de kans op baanbeëindiging. De kans op baanbeëindiging is gelijk aan de conditionele kans dat de baan is beëindigd vermenigvuldigd met de kans dat de baan niet is beëindigd. De kans op baanbeëindiging wordt gebruikt in een Maximum Likelihood functie, waarmee de coëfficiënten van het multivariaat duurmodel worden geschat.

Bijlage C Schattingsresultaten

De schattingsresultaten op basis van het analysebestand worden weergegeven in tabel C.1. Deze schattingsresultaten worden gebruikt om voor elke dag na ontslag de (potentiële) kans op baanbeëindiging uit te rekenen. Vanuit deze kansen wordt vervolgens de verwachting van de potentiële resterende baanduur bepaald.

Tabel C.1 Schattingsresultaten multivariaat model van baanduur

Variabele	Coëfficiënt
Geslacht	
Man	0
vrouw	-0,03***
Huishouden	
Alleenstaande	0,01**
Samenwonend (niet gehuwd)	0,01
Gehuwd	0
Thuiswonend kind	0,11***
Overig	0,06**
Aantal kinderen in huishouden en de leeftijd van het jongste kind	
Geen kinderen	0
1 kind onder de 6 jaar	-0,06***
2 of meer kinderen en het jongste kind is onder de 6 jaar	-0,10***
1 kind van 6 jaar of ouder	-0,10***
2 of meer kinderen en het jongste kind is 6 jaar of ouder	-0,15***
COROP-gebied	
Oost-Groningen	0,03
Delfzijl en omgeving	0,04
Overig Groningen	-0,02
Noord-Friesland	0,01
Zuidwest-Friesland	0,02
Zuidoost-Friesland	0,03*
Noord-Drenthe	0,05***
Zuidoost-Drenthe	0,11***
Zuidwest-Drenthe	0,05**
Noord-Overijssel	-0,03**
Zuidwest-Overijssel	-0,05***
Twente	-0,10***
Veluwe	-0,05***
Achterhoek	-0,06***

Arnhem/Nijmegen	0,02*
Zuidwest-Gelderland	-0,04***
Utrecht	0
Kop van Noord-Holland	-0,04***
Alkmaar en omgeving	0,01
IJmond	-0,02
Agglomeratie Haarlem	0,05***
Zaanstreek	0,05***
Groot-Amsterdam	0,03***
Het Gooi en Vechtstreek	-0,01
Agglomeratie Leiden en Bollenstreek	-0,04***
Agglomeratie 's-Gravenhage	0,02**
Delft en Westland	-0,03*
Oost-Zuid-Holland	-0,05***
Groot-Rijnmond	0,01
Zuidoost-Zuid-Holland	-0,04***
Zeeuws-Vlaanderen	0,00
Overig Zeeland	-0,03**
West-Noord-Brabant	-0,01
Midden-Noord-Brabant	0,00
Noordoost-Noord-Brabant	0,00
Zuidoost-Noord-Brabant	-0,06***
Noord-Limburg	-0,04***
Midden-Limburg	-0,03**
Zuid-Limburg	0,00
Flevoland	0,03***
Niveau hoogst behaalde opleiding	
Geen diploma, havo/vwo onderbouw of mbo 1	-0,03***
Mbo 2-4 of havo/vwo-diploma	0
HBO/WO-bachelor	0,06***
HBO/WO-master	0,10***
Richting hoogst behaalde opleiding	
Algemeen (basisonderwijs en voortgezet onderwijs)	0,00
Onderwijs	0,03***
Vormgeving, kunst, talen en geschiedenis	-0,03***
Journalistiek, gedrag en maatschappij	0,02
Recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening	0

Wiskunde, natuurwetenschappen	-0,09***
Informatica	-0,01
Techniek, industrie en bouwkunde	-0,05***
Landbouw, diergeneeskunde en- verzorging	-0,08***
Gezondheidszorg en welzijn	-0,01*
Dienstverlening	0,00
Handicap/Ziekte die werk belemmerd	
Geen	0
Ja, maar niet belemmerd in werk	0,03**
Ja, belemmerd in werk	0,34***
Contractsoort	
Oproepcontract	-0,01
Overig/normaal contract	0
Bruto uurloon	
minder dan 14 euro	0,10***
14 tot 18 euro per uur	0,00
18 tot 22 euro per uur	0
22 tot 28 euro per uur	0,02***
28 euro of meer per uur	0,03***
Deeltijdfactor	
Parttime: Minder dan 1 dag per week	0,50***
Parttime: 1 tot 2 dagen per week	0,26***
Parttime: 2 tot 3 dagen per week	0,18***
Parttime: 3 tot 4 dagen per week	0,14***
Parttime: 4 tot 5 dagen per week	0,12***
Full-time: 5 dagen per week	0
Bedrijfsgrootte	
Micro MKB (max 9 werkzame personen)	0,27***
Klein MKB (10-49 wp)	0,20***
Middelklein MKB (50-149 wp)	0,21***
Middelgroot MKB (150-249 wp)	0,19***
250-499 wp	0,15***
500-999 wp	0,12***
1000-1999 wp	0,08***
2000 of meer wp	0
Sector	
A Landbouw, bosbouw en visserij	-0,02

C Industrie	-0,07***
B Delfstoffenwinning, D Energievoorziening en E Waterbedrijven en afvalbeheer	-0,16***
F Bouwnijverheid	-0,01
G Handel	0,10***
H Vervoer en opslag	-0,06***
I Horeca	0,36***
J Informatie en communicatie	0,21***
K Financiële dienstverlening	0,46***
L Verhuur en handel van onroerend goed	-0,03
M Specialistische zakelijke diensten	0,14***
N Verhuur en overige zakelijke diensten	0,30***
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	-0,47***
P Onderwijs	-0,17***
Q Gezondheids- en welzijnszorg	0
R Cultuur, sport en recreatie	-0,15***
S Overige dienstverlening, T Huishoudens en U Extraterritoriale organisaties	-0,04*
Beroepssegment	
Docenten	-0,14***
Sportinstructeurs	0,03
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	0,13***
Auteurs en kunstenaars	-0,26***
Vakspecialisten op artistiek en cultureel gebied	-0,04
Adviseurs marketing, public relations en sales	0,03
Vertegenwoordigers en inkopers	-0,02
Verkopers	0,08***
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	-0,04
Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie	-0,09***
Administratief personeel	0
Algemeen directeurs	0,10***
Managers op administratief en commercieel gebied	0,02
Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening	-0,02
Managers horeca, detailhandel en overige diensten	0,01
Managers zonder nadere differentiatie	0,01
Overheidsambtenaren en -bestuurders	-0,07**
Juristen	-0,17***
Beveiligingswerkers	0,11***
Ingenieurs en onderzoekers wis, natuur- en technische wetenschappen	-0,16***

Vakspecialisten natuur en techniek	-0,18***
Bouwarbeiders	0,06***
Metaalarbeiders, machinemonteurs	0,02
Voedselverwerkende beroepen en overige ambachten	0,07***
Elektriciens en elektroniciamonteurs	-0,01
Productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers	-0,05**
Hulpkrachten bouw en industrie	0,26***
Specialisten ICT	-0,12***
Vakspecialisten ICT	-0,10***
Tuinders, akkerbouwers en veetelers	-0,06***
Hulpkrachten landbouw	0,34***
Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen	-0,16***
Specialisten op maatschappelijk gebied	-0,08**
Vakspecialisten gezondheidszorg	-0,13***
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	-0,15***
Verzorgenden	0,04***
Medewerkers persoonlijke dienstverlening	0,08***
Schoonmakers en keukenhulpen	0,24***
Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines	0,07***
Hulpkrachten transport en logistiek	0,25***
Beroepsniveau	
Niveau 1 (eenvoudig en routinematig licht en handmatig werk)	-0,26***
Niveau 2 (bedienen machines/voertuigen, onderhouden en repareren apparaten en bewerken/ordenen gegevens)	0
Niveau 3 (uitvoeren van complexe technische en praktische taken)	0,14***
Niveau 4 (uitvoeren en oplossen van ingewikkelde problemen en nemen van beslissingen die zijn gebaseerd op theoretische en praktische kennis)	0,16***
Leidinggevende functie?	
Nee	0
Ja	0,04***
Heeft in de afgelopen 4 weken onderwijs gevolgd naast het werk	
Nee	0
Ja, formeel onderwijs	0,08***
Ja, informeel onderwijs	-0,02***
Conjunctuur	
Logaritme van aantal vacatures gedeeld door werkloze beroepsbevolking (LNVU)	-0,13***
LNVU * Landbouw, bosbouw en visserij	0,11***
LNVU * Industrie	0,01

LNVU * Delfstoffenwinning, Energievoorziening en Waterbedrijven en afvalbeheer	-0,18***
LNVU * Bouwnijverheid	-0,10***
LNVU * Handel	0,08***
LNVU * Vervoer en opslag	-0,03**
LNVU * Horeca	0,11***
LNVU * Informatie en communicatie	-0,03**
LNVU * Financiële dienstverlening	0,07***
LNVU * Verhuur en handel van onroerend goed	0,06**
LNVU * Specialistische zakelijke diensten	0,02**
LNVU * Verhuur en overige zakelijke diensten	0,01
LNVU * Openbaar bestuur en overheidsdiensten	-0,19***
LNVU * Onderwijs	0,13***
LNVU * Gezondheids- en welzijnszorg	0
LNVU * Cultuur, sport en recreatie	-0,04*
LNVU * Overige dienstverlening, Huishoudens en Extraterritoriale organisaties	-0,08***
Constante	-7,86***

Bron: CBS-microdata, bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek (2025)

Noot: * p < 10%, ** p < 5%, *** p < 1%.



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2025-107
ISBN 978-90-5220-557-1

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2025 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl