



Amsteldijk 166  
1079 LH Amsterdam

Postbus 247  
1000 AE Amsterdam

T +31 (0)20 5225 444

[www.kantar.com](http://www.kantar.com)

## **Het vergroten van de bekendheid van de no-riskpolis onder verschillende doelgroepen Deelrapport 1 van 4: werkgevers**

*Kwalitatief onderzoek onder werkgevers ten behoeve van het ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid*

Judith ter Berg, Yolanda Schothorst en Maartje Schalker

244407862 | februari 2021

# Inhoud

	<b>Managementsamenvatting</b>	<b>1</b>
	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Context</b>	<b>6</b>
1.1	Onderscheid klein MKB versus middelgroot MKB	6
1.2	Aanname beleid	6
1.3	Ervaring met medewerkers met arbeidsbeperking	6
1.4	Triggers om voor medewerkers met een arbeidsbeperking te kiezen	7
1.5	Barrières om voor medewerkers met een arbeidsbeperking te kiezen	7
1.6	Kennis steunmaatregelen	8
<b>2</b>	<b>Bekendheid no-riskpolis</b>	<b>9</b>
2.1	Kennis no-riskpolis	9
2.2	Vragen en zorgen	9
2.3	Gestelde mits en maren/ voorwaarden	10
<b>3</b>	<b>Communicatie no-riskpolis</b>	<b>12</b>
3.1	Het bereiken van werkgevers: kanalen en afzender	12
3.2	Inhoud van de informatie: wat moet worden verteld	13
3.3	Vorm van de informatie: hoe moet het worden verteld	14
3.4	Do's en don'ts in communicatie over de no-riskpolis	15
	<b>Bijlagen</b>	<b>17</b>
Bijlage 1	Onderzoek verantwoording	18
Bijlage 2	Gehanteerde gespreksleidraad	20
Bijlage 3	Respondentenoverzicht	23

# Managementsamenvatting

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft Kantar in de periode van april tot en met november 2020 een kwalitatief onderzoek uitgevoerd rond het thema no-riskpolis.

De no-riskpolis heeft als doel werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Dit vanuit de veronderstelling dat werkgevers de perceptie/aanname hebben dat mensen met een gedeeltelijke arbeidsbeperking een hoog ziekteverzuimrisico vormen en dat deze risico inschatting werkgevers ervan weerhoudt om hen aan te nemen. De no-riskpolis geeft werkgevers een compensatie voor de directe kosten van loondoorbetaling bij ziekte als de werknemer ziek wordt en voorkomt dat een eventuele uitkering leidt tot een stijging van de premie van de werkgever.

Bekendheid met de no-riskpolis is voor alle betrokken doelgroepen relevant: werkgevers, professionals werkzaam in de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking en mensen met een arbeidsbeperking zelf. Uit eerder onderzoek blijkt dat de no-riskpolis bij een deel van de doelgroepen onbekend is. Omdat dit ongewenst is, is besloten door middel van verschillende acties hier meer bekendheid aan te geven.

Voorafgaand aan de verschillende acties om deze bekendheid te vergroten, is dit onderzoek uitgevoerd om te onderzoeken hoe de bekendheid van de no-riskpolis vergroot kan worden. Als doelgroepen voor dit onderzoek zijn benoemd: UWV-doelgroep, gemeenten en werkgeversservicepunten, jongeren met scholingsbelemmeringen en werkgevers. Dit rapport geeft de inzichten weer van de doelgroep werkgevers in het MKB. Er is gesproken met kleine werkgevers (tot 50 medewerkers) en middelgrote werkgevers (50+ medewerkers).

In het navolgende rapport zijn de bevindingen van deze werkgevers in detail terug te lezen, hieronder staan de belangrijkste conclusies geformuleerd.

## Conclusies

- Over het algemeen staat men a priori niet negatief ten opzichte van medewerkers met een arbeidsbeperking. Maar men heeft hier veelal nog geen ervaring mee; de optie om een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst te nemen komt niet snel in hen op en gaat aan hen voorbij. Het ontbreekt werkgevers met andere woorden aan het bewustzijn dat dit een van de mogelijkheden is bij het zoeken naar nieuwe medewerkers.
- Wat opvalt is dat de middelgrote werkgevers wel explicieter open staan voor werknemers met een arbeidsbeperking.
- Een aantal werkgevers is bekend met de mogelijkheid van steunmaatregelen voor (en/of organisaties die ondersteuning bieden bij) het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking, maar veelal zonder te weten wat het precies inhoudt. De werkgevers die geen ervaring hebben met medewerkers met een arbeidsbeperking zijn hier minder bekend mee dan werkgevers die hier wel ervaring mee hebben. Laatstgenoemden hebben deze mensen in dienst ofwel uit een ideologische overtuiging (mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een kans willen geven) ofwel door een zekere vorm van toeval.
- Men heeft een aantal aannames/zorgen bij het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking: een langere begeleidings- en/of inwerktijd, geschiktheid voor de functie (bijvoorbeeld bij fysiek zwaar werk), passendheid in het team, mogelijke vooroordelen. Men heeft over het algemeen niet het idee dat het ziekteverzuim hoger is onder medewerkers met een arbeidsbeperking of men heeft er te weinig beeld van.
- Het is dan ook niet vreemd dat slechts enkele werkgevers bekend zijn met de no-riskpolis. Het valt echter wel op dat er meer middelgrote werkgevers bekend zijn met de no-riskpolis dan kleine werkgevers (daarmee zijn

ze echter nog niet op de hoogte van de inhoud). Men lijkt over het algemeen positief tegenover de polis te staan vanwege het wegnemen van het financiële risico bij eventuele ziekte. Maar men heeft veel vragen over de werking, voor wie de no-riskpolis geldt, de risico's en de voorwaarden (wachtijd, regelwerk, looptijd).

- De initiële positieve houding mondt dan ook niet onmiddellijk uit in een grotere aannemebereidheid. Geschiktheid voor de functie en passendheid in het team krijgen meer prioriteit. Daarnaast stelt een aantal werkgevers als voorwaarde dat de werkgever gemotiveerd moet zijn om medewerkers met een arbeidsbeperking aan te nemen. Daarmee is de no-riskpolis bijzaak, hoofdzaak is het een kans willen geven aan medewerkers met een arbeidsbeperking. De praktische haalbaarheid is bovendien belangrijker dan de financiële tegemoetkoming. Enkele werkgevers prefereren een proefplaatsing boven de no-riskpolis.

### Communicatie over de no-riskpolis

- **Werkgevers geven na het horen van een korte toelichting over de no-riskpolis aan dat de bekendheid wel mag worden vergroot.** Er dient echter wel rekening te worden gehouden met een zekere terughoudende opstelling van werkgevers. Het blijft in hun ogen maatwerk en er moet zorgvuldig bekeken worden of er een match mogelijk is tussen de werkgever en de werknemer met een arbeidsbeperking. Werkgevers trekken het soms ook breder: **namelijk informatie over no-riskpolis verstrekken in de context van het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking;** dat maakt hen meer alert op de mogelijkheid.
- De meningen over hoe informatie over de no-riskpolis werkgevers het beste zal bereiken, zijn verdeeld. Duidelijk is dat werkgevers verwachten dat de informatie hen aangereikt wordt, dat ze er niet zelf actief op zoek naar zullen gaan. Enerzijds omdat het aannemen van een medewerker voor een aantal werkgevers toch al niet voor in het hoofd zit, anderzijds omdat het merendeel niet bekend is met de no-riskpolis en dus ook geen kennis heeft over de eventuele aantrekkelijke kanten ervan. **Een proactieve benadering door instanties als het UWV, gemeente, werkgeversservicepunt of re-integratiebureau zou passend kunnen zijn,** omdat daarmee het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking hoger op de agenda kan komen.
- Voor het vergroten van de bekendheid met de polis zijn verschillende voorwaarden van belang zoals **het moment van informatieverstrekking, de beschikbare tijd en de kracht van herhaling.** Herhaling is nodig omdat de keuze voor een medewerker met een arbeidsbeperking vaak niet voor de hand ligt en deze bovendien snel wegzakt. Maar ook moet de informatie werkgevers bereiken op momenten dat het aannemen van medewerkers relevant is voor hen of dat ze toch al in contact komen met organisaties zoals het UWV bijvoorbeeld via het werkgeversportaal. Vanuit een ervaren tijdsdruk – zeker bij kleine werkgevers – kan het juist relevant zijn om de informatie via organisaties te laten lopen waarmee ze toch al logische contactmomenten hebben en aan wie men taken heeft uitbesteed (financiën, recruitment, verzuimbegeleiding).
- **De inhoud dient de volgende elementen te bevatten: heldere en bondige uitleg bieden wat de polis inhoudt en hoe deze werkt, het financiële voordeel voor werkgevers goed naar voren brengen, succesverhalen en positieve ervaringen naar voren brengen, oog hebben voor de positie van werkgevers, indien mogelijk ook het gemak naar voren brengen; zonder al te veel papier- en regelwerk.** Tevens zou er in kunnen worden gegaan op de waarde van de polis in het kader van social return, Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en inclusiviteit en diversiteit, met andere woorden breder te zijn dan alleen maar informatie over de polis zelf. Daarmee worden werkgevers meer bewust gemaakt van de waarde van het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking en wat de no-riskpolis hen daar onder andere in kan bieden
- **De vorm van de communicatie luistert nauw. Werkgevers lijken voor een informele aanpak te kiezen.** Door middel van communicatie die kort en bondig en visueel aantrekkelijk oogt, zullen ze eerder kennis nemen van de informatie. De toon moet niet te zakelijk zijn (formeel), enthousiasmeren (pakkende tekst), uitnodigen en een positieve insteek hebben. Hierbij is het vermijden van oubolligheid belangrijk.

- Wie de afzender is van de informatie speelt ook een belangrijke rol. Voor de werkgevers die al bekend zijn met de no-riskpolis of het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking is het UWV een passende afzender. Voor de werkgevers die nog niet bekend zijn met de polis kan de informatie worden gedeeld via hun eigen netwerk (brancheorganisatie, financiële adviseur, recruitmentbureau, de arbodienst of re-integratie bureau). Werkgeversservicepunten kunnen een brugfunctie vervullen voor werkgevers die een negatiever beeld hebben over het UWV. Als overige kanalen om informatie over de no-riskpolis te krijgen worden de volgende genoemd: vakbladen, LinkedIn, HR-portal, webinars (bijvoorbeeld van UWV), spotjes op radio/tv voor bredere bekendheid.
- Allerlei middelen kunnen worden ingezet: artikelen/vakbladen, persoonlijke mails/brieven, LinkedIn of pop-ups op werkgeversportaal van UWV of jobsites. Persoonlijke e-mails of direct contact wordt ook door een aantal werkgevers gewaardeerd.
- Belangrijke do's in de communicatie zijn: rekening houden met relevante match tussen functie en personeelslid met arbeidsbeperking; het is maatwerk, informatie betrekken op en passend maken bij betreffende bedrijf/branche, persoonlijk contact belangrijk, originele aanpak; meer marketingachtige benadering, positieve enthousiasmerende tekst gebruiken, informatie overzichtelijk terug kunnen vinden op de website van het UWV, succesverhalen delen (ook op radio/tv spotje), communicatie richten op HR personeel (staan er meer voor open).
- Belangrijke don'ts in communicatie zijn: de polis verplicht maken; een dwingende en belerende toon, alleen een informatieve mail sturen zonder opvolging, lange, formele teksten gebruiken, informatie naar willekeurig contactpersoon van een bedrijf sturen, werkgevers die niet bekend zijn met no-riskpolis informatie vanuit het UWV sturen.

## Inleiding

De no-riskpolis heeft als doel werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Dit vanuit de veronderstelling dat werkgevers de perceptie/aanname hebben dat mensen met een gedeeltelijke arbeidsbeperking een hoog ziekteverzuimrisico vormen en dat deze risico inschatting werkgevers ervan weerhoudt om hen aan te nemen. De no-riskpolis geeft werkgevers een compensatie voor de directe kosten van loondoorbetaling bij ziekte als de werknemer ziek wordt.

Bekendheid met de no-riskpolis is voor alle betrokken doelgroepen relevant: werkgevers, professionals werkzaam in de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking en mensen met een arbeidsbeperking zelf.

Uit eerder onderzoek blijkt dat de no-riskpolis bij een deel van de doelgroepen onbekend is. Omdat dit ongewenst is, is besloten om via verschillende acties de no-riskpolis meer bekendheid te gaan geven. Hiertoe zijn verschillende initiatieven ontwikkeld. Naast deze initiatieven heeft het ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid (SZW) de Tweede Kamer (TK) toegezegd onderzoek te doen om na te gaan hoe de bekendheid van de no-riskpolis kan worden vergroot onder de doelgroepen.

In opdracht van SZW heeft Kantar in de periode van april tot en met november 2020 een kwalitatief onderzoek uitgevoerd onder de volgende vier doelgroepen:

- UWV doelgroep
- personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA 35-80);
- personen minder dan 35% arbeidsongeschikt en weer in loondienst werkzaam bij een werkgever (35-minners);
- gemeenten en werkgeversservicepunten (WSP's): zij ondersteunen mensen vanuit de Participatiewet naar werk, waaronder de banenafpraak (garantiebanen) of beschut werk;
- jongeren met scholingsbelemmeringen;
- werkgevers in het MKB.

In het voorliggende rapport gaan we in op de resultaten van het onderzoek onder werkgevers in het MKB.

Om meer inzicht te krijgen in de bekendheid met de no-riskpolis en hoe de bekendheid kan worden vergroot, is de volgende centrale vraagstelling geformuleerd:

*Op welke manier(en) kan de no-riskpolis het beste bekend worden gemaakt aan de doelgroep: hoe is met hen in contact te komen en op welke manier zijn ze te bereiken met communicatie hierover?*

In de onderzoek verantwoording is terug te vinden hoe het onderzoek is uitgevoerd (bijlage 1).

### Interpretatie rapportage

Kwalitatief onderzoek stelt ons in staat inzicht te verkrijgen in opvattingen van mensen en de achterliggende verklaringen daarvan. Deze vorm van onderzoek is open en exploratief en gaat uit van wat de deelnemers zelf ter sprake brengen. Bij kwalitatief onderzoek gaat het om het beschrijven van de diversiteit aan opvattingen en niet om de frequentie waarmee bepaalde uitspraken worden gedaan.

De resultaten uit dit kwalitatieve onderzoek zijn niet generaliseerbaar naar werkgevers in het algemeen. Wel geven ze een beeld van de opvattingen die leven over dit onderwerp. Als resultaten voor de hele groep opgaan, hebben we het

over 'werkgevers' en als deze voor een specifieke groep gelden dan hebben we het over 'kleine' of 'middelgrote' werkgevers.

# 1 Context

In dit hoofdstuk gaan we in op de situatie van de werkgevers. In de gesprekken is aandacht besteed aan hun aannamebeleid in het algemeen, hun houding en ervaring met het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking en hun kennis van steun vanuit de overheid bij het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking. Vanuit dit beeld van de kennis en houding van werkgevers gaan we in op het eigenlijke onderwerp, de no-riskpolis.

## 1.1 Onderscheid klein MKB versus middelgroot MKB

Zoals benoemd in de inleiding is een onderscheid gemaakt tussen werkgevers van kleinere MKB bedrijven (< 50 medewerkers) en middelgrote MKB bedrijven (> 50 medewerkers). Van de twaalf deelnemers is de meerderheid werkzaam als HR-manager en een aantal deelnemers is eigenaar van hun bedrijf. De werkgevers zijn in uiteenlopende sectoren actief. De kleine werkgevers zijn onder andere actief in onderwijs & coaching, elektrotechniek, voedselindustrie, catering en de middelgrote werkgevers opereren in sectoren als zorg, vastgoed, bouw, groothandel en industrie.

## 1.2 Aannebeleid

Werkgevers geven aan verschillende kanalen in te zetten om nieuwe werknemers te vinden. Ze maken wel eens gebruik van vacaturesites (onder andere Indeed), het eigen netwerk, social media of een uitzendbureau. Voor functies waarvoor het lastiger is de juiste persoon te vinden zoals managementfuncties of specialistische functies, wordt soms een recruiter of headhunter ingezet. Een paar werkgevers geven aan contact te hebben met het UWV om nieuwe werknemers te vinden, een enkeling noemt het werkgeversservicepunt. Enkele middelgrote werkgevers beschikken ook over hun eigen recruitmentteam.

In de bouw, technische dienstverlening en horeca lijkt er meer sprake van schaarste aan goed personeel dan in andere sectoren. De situatie van de horeca is echter veranderd door de huidige situatie; de coronacrisis. Doordat de horeca het zwaar heeft, sommige bedrijven failliet gaan en er veel mensen zijn ontslagen, trekt het aantal mensen dat op zoek is naar een baan weer aan volgens een horecawerkgever.

## 1.3 Ervaring met medewerkers met arbeidsbeperking

Het merendeel van de werkgevers heeft geen ervaring met werknemers met een arbeidsbeperking, dat wil zeggen dat zij noch op dit moment noch in het verleden werknemers met een arbeidsbeperking in dienst hebben (gehad). Dit geldt voor zowel de kleine als de middelgrote werkgevers. Wat opvalt is dat de middelgrote werkgevers wel explicieter open staan voor werknemers met een arbeidsbeperking. Dit kan te maken hebben met het feit dat bij de grotere MKB bedrijven alle deelnemers een HR-achtergrond hebben.

De redenen dat men momenteel of in het verleden geen medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst heeft gehad lopen uiteen. Maar een veel voorkomend antwoord is dat men hier (nog) niet over heeft nagedacht of actief mee bezig is geweest. Wanneer men op zoek is naar personeel, komt de overweging om naar een werknemer met een



arbeidsbeperking te zoeken niet in hen op of gaat aan hen voorbij. Met andere woorden: er is weinig bewustzijn bij werkgevers om medewerkers met een arbeidsbeperking zelfs maar te overwegen als mogelijk nieuwe medewerker. Enkele werkgevers hebben momenteel of in het verleden een personeelslid met een arbeidsbeperking in dienst (gehad). Men heeft deze mensen in dienst ofwel uit een ideologische overtuiging (mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een kans willen geven) ofwel door een zekere vorm van toeval. Een voorbeeld van toeval werd gegeven door de eigenaar van een cateringbedrijf. Tijdens het inkopen doen bij de lokale kweker, kwam hij in aanraking met een jongen met het syndroom van Down die daar werkzaam was. Door deze ervaring is de cateraar zelf ook gaan overwegen om mensen met een verstandelijke beperking in dienst te nemen; 'Los van dat het voor mij goed is, vond ik het vooral voor mensen die een broodje komen eten leuk om met dat soort mensen in aanraking te komen.'

## **1.4 Triggers om voor medewerkers met een arbeidsbeperking te kiezen**

Naast dat het in dienst hebben van mensen met een arbeidsbeperking bij een bepaalde ideologie past en een zekere mate van voldoening kan geven, kan het volgens werkgevers ook goed zijn voor het imago van het bedrijf. Zo wordt door een horeca HR manager genoemd dat inclusiviteit en diversiteit in haar bedrijf hoog in het vaandel staan. Ze geeft daarnaast aan dat wanneer je maatschappelijk verantwoord onderneemt, je jezelf daarmee ook positief op de markt zet.

Verder wordt door degenen met ervaring met het in dienst hebben van een medewerker met een arbeidsbeperking genoemd dat de motivatie bij de personeelsleden met een arbeidsbeperking hoog ligt. Ze zijn volgens hen enthousiast voor het werk (mits ze het goed bij hen past). In hun ervaring leidt dit enthousiasme tot een laag ziekteverzuim onder deze medewerkers. Maar dit is wel afhankelijk van de aandoening van de medewerker meldt een werkgever; bij iemand met progressieve multiple sclerose is het immers onvermijdelijk dat na verloop van tijd het ziekteverzuim groter wordt.

## **1.5 Barrières om voor medewerkers met een arbeidsbeperking te kiezen**

De werkgevers geven aan dat hun prioriteit bij het aannemen van nieuwe medewerkers is gelegen in de geschiktheid voor de functie en passendheid in het team.

Dat men niet actief op zoek is naar personeel met een arbeidsbeperking of dat men er niet voor kiest komt voort uit een aantal zorgen/aannames die men heeft bij het aannemen van dit personeel. Men veronderstelt dat er een langere begeleidingstijd en/of inwerktijd bij komt kijken en dat strookt niet altijd met de wens tot snelle of makkelijke vervulling van de vacature. Daarnaast wordt er door meerdere werkgevers genoemd dat men zich afvraagt of het werk wel geschikt is voor deze kandidaten; voornamelijk bij fabrikanten en in de bouw waar veel fysiek werk wordt uitgevoerd geeft men aan dat de kandidaten hier mogelijk niet terecht kunnen. Ze vragen zich af of de werkzaamheden wel aan kunnen sluiten op de arbeidsbeperking.

Naast de praktische zorgen spelen er ook meer bedrijfscultuur gebonden zorgen mee. Werkgevers vragen zich af of de mensen met een arbeidsbeperking goed in het team passen, deze zorg richt zich zowel op de huidige medewerkers als op de (potentiële) medewerker met een arbeidsbeperking. Een enkeling uit zorgen over de vooroordelen die binnen het bedrijf kunnen spelen.

Tot slot heeft men over het algemeen niet het idee dat het ziekteverzuim hoger is onder medewerkers met een arbeidsbeperking of men heeft er te weinig beeld van. Ze benadrukken meer dat ziekte van een medewerker leidt tot extra druk op collega's, planningsproblemen en kosten voor vervanging.

De zorg over het moeten vervangen van zieke medewerkers wordt voornamelijk geuit door de kleine werkgevers en in sectoren waar schaarste aan personeel is. Ondanks dat ze aangeven dat het ziekteverzuim niet per sé hoger hoeft te zijn, zijn de gevolgen van een uitvallend personeelslid onder deze werkgevers groter.

De naar voren gebrachte zorgen lijken onder andere voort te komen uit onbekendheid met mensen met een arbeidsbeperking. Dit wordt overigens ook aangegeven door de werkgevers zelf. Omdat zij niet weten welke beperkingen er zijn en wat deze mensen allemaal wel en niet kunnen, hebben zij ook niet een goed beeld hoe ze deze mensen zouden kunnen inzetten.

## **1.6 Kennis steunmaatregelen**

Over het algemeen heeft men enige kennis van het feit dat het mogelijk is om steun te krijgen van bijvoorbeeld de overheid om personeel met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Vaak blijft het daar echter bij. Wat voor steun en wat het precies inhoudt weet men niet. Een enkeling heeft het over proefplaatsing, loonkostensubsidie of premiekorting. Een andere werkgever noemt dat door het 'oerwoud aan regelingen' zij door de bomen het bos niet meer ziet. Het werkt zelfs enigszins ontmoedigend.

De kennis die men heeft over organisaties die steun kunnen bieden is ook slechts mondjesmaat aanwezig. De werkgevers die hier wel enige kennis over hebben zijn voornamelijk de werkgevers die ervaring hebben met het aannemen en/of in diensthouden van een medewerker met een arbeidsbeperking. Zij geven aan contact te hebben met het UWV, één werkgever heeft momenteel contact met Cordaen en slechts een enkeling noemt het werkgeversservicepunt als steun organisatie. De ervaringen die men heeft met het UWV zijn wisselend. Er worden positieve ervaringen gedeeld; het UWV denkt mee, het contact is goed, er is begeleiding aanwezig, er kan altijd gebeld worden voor hulp en UWV geeft duidelijke uitleg over de kosten. Aan de andere kant zijn er ook negatieve ervaringen en die komen voort uit het aandragen van irrelevante medewerkers, stroef contact en de grote hoeveelheid papierwerk die bij het hele proces komt kijken.

## 2 Bekendheid no-riskpolis

In dit hoofdstuk gaan we in op de no-riskpolis. In hoeverre kennen werkgevers de no-riskpolis, wat verwachten ze ervan, in hoeverre hebben ze er ervaring mee. Maar ook: welke vragen leven onder werkgevers over de no-riskpolis en welke voorwaarden zijn volgens hen van belang voor een eventuele aanneming van een medewerker met een arbeidsbeperking en gebruikmaking van de polis. Allemaal zaken waarmee rekening kan worden gehouden bij het communiceren over de no-riskpolis richting werkgevers.

### 2.1 Kennis no-riskpolis

De no-riskpolis is niet tot nauwelijks bekend onder de werkgevers. Een aantal herkent de naam, maar is niet bekend met de inhoud. Het valt echter wel op dat er meer middelgrote werkgevers bekend zijn met de no-riskpolis dan kleine werkgevers (daarmee zijn ze echter nog niet op de hoogte van de inhoud). De werkgevers die wel bekend zijn met de polis zijn werkzaam bij een hotel of in de catering. Zij hebben ofwel momenteel een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst of hebben op het moment contact met het UWV over het proces om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarnaast geven de enkele werkgevers die ermee bekend zijn aan dat zij bijvoorbeeld bij een eerdere baan in aanraking zijn gekomen met de no-riskpolis.

Nadat werkgevers een korte toelichting is gegeven over de no-riskpolis, staat het merendeel positief tegenover de polis. Het feit dat met deze polis de werkgever geen financieel risico loopt bij ziekteverzuim vindt men aantrekkelijk. Een enkeling is zelfs verbaasd over het feit dat hij deze polis niet kent en vindt dat de no-riskpolis meer onder de aandacht gebracht mag worden.

### 2.2 Vragen en zorgen

De positieve initiële houding mondt echter niet onmiddellijk uit in een grotere aannemebereidheid.

Want werkgevers voorzien ook veel regelwerk met het UWV als bijkomstigheid van het aannemen van een werknemer met een arbeidsbeperking en de no-riskpolis. Naast de grote hoeveelheid papier- en regelwerk is de reactie onder de kleine werkgevers ook dat het regelen van vervanging voor het uitvallende personeel daarmee niet is opgelost. Deze zorg wordt niet weggenomen met de no-riskpolis.

Voor de werkgevers bij wie de no-riskpolis nog onbekend is, roept deze bovendien veel vragen op:

*Inhoudelijke vragen over de doelgroep*

- voor welke beperkingen geldt de polis?
- waar kun je mensen met een arbeidsbeperking vinden?
- hoe kan een werkgever deze mensen inzetten?
- welk risico loop je als werkgever?
- wat biedt het de medewerker?
- wat vraagt het van de werkgever aan begeleidingstijd, extra inwerktijd?

### *Praktische vragen*

- welk regelwerk komt er aan te pas?
- hoe is het met de re-integratieplicht voor de werkgever (kun je daar eventueel van af)?
- wat is de looptijd?
- wat is de wachttijd voordat het tot uitkering komt?
- hoe verhoudt de no-riskpolis zich tot de arbeidsongeschiktheidsverzekering van een bedrijf?
- welke haken en ogen zitten er aan de regeling?

Over het algemeen wordt de no-riskpolis interessant gevonden, maar men blijft het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking, ondanks de no-riskpolis, toch als een risico zien. Door de kans op uitval en niet kunnen vinden van vervanging, maar ook door de hoeveelheid vragen over wat de regeling precies inhoudt.

## **2.3 Gestelde mits en maren/ voorwaarden**

Alhoewel werkgevers dus in beginsel veelal positief staan tegenover de no-riskpolis, is men over het algemeen niet van mening dat deze doorslaggevend is om een medewerker met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Een punt dat door een deel van de werkgevers wordt genoemd is dat deze polis vooral werkt als de werkgever gemotiveerd is om medewerkers met een arbeidsbeperking aan te nemen. De polis wordt daarmee gezien als bijzaak en de hoofdzaak is het een kans willen geven en willen aannemen van de medewerker met een arbeidsbeperking. Deze motivatie kan, zoals eerder genoemd, voortkomen uit ideologische overwegingen, positieve marktplaatsing en eigen ervaringen. Er wordt bovendien aangegeven dat de financiële tegemoetkoming van de polis niet zaligmakend is; praktische haalbaarheid, inzetbaarheid op de functie en veiligheid op het werk hebben meer prioriteit.

Een werkgever noemt dat de veiligheid op het werk voorop staat. Mogelijke (on)geschiktheid voor de functie omwille van veiligheid lijkt de optie om iemand met een arbeidsbeperking te overwegen in de weg te staan. Daarnaast moet het type beperking passend zijn bij de beschikbare functie. Beperkte belastbaarheid is bijvoorbeeld onhandig in een bedrijf dat werkt met contracten voor tenminste vier dagen. De meeste werkgevers, voornamelijk de kleine, beschikken niet over de mogelijkheid om extra banen te creëren. Waar in de bouw de oplossing wordt gevonden om de oudere medewerkers na lichamelijke klachten een nieuwe rol in bijvoorbeeld administratie te geven, hebben de kleine werkgevers niet de (financiële) ruimte voor zulke oplossingen.

Enkele werkgevers benoemen bovendien het belang van een proefplaatsing boven de no-riskpolis, omdat daarmee duidelijk kan worden hoe het gaat en of de medewerker bevalt en dat het werk diegene ook bevalt.

Samenvattend:

- motivatie werkgever om een medewerker met arbeidsbeperking is vereiste
- praktische haalbaarheid is belangrijker dan financiële tegemoetkoming
- geschiktheid voor de functie is de basis
- extra uitval is niet handig voor bedrijf, ook als loon wordt doorbetaald
- veiligheid op het werk is belangrijker
- proefplaatsing is belangrijker dan no-riskpolis
- fulltime functies of minstens vier dagen is lastig combineerbaar met beperkte belastbaarheid

Daarnaast wordt aangegeven welke voorwaarden gelden *tijdens het proces* van het vinden van een geschikte kandidaat, mocht men een medewerker met een arbeidsbeperking overwegen. Men verwacht dat het UWV of gemeente hier dan voorwerk in heeft gedaan; het UWV draagt een relevante/geschikte en gemotiveerde kandidaat aan. Verder wordt er enige begeleiding in dit proces en tijdens de loopbaan van de werknemer met een arbeidsbeperking verwacht. Enkele werkgevers delen positieve ervaringen hierover; bij een paar bedrijven was een jobcoach aanwezig die begeleiding bood en tijd investeerde in de werkgever en werknemer.

Voor de werkgevers geldt verder dat zij dan van tevoren willen weten welke beperking de kandidaat heeft, wat deze inhoudt en wat de risico's zijn bij uitval van de werkgever. De werkgevers hebben deze informatie nodig van de bemiddelende/intermediaire organisatie. Tegelijkertijd realiseren ze zich dat een kandidaat met een arbeidsbeperking niet verplicht is hierover zelf iets te vertellen in een sollicitatieprocedure. Mocht een kandidaat aangeven dat de no-riskpolis voor hem/haar geldt, dan zouden werkgevers wel willen nagaan wat diegene hierover wil delen om een inschatting te kunnen maken van mogelijke risico's en inpasbaarheid.

## 3 Communicatie no-riskpolis

In dit hoofdstuk staat centraal welke ideeën bij werkgevers leven over wenselijke communicatie rondom de no-riskpolis. Met andere woorden: hoe kunnen werkgevers volgens hen het beste worden bereikt, met wat voor informatie en in welke vorm. Inzicht hierin maakt het mogelijk om de te ontwikkelen communicatie zo goed mogelijk te laten aansluiten op hun behoeften.

### 3.1 Het bereiken van werkgevers: kanalen en afzender

De meningen over hoe informatie over de no-riskpolis werkgevers zal bereiken, zijn verdeeld. Duidelijk is dat men verwacht dat de informatie hen aangereikt wordt, dat ze er niet zelf actief op zoek naar zullen gaan. Enerzijds omdat het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking voor een aantal werkgevers toch al niet voor in het hoofd zit, anderzijds omdat het merendeel niet bekend is met de no-riskpolis en dus ook geen kennis heeft over de eventuele aantrekkelijke kanten ervan.

Behoorlijk wat werkgevers geven de voorkeur aan een proactieve benadering door instanties als het UWV, gemeente, werkgeversservicepunt of re-integratiebureau. Sommigen stellen daarbij dat alleen schriftelijke informatie versturen via de mail of post niet voldoende is, maar dat bellen en/of langsgaan effectievere manieren zijn om deze polis en daarmee het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking hoger op de agenda te krijgen en te promoten. Daarnaast dragen werkgevers verschillende organisaties/kanalen aan om de bekendheid van de no-riskpolis te vergroten. Het gaat dan om organisaties waarmee men te maken heeft in het kader van aanname van personeel of belangrijke informatiebronnen in het op financieel /personeelsvlak bijstaan van werkgevers:

- brancheorganisatie
- ArboNed of andere partij (re-integratiebureau) die werkgever bijstaat vanuit Wet Poortwachter
- tussenpartij zoals recruiter (Bijv. Young Capital), jobsite/uitzendbureau
- boekhouder/accountant/jurist

Werkgevers trekken het soms ook breder: namelijk info over no-riskpolis verstrekken in de context van het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking; dat maakt hen meer alert op de mogelijkheid.

Er lijkt verschil in de voorkeur van de aanbieder tussen de *werkgevers die reeds (enigszins) bekend zijn met de no-riskpolis en/of het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking* versus de werkgevers die hier niet bekend mee zijn. De werkgevers die er bekend mee zijn, hebben een voorkeur om van het UWV informatie te ontvangen over de no-riskpolis (en het gegeven van potentiële medewerkers met een arbeidsbeperking); zij hebben al contact gelegd met deze organisatie en de frequentie hiervan mag omhoog als dat nieuwe relevante medewerkers oplevert. Er wordt een voorbeeld aangedragen om meldingen of pop-ups in het werkgeversportaal van het UWV te ontvangen, zodat de werkgever op de hoogte wordt gesteld van de no-riskpolis en de mogelijkheid van het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking. Volgens een werkgever levert idealiter het werkgeversservicepunt of de UWV de kandidaten met een arbeidsbeperking, aangezien zij hiervan het beste op de hoogte zijn.

De werkgevers zonder ervaring of kennis op dit vlak lijken de voorkeur te hebben om de informatie over de no-riskpolis en de mogelijkheid om een medewerker met een arbeidsbeperking aan te nemen te laten lopen via het voor hen meer bekende eigen netwerk zoals de eigen boekhouder/accountant of via uitzendbureaus (Young Capital bijvoorbeeld) jobsites en recruitmentbureaus. Men geeft aan dat dit immers èn de plek èn het moment zijn waarop de werkgever naar nieuwe kandidaten zoekt.

De *factor tijd* speelt hierbij eveneens een rol; men is druk met het bedrijf – geldt nog uitdrukkelijker voor kleine werkgevers – en wil dan liever een benadering door een partij die voor hen toch al logische contactmomenten oplevert en aan wie men taken heeft uitbesteed (financiën, recruitment).

Het *moment van informatieverstrekking* blijkt voor meerdere werkgevers relevant te zijn om bereikt te worden. Als men daadwerkelijk op zoek is naar een nieuwe medewerker staat men meer open voor informatie over de no-riskpolis en het aannemen van een iemand met een arbeidsbeperking. Maar ook als men het werkgeversportaal bezoekt van het UWV zou informatie al meer binnenkomen.

Verder wordt aangegeven dat in het bereiken van werkgevers de *kracht van herhaling* een belangrijke factor is. Juist omdat het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking voor sommige werkgevers niet een voor de hand liggende keuze is, dienen ze er naar eigen zeggen vaker mee in aanraking te komen om het tot hen door te laten dringen.

Als overige kanalen om informatie over de no-riskpolis te krijgen worden de volgende genoemd:

- Vakbladen
- LinkedIn
- HR-portal
- Webinars (bijvoorbeeld van UWV)
- Spotjes op radio/tv voor bredere bekendheid

De meest voor de hand liggende afzender voor de werkgevers als informatiebron is de overheid, omdat het een regeling betreft die van de overheid afkomstig is en deze betrouwbaar overkomt en geen commercieel belang heeft. Maar deze informatie hoeft zoals gezegd niet per sé rechtstreeks van de overheid afkomstig te zijn, maar kan ook via verschillende organisaties/kanalen tot hen komen.

Enkele werkgevers lijken minder open te staan voor het ontvangen van informatie van het UWV doordat ze niet zo'n positief beeld hebben van het UWV, ofwel door ervaringen in het verleden ofwel doordat ze UWV koppelen aan veel regel- en papierwerk.

Samenvattend:

- proactieve benadering is nodig; werkgevers gaan niet zelf op zoek
- diverse informatiebronnen komen in aanmerking, afhankelijk van de ervaring, moment informatieverstrekking, beschikbare tijd
- werkgevers moeten op verschillende momenten de informatie krijgen: herhaling is nodig
- UWV voor degenen met ervaring meer voor de hand liggend, maar beeld over UWV is divers

## 3.2 Inhoud van de informatie: wat moet worden verteld

De inhoud van de informatie over de no-riskpolis moet antwoord geven op de vragen en de zorgen wegnemen die eerder in dit rapport aan bod zijn gekomen. In de interviews hebben werkgevers concrete punten genoemd die zij graag terugzien in de informatie over de no-riskpolis.

Ten eerste dient de informatie te bestaan uit een *algemene, korte en bondige omschrijving* van de polis. Idealiter is deze informatie toegespitst op de branche. Werkgevers willen verder graag een *overzicht* hebben van: wat de voor- en nadelen zijn, wanneer de uitbetaling plaatsvindt, welke grenzen er zijn in salaris/maximum dagloon, de snelheid van

uitbetaling, hoe het aannameproces in zijn werk gaat/jobcoach of niet, of proefplaatsing mogelijk is. Een klip en klare uitleg van de polis met andere woorden.

Verder geeft men een aantal belangrijke elementen aan voor de informatie, ervan uitgaande dat deze dan ook motiverender werkt voor werkgevers. De informatie moet:

- de *financiële* trigger benoemen, omdat het wegnemen van het financiële risico bij ziekte een belangrijk voordeel is van de no-riskpolis.
- *succesverhalen en positieve ervaringen bevatten*. Idealiter een voorbeeld van een succesverhaal van dezelfde branche als de ontvanger van de informatie. Succesverhalen vormen een relevante bijdrage en men krijgt daarmee een beter beeld van wat een arbeidsbeperking inhoudt en hoe zo'n personeelslid zich in kan zetten
- indien mogelijk duidelijk maken dat het gebruik maken van de no-riskpolis niet een enorme hoeveelheid regelwerk inhoudt en soepel kan verlopen. Werkgevers zitten niet te wachten op veel administratieve rompslomp. Zoals een werkgever formuleert: *“Je moet niet door 18 hoepels hoeven springen om tot uitbetaling te komen.”*
- de *social return, maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en inclusiviteit en diversiteit* benadrukken. Bijvoorbeeld door middel van een korte uitleg dat het werken met personeel met een arbeidsbeperking waardevol kan zijn voor je bedrijf en dat je iemand hiermee helpt aan een passende baan. De werkgevers zeggen ook dat de hoofdzaak moet zijn dat werkgevers de intrinsieke motivatie moeten hebben om een personeelslid met afstand tot de arbeidsmarkt een kans willen geven en dat de no-riskpolis een voorwaarde is die het makkelijker maakt.
- Toegespitst zijn op *de businessissue* van het bedrijf: welke positieve kanten zitten er aan voor het bedrijf. Duidelijk maken dat er oog is voor belangen van het bedrijf en op welke manier de no-riskpolis daar aan kan bijdragen.

Eén van de werkgevers: *“Als men weet: het risico wordt weggenomen omdat als iemand uitvalt dat dat financieel wordt opgevangen, dat dat voor sommige organisaties die graag op ethisch vlak / duurzamere keuzes willen verbeteren helpt om te overwegen om daar onderzoek naar te doen.”*

Samenvattend moet informatie over de no-riskpolis:

- heldere uitleg bieden wat de polis inhoudt en op welke manier deze werkt
- het financiële voordeel voor werkgevers goed naar voren brengen
- succesverhalen en positieve ervaringen naar voren brengen
- oog hebben voor de positie van werkgevers, ingaan op hun businessissues
- indien mogelijk ook het gemak naar voren brengen; zonder al te veel papier- en regelwerk
- ingaan op de waarde ervan in het kader van social return en maatschappelijk verantwoord ondernemen, met andere woorden breder te zijn dan alleen maar informatie over de polis zelf. Daarmee worden werkgevers meer bewust gemaakt van de mogelijkheid van het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking en wat de no-riskpolis hen daar in kan bieden.

### **3.3 Vorm van de informatie: hoe moet het worden verteld**

Werkgevers hebben duidelijk aangegeven hoe deze informatie er wat hen betreft uit moet zien. Kernwoorden hierin zijn een korte en bondige, aansprekende aanpak met een positieve insteek, enthousiasmerend en visueel aantrekkelijk.



Werkgevers zitten niet te wachten op lange brieven/mails, maar informatie die snel duidelijk maakt waar het om gaat. Eveneens wordt aangegeven dat de informatie visueel aantrekkelijk mag zijn. Dit kan door foto's toe te voegen, maar ook door middel van filmpjes over een medewerker met een arbeidsbeperking die aan het werk is. Liefst dan ook voorbeelden vanuit verschillende sectoren.

Lijkt voor de ene werkgever het krijgen van een mail (van een relevante organisatie) een plausibele optie; sommige bewaren de mails van de overheid en geven aan dat een mail 'altijd goed' is, de andere werkgever geeft aan zeker niet alles in zijn mailbox te lezen en gevoeliger te zijn voor een daadwerkelijke brief. Maar ook een pop-up bij het inloggen op het werkgeversportaal is een mogelijkheid. En sommige werkgevers zijn zoals gezegd gevoelig voor een meer persoonlijke benadering waarin hen meer wordt uiteengezet wat de mogelijkheden zijn bij het aannemen van een medewerker met een arbeidsbeperking in samenhang met de no-riskpolis. Verschillende benaderingsmethoden lijken dus relevant te zijn.

Om het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking breder bekend te maken en werkgevers er meer voor open te laten staan, opperen enkele werkgevers nog het vertonen van spotjes op tv/radio/op social media; daarmee kan worden getoond welke positieve invloed ze kunnen hebben op de bedrijfscultuur.

De toon moet niet te zakelijk zijn (informeel), enthousiasmeren (pakkende tekst), uitnodigen en een positieve insteek hebben. Door de tekst informeel op te stellen – eventueel 'je en jij' te gebruiken - spreekt de informatie de werkgevers mogelijk meer aan. De positieve insteek geeft een optimistische blik op het geheel zodat de mogelijkheden van het aannemen van een werknemer met een arbeidsbeperking zwaarder kunnen gaan wegen dan de risico's. Een werkgever benoemt in dit verband dat het beter is om uit te gaan van wat mensen met een arbeidsbeperking wél kunnen in plaats van niet kunnen.

Het valt op dat een aantal werkgevers noemt dat de informatie op een meer marketingachtige manier mag worden aangeboden dan men gewend is van de overheid/het UWV. Aan overheidsorganisaties hangen stigma's als 'saai' en 'te lange en ingewikkelde informatie'. Door daarvan weg te blijven is de kans groter dat men de informatie daadwerkelijk tot zich neemt. Hierbij noemt een enkeling met een negatief beeld van het UWV dat een afzender als het UWV vermeden zou moeten worden. Een werkgeversservicepunt heeft door de relatieve onbekendheid deze connotatie al in mindere mate.

### **3.4 Do's en don'ts in communicatie over de no-riskpolis**

Tot slot hebben we werkgevers gevraagd welke do's en don'ts volgens hen van belang zijn in het communiceren over de no-riskpolis.

DO:

- Rekening houden met relevante match tussen functie en personeelslid met arbeidsbeperking; het is maatwerk
- Informatie betrekken op en passend maken bij betreffende bedrijf/branche
- Persoonlijk contact belangrijk
- Originele aanpak; meer marketingachtige benadering
- Positieve enthousiasmerende tekst gebruiken
- Informatie overzichtelijk terug kunnen vinden op de website van het UWV
- Succesverhalen delen (ook op radio/tv spotje)
- Communicatie richten op HR personeel (staan er meer voor open)

DON'T:

- De polis opleggen; een dwingende en belerende toon
- Alleen een informatieve mail sturen zonder opvolging
- Lange, formele informatieve teksten gebruiken
- Informatie naar willekeurig contactpersoon van een bedrijf sturen
- Werkgevers die niet bekend zijn met no-risk informatie vanuit het UWV sturen

## **Bijlagen**

**Bijlage 1    Onderzoek verantwoording**

## Onderzoek verantwoording

### ***Opzet en uitvoering van het onderzoek***

Kantar, Public division heeft in de periode van 14 tot en met 30 september 2020 interviews uitgevoerd met werkgevers in het MKB.

De doelgroep van het onderzoek bestond uit werkgevers in het MKB, verdeeld over kleinere werkgevers (< 50 medewerkers) en middelgrote werkgevers (> 50 medewerkers). Er is een spreiding aangehouden over sectoren waarin men actief is.

Er zijn in totaal 12 telefonische individuele interviews uitgevoerd met een gespreksduur van 30 minuten.

De selectie van deelnemers is verzorgd door een gecertificeerd selectiebureau.

Een overzicht van de achtergrondgegevens van de deelnemers is opgenomen in bijlage 3.

De opdrachtgever is in staat gesteld om live via inbellen mee te luisteren.

De opdrachtgever is niet bekend gemaakt van tevoren (maar wel aan het eind van het groepsgesprek/interview); vooraf is gezegd dat het onderzoek gebeurt in opdracht van een niet-commerciële instelling.

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een gespreksleidraad die in overleg met SZW is opgesteld (zie bijlage 2).

De interviews zijn genotuleerd en/of uitgewerkt. Voor de analyse zijn alle gespreksverslagen doorgenomen op de verschillende thema's en zijn de antwoorden geïnventariseerd. Aan de hand van deze inventarisatie en de observaties van de onderzoekers is het rapport geschreven.

**Bijlage 2    Gehanteerde gespreksleidraad**

# CHECKLIST INZET NO-RISKPOLIS BIJ ARBEIDSPARTICIPATIE MENSEN MET ARBEIDSBEPERKING

## versie werkgevers, concept 10 september 2020

### A. Introductie en kennismaking (2,5 minuten)

- Welkom heten bij Kantar Public
- Opdrachtgever: vertellen we aan het eind
- Thema: aannamebeleid van bedrijven.
- Spelregels:
  - Het gaat om uw ervaringen, dat betekent dat er geen goede of foute antwoorden zijn. Verzoek om vrijuit te spreken.
  - Opname, meekijken en anonimiteitwaarborg.
- We beginnen met voorstellen: soort bedrijf, functie, aantal werknemers, soort arbeidscontracten, hoe lang gevestigd, welk deel van Nederland

### B. Aannamebeleid algemeen (2,5 minuten)

- Stel u heeft een nieuwe medewerker nodig. Op welke wijze zoekt u dan zo'n nieuwe medewerker? Schakelt u daarbij andere partijen in?
- Wat voor een soort contract krijgen nieuwe medewerkers bij u?
- Hoe makkelijk of moeilijk is het voor uw bedrijf om geschikte medewerkers te vinden? Waar heeft dat mee te maken?

### C. Houding t.o.v. mensen met een arbeidsbeperking (5 minuten)

- Heeft u wel eens overwogen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of in dienst te houden? Waarom wel, waarom niet?
- Hoe groot is volgens u de kans dat mensen met een arbeidsbeperking ziek worden?
- Stel dat iemand met een arbeidsbeperking ziek wordt: welke gevolgen heeft dit dan voor uw bedrijf?
- Hoe kijkt u tegen de loondoorbetalingsverplichting aan?
- Bij het in dienst houden van zieke werknemers of in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking kunnen werkgevers steun krijgen. Weet u bij welke organisaties u voor steun terecht kunt? *INT: UWV, wsp, gemeente*
- En weet u wat voor een soort steun u kunt krijgen? *INT: no risk polis, proefplaatsing, jobcoach scholing, werkplekaanpassing.*
- Heeft u ervaring met dit soort organisaties en/of steun? Zo ja, welke ervaringen heeft u daarmee: wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?

### C. No-riskpolis (7,5 minuten)

- Een van de instrumenten om het voor werkgevers makkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden is de no-riskpolis. Heeft u daar wel eens van gehoord? Zo ja, op welke manier? Wat houdt die regeling volgens u in? *INT: geef indien nodig uitleg over de no-riskpolis.*
- Wat vindt u van deze regeling?
- Welke vragen roept de no-riskpolis bij u op? Wat moet u weten om te kunnen bepalen of de regeling voor u interessant is? *INT: beantwoord waar mogelijk vragen*
- In hoeverre maakt deze regeling mensen met een arbeidsbeperking voor uw bedrijf interessant?
- Stel: u ontvangt een sollicitant en die vertelt dat voor hem/haar een no-riskpolis geldt. Hoe zou u dan reageren? Hoe kijkt u dan tegen zo'n kandidaat aan?
- Stel een jobcoach van de gemeente of van een wsp stelt een kandidaat voor en vertelt erbij dat deze een no-riskpolis heeft. Hoe zou u dan reageren?

### D. Hoe bekendheid van de no-riskpolis te vergroten (7,5 minuten)

Gesteld dat het van belang is om de no-riskpolis meer bekendheid te geven dan nu het geval is. Wat moet daarvoor gebeuren?

- Hoe kunnen ze bedrijven zoals dat van u het beste bereiken? Via welke kanalen? Met welke middelen? Via welke personen/organisaties?
- Is het van belang wie de afzender van de informatie is? Van wie ontvangt u deze info het liefst? Waarom?
- Wat moeten ze dan vertellen over de no-riskpolis? Wat vindt u dat een werkgever dan zeker moet weten over de polis?
- Op welke manier kun je werkgevers positief over de no-riskpolis laten denken?
- Welke toonzetting is daarbij van belang?
- Hoe behulpzaam is het om ervaringen van andere werkgevers met de no-riskpolis te horen?
- *INT: check: Hoe kijk je aan tegen een actieve benadering door UWV of gemeente? Zou dat helpen?*
- *INT: check: Helpt het als je het labelt als social return?*
- Zijn er nog andere zaken waarmee rekening moet worden gehouden bij het communiceren over de no-riskpolis: welke do's en don'ts zijn nog aan te wijzen?

### F. Tot slot (2,5 minuten)

- Wij doen dit onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW. Wat vindt u ervan dat zij dit onderzoek laten uitvoeren? Wat maakt u daaruit op?
- Wat moeten ze hier nu mee, wat moet ze zich vooral aantrekken?
- Zijn er nog dingen niet aan de orde geweest, maar die u wel belangrijk vindt om te noemen?

*Dank voor de medewerking.*

*De no-riskpolis geeft werkgevers een compensatie voor de directe kosten van loondoorbetaling bij ziekte als de werknemer ziek wordt. Het UWV neemt dan de loondoorbetaling over. Voor een deel van de no-riskpolissen geldt dat de werkgever gecompenseerd wordt als de werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding ziek wordt, een ander deel van de no-riskpolissen geldt permanent.*



**Bijlage 3    Respondentenoverzicht**

Geslacht	Functie	Sector	Aantal med
	Directeur/HR manager, verantwoordelijk aannamebeleid	spreiding	n=6 5-49 mdw. n=6 50+ Spreiding
M	HR manager	Groothandel schoenen	17
M	Eigenaar	Catering	30
V	HR manager	Zorg	600
V	HR manager	Vastgoed	95
M	HR manager	Aroma bedrijf	22
V	HR manager	Electrotechniek	7
V	HR manager	Cacao	49
V	HR manager	Hotel	184
V	HR manager	Mineraal industrie	88
V	HR manager	Fietsen groothandel	340
V	Eigenaar	Leer & Coaching bedrijf	30
V	HR manager	Bouw	110