

# **Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW**

**Eindrapport**

Projectnummer P0048

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Lennart de Ruig (De Beleidsonderzoekers), Arjan Heyma, Robert Scholte, Emina van den Berg (SEO Economisch Onderzoek)

© 16 maart 2018 | De Beleidsonderzoekers | [www.beleidsonderzoekers.nl](http://www.beleidsonderzoekers.nl)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

# Inhoud

Samenvatting	5
<b>1 Inleiding: de no-riskpolis</b>	<b>7</b>
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	7
1.2 Vraagstelling van het onderzoek	9
1.3 Beoogd werkingsmechanisme van de no-riskpolis	9
1.4 Uitwerking onderzoeksvragen	10
1.5 Methodes en opzet van het onderzoek	10
1.6 Leeswijzer	19
<b>2 Kenmerken doelgroepen no-riskpolis</b>	<b>21</b>
2.1 Persoonskenmerken doelgroepen	21
2.2 Arbeidsbeperkingen	22
2.3 Arbeidsmarktsituatie	24
2.4 Persoonskenmerken werknemers bij werkgevers	28
<b>3 Rol no-riskpolis bij vinden van werk</b>	<b>31</b>
3.1 De context van de no-riskpolis	31
3.2 Bekendheid no-riskpolis bij de doelgroepen	32
3.3 Vinden van werk: de rol van de ondersteunende organisatie	33
3.4 Vinden van werk: de rol van de arbeidsbeperking en van de no-riskpolis	34
3.5 Bekendheid no-riskpolis bij werkgevers	40
<b>4 Effectiviteit no-riskpolis</b>	<b>47</b>
4.1 Percepties over effectiviteit no-riskpolis	47
4.2 Effectiviteit no-riskpolis op basis van een vignettenanalyse	54
<b>5 Conclusies</b>	<b>61</b>
5.1 Beantwoording hoofdvraag	61
5.2 Beantwoording deelvragen	62
<b>Bijlage 1: Vignettenanalyse</b>	<b>67</b>
<b>Bijlage 2: Figuren</b>	<b>69</b>



# Samenvatting

De no-riskpolis is een instrument voor werknemers met een arbeidsbeperking of een ziekte. Het instrument houdt in dat de werkgever voor deze werknemer een Ziektewetuitkering van UWV kan krijgen als hij ziek wordt. Dit heeft tot doel om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of houden. Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar de bekendheid en effectiviteit van de no-riskpolis. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door De Beleidsonderzoekers en SEO Economisch Onderzoek.

De hoofdconclusie van het onderzoek luidt dat de no-riskpolis in een kwart van de gevallen effectief is in het over de streep trekken van werkgevers om sollicitanten met een arbeidsbeperking aan te nemen. Ongeveer driekwart van deze sollicitanten zou sowieso worden of zijn aangenomen, ook zonder dat er sprake zou zijn van een no-riskpolis. Dit blijkt zowel uit een rechtstreekse bevraging van werkgevers die een sollicitant met een no-riskpolis hebben aangenomen als uit een vignettenanalyse waarbij werkgevers een keuze moesten maken uit fictieve kandidaten met en zonder no-riskpolis. Een cruciale voorwaarde voor deze hoofdconclusie is dat werkgevers weten dat de no-riskpolis bij een specifieke sollicitant of werknemers van toepassing is.

Uit het onderzoek blijkt echter dat de no-riskpolis relatief onbekend is bij werkgevers en mensen uit de doelgroep van de no-riskpolis. Slechts iets meer dan de helft van de werkgevers (52%) kent het instrument en ongeveer een op de zes mensen uit de doelgroep (16%) weet dat ze onder de no-riskpolis vallen. Werkgevers vragen zelden aan sollicitanten of werknemers of de no-riskpolis van toepassing is. Indien sollicitanten of werknemers weten dat ze onder de no-riskpolis vallen, vertellen zij meestal (60%) zelf aan de werkgever dat deze van toepassing is. Wanneer zij begeleid worden door een ondersteunende organisatie zoals een re-integratiebedrijf, vertelt die organisatie regelmatig (65%) dat de no-riskpolis van toepassing is.

De arbeidsbeperking van werknemers of sollicitanten uit de doelgroep van de no-riskpolis komt wel relatief vaak ter sprake. Een meerderheid (65%) van de werknemers heeft zelf als eerste iets tegen de werkgever verteld over de arbeidsbeperking of ziekte, vaak al voor of tijdens het sollicitatiegesprek. Volgens werknemers vraagt de werkgever ook relatief vaak (60%) naar de arbeidsbeperking of ziekte. Bij werknemers die door een ondersteunende organisatie zijn begeleid bij het vinden van werk, heeft deze organisatie volgens de respondenten vaak (73%) (ook) iets verteld. Daarmee is de arbeidsbeperking van mensen uit de doelgroep voor de no-riskpolis in totaal in 75% van de gevallen al voor of

tijdens het sollicitatiegesprek bekend. Dit aandeel ligt aanmerkelijk hoger als een werknemer via een ondersteunende organisatie in contact is gekomen met zijn huidige werkgever, te weten 93%. Als de werknemer geen ondersteuning heeft gehad bij het vinden van werk, is dit percentage 49%. Daarmee samen hangt dat de arbeidsbeperking van werknemers uit het Doelgroepregister vaker onderwerp van gesprek is dan bij werknemers die een WIA-claimbeoordeling hebben gehad: in 81% versus 65% van de gevallen.

# 1 Inleiding: de no-riskpolis

De no-riskpolis is een instrument voor werknemers met een arbeidsbeperking of een ziekte. Het instrument houdt in dat de werkgever voor deze werknemer een Ziektewetuitkering van UWV kan krijgen als hij ziek wordt. Dit heeft tot doel om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of houden. Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar de bekendheid en effectiviteit van de no-riskpolis. In dit hoofdstuk gaan we nader in op de achtergrond en opzet van het onderzoek.

## 1.1 Aanleiding voor het onderzoek

### 1.1.1 Beleidscontext

Om de kans op arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking of ziekte (vanaf hier: arbeidsbeperking) te vergroten, is in 1992 de no-riskpolis ingevoerd.<sup>1</sup> Op grond van artikel 29b van de Ziektewet (ZW) krijgt een werknemer met een arbeidsbeperking bij ziekte recht op ziekgeld. De werkgever kan dit ziekgeld vervolgens in mindering brengen op zijn loondoorbetalingsverplichting. Langs deze weg wordt het loondoorbetalingsrisico bij ziekte voor werkgevers verminderd.

Oorspronkelijk gold de no-riskpolis alleen als de betreffende werknemer als arbeidsgehandicapt werd aangemerkt bij aanvang van de dienstbetrekking. De no-riskpolis beoogde aanvankelijk dan ook om werkgevers over de streep te trekken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De strekking van de no-riskpolis is eind 2005 verruimd. Sindsdien kan daar – onder bepaalde voorwaarden – ook een beroep op worden gedaan als een werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst houdt. De belangrijkste voorwaarde is dat de betreffende werknemer recht heeft op een WIA-uitkering. Omdat deze werknemer de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, betekent ‘in dienst houden’ dan ook niet dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, maar dat deze zal worden gewijzigd in functie-inhoud en/of aantal uren. De no-riskpolis beoogt in dit geval dan ook de werkgever te stimuleren (over de streep te trekken) om passende arbeid aan te bieden aan de werknemer met een arbeidsbeperking (lees: werknemer met een WIA-uitkering). Per 1 januari 2016 zijn ook mensen uit de gemeentelijke doelgroep banenafpraak en beschut werk onder de no-riskpolis gebracht.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 1990/91, 22 228, nr. 3, p. 42-43.

### 1.1.2 Bestaand onderzoek naar de no-riskpolis

De no-riskpolis is nog nauwelijks onderwerp geweest van effectiviteitsonderzoek. Effectiviteit wil in dit geval zeggen dat de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst heeft genomen of gehouden, omdat het loondoorbetalingsrisico is 'weggenomen' door de no-riskpolis in de ZW. Anders gezegd, zonder de no-riskpolis zou de werkgever de betreffende persoon niet in dienst hebben genomen of gehouden. Het enige effectiviteitsonderzoek dat bij ons bekend is, brengt het effect van de no-riskpolis op de aannamekans van *ouderen* (dus niet arbeidsbeperkten) in beeld.<sup>2</sup> Uit dit onderzoek blijkt dat een no-riskpolis voor oudere WW'ers geen significante invloed heeft op het keuzegedrag van werkgevers.

Meer onderzoek is uitgevoerd naar de bekendheid van en ervaringen met de no-riskpolis. Recent concludeerde het SCP dat bijna de helft van de werkgevers *niet* bekend is met de no-riskpolis.<sup>3</sup> Berenschot schreef recent dat de tevredenheid van werkgevers met de no-riskpolis tussen 2015 en 2017 is gestegen van 5% naar 25%, mogelijk dankzij de harmonisatie van de voorwaarden voor de no-riskpolis bij de gemeentelijke doelgroep en UWV-doelgroep.<sup>4</sup> Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de no-riskpolis volgens werkgevers hun intentie om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, het sterkst beïnvloedt ten opzichte van andere overheidsinstrumenten. 68% van de werkgevers noemt de invloed van de no-riskpolis op het bieden van werk aan mensen met beperkingen 'sterk' of 'zeer sterk'. Op enige afstand volgen loonkostensubsidie en loondispensatie (40%).

Verder bestaat enige informatie over het beroep dat wordt gedaan op de no-riskpolis. Uit kwantitatieve informatie van UWV blijkt dat in de periode 2011-2015 jaarlijks ruim 35.000 keer ziekgeld op grond van de no-riskpolis is toegekend en de gemiddelde uitkeringsduur 10 tot 11 weken bedroeg. Voorts blijkt dat dit in dezelfde periode jaarlijks leidde tot 7.000 á 8.000 uitkeringsjaren (dat is 7 tot 9% van het totale aantal uitkeringsjaren ZW) en ruim €100 miljoen uitkeringslasten per jaar (dat is bijna 7% van de totale uitkeringslasten ZW).

Het beroep dat wordt gedaan op de no-riskpolis van artikel 29b ZW is dus aanzienlijk. Dit gegeven in combinatie met het ontbreken van onderzoek naar de effecten van de no-riskpolis is voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aanleiding geweest onderzoek te laten doen naar de effectiviteit van de no-riskpolis.

---

<sup>2</sup> Werff, S. van der, Volkerink, M., Heyma, A. en Bisschop, P. (2012). Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk? SEO Economisch onderzoek.

<sup>3</sup> Echtelt, P. van en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017. Sociaal en Cultureel Planbureau.

<sup>4</sup> Adelmeijer, M., Schenderling, P., Urk, F. van en Hoor, J. ter (2017). Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 2 (2017). Berenschot.



## 1.2 Vraagstelling van het onderzoek

Het onderzoek moet inzicht geven in de effectiviteit van de no-riskpolis. Aan de effectiviteit van de no-riskpolis is in de praktijk een aantal condities verbonden. Met condities bedoelen we (rand)voorwaarden en omstandigheden waarvan de aan- of afwezigheid bepalend is voor de effectiviteit, bijvoorbeeld sector, krapte op de arbeidsmarkt. Bekendheid van het instrument bij werkgevers is een essentiële randvoorwaarde voor effectiviteit. Indien werkgevers de no-riskpolis niet kennen (en er niet op gewezen worden door bijvoorbeeld de werknemer of een intermediaire organisatie), kan het instrument werkgevers immers niet over de streep trekken. Dit leidt tot de volgende centrale vraagstelling voor het onderzoek:

**Onder welke condities is de no-riskpolis in artikel 29b Ziektewet effectief, dat wil zeggen in welke omstandigheden worden werkgevers daardoor over de streep getrokken om werkzoekenden met een arbeidsbeperking in dienst te nemen dan wel om werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te houden?**

## 1.3 Beoogd werkingsmechanisme van de no-riskpolis

De no-riskpolis is bedoeld om werkgevers te stimuleren mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. De gedachte hierachter is dat werkgevers veronderstellen dat deze mensen een relatief groot verzuimrisico hebben. Het gaat hier niet om de vraag of mensen met een arbeidsbeperking daadwerkelijk vaker ziek zijn; het gaat om de perceptie van werkgevers en de gevolgen daarvan voor het aannamedrag.<sup>5</sup>

De veronderstelling van werkgevers over de mogelijke risico's en de daaraan verbonden kosten van onder meer loondoorbetaling kan een drempel vormen voor de werkhervatting van mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers moeten immers twee jaar het loon doorbetalen bij ziekte. De no-riskpolis vrijwaart werkgevers gedurende vijf jaar en soms permanent van een deel van de directe kosten van loondoorbetaling. In het geval van arbeidsongeschiktheid voorkomt de no-riskpolis bovendien een hogere WGA-premie gedurende tien jaar.

In essentie werkt de no-riskpolis dus via het compensatiemechanisme.<sup>6</sup> Werkgevers worden gecompenseerd voor de loonkosten bij ziekte voor mensen met een arbeidsbeperking. De no-riskpolis is effectief wanneer werkgevers mensen met een arbeidsbeperking

<sup>5</sup> Nota van toelichting bij het Besluit van 12 april 2005 tot wijziging van het Arbeidsgehandicaptebesluit in verband met de aansluiting van de no risk polis WAO bij de no risk polis Ziektewet en de onbepaalde duur van de no risk polis voor Wajonggerechtigden.

<sup>6</sup> Sol, E. e.a. (2010), 'Fit or unfit'. Naar expliciete re-integratietheorieën. Re-integratie Verbeter Onderzoek.

in dienst nemen of houden omdat het loondoorbetalingsrisico is 'weggenomen' door de no-riskpolis.

## 1.4 Uitwerking onderzoeksvragen

Het onderzoek geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe vaak vragen werkgevers aan sollicitanten of de no-riskpolis van toepassing is?
2. Onder welke condities / in welke situaties vragen werkgevers of de no-riskpolis van toepassing is?
3. Wat zijn de kenmerken van het dienstverband en de arbeidsvoorwaarden van werkende werknemers waarop een no-riskpolis van toepassing is (vaste of tijdelijke aanstelling, oproepcontract, aantal uren per week, salaris, etc.)?
4. Weten werknemers en werkgevers ten tijde van het aangaan of voortzetten van een dienstbetrekking dat de no-riskpolis (op hen) van toepassing is?
5. Hoe weten werknemers en werkgevers dat?
  - a. Welke rol spelen intermediairs en bedrijfsartsen/arbodiensten hierbij? Wanneer en onder welke condities wijzen intermediairs en bedrijfsartsen/arbodiensten werkgevers en werknemers hierop?
  - b. In hoeverre melden werknemers uit eigen beweging of desgevraagd aan de werkgever dat de no-riskpolis van toepassing is? Wanneer gebeurt dat?
6. Waarom melden werknemers al dan niet dat de no-riskpolis op hen van toepassing is?
7. In hoeverre worden werkgevers door de no-riskpolis over de streep getrokken bij het aangaan of voortzetten van een dienstverband? Onder welke condities is de no-riskpolis meer of minder doorslaggevend? Welke rol spelen factoren als de doelgroep, de aard van het dienstverband, de aard van de ziekte, de arbeidsproductiviteit, de verzuimfrequentie, de aard van het werk, de inzet van andere instrumenten, de financiële positie van het bedrijf van de werkgever?

## 1.5 Methoden en opzet van het onderzoek

### 1.5.1 Enquête doelgroepen no-riskpolis

Het onderzoek bestond uit een online enquête onder mensen die vallen onder de werking van de no-riskpolis. Deze enquête is uitgevoerd in de maanden juli-augustus 2017. Met deze enquête beogen we inzicht te geven in de ervaringen van de doelgroep met

het vinden en behouden van werk; de bekendheid van de no-riskpolis; de rol die de no-riskpolis speelt bij het vinden en behouden van werk; de kenmerken van het dienstverband en de arbeidsvoorwaarden van werknemers die vallen onder de werking van de no-riskpolis.

Er is een groot aantal doelgroepen te onderscheiden binnen de no-riskpolis. Ten behoeve van de steekproeftrekking en de overzichtelijkheid in dit rapport hebben we deze doelgroepen zoveel mogelijk samengevoegd. Ook hebben we twee specifieke groepen, die via overgangsrecht vallen onder de no-riskpolis, niet opgenomen in de steekproef.<sup>7</sup> Dit betekent dus dat we met het onderzoek uitspraken doen over een zeer groot deel van de populatie voor de no-riskpolis, maar niet de totale populatie. Bovendien is het mogelijk dat een klein deel van de steekproef (toch) niet valt onder de no-riskpolis. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en nog bij hun werkgever in dienst zijn.

De steekproef is gestratificeerd naar subgroep en werksituatie. Werkenden zijn mensen die in de peilmaand april 2017 volgens de Polisadministratie inkomsten uit dienstverband hadden. Met subgroep bedoelen we de specificatie van de juridische gronden voor de no-riskpolis (het ZW-artikel). Voor het rapport hebben we de subgroepen nader samengevoegd in hoofdgroepen. Het ministerie van SZW heeft daarbij aangegeven behoefte te hebben aan onderscheid tussen de volgende vier hoofdgroepen:

1. Mensen uit het Doelgroepregister banenafpraak (werkloos). Dit zijn vooral Wa-jongers met arbeidsvermogen en mensen uit de Participatiewet die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
2. Mensen uit het Doelgroepregister banenafpraak (werkend). Dit zijn vooral Wa-jongers met arbeidsvermogen en mensen uit de Participatiewet die niet zelfstandig het WML kunnen verdienen.
3. Mensen bij wie een WIA-claimbeoordeling is uitgevoerd (werkloos). Het gaat hier om mensen met een WGA-uitkering en 35-minners.
4. Mensen bij wie een WIA-claimbeoordeling is uitgevoerd (werkend). Het gaat hier om mensen met een WGA-uitkering en 35-minners.

In tabel 1.1 geven we de verschillende groepen in het onderzoek weer.

---

<sup>7</sup> Degenen die op 28 december 2005 de status van arbeidsgehandicapte hadden op grond van de Wet REA (zie art. 90 ZW). Degenen die volgens het UWV een structureel functionele beperking hebben en voor wier (re)-integratie de gemeente verantwoordelijk is (zie art. 52d ZW).

Tabel 1.1 Onderscheid tussen groepen no-riskpolis

Artikel ZW	Omschrijving doelgroep	Subgroep enquête	Hoofdgroep in rapport
<b>In dienst treden</b>			
29b lid 1 onder b	Degenen die na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard (dus geen recht hebben op een WIA-uitkering) en een dienstbetrekking aangaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wn 35-min met werk</li> <li>• Wn 35-min zonder werk</li> <li>• Ex-vangnet 35-min met werk</li> <li>• Ex-vangnet 35-min zonder werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WGA werkend</li> <li>• WGA werkloos</li> </ul>
29b lid 1 onder a	Degenen die recht hebben op een WIA-uitkering en een dienstbetrekking aangaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WGA 35-80 met werk</li> <li>• WGA 35-80 zonder werk</li> <li>• Vangnet 35-80</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WGA werkend</li> <li>• WGA werkloos</li> </ul>
29b lid 1 onder c	Degenen die jonger dan 18 jaar zijn, die een belemmering ondervinden bij het volgen van scholing en een dienstbetrekking aangaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overig<sup>8</sup> met werk</li> <li>• Overig zonder werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelgroepregister werkend</li> <li>• Doelgroepregister werkloos</li> </ul>
29b lid 1 onder d	Degenen die 18 jaar of ouder zijn, die een belemmering ondervinden bij het volgen van scholing, geen recht hebben op een Wajong-uitkering en een dienstbetrekking aangaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overig met werk</li> <li>• Overig zonder werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelgroepregister werkend</li> <li>• Doelgroepregister werkloos</li> </ul>
29b lid 2 onder a	Degenen die recht hebben (gehad) op een Wajong-uitkering en een dienstbetrekking aangaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wajong met werk</li> <li>• Wajong zonder werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelgroepregister werkend</li> <li>• Doelgroepregister werkloos</li> </ul>
29b lid 2 onder b	Degenen die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met een werkgever als bedoeld in art. 7 WSW.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overig met werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelgroepregister werkend</li> </ul>
29b lid 2 onder d, e, f	Degenen die vallen onder de (gehele) doelgroep van de banenafpraak, in dit geval de gemeentelijke doelgroep Participatiewet, en de doelgroep beschut werk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participatiewet met werk</li> <li>• Participatiewet zonder werk</li> <li>• Overig met werk</li> <li>• Overig zonder werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelgroepregister werkend</li> <li>• Doelgroepregister werkloos</li> </ul>
29b lid 2 onder c	Degenen die recht krijgen op een Wajong-uitkering tijdens het bestaan van een dienstbetrekking	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wajong met werk</li> <li>• Wajong zonder werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelgroepregister werkend</li> <li>• Doelgroepregister werkloos</li> </ul>
<b>In dienst blijven</b>			
29b lid 4	Degenen die recht hebben op een WIA-uitkering en hun dienstbetrekking voortzetten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WGA 35-80 met werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WGA werkend</li> </ul>

<sup>8</sup> Overig is een groep in het onderzoek die grotendeels bestaat uit VSO/Pro en WSW.

UWV heeft een steekproef getrokken van 4.923 natuurlijke personen waarvan het adres bekend is. De steekproef is getrokken uit het Doelgroepregister en uit WGA-bestanden. De steekproef is onevenredig gestratificeerd naar subgroep en werksituatie, zodat betrouwbare uitspraken per hoofdgroep mogelijk zijn. Om de kans te vergroten dat respondenten relevante uitspraken kunnen doen over hun ervaringen op de arbeidsmarkt en de rol van de no-riskpolis daarbij, zijn personen geselecteerd met arbeidsvermogen in de leeftijd van 18 tot en met 60 jaar. Binnen de WGA groep is verschil gemaakt tussen ex-vangnetters en ex-werknemers. Dit refereert aan hun positie tijdens de eerste twee ziekte-jaren voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling. Vangnetters hebben meestal geen werkgever, dus een veel kleinere kans op werk.

Personen uit de steekproef ontvingen een brief waarin zij werden uitgenodigd om naar een internetadres te gaan en daar de online vragenlijst in te vullen. De vragenlijst is ingevuld door 725 personen (15% respons). Omdat de respons in sommige subgroepen relatief hoog was en in andere subgroepen relatief laag, is de steekproef herwogen op basis van de relatieve omvang van de subgroepen in de totale populatie. Daarbij is deels gebruik gemaakt van registratiegegevens (voor subgroep) en deels gebruik gemaakt van enquêtegegevens (voor de arbeidsmarktsituatie), omdat de enquêtegegevens een actueler beeld geven van de arbeidsmarktsituatie van respondenten. Op basis van de steekproef kunnen we uitspraken doen over de totale populatie met een maximale foutenmarge<sup>9</sup> van 3,64% bij 95% betrouwbaarheid.

In tabel 1.2 zijn de steekproef-, respons- en weeggegevens weergegeven.

**Tabel 1.2** Steekproef en respons enquête doelgroepen

Subgroep en arbeidsmarktsituatie	Populatie	Steekproef	Respons	Weegfactor
1. Participatiewet <sup>10</sup> met werk	6.219	383	51	0,2903
2. Participatiewet zonder werk	21.343	378	50	1,0162
3. Wajong met werk	53.750	428	63	2,0311
4. Wajong zonder werk	74.018	429	45	3,9158
5. Overig met werk (pro/vso/etc.)	26.304	406	57	1,0986
6. Overig zonder werk (pro/vso/etc.)	7.726	398	40	0,4598
10. 35-min met werk (ex-werknemer) <sup>11</sup>	25.685	321	57	1,0727

<sup>9</sup> De foutenmarge geeft weer hoeveel procent een gevonden antwoord in de steekproef naar boven of naar beneden afwijkt ten opzichte van de totale populatie, gegeven een bepaald betrouwbaarheidsniveau.

<sup>10</sup> Dit betreft de gemeentelijke doelgroep Participatiewet die valt onder de banenafpraak.

<sup>11</sup> Ex-werknemer verwijst naar de arbeidsmarktsituatie voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling. We onderscheiden werknemers en mensen uit het Vangnet-Ziektewet.

Tabel 1.2 Steekproef en respons enquête doelgroepen (vervolg)

Subgroep en arbeidsmarktsituatie	Populatie	Steekproef	Respons	Weegfactor
11. 35-min zonder werk (ex-werknemer)	14.012	306	39	0,8553
12. WGA 35-80 met werk (ex-werknemer)	6.365	312	89	0,1703
13. WGA 35-80 zonder werk (ex-werknemer)	4.116	311	57	0,1719
14. 35-min met werk (ex-vangnet)	19.337	310	46	1,0007
15. 35-min zonder werk (ex-vangnet)	33.905	305	38	2,1241
16. WGA 35-80 met werk (ex-vangnet)	3.890	315	57	0,1625
17. WGA 35-80 zonder werk (ex-vangnet)	7.452	321	35	0,5069
<b>Totaal</b>	<b>304.122</b>	<b>4.923</b>	<b>724</b>	<b>1,0000</b>

Bron: UWV en SEO

De omvang van de hiervoor onderscheiden doelgroepen is dus:

- Mensen uit het Doelgroepregister banenafpraak (zonder werk): 135
- Mensen uit het Doelgroepregister banenafpraak (werkend): 171
- Mensen bij wie een WIA-claimbeoordeling is uitgevoerd (zonder werk): 169
- Mensen bij wie een WIA-claimbeoordeling is uitgevoerd (werkend): 249

Onderverdeeld naar wel of geen werk:

- Mensen zonder werk: 304
- Mensen met werk: 420

## 1.5.2 Enquête werkgevers

Onder een steekproef van 1.844 bedrijven met vijf of meer werkzame personen<sup>12</sup> is een online en telefonische enquête gehouden. Deze enquête is uitgevoerd in de maanden oktober-november 2017. Met deze enquête beogen we inzicht te geven in de bekendheid van en ervaringen met de no-riskpolis; de effectiviteit van de no-riskpolis op basis van percepties van werkgevers en de effectiviteit zoals vastgesteld met een vignettenanalyse.

Voor de enquête is een gestratificeerde steekproef getrokken van 10.076 vestigingen van bedrijven uit het LISA-bedrijvenregister. De steekproef is zodanig gestratificeerd naar sector en grootteklasse, dat alle groepen in voldoende aantal vertegenwoordigd zijn.

<sup>12</sup> We veronderstellen dat bedrijven met vijf of meer werkzame personen vaker mensen zullen aannemen en dus eerder ervaring zullen hebben met (de doelgroepen van) de no-riskpolis.

Tabel 1.3 Steekproef enquête werkgevers

Cluster	Hoofdingeling	5 t/m 9	10 t/m 19	20 t/m 99	100+	Totaal
1	A Landbouw, bosbouw en visserij	420	420	420	420	1680
	B Winning van delfstoffen					
	C Industrie					
	D Productie etc elektriciteit etc					
	E Winning etc water, afval etc					
2	F Bouw	450	450	450	326	1676
3	G Groot- en detailhandel, rep auto's	420	420	420	420	1680
	I Logies, maaltijden en dranken					
4	H Vervoer en opslag	420	420	420	420	1680
	J Informatie en communicatie					
5	O Overheid	420	420	420	420	1680
	P Onderwijs					
	Q Gezondheids- en welzijnszorg					
6	K Financiële instellingen	420	420	420	420	1680
	L Verhuur en handel onroerend					
	M Advies, onderzoek en spec. zak.					
	N Verhuur roerend en overig zak.					
	R Cultuur, sport en recreatie					
S Overige dienstverlening						
	<b>Totaal</b>	<b>2.550</b>	<b>2.550</b>	<b>2.550</b>	<b>2.426</b>	<b>10.076</b>

Bedrijven ontvingen een brief met het verzoek om mee te doen aan een online enquête. Uiteindelijk kon de brief succesvol bezorgd worden bij 9.477 bedrijven.<sup>13</sup> De online respons is 14,6% (1.387 bedrijven). Vervolgens is een telefonische enquête uitgevoerd om de respons in bepaalde achterblijvende sectoren en grootteklassen te verhogen. Op deze wijze hebben nog 457 bedrijven de enquête ingevuld. De totale respons komt daarmee op 1.844 bedrijven (19,5%). De netto steekproef is herwogen op basis van populatiegegevens van de relatieve verhoudingen van bedrijven naar sector en grootteklasse. De maximale foutenmarge bedraagt 2,3% bij een betrouwbaarheidsniveau van 95% wanneer het gaat om totalen.

Het type vragen dat aan de werkgevers is gesteld maakt het bijna onvermijdelijk dat hun antwoorden gekleurd worden door sociaal wenselijkheid. Het antwoord dat werkgevers liever geen werknemers met een arbeidsbeperking in dienst nemen of alleen wanneer zij vallen onder de werking van de no-riskpolis, sluit nu eenmaal niet goed aan bij de sociale norm. Daarom hebben we in de enquête ook een poging gedaan om meer zicht te krijgen op het werkelijke werving- en selectiegedrag van de werkgever via een vignettenanalyse. Een vignettenanalyse dwingt respondenten te kiezen tussen verschillende keuzemogelijkheden, in dit geval kandidaten voor een vacature, die verschillen in achtergrondkenmerken. De gemaakte keuzes door de werkgever worden vervolgens afgezet tegen

<sup>13</sup> De initiële non-respons is ontstaan omdat brieven onbestelbaar retour kwamen of omdat bedrijven minder dan vijf werkzame personen bleken te hebben.

de verschillen in achtergrondkenmerken van de kandidaten, waardoor duidelijk wordt welke invloed elk van die kenmerken heeft op de keuze van werkgevers. Op die manier kan ook de invloed van de gezondheidssituatie en de beschikking over een no-riskpolis op het selectiegedrag van werkgevers worden achterhaald.

De vignettenanalyse is geoperationaliseerd door in de enquête onder werkgevers vier keer twee verschillende hypothetische sollicitanten voor te leggen aan werkgevers met de vraag welke van de twee kandidaten zou worden aangenomen in een veelvoorkomende functie in de organisatie. Een deel van de hypothetische kandidaten heeft een arbeidsbeperking en valt onder de no-riskpolis. Op die manier wordt op een meer indirecte manier achterhaald wat het belang is van de no-riskpolis in het aannamebeleid van werkgevers in vergelijking met factoren als leeftijd, opleiding en werkervaring, en wordt sociaal wenselijk antwoordgedrag beperkt. Met netto 1.844 respondenten die ieder vier keuzes maken, zijn er 7.376 beslissingen waarop het aannamegedrag van werkgevers kan worden geanalyseerd. Dat zijn voldoende waarnemingen voor het vinden van significante effecten wanneer die er zijn.

De vignetten zijn als volgt vormgegeven:

Voor het beantwoorden van de volgende vragen, is het de bedoeling dat u een reguliere functie (geen stage, vrijwilligersfunctie en dergelijke) in gedachten neemt die veel voorkomt in uw organisatie. Vier keer krijgt u een omschrijving van twee mogelijke sollicitanten. Vervolgens wordt u gevraagd welke van deze twee kandidaten u het liefst zou aannemen voor de functie die u in gedachten heeft genomen.

[Vignet 1]

De **eerste** sollicitant:

- is #invullen leeftijd uit database# jaar oud,
- heeft #invullen opleiding uit database#,
- heeft #invullen werkervaring en arbeidsstatus uit database# en
- heeft #invullen arbeidsbeperking en no-riskpolis uit database#.

De **tweede** sollicitant:

- is #invullen leeftijd uit database# jaar oud,
- heeft #invullen opleiding uit database#,
- heeft #invullen werkervaring en arbeidsstatus uit database# en
- heeft #invullen arbeidsbeperking en no-riskpolis uit database#.

Welke van deze twee kandidaten zou u het liefst aannemen voor de functie die u in gedachten heeft genomen?

- Kandidaat 1
- Kandidaat 2



De mogelijke sollicitanten zijn samengesteld uit de volgende attributen:

- Leeftijd
  - 27 jaar
  - 37 jaar
  - 42 jaar
  - 52 jaar
- Opleiding
  - Heeft de juiste opleiding voor de functie
  - Heeft het juiste opleidingsniveau, maar in een andere opleidingsrichting
  - Heeft een lager opleidingsniveau dan gewenst, maar in de juiste opleidingsrichting
- Werkervaring en arbeidsstatus
  - Heeft momenteel betaald werk en relevante werkervaring
  - Heeft momenteel betaald werk, maar geen relevante werkervaring
  - Heeft sinds 3 maanden geen betaald werk meer, maar wel relevante werkervaring
  - Heeft al meer dan een jaar geen betaald werk meer, maar wel relevante werkervaring
- Arbeidsbeperking en verzekering
  - Sollicitant heeft geen aanwijzingen voor enige arbeidsbeperking
  - Sollicitant heeft een arbeidsbeperking én bij ziekte wordt de loondoorbetaling gecompenseerd door UWV (no-riskpolis)
  - Sollicitant heeft een arbeidsbeperking

### 1.5.3 Interviews doelgroepen en werkgevers

Uit de respondenten van de enquête onder de doelgroepen zijn twaalf mensen met werk geselecteerd die bereid waren om deel te nemen aan een verdiepend interview. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen werknemers met en zonder uitkering en tussen situaties waarbij het ging om in dienst nemen en in dienst houden. Met deze mensen is een face-to-face interview uitgevoerd. De interviews geven inkleuring aan de kwantitatieve resultaten uit de enquêtes en geven een verdiepend beeld van de context waarin de no-riskpolis al dan niet effectief kan zijn.

Aan de respondenten is gevraagd of zij ook hun werkgever wilden benaderen, zodat ook het perspectief van werkgevers gegeven kon worden. Uiteindelijk is met zes werkgevers een face-to-face interview uitgevoerd. In de andere zes gevallen is het niet gelukt om de werkgever te spreken. Dat komt doordat de werknemer al weer uit dienst was (één geval), de werknemers liever niet wilden dat de werkgever werd benaderd (twee gevallen) of de werkgevers geen tijd hadden of niet bereikt konden worden (drie gevallen).

Om een robuuster kwalitatief beeld van de no-riskpolis vanuit werkgeversperspectief te verkrijgen, hebben we ter aanvulling veertien interviewverslagen uit een ander onderzoek geanalyseerd. Het gaat hier om verslagen van interviews met werkgevers over onder

meer het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de rol van overheidsinstrumenten daarbij, waaronder de no-riskpolis. Deze interviews zijn gehouden in het kader van het lopende onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW naar de effectiviteit van loonkostensubsidie en loondispensatie.

#### 1.5.4 Interviews stakeholders

Ter voorbereiding op de dataverzameling – en gedeeltelijk na afloop van de dataverzameling – hebben we enkele stakeholders benaderd voor een interview over de no-riskpolis. De meeste stakeholders gaven aan dat zij geen specifieke informatie konden geven over ervaringen, bekendheid, uitvoering of effectiviteit van de no-riskpolis. Sommige stakeholders vonden een interview daarom niet zinvol en zouden liever hun mening geven over het rapport. In de uitgevoerde interviews zijn vooral opinies over de no-riskpolis en enkele verbeter suggesties aan bod gekomen. Tevens zijn in deze interviews de globale onderzoeksresultaten ter toetsing voorgelegd. De interviews hebben geen empirische resultaten opgeleverd die gebruikt kunnen worden bij het beantwoorden of duiden van de onderzoeksvragen. De resultaten van de interviews zijn niet meegenomen in dit rapport. Het kan zinvol zijn de onderzoeksresultaten met stakeholders te bespreken na publicatie van het rapport.

#### 1.5.5 Beperkingen van en kanttekeningen bij het onderzoek

Met de gekozen methoden (enquêtes en interviews) kunnen we inzicht geven in de bekendheid van de no-riskpolis en de mate waarin en omstandigheden waaronder deze de werkgever over de streep trekt bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. De gekozen methoden kennen ook beperkingen. De belangrijkste zijn non-respons, geheugeneffecten<sup>14</sup> en sociale wenselijkheid. Mogelijk zijn de respondenten op bepaalde kenmerken geen precieze afspiegeling van de populatie, een veelvoorkomende beperking van enquêteonderzoek (non-respons), mogelijk weten respondenten niet precies welk antwoord zij moeten geven op een vraag omdat ze het antwoord niet meer weten (geheugeneffecten) of geven respondenten antwoorden die de werkelijkheid 'mooier' voorstellen (sociale wenselijkheid).

Deze beperkingen hebben wij zoveel mogelijk proberen te voorkomen door heldere vragen te stellen, door te kiezen voor een vignettenanalyse en door de resultaten te wegen.

---

<sup>14</sup> Respondenten weten niet (meer) wat het antwoord op een vraag is, maar geven mogelijk toch een (verkeerd) antwoord.

Met de gekozen methoden kunnen we onderbouwen en plausibel maken of de no-riskpolis werkgevers over de streek trekt, maar geen 'hard' causaal bewijs leveren over de effectiviteit van de no-riskpolis.

In de volgende hoofdstukken staan in de tabellen aantallen (n) en percentages genoemd. Door de eerder genoemde weging kunnen de aantallen en percentages niet worden gebruikt om te herleiden hoeveel respondenten een bepaald antwoord hebben gegeven. Als gevolg van de weging telt een respondent namelijk meestal niet voor 1, maar voor (bijvoorbeeld) 1,2 of 0,9.

## 1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de kenmerken van de doelgroepen voor de no-riskpolis. In hoofdstuk 3 gaan we in op de rol van de no-riskpolis bij het vinden van werk, zowel vanuit het perspectief van mensen uit de doelgroep als vanuit het perspectief van werkgevers. Hoofdstuk 4 bevat een analyse van de effectiviteit van de no-riskpolis vanuit het perspectief van werknemers en werkgevers en op basis van de vignettenanalyse. In hoofdstuk 5 beantwoorden we de onderzoeksvragen.



## 2 Kenmerken doelgroepen no-riskpolis

In dit hoofdstuk kijken we naar de kenmerken van de doelgroepen van de no-riskpolis. We gaan in op persoonskenmerken (2.1), beperkingen en gezondheidsklachten (2.2) en de arbeidsmarktsituatie (2.3). Ter vergelijking wordt ook gekeken naar de kenmerken van werknemers met een no-riskpolis volgens werkgevers (2.4). In dit hoofdstuk beantwoorden we onderzoeksvraag 3.

### 2.1 Persoonskenmerken doelgroepen

De gemiddelde leeftijd van de respondenten uit de doelgroepen is 43 jaar. De grootste groep valt in de leeftijdscategorie 50 tot 60 jaar (zie [tabel 2.1](#)). Mensen uit het Doelgroepregister zijn significant jonger dan mensen uit de WGA-doelgroep. De verhouding man-vrouw is ongeveer gelijk (48% is vrouw).

#### Leeswijzer tabellen

In de tabellen worden de percentages tussen groepen steeds met elkaar vergeleken. Indien het verschil in percentage tussen de groep en het totaal significant is, is dit weergegeven met een \* (significant bij 95% betrouwbaarheid) of met \*\* (bij 99% betrouwbaarheid). Niet significante verschillen zijn weergegeven met 'ns'.

Respondenten zijn vaak lager opgeleid (42% heeft ten hoogste een VMBO-opleiding afgerond) of middelbaar opgeleid (27% heeft een opleiding op mbo-niveau afgerond) (zie [tabel 2.2](#)). Werkende mensen uit het Doelgroepregister hebben significant vaker een opleiding op het Praktijkonderwijs of LBO gevolgd. Een vijfde (20%) van alle respondenten heeft een opleiding op het Voortgezet Speciaal Onderwijs gevolgd (niet in tabel opgenomen). Dat zijn significant vaker werkenden uit het Doelgroepregister.

Tabel 2.1 Leeftijd in categorieën

	DGR werkloos	sign	DGR werk	sign	WIA-claim werkloos	sign	WIA-claim werk	sign	Totaal
18-29 jaar	34%	**	33%	**	2%	**	3%	**	22%
30-39 jaar	16%	ns	22%	ns	15%	ns	20%	ns	18%
40-49 jaar	16%	ns	17%	ns	22%	ns	20%	ns	18%
50-59 jaar	32%	ns	24%	**	53%	**	52%	**	38%
60+ jaar	2%	ns	4%	ns	8%	ns	5%	ns	4%
Gem. leef- tijd	39,8	**	38,2	**	49,7	**	48,8	**	42,9
N	135		171		169		249		724

Bron: Enquête doelgroepen

Tabel 2.2 Opleidingsniveau hoogst afgeronde opleiding

	DGR werkloos	sign	DGR werk	sign	WIA-claim werkloos	sign	WIA-claim werk	sign	Totaal
Geen opleiding	4%	ns	3%	ns	4%	ns	1%	ns	3%
Basisschool/la- gere school	18%	**	6%	ns	9%	ns	4%	*	10%
Pro	8%	ns	13%	**	0%	**	4%	ns	7%
LBO	10%	ns	5%	**	20%	**	16%	ns	12%
Vmbo/Vbo	15%	ns	11%	ns	6%	ns	5%	ns	10%
Vmbo-t	6%	ns	6%	ns	5%	ns	7%	ns	6%
Mbo	20%	ns	32%	ns	31%	ns	25%	ns	27%
Havo/vwo/gym- nasium	7%	ns	8%	ns	10%	ns	9%	ns	8%
HBO	8%	*	13%	ns	13%	ns	24%	**	13%
Universiteit	4%	ns	3%	ns	2%	ns	5%	ns	4%
N	135		171		169		249		724

Bron: Enquête doelgroepen

## 2.2 Arbeidsbeperkingen

Op de vraag welke beperkingen of klachten mensen ondervinden, geeft 44% aan een beperking te hebben en 41% gezondheidsklachten te ervaren (zie tabel 2.3). Mensen uit het Doelgroepregister hebben significant vaker een beperking en mensen bij wie een WIA-claimbeoordeling is uitgevoerd ervaren significant vaker gezondheidsklachten. Minder dan een op de zes respondenten (15%) ervaart nu geen gezondheidsklachten (zie tabel 2.3).<sup>15</sup> Ook deze mensen kunnen onder de doelgroep van de no-riskpolis vallen, omdat de no-riskpolis zeker vijf jaar geldt vanaf de start van het dienstverband of toekenning van een WIA-uitkering.

<sup>15</sup> Het gaat om mensen die noch nu, noch in de afgelopen drie jaar gezondheidsklachten hadden (10%) inclusief mensen die in de afgelopen drie jaar geen gezondheidsklachten hadden en nu ook niet (5%).

De meest genoemde beperkingen zijn psychisch (59%, denk hierbij aan ADHD of autisme) of lichamelijk (41%) van aard (zie tabel 2.4). Veel voorkomende gezondheidsklachten zijn klachten aan botten, gewrichten, spieren of steunweefsel (62%) en psychische klachten zoals burn-out en depressiviteit (48%) (zie tabel 2.5). Onder 'anders' (29%) zijn klachten genoemd zoals diabetes, chronische vermoeidheid, longziekten en klachten aan slokdarm, maag en darmen.

Volgens iets meer dan een vijfde van de respondenten (22%) zijn de beperking of gezondheidsklachten zichtbaar voor anderen (niet in tabel opgenomen). Bijna driekwart van de respondenten (73%) praat 'heel makkelijk' of een 'beetje makkelijk' over de beperking of gezondheidsklachten.

Tabel 2.3 Beperking of gezondheidsklachten

	DGR werk- loos	sign	DGR werk	sign	WIA- claim werk- loos	sign	WIA- claim werk	sign	Totaal
Beperking	52%	*	64%	**	21%	**	23%	**	44%
Momenteel ge- zondheidsklachten	41%	ns	23%	**	70%	**	39%	ns	41%
Gezondheidsklach- ten in afgelopen 3 jaar	4%	ns	2%	ns	2%	ns	13%	**	5%
Geen	3%	**	11%	ns	7%	ns	25%	**	10%
N	135		171		169		249		724

Bron: Enquête doelgroepen. De vraag luidde respectievelijk 'Heeft u sinds uw geboorte een beperking of heeft u een beperking gekregen voordat u 18 jaar werd of tijdens uw studie?' en 'Heeft u op dit moment/in de afgelopen drie jaar gezondheidsklachten (gehad) die u belemmeren bij het verrichten van betaald werk?'

Tabel 2.4 Indien beperking: wat voor een soort beperking?

	DGR werk- loos	sign	DGR werk	sign	WIA- claim werk- loos	sign	WIA- claim werk	sign	Totaal
Lichamelijk	49%	ns	35%	ns	21%	ns	57%	ns	41%
Verstandelijk	24%	ns	31%	ns	19%	ns	17%	ns	26%
Psychisch	63%	ns	54%	ns	76%	ns	44%	ns	59%
Anders	1%	ns	0%	ns	0%	ns	0%	ns	0%
N	62		98		31		52		243

Bron: Enquête doelgroepen. NB. Meer antwoorden mogelijk.

Tabel 2.4 Indien gezondheidsklachten: wat voor een soort gezondheidsklachten?

	DGR werk- loos	sign	DGR werk	sign	WIA- claim werk- loos	sign	WIA- claim werk	sign	Totaal
Klachten aan bot- ten, gewrichten, spieren of steun- weefsel	57%	ns	58%	ns	79%	**	48%	*	62%
Psychische klachten	54%	ns	42%	ns	55%	ns	34%	*	48%
Goed- of kwaadaar- dige gezwellen	2%	ns	1%	ns	8%	*	2%	ns	4%
Klachten i.v.m. zwangerschap of bevalling	0%	ns	1%	ns	3%	ns	0%	ns	1%
Hart- en vaatziekten	21%	ns	9%	ns	18%	ns	21%	ns	18%
Andere klachten	31%	ns	21%	ns	29%	ns	33%	ns	29%
N	67		49		126		151		393

Bron: Enquête doelgroepen. NB. Meer antwoorden mogelijk.

## 2.3 Arbeidsmarktsituatie

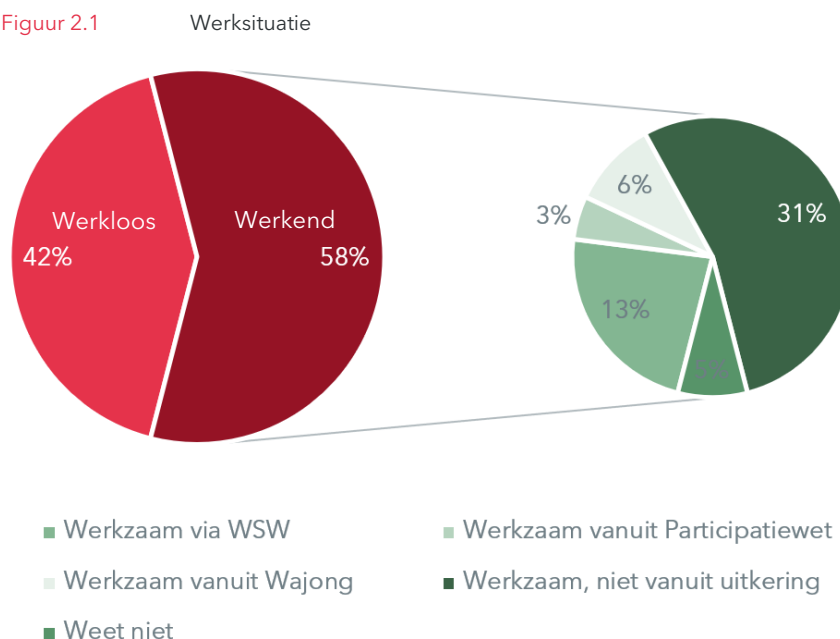
### 2.3.1 Werk en uitkering

De meerderheid van de respondenten (58%) werkt ten tijde van de enquête (zomer 2017). Daarvan werkt de meerderheid (83%) naar eigen zeggen als werknemer. De rest werkt als vrijwilliger (11%) of ondernemer (6%) (niet in tabel opgenomen). De overige 42% van de doelgroepen werkt niet.

Nadere bestudering van de antwoorden van respondenten leert dat relatief veel respondenten die zeggen te werken als werknemer, werkzaam zijn naast de uitkering (zie [figuur 2.1](#)). Van de werkende respondenten is een relatief groot deel werkzaam via de WSW (13% van alle respondenten) of vanuit de Wajong (6% van alle respondenten). Mensen uit het Doelgroepregister zijn significant vaker met de uitkering aan het werk. De overige respondenten werken niet met een uitkering (31% van alle respondenten).



Figuur 2.1



Bron: Enquête doelgroepen.

De meeste respondenten (69%) ontvangen een uitkering. Het meest genoemd zijn een WIA-uitkering (38%) of een Wajong-uitkering (28%) (zie tabel 2.5).

Tabel 2.5 Soort uitkering

	DGR werkloos	sign	DGR werk	sign	WIA-claim werkloos	sign	WIA-claim werk	sign	Totaal
Wajong	33%	ns	52%	**	8%	**	8%	**	28%
WIA (WGA of IVA) of WAO	25%	**	38%	ns	44%	ns	70%	**	38%
Bijstand (Participatiewet)	34%	*	11%	**	32%	ns	9%	**	25%
WW	10%	ns	2%	ns	6%	ns	12%	ns	8%
Ziektewet	3%	ns	2%	ns	16%	**	3%	ns	6%
Anders	2%	ns	0%	ns	0%	ns	8%	**	2%
Weet niet	2%	ns	0%	ns	2%	ns	0%	ns	1%
N	135		171		169		249		489

Bron: Enquête doelgroepen. NB. Meer antwoorden mogelijk.

### 2.3.2 Contractvorm en baanduur

Werkende respondenten hebben in de meeste gevallen (60%) een vast contract (zie tabel 2.6). Een deel hiervan had al een vast contract voordat de no-riskpolis van toepassing werd, omdat zij 'ziek in dienst' zijn geweest. Het percentage vaste contracten binnen de doelgroep ligt lager dan in de totale werkende beroepsbevolking (73%).<sup>16</sup> Een op de vijf respondenten (20%) heeft een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en eenzelfde aantal heeft een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract. Een deel van

<sup>16</sup> CBS, Statline.

de respondenten (14%) is werkzaam als uitzendkracht, oproepkracht of invalkracht (zie [tabel 2.7](#)). Een vergelijkbaar percentage (16%) is door de werkgever gedetacheerd naar één of meer andere bedrijven (zie [tabel 2.8](#)).

Werkende respondenten zijn relatief vaak ofwel korter dan twee jaar in dienst (38%) ofwel tien jaar of meer in dienst (29%) (zie [tabel 2.9](#)).

**Tabel 2.6** Type contract (1)

	DGR met uitkering	sign	DGR zonder uitkering	sign	WIA-claim met uitkering	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknemers
Vast contract	49%	*	61%	ns	61%	ns	72%	*	60%
Tijdelijk met uitzicht op vast	28%	*	18%	ns	11%	ns	17%	ns	20%
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	23%	ns	20%	ns	28%	ns	11%	ns	20%
Onbekend	0%	ns	1%	ns	0%	ns	0%	ns	0%
N	71		91		139		90		391

Bron: Enquête doelgroepen.

**Tabel 2.7** Type contract (2)

	DGR met uitkering	sign	DGR zonder uitkering	sign	WIA-claim met uitkering	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknemers
Als oproepkracht	4%	ns	3%	ns	12%	*	5%	ns	5%
Als invalkracht	2%	ns	0%	ns	2%	ns	0%	ns	1%
Als uitzendkracht	10%	ns	7%	ns	4%	ns	9%	ns	8%
Geen van bovenstaande	83%	ns	89%	ns	82%	ns	86%	ns	85%
Onbekend	1%	ns	1%	ns	0%	ns	0%	ns	1%
N	71		91		139		90		391

Bron: Enquête doelgroepen.

**Tabel 2.8** Sprake van detachering

	DGR met uitkering	sign	DGR zonder uitkering	sign	WIA-claim met uitkering	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknemers
Ja	19%	ns	21%	ns	6%	ns	11%	ns	16%
Nee	81%	ns	79%	ns	94%	ns	89%	ns	84%
N	71		91		139		90		391

Bron: Enquête doelgroepen.

Tabel 2.9 Aantal maanden in dienst

	DGR met uitkering	sign	DGR zonder uitkering	sign	WIA-claim met uitkering	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknemers
Minder dan 6 maanden	19%	ns	12%	ns	16%	ns	9%	ns	14%
6 maanden tot 2 jaar	27%	ns	25%	ns	22%	ns	19%	ns	24%
2 tot 5 jaar	20%	ns	17%	ns	24%	ns	18%	ns	19%
5 tot 10 jaar	13%	ns	15%	ns	13%	ns	13%	ns	14%
10 jaar of meer	21%	ns	31%	ns	25%	ns	41%	ns	29%
N	71		91		139		90		391

Bron: Enquête doelgroepen.

### 2.3.3 Contracturen en netto maandinkomen

De overgrote meerderheid (89%) is voor een vast aantal uren per week in dienst (tabel 2.9). Gemiddeld werken respondenten 27 uur per week (zie tabel 2.10). Respondenten met een uitkering werken significant minder uren per week dan respondenten zonder uitkering. Werknemers die langer dan twee jaar in dienst zijn bij hun huidige werkgever hebben significant meer contracturen per week, gemiddeld zes uur meer dan degenen die korter dan twee jaar in dienst zijn (dit aantal uren verschilt tussen de subgroepen van 3,35 tot 7,03 uur).

Het persoonlijke netto maandinkomen ligt bij de meerderheid (89%) van de respondenten onder de 2.000 euro (zie tabel 2.11). Dit is lager dan het netto modale maandinkomen in Nederland (circa 2.150 euro).

Tabel 2.9 Sprake van vast aantal uren per week

	DGR met uitkering	sign	DGR zonder uitkering	sign	WIA-claim met uitkering	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknemers
Ja	91%	ns	89%	ns	80%	*	94%	ns	89%
Nee	9%	ns	10%	ns	20%	*	6%	ns	10%
Weet niet	0%	ns	1%	ns	0%	ns	0%	ns	1%
N	71		91		139		90		391

Bron: Enquête doelgroepen.

Tabel 2.10 Aantal contracturen per week indien vast aantal uren per week

	DGR met uitkering	sign	DGR zonder uitkering	sign	WIA-claim met uitkering	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknemers
1 t/m 11 uur	10%	ns	4%	ns	12%	ns	2%	ns	7%
12 t/m 20 uur	45%	**	9%	**	47%	**	15%	**	27%
21 t/m 29 uur	24%	ns	13%	ns	14%	ns	19%	ns	18%
30 t/m 34 uur	6%	*	27%	**	7%	ns	16%	ns	15%
35 uur of meer	11%	**	44%	**	10%	**	36%	ns	27%
Weet niet	4%	ns	3%	ns	10%	ns	12%	ns	6%
Gemiddeld aantal contracturen	21,68	**	31,49	**	20,14	**	30,63	**	26,50
N	64		78		120		85		347

Bron: Enquête doelgroepen.

Tabel 2.11 Netto maandinkomen

	DGR met uitkering	sign	DGR zonder uitkering	sign	WIA-claim met uitkering	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknemers
€ 0 - € 749	26%	ns	16%	ns	32%	*	10%	*	20%
€ 750 - € 1.499	57%	ns	44%	ns	43%	ns	38%	ns	47%
€ 1.500 - € 1.999	10%	**	31%	*	12%	ns	33%	*	22%
€ 2.000 - € 2.499	2%	ns	4%	ns	9%	ns	11%	ns	6%
€ 2.500 - € 2.999	1%	ns	1%	ns	0%	ns	2%	ns	1%
€ 3.000 - € 3.499	0%	ns	0%	ns	0%	ns	2%	ns	0%
Meer dan € 3.500	0%	ns	0%	ns	0%	ns	3%	*	1%
Weet niet	4%	ns	4%	ns	4%	ns	1%	ns	3%
N	70		91		139		90		390

Bron: Enquête doelgroepen.

## 2.4 Persoonskenmerken werknemers bij werkgevers

In de enquête afgenomen onder werkgevers is gevraagd naar persoonskenmerken van de sollicitanten en werknemers die betrokken waren bij de meest recente ervaring met de no-riskpolis van werkgevers. Deze kenmerken kunnen worden vergeleken met die van de respondenten van de doelgroepenenquête om te kijken of beide groepen enigszins

met elkaar overeenkomen. In de werkgeversenquête is de verhouding man-vrouw bijvoorbeeld iets schever (43% is vrouw) dan in de doelgroepenenquête (48% is vrouw). Opvallend is het relatief grote aandeel vrouwen (53%) binnen de groep werknemers met een no-riskpolis dat door de werkgever in dienst is gehouden (niet in een tabel).

De leeftijdsverdeling tussen beide enquêtes is ook vergelijkbaar, al is het aandeel jongeren (tot 30 jaar) wat groter in de werkgeversenquête (32% versus 22%) en het aandeel ouderen (vanaf 50 jaar) wat kleiner (32% versus 42%), zie [tabel 2.12](#). Uiteraard zijn sollicitanten relatief jong en zittende werknemers relatief oud.

**Tabel 2.12** Leeftijd sollicitanten en werknemers in categorieën

	Sollicitant aan- genomen	Sollicitant niet aan- genomen	Werkne- mer in dienst ge- houden	Werknemer niet in dienst gehouden	Totaal
18-29 jaar	41%	55%	14%	10%	32%
30-39 jaar	18%	15%	18%	10%	17%
40-49 jaar	16%	24%	19%	45%	19%
50-59 jaar	22%	6%	38%	22%	26%
60+ jaar	3%	0%	12%	12%	6%
N	255	28	127	15	425

Bron: Enquête werkgevers.

De verdeling over lager, middelbaar en hoger opgeleiden is ook vergelijkbaar tussen beide enquêtes, al is het aandeel middelbaar opgeleiden wel dominanter in de werkgeversenquête ([tabel 2.13](#)).

**Tabel 2.13** Opleidingsniveau hoogst afgeronde opleiding bij sollicitanten en werknemers

	Sollicitant aan- genomen	Sollicitant niet aan- genomen	Werkne- mer in dienst ge- houden	Werknemer niet in dienst gehouden	Totaal
Geen opleiding	25%	29%	8%	11%	20%
Vmbo / LBO	23%	13%	18%	18%	21%
Mbo	44%	35%	45%	67%	44%
HBO	8%	18%	23%	3%	13%
Universiteit	1%	4%	0%	0%	1%
Onbekend	1%	1%	5%	0%	2%
N	310	40	142	20	512

Bron: Enquête werkgevers.

Bij de werknemers uit de werkgeversenquête gaat het in veel minder gevallen om psychische beperkingen dan in de doelgroepenenquête (28% versus 59%), zie [tabel 2.14](#). Hetzelfde geldt voor verstandelijke beperkingen (19% versus 26%). Daar staat een groter aandeel lichamelijke beperkingen (47% versus 41%) en niet eenduidig te benoemen beperkingen tegenover (14% versus 0%).

Tabel 2.14 Soort beperking sollicitanten en werknemers

	Sollicitant aan- genomen	Sollicitant niet aan- genomen	Werkne- mer in dienst ge- houden	Werknemer niet in dienst gehouden	Totaal
Lichamelijk	41%	41%	61%	63%	47%
Verstandelijk	25%	12%	7%	11%	19%
Psychisch	29%	35%	25%	18%	28%
Anders	2%	21%	10%	17%	6%
Onbekend	11%	3%	4%	3%	8%
N	311	41	142	20	514

Bron: Enquête werkgevers. NB. Meerdere antwoorden mogelijk.

De uitkering die het meest voorkomt bij sollicitanten waarbij werkgevers te maken hebben gekregen met de no-riskpolis is de Wajong-uitkering (tabel 2.15). Bij zittende werknemers is dat de WIA-uitkering. Dit volgt hetzelfde patroon als uit de doelgroepen-enquête naar voren kwam. Werkgevers hebben wel minder te maken met mensen die in de Bijstand zitten. Tegelijkertijd weten werkgevers in een vijfde van alle gevallen (19%) niet wat voor uitkering de sollicitant of werknemer heeft.

Tabel 2.15 Soort uitkering bij sollicitanten en werknemers

	Sollicitant aan- genomen	Sollicitant niet aan- genomen	Werkne- mer in dienst ge- houden	Werknemer niet in dienst gehouden	Totaal
Wajong	41%	51%	16%	19%	35%
WIA	20%	2%	39%	21%	23%
WGA-35%-min	7%	13%	16%	0%	9%
Bijstand (Participatiewet)	3%	12%	5%	1%	4%
WSW-detachering	5%	0%	1%	9%	4%
Belemmering scholing / speciaal onderwijs	4%	6%	4%	0%	4%
Anders	1%	0%	0%	0%	1%
Weet niet	17%	15%	20%	50%	19%
N	248	27	90	13	378

Bron: Enquête werkgevers.

## 3 Rol no-riskpolis bij vinden van werk

In dit hoofdstuk gaan we in op de rol van de no-riskpolis bij het vinden van werk. Daarbij komt aan bod of de no-riskpolis bekend is en of deze onderwerp is van gesprek tussen werkgever en mensen uit de doelgroep. Centraal staan de onderzoeksvragen 1-2 en 4-6.

### 3.1 De context van de no-riskpolis

Werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, kunnen aanspraak maken op ondersteuning. De overheid heeft verschillende instrumenten geïntroduceerd die de risico's voor werkgevers beperken en hen ondersteunen bij het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. Naast de no-riskpolis zijn dat onder meer loonkostensubsidie en loondispensatie, jobcoaching, proefplaatsing en werkplekaanpassingen.

Ook mensen met een arbeidsbeperking kunnen ondersteuning ontvangen bij het vinden en behouden van werk. De gemeente of UWV begeleidt werkzoekenden naar werk, al dan niet in samenwerking met bijvoorbeeld een SW-bedrijf, een re-integratiebedrijf of een uitzendbureau (vanaf hier: de ondersteunende organisatie). De bedrijfsarts of arbo-dienst kan een rol vervullen bij het begeleiden en re-integreren van zieke werknemers uit de doelgroep.

De ondersteuning voor mensen uit het Doelgroepregister is meestal anders dan voor mensen die een WIA-claimbeoordeling hebben gehad. Mensen uit het Doelgroepregister worden doorgaans intensiever begeleid door een ondersteunende organisatie en de werkgever kan vaker aanspraak maken op een compleet 'pakket' instrumenten waartoe ook proefplaatsing, werkplekaanpassing, loonkostensubsidie of loondispensatie en een jobcoach behoren. Ter illustratie: uit de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2016 blijkt dat 54% van de Wajongers in 2015 werkt met één of meer vormen van ondersteuning, terwijl dit geldt voor 2% van de werkende WGA'ers en 3% van de werkende WGA'ers met een Ziektewetvangnet-achtergrond.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2016. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking. UWV: Amsterdam.

In de volgende paragrafen beschrijven we welke rol de no-riskpolis speelt bij het vinden van werk. Daarbij kijken we naar verschillen tussen werkenden en niet-werkenden en tussen mensen uit het Doelgroepregister en mensen die een WIA-claimbeoordeling hebben gehad.

### 3.2 Bekendheid no-riskpolis bij de doelgroepen

Mensen uit de doelgroepen van de no-riskpolis zijn een potentiële informatiebron voor werkgevers. Zij kunnen de werkgever desgevraagd of uit eigen beweging wijzen op de no-riskpolis. Een relevante vraag is daarom of mensen uit de doelgroep weten dat de no-riskpolis op hen van toepassing is en zo ja, hoe zij dat weten. Het gaat hierbij dus om de algemene bekendheid van de no-riskpolis bij de doelgroepen, niet over de bekendheid van de no-riskpolis in een specifieke situatie (zie hiervoor 3.4).

Uit de enquête onder de doelgroep blijkt dat de no-riskpolis daar relatief onbekend is. Iets meer dan de helft (56%) van de doelgroep van de no-riskpolis weet niet dat zij tot de doelgroep behoort (tabel 3.1). Bijna een derde (29%) denkt niet tot de doelgroep te horen.<sup>18</sup> Deze mensen kunnen zelf dus geen adequate informatie aan de werkgever verstrekken. Ongeveer een zesde (16%) weet wel dat zij tot de doelgroep van de no-riskpolis behoren. Dit percentage is 21% bij werkenden en 13% bij niet-werkenden.

Tabel 3.1 Bekendheid no-riskpolis bij doelgroepen

	DGR werkloos	sign	DGR werk	sign	WIA-claim werkloos	sign	WIA-claim werk	sign	Totaal
Ja	11%	*	25%	**	16%	ns	15%	ns	16%
Nee	23%	ns	24%	ns	39%	*	40%	*	29%
Weet niet	66%	**	52%	ns	45%	*	45%	*	56%
N	135		171		169		249		724

Bron: Enquête doelgroepen. De vraag luidde, na een toelichting op de no-riskpolis: 'Valt u zelf onder zo'n no-riskpolis?'

Werkenden uit het Doelgroepregister weten significant vaker dat zij tot de doelgroep voor de no-riskpolis behoren. Werklozen uit het Doelgroepregister weten significant vaker *niet* of zij tot de doelgroep voor de no-riskpolis behoren. De WIA-claimbeoordeelde denken significant vaker dat zij niet tot de doelgroep behoren.

Hoe weten mensen dat zij tot de doelgroep behoren? Het vaakst is UWV (40%) de bron. De no-riskpolis wordt kort genoemd in de correspondentie van UWV met mensen uit de

<sup>18</sup> Mogelijk hebben sommige mensen hierin gelijk, omdat niet iedereen uit de WGA-doelgroep recht heeft op de no-riskpolis.



doelgroep. Uit de interviews blijkt dat mensen ook mondeling door UWV worden geïnformeerd over instrumenten zoals de no-riskpolis. Daarnaast hebben relatief veel mensen zelf iets gelezen over de no-riskpolis (25%). De gemeente wordt betrekkelijk weinig genoemd als bron (2%). Opvallend is dat iets meer dan een tiende van de doelgroep (13%) via de werkgever gehoord heeft over de no-riskpolis (tabel 3.2).

**Tabel 3.2** Bron van informatie over no-riskpolis bij doelgroepen die ermee bekend zijn ('Hoe heeft u gehoord van de no-riskpolis?')

	DGR werkloos	sign	DGR werk	sign	WIA-claim werkloos	sign	WIA-claim werk	sign	Totaal
Zelf iets over gelezen	17%	ns	32%	ns	5%	*	42%	ns	25%
Via UWV	26%	ns	39%	ns	59%	ns	41%	ns	40%
Via gemeente	3%	ns	3%	ns	0%	ns	1%	ns	2%
Via re-integratiebedrijf	34%	ns	15%	ns	21%	ns	13%	ns	20%
Via SW-bedrijf	11%	ns	14%	ns	10%	ns	6%	ns	11%
Via werkgever	15%	ns	12%	ns	14%	ns	14%	ns	13%
Via andere organisatie	9%	ns	3%	ns	2%	ns	0%	ns	4%
Anders	15%	ns	0%	ns	10%	ns	5%	ns	6%
Weet niet meer	15%	ns	15%	ns	5%	ns	12%	ns	12%
N	15		48		30		49		142

Bron: Enquête doelgroepen.

### 3.3 Vinden van werk: de rol van de ondersteunende organisatie

Bij het onderzoeken van de rol van de no-riskpolis bij het vinden van werk is het eerst van belang vast te stellen hoe mensen uit de doelgroep een baan vinden. Wanneer mensen uit de doelgroep bijvoorbeeld in het kader van de banenafpraak worden ondersteund bij het vinden van werk, dan zijn de arbeidsbeperking van de werkzoekende en de toepasbaarheid van de no-riskpolis wellicht vaak bekend. Bij mensen die zelfstandig werk zoeken en liever niet willen dat de werkgever weet dat zij een arbeidsbeperking hebben, zijn de arbeidsbeperking van de werkzoekende en de toepasbaarheid van de no-riskpolis misschien minder vaak bekend.

Meer dan de helft van de werknemers (59%) heeft ondersteuning gehad bij het vinden van hun huidige baan. Iets meer dan een derde van de werknemers (35%) is ook via een ondersteunende organisatie in contact gekomen met de werkgever (zie tabel 3.3). Mensen uit het Doelgroepregister zijn significant vaker via een ondersteunende organisatie in contact gekomen met hun huidige werkgever (zie tabel 3.3). De WIA-claimbeoordeelden vinden vaker zonder een ondersteunende organisatie werk.

**Tabel 3.3** Wijze waarop werknemers met hun huidige werkgever in contact zijn gekomen ('Hoe bent u in contact gekomen met uw huidige werkgever?')

	DGR met uitkering	sign	DGR zonder uitkering	sign	WIA-claim met uitkering	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknemers
Advertentie/vacature	16%	ns	25%	ns	24%	ns	31%	ns	23%
Via ondersteunende organisatie	46%	*	41%	ns	22%	*	19%	**	35%
Via stage	4%	ns	12%	ns	4%	ns	7%	ns	7%
Via eigen netwerk	19%	ns	14%	ns	23%	ns	20%	ns	18%
Ben benaderd door bedrijf	4%	ns	4%	ns	9%	ns	11%	ns	6%
Open sollicitatie	8%	ns	13%	ns	8%	ns	5%	ns	9%
Anders	10%	ns	1%	**	20%	*	14%	ns	10%
N	71		91		139		90		391

Bron: Enquête doelgroepen. NB: meerdere antwoorden mogelijk

### Box 3.1 Illustratie rol ondersteunende organisatie

Uit de interviews blijkt dat de ondersteunende organisatie een belangrijk rol speelt bij mensen uit het Doelgroepregister. Een medewerker van een ondersteunende organisatie ging bijvoorbeeld mee naar het sollicitatiegesprek of de werknemer werd vanaf de eerste werkdag door een jobcoach begeleid. In deze gevallen had de werkgever vaak expliciet binnen het Doelgroepregister geworven en was de werkgever zelf of via de ondersteunende organisatie (globaal) op de hoogte gekomen van de situatie van de werknemer en de bijkomende instrumenten.

## 3.4 Vinden van werk: de rol van de arbeidsbeperking en van de no-riskpolis

De no-riskpolis is bedoeld om werkgevers over de streep te trekken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Teneinde werkgevers met de no-riskpolis over de streep te kunnen trekken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden, is het van belang dat de werkgever weet dat de no-riskpolis van toepassing is bij een specifieke werknemer. Belangrijke vragen zijn ook hoe de werkgever dit weet en wanneer de werkgever dit weet.

Er zijn verschillende informatiebronnen voor de werkgever mogelijk, bijvoorbeeld:

- De werknemer. De werknemer is desgevraagd wettelijk verplicht te vertellen dat hij onder de doelgroep van de no-riskpolis valt nadat hij twee maanden in dienst is.
- De ondersteunende organisatie. Indien de werknemer door een ondersteunende organisatie wordt begeleid zou de werkgever via deze organisatie op de hoogte kunnen komen van de no-riskpolis.

Ook zijn er verschillende wijzen waarop de werkgever op de hoogte kan komen of de no-riskpolis van toepassing is bij een specifieke werknemer:

- De werknemer of ondersteunende organisatie kan de werkgever uit eigen beweging vertellen over de no-riskpolis.
- De werkgever kan vragen stellen over de no-riskpolis aan de werknemer of ondersteunende organisatie.
- De werkgever kan uit de context afleiden dat de no-riskpolis van toepassing is, bijvoorbeeld omdat de werknemer vertelt over de arbeidsbeperking of over opname in het Doelgroepregister.
- Het Doelgroepregister. De werkgever kan het Doelgroepregister raadplegen.

In de onderstaande paragrafen gaan we vanuit het perspectief van de doelgroep na of de werkgever op de hoogte is van de arbeidsbeperking van de werknemer en zo ja, wat de bron daarvan is. Eveneens gaan we na of de no-riskpolis ter sprake komt tijdens het sollicitatieproces en zo ja, wat de bron daarvan is.

### 3.4.1 Arbeidsbeperking

De meeste werknemers vertellen zonder aarzeling over hun arbeidsbeperking. Een meerderheid (65%) van de werknemers heeft zelf als eerste iets tegen de werkgever verteld over de arbeidsbeperking, vaak (80%) al voor of tijdens het sollicitatiegesprek.<sup>19</sup> Volgens werknemers vraagt de werkgever ook relatief vaak (60%) naar de arbeidsbeperking. Ook dit gebeurt meestal (72%) voor of tijdens het sollicitatiegesprek (tabel 3.4). Werknemers geven vrijwel altijd (99%) een antwoord op de vragen van de werkgever over de arbeidsbeperking. Bij werknemers die door een ondersteunende organisatie zijn begeleid bij het vinden van werk, heeft deze organisatie volgens de respondenten vaak (73%) (ook) iets verteld.

---

<sup>19</sup> Werknemers die gedurende hun dienstverband ziek zijn geworden, vertellen significant vaker bij de eerste ziekmelding over hun arbeidsbeperking (26%) dan andere werknemers (gemiddeld 12%). De groep 'ziek tijdens dienst' is geïdentificeerd door te kijken naar mensen die langer dan twee jaar in dienst zijn bij hun huidige werkgever en een WGA-uitkering ontvangen.

**Tabel 3.4** Moment waarop de werkgever volgens werknemers vragen stelde over een arbeidsbeperking ('Wanneer stelde uw huidige werkgever voor het eerst vragen over uw beperking/gezondheidstoestand?')

	DGR met uitke- ring	sign	DGR zon- der uitke- ring	sign	WIA-claim met uitke- ring	sign	WIA-claim zonder uitkering	sign	Alle werknem- ers
Voor sollicitatiegesprek	32%	ns	44%	ns	31%	ns	17%	ns	32%
Tijdens sollicitatie	46%	ns	36%	ns	29%	ns	42%	ns	40%
Na tijdje in dienst	5%	ns	7%	ns	1%	ns	6%	ns	5%
Toen het duidelijk werd in het werk	1%	ns	1%	ns	2%	ns	3%	ns	2%
Bij eerste keer ziek worden	9%	ns	6%	ns	34%	**	20%	ns	14%
Ander moment	4%	ns	5%	ns	0%	ns	6%	ns	4%
Weet niet	3%		1%		3%		6%		3%
N	50		45		80		51		226

Bron: Enquête doelgroepen.

De arbeidsbeperking van werknemers uit het Doelgroepregister zijn vaker onderwerp van gesprek dan die van werknemers uit de WGA-doelgroep. Bij de eerstgenoemde groep is de werkgever in 81% van de gevallen op de hoogte van de arbeidsbeperking rond de sollicitatie, bij de laatstgenoemde groep in 65% van de gevallen (niet in tabel). Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de werkgever vaak gericht heeft geworven binnen de doelgroep en met de grote rol die de arbeidsbeperking speelt bij het functioneren van de werknemer. Een gesprek over een arbeidsbeperking is soms essentieel om duidelijk te krijgen welke werkplek- en/of functieaanpassingen nodig zijn.

Werknemers vertellen vooral over hun arbeidsbeperking omdat ze het belangrijk vinden (85%) dat de werkgever dit weet. Een meerderheid van de mensen uit de doelgroep - dus zowel werkenden als niet-werkenden - praat ook 'heel makkelijk' of 'een beetje makkelijk' over hun arbeidsbeperking. Werkloze mensen bij wie een WIA-claimbeoordeling is uitgevoerd praten minder vaak 'heel makkelijk' over hun arbeidsbeperking (zie tabel 3.5). Wellicht denken zij dat hun arbeidsbeperking een negatieve invloed heeft op hun arbeidsmarktkansen.

**Tabel 3.5** Gemak waarmee doelgroepen over een arbeidsbeperking spreken ('Hoe makkelijk praat u over uw beperking/gezondheidsklachten?')

	DGR werkloos	sign	DGR werk	sign	WIA-claim werkloos	sign	WIA-claim werk	sign	Totaal
Heel makkelijk	19%	ns	26%	ns	9%	**	24%	ns	20%
Beetje makkelijk	52%	ns	50%	ns	58%	ns	57%	ns	53%
Niet makkelijk	29%	ns	23%	ns	31%	ns	19%	ns	26%
onbekend	0%	ns	1%	ns	2%	ns	0%	ns	1%
N	129		147		157		203		636

Bron: Enquête doelgroepen

**Box 3.2** Illustratie ervaringen met praten over een arbeidsbeperking

Uit de interviews blijkt dat werknemers uit het Doelgroepregister graag open zijn over hun arbeidsbeperking, omdat deze heel bepalend is voor hun functioneren en de werkgever er zodoende rekening mee kan houden. Sommige mensen vermelden hun arbeidsbeperking al in de sollicitatiebrief. Uit de interviews blijkt dat werkgevers deze openheid waarderen omdat zij daardoor later niet voor verrassingen komen te staan. Hieronder staan twee veelzeggende citaten hierover van werknemers.

*“Ik heb ervoor gekozen om in mijn sollicitatiebrief iets te melden over mijn beperking, omdat ik dit niet achter wil houden. Naar aanleiding van mijn brief heeft mijn werkgever per e-mail contact met mij opgenomen, waarin een aantal vragen werden gesteld over mijn beperking. Het ging met name om inzicht te krijgen in hoe ik mijn beperking zelf zag in het kader van het werk. Hier is ook tijdens het sollicitatiegesprek over gesproken.”*

Man, 27 jaar, werkzaam als huiswerkbegeleider.

*“Tijdens de sollicitatie heb ik alles verteld. Dat was niet moeilijk, de werkgever was heel open dat hij ook van alles mankeerde. Dat ik moet afwisselen in lopen en staan en misschien een hypo kan krijgen was ook geen probleem. Mijn werkgever heeft alle begrip.”*

Vrouw, 52 jaar, werkzaam bij een bewindvoeringsbedrijf.

Sommige werknemers zijn na negatieve ervaringen opgehouden om iets te vertellen over hun arbeidsbeperking. Zij hebben de indruk dat dit juist een negatieve invloed kan hebben op de aannamebeslissing van potentiële werkgevers. De volgende twee citaten zijn in dit verband veelzeggend.

*“Ik denk dat mijn handicaps soms wel een probleem zijn. Het komt wel eens voor dat ik een bedrijf vertel over mijn epilepsie en dan word ik afgebeld met een smoesje.”*

Man, 50 jaar, werkloos.

*“Ik heb veel sollicitatiegesprekken gehad toen ik op zoek ging naar een baan. In een aantal gevallen heb ik mijn gezondheidsklachten genoemd, maar in een aantal ook niet. Het is nooit tegen mij gezegd, maar ik heb de indruk dat ik daar wel om afgewezen ben. Ik werd vaak om een onduidelijke reden afgewezen. Ik kies er nu voor om het niet in mijn sollicitatiebrief te zetten.”*

Vrouw, 47 jaar, werkzaam als intern begeleider op een basisschool.

De arbeidsbeperking van werknemers uit de doelgroep is dus relatief vaak onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer. Dit heeft tot gevolg dat de werkgever van

werknemers uit de doelgroep in driekwart van de gevallen (75%) al voor of tijdens de sollicitatie, ofwel nog voordat de proeftijd begint weet van de arbeidsbeperking van de werknemer. Wanneer de werknemer via een ondersteunende organisatie in contact is gekomen met zijn huidige werkgever, ligt dit percentage hoger (93%). Wanneer de werknemer geen ondersteuning heeft gehad bij het vinden van werk, ligt het percentage lager (49%). De gedetailleerde resultaten zijn opgenomen in boomdiagram 1 in bijlage 2.

Ook bij werkzoekenden die ten tijde van het onderzoek geen baan hadden, is de arbeidsbeperking relatief vaak onderwerp van gesprek. Werkzoekenden vermelden hun arbeidsbeperking meestal (73%) al voor of tijdens de sollicitatiegesprekken die zij voeren. Bij werkzoekenden die door een ondersteunende organisatie zijn begeleid bij het vinden van werk, heeft deze organisatie volgens respondenten vaak (70%) (ook) iets verteld. Bij werkzoekenden die ten tijde van het onderzoek geen baan hadden, is het aandeel werkgevers dat voor of tijdens de sollicitatie weet van de arbeidsbeperking van de werknemer, vergelijkbaar (72%) met dat bij werkenden (zie boomdiagram 2 in bijlage 2). Een onderscheid tussen werkzoekenden met en zonder ondersteuning, of tussen werkzoekenden uit het Doelgroepregister en uit de WGA-groep is vanwege het kleine aantal respondenten niet betrouwbaar te maken.

### 3.4.2 De no-riskpolis

Uit de voorgaande paragraaf blijkt dat de arbeidsbeperking van de doelgroep voor de no-riskpolis in de meeste gevallen bekend is. Werkgevers zouden dat ook kunnen veronderstellen dat er in deze gevallen sprake zal zijn van een verhoogd risico op ziekteverzuim. Dit kan een negatieve invloed hebben op de kans dat zij de werknemer in dienst nemen of houden. Voor de werking van de no-riskpolis is het daarom van belang dat de werkgever (in het specifieke geval) bekend is met de no-riskpolis. In de onderstaande paragrafen gaan we na of werknemers de werkgever wijzen op het van toepassing zijn van de no-riskpolis en of werknemers denken dat de werkgever weet dat de no-riskpolis van toepassing is. In paragraaf 3.5 staat de vraag centraal in hoeverre werkgevers bekend zijn met de no-riskpolis.

Eerder hebben we gezien dat gemiddeld 16% van de mensen uit de doelgroep bekend is met de no-riskpolis. Dit percentage is 21% bij werkenden en 13% bij niet-werkenden. De overige mensen uit de doelgroep (84%) kunnen de werkgever niet wijzen op het van toepassing zijn van de no-riskpolis. Mensen uit de doelgroep spelen hoe dan ook dus een beperkte rol bij het informeren van de werkgever ten aanzien van de no-riskpolis. Vraag is of de eerdergenoemde 21% de werkgever wel wijst op de no-riskpolis en of de ondersteunende organisatie hierbij volgens werknemers een rol speelt.

Uit de enquête blijkt dat ruim de helft (62%) van de mensen uit de doelgroep die bekend is met de no-riskpolis en een baan heeft, hun huidige werkgever er al voor of tijdens de sollicitatie op heeft gewezen dat zij vallen onder de werking van de no-riskpolis. De verschillen tussen doelgroepen zijn hierbij niet significant. Van de werknemers die bekend zijn met de no-riskpolis én via een ondersteunende organisatie in contact zijn gekomen met hun huidige werkgever, zegt de meerderheid (65%) dat deze ondersteunende organisatie de werkgever heeft gewezen op de no-riskpolis. Ook hierbij zijn de verschillen tussen doelgroepen niet significant.

In boomdiagram 3 in bijlage 1 brengen we de verschillende situaties in kaart waarin de no-riskpolis ter sprake komt bij werkenden. De meest voorkomende situaties zijn:

- De werknemer heeft ondersteuning gehad bij het vinden van werk, maar is niet via de intermediair in contact gekomen met de huidige werkgever. De werknemer heeft de werkgever zelf gewezen op de no-riskpolis (25% van alle werkenden die denken te vallen onder de no-riskpolis).
- De werknemer heeft *geen* ondersteuning gehad bij het vinden van werk en is *niet* via de intermediair in contact gekomen met de huidige werkgever. De werknemer heeft de werkgever zelf gewezen op de no-riskpolis (22% van alle werkenden die denken te vallen onder de no-riskpolis).
- De werknemer heeft ondersteuning gehad bij het vinden van werk en is via de intermediair in contact gekomen met de huidige werkgever. Zowel de werknemer als de ondersteunende organisatie hebben de werkgever gewezen op de no-riskpolis (19% van alle werkenden die denken te vallen onder de no-riskpolis).
- De werknemer heeft ondersteuning gehad bij het vinden van werk en is via de intermediair in contact gekomen met de huidige werkgever. De werknemer heeft niet gewezen op de no-riskpolis, de intermediair wel (9%).

Een vergelijkbare analyse is niet betrouwbaar te maken voor werkzoekenden, omdat slechts 42 werkzoekenden de no-riskpolis kennen en daarvan slechts 23% in de afgelopen twaalf maanden een sollicitatiegesprek heeft gehad.

### Box 3.3 Illustratie rol no-riskpolis volgens werknemers

Uit de interviews met werknemers blijkt dat zij van mening zijn dat niet zozeer instrumenten zoals de no-riskpolis of een arbeidsbeperking een belangrijk rol hebben gespeeld in het sollicitatiegesprek, maar dat hun capaciteiten en de 'klik' doorslaggevend zijn geweest. Ook denken sommige werknemers dat werkgevers in hun geval doelbewust hebben geworven binnen de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking. Eén werknemer noemde een onbedoeld positief effect van de no-riskpolis: doordat hij wist dat zijn

werkgever via UWV compensatie kon ontvangen als hij ziek was, ervaarde hij minder angst om uit te vallen en zijn werkgever met lasten op te zadelen.

We zijn ook gevallen tegengekomen waarin zowel de werkgever als de werknemer onbekend zijn met de no-riskpolis, maar de werknemer toch is aangenomen of in dienst is gehouden. In deze gevallen speelde de goede band tussen de werkgever en werknemer volgens de gesprekspartners een rol, evenals de beschikbaarheid van andere instrumenten die de financiële risico's voor werkgevers verkleinen (werkervaringsplaats, proefplaatsing en loonkostensubsidie zijn hierbij genoemd). Hieronder staan enkele veelzeggende citaten van werknemers.

*"Ik heb zelf het idee dat mijn werkgever heeft gekeken naar mijn capaciteiten en de no-riskpolis geen doorslaggevende rol heeft gespeeld."*

Vrouw, 47 jaar, werkzaam als intern begeleider bij een basisschool.

*"De no-riskpolis is nooit ter sprake gekomen. Ik heb ook geen idee wat dat is. Ik weet wel dat mijn werkgever een verzekering heeft voor het loondoorbetalingsrisico."*

Vrouw, 52 jaar, werkzaam bij een bewindvoeringsbedrijf.

*"Over de no-riskpolis hebben we niet gesproken tijdens het sollicitatiegesprek. Dat komt waarschijnlijk omdat mijn werkgever daar al kennis van had genomen door bewust doelgroepers in dienst te nemen. (...) Ik heb de indruk dat de no-riskpolis in mijn geval een ondergeschikte rol speelt. Ik ben nauwelijks ziek geweest en heb tijdens de periode waarin ik op een werkervaringsplaats zat goed kunnen laten zien wat ik kan. Ik denk dat vooral de werkervaringsplaats de werkgever over de streep heeft getrokken."*

Vrouw, 30 jaar, werkzaam bij een gemeente.

*"Ik weet precies wat de no-riskpolis is, maar ik denk niet dat dat de doorslag heeft gegeven om mij aan te nemen. Mijn werkgever wilde gewoon een doelgroeper en ik kan normaal functioneren en ik heb interesse in de politiek. Ik heb ook een loonwaardebepaling gehad. Daar kwam 70% uit, maar er is geen loondispensatie, daarvoor is mijn inkomen te hoog."*

Man, 21 jaar, werkzaam bij een gemeente

### 3.5 Bekendheid no-riskpolis bij werkgevers

Ongeveer de helft van alle werkgevers met vijf of meer werknemers is bekend met de no-riskpolis (tabel 3.6). Die bekendheid is groter bij grotere organisaties. De cijfers in onderstaande tabellen zijn allemaal gewogen voor de omvang en de sector van de werkgever.



Grotere werkgevers hebben meer werknemers in dienst en hebben dus een grotere kans geconfronteerd te worden met een situatie waarin de no-riskpolis een rol speelt.

Tabel 3.6 Mate waarin werkgevers bekend zijn met no-riskpolis, naar bedrijfsgrootte

Bent u bekend met de no-riskpolis? <sup>20</sup>						ongewogen N
Aantal werknemers	5-9	10-19	20-99	100+	totaal	
Ja	43%	53%	66%	79%	52%	1140
Nee	57%	47%	34%	21%	48%	704
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	1844

Bron: Enquête werkgevers.

Van de werkgevers die bekend zijn met de no-riskpolis, geeft de meerderheid (65%) aan dat zij de afgelopen twee jaren *niet* te maken hebben gehad met de no-riskpolis (tabel 3.7). Wanneer zij wel in de afgelopen twee jaren te maken hebben gekregen met de no-riskpolis, dan was dat het vaakst door het in dienst nemen van een sollicitant met een no-riskpolis (17% van de werkgevers) of het in dienst houden van een werknemer met een no-riskpolis (6%). Veel minder vaak kreeg men te maken met de no-riskpolis in situaties waarin een sollicitant niet werd aangenomen (2%) of waarin een werknemer niet in dienst werd gehouden (2%).

Tabel 3.7 Manier waarop werkgevers afgelopen 2 jaar te maken hadden met no-riskpolis

Heeft uw organisatie in de afgelopen twee jaar op één van de volgende manieren te maken gehad met de no-riskpolis?	Ja	Nee
Sollicitant aangenomen	17%	
Sollicitant niet aangenomen	2%	
Werknemer in dienst gehouden	6%	
Werknemer niet in dienst gehouden	2%	
Anders	3%	
Weet niet		6%
Nee		65%
ongewogen n	1140	1140

Bron: Enquête werkgevers. NB. Meerdere antwoorden mogelijk.

Hoe raken werkgevers ervan op de hoogte dat hun werknemers onder de werking van de no-riskpolis vallen? Voor de meest recente situatie van het al dan niet aannemen van een sollicitant met een no-riskpolis of het al dan niet in dienst houden van een werknemer met

<sup>20</sup> Voordat deze vraag is gesteld, is eerst een toelichting gegeven op de no-riskpolis: "Met een no-riskpolis bedoelen we een polis die is bedoeld voor werknemers met een arbeidsbeperking als gevolg van een ziekte of handicap. De polis houdt in dat de werkgever voor deze werknemer een Ziektewetuitkering van het UWV kan krijgen als hij/zij ziek wordt, zodat de werkgever geen loon hoeft door te betalen."

een no-riskpolis, is in de enquête gevraagd op welke manier de werkgever erachter is gekomen dat de no-riskpolis van toepassing was. Werkgevers die op de hoogte zijn van het recht op een no-riskpolis zeggen het vaakst geïnformeerd te worden door sollicitanten of werknemers zelf (41%, zie tabel 3.8).<sup>21</sup> Ook een derde partij (37%), zoals het UWV<sup>22</sup> of een arbeidsbemiddelaar is een belangrijke bron voor die informatie. Daarnaast zoekt de werkgever het vaak zelf uit, bijvoorbeeld in het Doelgroepregister (18%).<sup>23</sup> Volgens werkgevers vragen zij zelden rechtstreeks aan de sollicitant of hij onder de no-riskpolis valt (2%). Dat lijkt in tegenspraak met de uitkomsten in tabel 3.4, waar werknemers rapporteren dat werkgevers relatief vaak vragen stellen over de gezondheidssituatie van sollicitanten. In tabel 3.8 gaat het echter alleen over de no-riskpolis bij werkgevers die ermee bekend zijn. Dat is een selectieve groep werkgevers die niet overeenkomt met de totale groep werkgevers waar werknemers met een arbeidsbeperking mee te maken hebben.

**Tabel 3.8** Manier waarop werkgevers te weten zijn gekomen dat de no-riskpolis van toepassing was op de sollicitant of werknemer

Op welke manier bent u te weten gekomen dat de sollicitant/werknemer onder de no-riskpolis viel? <sup>24</sup>	Sollicitant aangenomen	Sollicitant niet aangenomen	Werknemer in dienst gehouden	Werknemer niet in dienst gehouden	Totaal
Sollicitant/werknemer heeft ons op de hoogte gesteld	47%	16%	35%	0%	41%
Wij hebben hiernaar gevraagd	3%	0%	1%	0%	2%
Wij hebben dit zelf uitgezocht	10%	23%	33%	60%	18%
Een derde partij heeft ons op de hoogte gesteld	39%	61%	25%	39%	37%
Anders	0%	0%	0%	0%	0%
Onbekend	0%	0%	5%	1%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
ongewogen n	248	27	90	13	378

Bron: Enquête werkgevers.

De manier waarop de werkgever op de hoogte raakt, hangt sterk samen met de situatie waarin de werkgever te maken krijgt met de no-riskpolis. Wanneer een werkgever een sollicitant met een no-riskpolis heeft aangenomen, dan is de werkgever het vaakst door

<sup>21</sup> Het percentage van 41% is opvallend, omdat uit paragraaf 3.2 naar voren kwam dat ongeveer slechts een zesde (16%) van de doelgroep weet dat zij tot de doelgroep van de no-riskpolis behoort. Het betekent dat werkgevers waarschijnlijk maar met een beperkt deel van de doelgroep van de no-riskpolis bewust in aanraking komen.

<sup>22</sup> UWV mag deze informatie over de klant niet zomaar verstrekken. Een werkgever kan via UWV deze informatie ontvangen in de volgende gevallen: (1) werkgevers kunnen het Doelgroepregister raadplegen en daaruit afleiden dat iemand recht heeft op no-riskpolis, (2) als belanghebbende werkgever die een kopie van de beschikking over de uitkering heeft ontvangen of (3) met toestemming van de klant bij bijvoorbeeld het actief bemiddelen tijdens de re-integratie.

<sup>23</sup> Er is niet gevraagd naar de manier waarop werkgevers dit zelf uitzoeken. Een mogelijke situatie is waarin een werkgever een kopie krijgt van de WIA-beschikking van een werknemer, maar waarin niet nadrukkelijk staat vermeld dat de werknemer recht heeft op een no-riskpolis. In zo'n geval zou de werkgever bijvoorbeeld via de website van UWV kunnen checken of dat het geval is.

<sup>24</sup> Deze vraag is alleen gesteld wanneer de werkgever bevestigend heeft geantwoord op de vraag "Was u ervan op de hoogte dat de sollicitant/werknemer onder de no-riskpolis viel toen u besloot hem/haar wel/niet in dienst te nemen/houden?"

de sollicitant zelf op de hoogte gebracht van de no-riskpolis (47%), gevolgd door een derde partij (39%). Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar bij werknemers met een no-riskpolis die in dienst gehouden zijn door hun werkgever (35% resp. 25%). In dat geval heeft ook de werkgever zelf vaak uitgezocht of een no-riskpolis van toepassing is (33%). Bij sollicitanten die niet zijn aangenomen, is de werkgever in de meeste gevallen op de hoogte gesteld van de no-riskpolis door een derde partij (61%).

Intermediairs die een prominente rol spelen bij het informeren van werkgevers of een sollicitant of werknemer onder de werking van de no-riskpolis valt, zijn vooral re-integratiebedrijven (36%) en het UWV (35%), in mindere mate ook gemeenten (11%) en SW-bedrijven (8%, zie tabel 3.9). Uiteraard verschillen die percentages tussen sollicitanten en werknemers. Bij sollicitanten die worden aangenomen zijn het vooral re-integratiebedrijven (41%) en het UWV (31%) die voor die informatie zorgen, bij werknemers die in dienst worden gehouden primair het UWV (57%), maar bijvoorbeeld ook de bedrijfsarts (17%).

**Tabel 3.9** Derden die werkgevers op de hoogte stellen van de geldigheid no-riskpolis

Welke derde partij heeft u laten weten dat de sollicitant onder de no-riskpolis viel? <sup>25</sup>	Sollicitant aangenomen	Sollicitant niet aangenomen	Werknemer in dienst gehouden	Werknemer niet in dienst gehouden	Totaal
UWV	31%	8%	57%	48%	35%
Gemeente	13%	13%	4%	3%	11%
Re-integratiebedrijf	41%	63%	12%	21%	36%
Uitzendbureau	0%	0%	0%	0%	0%
Sociale werkvoorziening (SW-bedrijf)	5%	15%	10%	24%	8%
Arbodienst/bedrijfsarts	0%	0%	17%	3%	4%
Andere partij	9%	2%	0%	0%	6%
Onbekend	1%	0%	0%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
N	99	14	31	8	152

Bron: Enquête werkgevers.

Wanneer derden de werkgever op de hoogte stellen dat sollicitanten onder de werking van de no-riskpolis vallen, doen ze dat in verreweg de meeste gevallen nog voor het sollicitatiegesprek (tabel 3.10). In een zeer klein aantal gevallen wordt de werkgever pas na het sollicitatiegesprek door intermediairs op de hoogte gesteld dat de sollicitant onder de no-riskpolis valt.

<sup>25</sup> Deze vraag is alleen gesteld wanneer de werkgever bevestigend heeft geantwoord op de vraag "Was u ervan op de hoogte dat de sollicitant/werknemer onder de no-riskpolis viel toen u besloot hem/haar wel/niet in dienst te nemen/houden?"

**Tabel 3.10** Moment waarop werkgevers door een derde partij op de hoogte zijn gesteld dat een sollicitant onder de werking van de no-riskpolis valt

Op welk moment heeft de derde partij u ervan op de hoogte gesteld dat de sollicitant onder de no-riskpolis viel?	Sollicitant aangenomen	Sollicitant niet aangenomen
Tijdens de contacten voor het sollicitatiegesprek	79%	97%
Tijdens het sollicitatiegesprek	13%	0%
Tijdens de proeftijd	2%	
Na afloop van de proeftijd en voordat de sollicitant 2 maanden in dienst was	0%	
Zonder proeftijd: binnen 2 maanden nadat de sollicitant in dienst was	0%	
Nadat de sollicitant 2 maanden in dienst was	1%	
Onbekend	5%	0%
Indien niet in dienst genomen: tijdens de contacten na het sollicitatiegesprek		3%
Totaal	100%	100%
N	99	14

Bron: Enquête werkgevers.

Ook wanneer sollicitanten zelf aan de werkgever vertellen dat ze onder de no-riskpolis vallen, doen ze dat in verreweg de meeste gevallen nog voor of tijdens het sollicitatiegesprek (tabel 3.11). Sollicitanten die niet zijn aangenomen, hebben vaker al voor het sollicitatiegesprek verteld dat ze onder de no-riskpolis vielen.

Wanneer werkgevers zelf uitzoeken of er een no-riskpolis van toepassing is op een sollicitant, doen ze dat ook voornamelijk voorafgaand aan het sollicitatiegesprek (niet in tabel).

**Tabel 3.11** Moment waarop werkgevers door de sollicitant op de hoogte is gesteld dat hij of zij onder de werking van de no-riskpolis valt

Op welk moment heeft de sollicitant u ervan op de hoogte gesteld dat hij/zij onder de no-riskpolis viel?	Sollicitant aangenomen	Sollicitant niet aangenomen
Tijdens de contacten voor het sollicitatiegesprek	41%	61%
Tijdens het sollicitatiegesprek	48%	39%
Tijdens de proeftijd	3%	
Na afloop van de proeftijd en voordat de sollicitant 2 maanden in dienst was	0%	
Nadat de sollicitant 2 maanden in dienst was	5%	
Onbekend	3%	0%
Indien niet in dienst genomen: tijdens de contacten na het sollicitatiegesprek		0%
Totaal	100%	100%
N	113	9

Bron: Enquête werkgevers.

Bij werknemers met een no-riskpolis die al dan niet in dienst worden gehouden door de werkgever kan het tijdstip waarop de werkgever op de hoogte raakt van het toepasbaar zijn van de no-riskpolis sterk variëren. Bij een meerderheid van deze werknemers was de

werkgever van de no-riskpolis op de hoogte toen hij of zij een besluit nam over het al dan niet in dienst houden van de werknemer (tabel 3.12).

**Tabel 3.12** Mate waarin werkgevers op de hoogte waren van geldigheid no-riskpolis bij in dienst houden van werknemer

Was u ervan op de hoogte dat de werknemer onder de no-riskpolis viel toen u besloot de werknemer wel of niet in dienst te houden?	Werknemer in dienst gehouden	Werknemer niet in dienst gehouden
Ja	77%	99%
Nee	17%	1%
Onbekend	6%	0%
Totaal	100%	100%
N	90	13*

Bron: Enquête werkgevers. \* Door weging kunnen percentages ontstaan die omgerekend naar absolute aantallen op minder dan 1 respondent betrekking hebben.

### 3.6 Verschillen tussen groepen

In de voorgaande paragrafen is aandacht besteed aan verschillen tussen de vier geïdentificeerde hoofdgroepen voor de no-riskpolis. We vatten deze verschillen hier samen:

We zien op de eerste plaats verschillen in het gemak waarmee doelgroepen spreken over hun gezondheidsbeperkingen. Werkloze mensen die een WIA-claimbeoordeling hebben gehad praten minder makkelijk praten over hun gezondheidsbeperkingen. Uit de interviews blijkt dat werknemers uit het Doelgroepregister graag open zijn over hun gezondheidsbeperkingen, omdat deze heel bepalend zijn voor hun functioneren en de werkgever er zodoende rekening mee kan houden.

Op de tweede plaats zijn er verschillen in de rol van ondersteunende organisaties en overheidsinstrumenten. Mensen uit het Doelgroepregister zijn significant vaker via een ondersteunende organisatie in contact gekomen met hun huidige werkgever. WIA-claimbeoordeelden vinden vaker zonder ondersteuning werk.

Op de derde plaats zijn de gezondheidsbeperkingen van uitkeringsgerechtigde werknemers uit het Doelgroepregister significant vaker onderwerp van gesprek dan die van andere groepen. De werkgever stelt ook significant vaker vragen bij werkenden uit het Doelgroepenregister dan bij WIA-claimbeoordeelden.

Op de vierde en laatste plaats weten werkenden uit het Doelgroepregister significant vaker dat zij tot de doelgroep voor de no-riskpolis behoren. Werklozen uit het Doelgroepregister weten significant vaker *niet* of zij tot de doelgroep voor de no-riskpolis behoren. De WIA-claimbeoordeelden denken significant vaker dat zij niet tot de doelgroep behoren.

Al met al lijken de gezondheidsbeperkingen van de werknemer en de beschikbaarheid van de no-riskpolis in combinatie met andere instrumenten vooral bij werknemers uit het Doelgroepregister een belangrijke rol te spelen.

## 4 Effectiviteit no-riskpolis

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van een analyse van de effectiviteit van de no-riskpolis (onderzoeksvraag 7-8). Trekt de no-riskpolis werkgevers over de streep om mensen met gezondheidsbeperkingen aan te nemen? Welk aandeel betreft dat? En welke rol spelen verschillende condities daarbij zoals de doelgroep, de aard van het werk en de bedrijfseconomische situatie? We beantwoorden deze vragen eerst op basis van percepties daarover bij de doelgroep en bij werkgevers, en vervolgens op basis van keuzes die werkgevers maken tussen fictieve sollicitanten via een vignettenanalyse.

### 4.1 Percepties over effectiviteit no-riskpolis

#### 4.1.1 Volgens mensen uit de doelgroep

Slechts een klein deel van de mensen uit de doelgroep (16%) is bekend met de no-riskpolis en kan dus een mening geven over de invloed van dit instrument op de beslissing van de werkgever om hen aan te nemen. Van de werknemers die het instrument kennen, denkt iets meer dan een derde (35%) dat de no-riskpolis een positieve invloed heeft gehad op de beslissing van hun werkgever. Een vergelijkbaar percentage (37%) denkt dat de no-riskpolis geen invloed had en een iets kleiner percentage (28%) werknemers weet het niet. Kortom, in bijna twee derde van de gevallen denken werknemers dat de no-riskpolis niet effectief is of weten ze het niet. Zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven, denken werknemers meestal dat de 'klik' met de werkgever doorslaggevend is geweest.

#### 4.1.2 Volgens werkgevers

Een merendeel van de werkgevers die sollicitanten met een no-riskpolis in dienst hebben genomen (56%) of werknemers met een no-riskpolis in dienst hebben gehouden (59%), zegt dit zeer waarschijnlijk of vermoedelijk ook te hebben gedaan wanneer deze mensen *niet* de beschikking hadden gehad over de no-riskpolis (tabel 4.1). Voor deze werkgevers is de no-riskpolis naar eigen zeggen dus niet doorslaggevend geweest in de beslissing om werknemers aan te nemen of in dienst te houden. Tegelijkertijd zou ongeveer een kwart van de werkgevers in zulke gevallen bij het ontbreken van een no-riskpolis de sollicitant vermoedelijk of zeer waarschijnlijk niet hebben aangenomen (28%) of de werknemer niet in dienst hebben gehouden (23%). In die gevallen heeft de no-riskpolis de werkgever dus over de streep getrokken om een werknemer met een arbeidsbeperking aan te

nemen of in dienst te houden. In het vervolg van deze paragraaf noemen we de no-riskpolis in die gevallen **effectief** (groen gearceerd in de tabellen). Afgaande op wat werkgevers daar zelf over zeggen, is de no-riskpolis daarom in een kwart van de gevallen effectief geweest.

Tabel 4.1 Invloed no-riskpolis op in dienst nemen of houden van werknemers

Hoe waarschijnlijk is het dat de sollicitant/werknemer ook in dienst genomen/gehouden zou zijn als hij/zij niet de beschikking had gehad over een no-riskpolis?	Sollicitant aangenomen	Werknemer in dienst gehouden
Zeer waarschijnlijk	27%	29%
Vermoedelijk wel	29%	30%
Neutraal	15%	16%
Vermoedelijk niet	21%	18%
Zeer onwaarschijnlijk	7%	5%
Weet ik niet	2%	3%
Totaal	100%	100%
N	248	90

Bron: Enquête werkgevers.

Uit onderzoek onder werkgevers naar ervaringen met de Participatiewet, concludeert Berenschot (2017) dat de no-riskpolis de beslissing van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking al dan niet werk te bieden sterk beïnvloedt: 68% van de werkgevers noemt de invloed van dit instrument 'sterk' of 'zeer sterk'. Dat percentage ligt behoorlijk hoger dan het kwart van de werkgevers waarvoor uit tabel 4.1 blijkt dat de no-riskpolis doorslaggevend is om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen of in dienst te houden. Belangrijk daarbij is dat de vraagstelling in beide onderzoeken verschilt. Waar in het onderzoek van Berenschot werkgevers de vraag kregen voorgelegd "In welke mate beïnvloedt de no-riskpolis de **intentie** om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?", is voor het huidige onderzoek aan werkgevers die werknemers met een no-riskpolis **daadwerkelijk** in dienst hebben genomen of gehouden gevraagd "Hoe waarschijnlijk is het dat de sollicitant/werknemer ook in dienst genomen/gehouden zou zijn als hij/zij niet de beschikking had gehad over een no-riskpolis?" De vraag in het onderzoek van Berenschot is voor werkgevers vrijblijvender dan in het huidige onderzoek, waarin alleen werkgevers zijn bevraagd voor een situatie waarin zij al te maken hebben met een werknemer met een no-riskpolis. Dat kan een groot deel van het verschil in het antwoord verklaren. Daarnaast betreft het onderzoek van Berenschot (2017) vooral de doelgroep van de Participatiewet, terwijl het huidige onderzoek een bredere doelgroep betreft, inclusief werkenden met een arbeidsbeperking die een WGA-uitkering ontvangen. Hoe dat verschil het antwoord van werkgevers beïnvloedt, is op voorhand echter onduidelijk.



Gelet op omstandigheden waarin de no-riskpolis meer of minder effectief is, kan worden gekeken naar verschillen tussen doelgroepen (soort uitkering, wel of niet uit het Doelgroepregister), het type arbeidsbeperking, het vereiste opleidingsniveau door de werkgever, de gelijktijdige inzet van alternatieve instrumenten, de bedrijfseconomische verwachtingen van de werkgever, de manier waarop de werkgever op de hoogte is gekomen dat een sollicitant/werknemer onder de werking van de no-riskpolis valt, de manier waarop de werknemer met de werkgever in contact is gekomen, de grootte van de werkgever (in totaal aantal werknemers) en de sector van de werkgever, zie tabel 4.2. Door een beperkt aantal waarnemingen kunnen percentages in de tabel tussen regels sterk uiteenlopen. Om die reden is ook gekeken of de effectiviteit van de no-riskpolis per regel statistisch significant afwijkt van de gemiddelde effectiviteit van de no-riskpolis. Waar dat het geval is, wordt dat in de tabel aangegeven met een sterretje (\*).

### **Effectiviteit no-riskpolis naar doelgroep, beperking en opleidingseisen**

De grootste effecten van de no-riskpolis naar doelgroep, afgaande op het antwoord van werkgevers dat deze aangenomen sollicitanten zonder no-riskpolis vermoedelijk of zeer waarschijnlijk niet zouden zijn aangenomen, worden gevonden bij sollicitanten afkomstig uit de bijstand/Participatiewet (44%), sollicitanten die na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (36%) en sollicitanten met een Wajonguitkering (33%). Bij sollicitanten met een WGA-uitkering of met een belemmering voor het volgen van scholing zijn de effecten beperkter (16% resp. 9%). Alleen het effect bij sollicitanten met een WGA-uitkering wijkt significant (negatief) af van de gemiddelde effectiviteit van 28%.

Naar aard van de beperking zijn de verschillen in effectiviteit niet significant, de op het oog sterkste effectiviteit wordt gevonden bij beperkingen die door werkgevers niet eenduidig zijn aangemerkt als lichamelijk, verstandelijk of psychisch van aard<sup>26</sup> (38%), gevolgd door psychische arbeidsbeperkingen (33%) en verstandelijke arbeidsbeperkingen (32%). Een kleinere effectiviteit bestaat bij de aannamekans voor sollicitanten met een lichamelijke arbeidsbeperking: 29 procent van de werkgevers zou deze sollicitanten vermoedelijk of zeer waarschijnlijk niet hebben aangenomen wanneer er geen no-riskpolis van toepassing zou zijn geweest. Wanneer de beperkingen voor de werkgever onbekend waren, is het effect van de no-riskpolis wel significant lager dan het gemiddelde (9%).

De effectiviteit van de no-riskpolis is significant groter voor functies waarin lagere opleidingseisen gelden. Wanneer het vereiste opleidingsniveau VMBO is, dan zou bijna de helft van de werkgevers een aangenomen sollicitant vermoedelijk of zeer waarschijnlijk

---

<sup>26</sup> Uit de open antwoorden bleek daar onder meer onder te vallen de ziekte van Crohn, langere tijd werkloos geweest, een beperking in werkbare uren, een TIA gehad, kanker gehad, concentratieproblemen als gevolg van een ongeluk (hersenbeschadiging), op dokters voorschrift minder uren maken, niet-aangeboren hersenletsel en cognitieve klachten.

niet hebben aangenomen wanneer er geen no-riskpolis van toepassing zou zijn geweest. Op MBO-niveau is dat 16 procent. Op HBO en universitair niveau wordt geen significante afwijking van de gemiddelde effectiviteit gevonden, vooral door het beperkte aandeel werkgevers dat over sollicitanten met zulke opleidingsniveaus in combinatie met een no-riskpolis rapporteert.

Tabel 4.2 Invloed no-riskpolis op in dienst nemen van sollicitanten, naar omstandigheden

Hoe waarschijnlijk is het dat de sollicitant ook in dienst genomen zou zijn als hij/zij niet de beschikking had gehad over een no-riskpolis?	Ze er waarschijnlijk	Vermoe delijk	Neutraal	Vermoe delijk niet	Ze er onwaarschijnlijk	Onbekend	Totaal
<b>Doelgroep</b>							
Wajonguitkering	20%	31%	12%	25%	8%	4%	100%
WGA-uitkering*	41%	25%	19%	9%	7%	0%	100%
Bijstand/Participatiewet	6%	28%	20%	16%	28%	3%	100%
Detachering vanuit Wsw	19%	40%	17%	20%	4%	0%	100%
Belemmering volgen scholing / Pro-Vso	33%	34%	24%	9%	0%	0%	100%
<35% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte	17%	3%	45%	24%	12%	0%	100%
Anders*	17%	83%	0%	0%	0%	0%	100%
Onbekend	35%	29%	5%	28%	3%	0%	100%
<b>Aard van de arbeidsbeperking</b>							
Lichamelijk	22%	31%	15%	23%	6%	3%	100%
Verstandelijk	26%	30%	11%	21%	11%	1%	100%
Psychisch	20%	23%	24%	19%	14%	0%	100%
Anders	2%	57%	3%	24%	14%	0%	100%
Onbekend*	61%	19%	10%	7%	2%	0%	100%
<b>Door werkgever vereiste opleiding</b>							
Geen	27%	31%	10%	24%	8%	1%	100%
VMBO*	12%	26%	15%	29%	18%	0%	100%
MBO*	32%	28%	22%	15%	1%	3%	100%
HBO	43%	33%	0%	22%	2%	0%	100%
Universitair	32%	0%	0%	0%	68%	0%	100%
Onbekend*	26%	74%	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Gelijktijdige inzet andere instrumenten</b>							
Loonkostensubsidie	21%	31%	13%	23%	8%	3%	100%
Loondispensatie	25%	26%	13%	28%	7%	0%	100%
Externe jobcoach*	15%	28%	17%	27%	9%	4%	100%
Werkplekaanpassing	23%	28%	14%	21%	9%	6%	100%
Premiekorting	28%	23%	19%	17%	13%	0%	100%
Interne jobcoach	20%	25%	22%	23%	11%	0%	100%
<b>Bedrijfseconomische verwachting positief</b>							
Helemaal mee eens	38%	30%	16%	12%	4%	0%	100%
Mee eens	31%	22%	14%	24%	7%	3%	100%
Neutraal	19%	38%	14%	19%	9%	0%	100%
Mee oneens	16%	28%	36%	20%	0%	0%	100%
Helemaal mee oneens	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Door intermediair op hoogte no-riskpolis*</b>	10%	30%	14%	31%	11%	4%	100%
<b>Manier waarop in contact gekomen</b>							
Advertentie	34%	28%	9%	27%	2%	0%	100%
Open sollicitatie	17%	30%	29%	19%	5%	0%	100%
Stage of interne sollicitatie	23%	26%	30%	22%	1%	0%	100%

Tabel 4.2 Invloed no-riskpolis op in dienst nemen van sollicitanten, naar omstandigheden (vervolg)

Hoe waarschijnlijk is het dat de sollicitant ook in dienst genomen zou zijn als hij/zij niet de beschikking had gehad over een no-riskpolis?	Zeër waarschijnlijk	Vermoedelijk	Neutraal	Vermoedelijk niet	Zeër onwaarschijnlijk	Onbekend	Totaal
<b>Manier waarop in contact gekomen</b>							
Advertentie	34%	28%	9%	27%	2%	0%	100%
Open sollicitatie	17%	30%	29%	19%	5%	0%	100%
Stage of interne sollicitatie	23%	26%	30%	22%	1%	0%	100%
Intermediair of ondersteunende organisatie	17%	25%	15%	26%	13%	4%	100%
Netwerk	34%	31%	13%	18%	4%	1%	100%
Zelf actief op zoek in Doelgroepregister	14%	0%	45%	22%	19%	0%	100%
Anders	0%	0%	39%	0%	61%	0%	100%
Onbekend	58%	28%	14%	0%	0%	0%	100%
<b>Grootteklasse werkgever</b>							
5 t/m 9 werknemers	34%	25%	14%	20%	7%	0%	100%
10 t/m 19 werknemers	28%	32%	15%	15%	4%	6%	100%
20 t/m 99 werknemers	17%	33%	16%	25%	8%	0%	100%
100+ werknemers	36%	18%	19%	16%	9%	2%	100%
<b>Sector werkgever</b>							
Landbouw, industrie en nutsbedrijven	15%	24%	19%	17%	25%	1%	100%
Bouwnijverheid	13%	38%	14%	14%	21%	0%	100%
Handel en horeca	22%	42%	12%	13%	5%	7%	100%
Transport, logistiek, informatie, communicatie	23%	20%	22%	28%	6%	1%	100%
Collectieve sector*	38%	27%	24%	10%	1%	0%	100%
Dienstverlening	30%	22%	2%	45%	2%	0%	100%

Bron: Enquête werkgevers; \* = significant verschillend van gemiddelde bij 95% betrouwbaarheid.

### Effectiviteit no-riskpolis in combinatie met andere instrumenten

Wanneer de no-riskpolis wordt ingezet samen met andere instrumenten bij het aannemen van sollicitanten, dan is de effectiviteit gemiddeld hoger: in ongeveer een derde van de gevallen zou een aangenomen sollicitant vermoedelijk of zeer waarschijnlijk niet zijn aangenomen zonder no-riskpolis, tegenover een kwart van de gevallen in het algemeen (met of zonder de gelijktijdige inzet van andere instrumenten).<sup>27</sup> Die effectiviteit kan bij een gelijktijdige inzet van andere instrumenten alleen worden toegeschreven aan de combinatie van instrumenten, niet aan de no-riskpolis afzonderlijk. De gezamenlijke effectiviteit is op het oog het grootst bij de gelijktijdige inzet van de no-riskpolis met een externe of een interne jobcoach (36% resp. 34%) of loondispensatie (35%). Bij een gelijktijdige inzet van een loonkostensubsidie (31%), premiekorting (30%) of aanpassing van de

<sup>27</sup> De combinatie van een no-riskpolis en andere instrumenten trekt werkgevers eerder over de streep om een sollicitant in dienst te nemen of een werknemer in dienst te houden dan de no-riskpolis alleen. Dat betekent niet dat de no-riskpolis in die gevallen een noodzakelijke of voldoende voorwaarde is. Het gezamenlijke effect kan juist in grote mate worden veroorzaakt door die andere instrumenten, de no-riskpolis kan zowel een versterkend als een afremmend effect daarbij hebben. Het gevonden resultaat zegt niets anders dan dat die andere instrumenten toegevoegde waarde hebben op de no-riskpolis bij het in dienst nemen of houden van werknemers.

werkplek (30%) ligt de gezamenlijke effectiviteit net iets lager, maar nog altijd boven de gemiddelde effectiviteit van de no-riskpolis. Uiteindelijk is de enige significante (positieve) afwijking van de gemiddelde effectiviteit de combinatie van de no-riskpolis met een externe jobcoach.

Bedrijfseconomische verwachtingen door de werkgever hebben geen significante invloed op de effectiviteit van de no-riskpolis.

### Effectiviteit no-riskpolis en rol intermediair

Wel significant groter dan gemiddeld is de effectiviteit van de no-riskpolis in gevallen waarin een intermediair de werkgever op de hoogte heeft gebracht van het feit dat de sollicitant onder de no-riskpolis valt (42% versus 28% gemiddeld). De manier waarop de sollicitant in contact is gekomen met de werkgever heeft geen significante invloed op de effectiviteit van de no-riskpolis. Die effectiviteit lijkt groter dan gemiddeld wanneer de werkgever zelf op zoek is gegaan naar iemand uit het Doelgroepregister (41%) of wanneer de werknemer via een intermediair of ondersteunende organisatie in contact komt met de werkgever (39%), maar de verschillen zijn statistisch niet significant.

Zowel naar grootte van de werkgever (in aantal werknemers) als naar sector van de werkgever is er nauwelijks verschil in de effectiviteit van de no-riskpolis. De enige significante afwijking van de gemiddelde effectiviteit is te vinden in de collectieve sector, waar die effectiviteit met slechts 11 procent beduidend lager ligt.

Tabel 4.3 Invloed no-riskpolis op in dienst houden van werknemers, naar omstandigheden

Hoe waarschijnlijk is het dat de werknemer ook in dienst gehouden zou zijn als hij/zij niet de beschikking had gehad over een no-riskpolis?	Zeër waarschijnlijk	Vermoedelijk	Neutraal	Vermoedelijk niet	Zeër onwaarschijnlijk	Onbekend	z	Totaal
<b>Doelgroep</b>								
Wajonguitkering	46%	6%	23%	0%	16%	9%		100%
WGA-uitkering	15%	43%	7%	31%	3%	1%		100%
Bijstand/Participatiewet	0%	0%	7%	80%	0%	14%		100%
Detachering vanuit Wsw*	0%	0%	100%	0%	0%	0%		100%
Belemmering volgen scholing / Pro-Vso*	0%	100%	0%	0%	0%	0%		100%
<35% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte	10%	44%	36%	1%	8%	0%		100%
Onbekend	35%	9%	14%	5%	0%	0%		100%
<b>Aard van de arbeidsbeperking</b>								
Lichamelijk	31%	20%	14%	27%	4%	3%		100%
Verstandelijk	25%	26%	21%	0%	28%	0%		100%
Psychisch	22%	44%	15%	14%	2%	4%		100%
Anders	51%	24%	0%	25%	0%	0%		100%
Onbekend*	9%	11%	64%	0%	0%	15%		100%

Tabel 4.3 Invloed no-riskpolis op in dienst houden van werknemers, naar omstandigheden (vervolg)

Hoe waarschijnlijk is het dat de werknemer ook in dienst gehouden zou zijn als hij/zij niet de beschikking had gehad over een no-risk-polis?	Zeer waarschijnlijk	Vermoedelijk	Neutraal	Vermoedelijk niet	Zeer onwaarschijnlijk	Onbekend	Totaal
<b>Door werkgever vereiste opleiding</b>							
Geen	7%	0%	58%	0%	36%	0%	100%
VMBO	28%	31%	32%	8%	0%	1%	100%
MBO	31%	28%	6%	28%	5%	2%	100%
HBO	35%	48%	0%	8%	0%	10%	100%
Onbekend	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Gelijktijdige inzet andere instrumenten</b>							
Loonkostensubsidie	23%	26%	20%	23%	3%	5%	100%
Loondispensatie	36%	22%	17%	11%	7%	6%	100%
Externe jobcoach	24%	29%	24%	17%	4%	2%	100%
Werkplekaanpassing	27%	29%	17%	17%	4%	7%	100%
Premiekorting	33%	30%	24%	7%	3%	2%	100%
Interne jobcoach	31%	39%	10%	20%	0%	0%	100%
<b>Bedrijfseconomische verwachting positief</b>							
Helemaal mee eens	21%	24%	42%	13%	0%	0%	100%
Mee eens	31%	37%	9%	19%	3%	1%	100%
Neutraal	18%	20%	15%	23%	14%	10%	100%
Mee oneens*	61%	11%	28%	0%	0%	0%	100%
<b>Door intermediair op hoogte no-riskpolis</b>							
	22%	33%	10%	19%	10%	7%	100%
<b>Grootteklasse werkgever</b>							
5 t/m 9 werknemers	46%	36%	7%	11%	0%	0%	100%
10 t/m 19 werknemers	32%	13%	14%	30%	5%	8%	100%
20 t/m 99 werknemers	19%	34%	22%	18%	7%	0%	100%
100+ werknemers	34%	30%	13%	10%	5%	8%	100%
<b>Sector werkgever</b>							
Landbouw, industrie en nutsbedrijven	23%	27%	9%	16%	13%	12%	100%
Bouwnijverheid	30%	35%	15%	10%	10%	0%	100%
Handel en horeca	2%	29%	44%	2%	22%	0%	100%
Transport, logistiek, informatie, communicatie	7%	53%	13%	27%	0%	0%	100%
Collectieve sector	28%	39%	11%	20%	0%	3%	100%
Dienstverlening	56%	8%	18%	19%	0%	0%	100%

Bron: Enquête werkgevers; \* = significant verschillend van gemiddelde bij 95% betrouwbaarheid.

Op het in dienst houden van werknemers zijn de effecten van de no-riskpolis kleiner dan bij het aannemen van sollicitanten en ook de verschillen in effectiviteit naar omstandigheden zijn kleiner, waardoor er geen echt significante verschillen ten opzichte van de gemiddelde effectiviteit van 23 procent wordt gevonden (tabel 4.3). Zo is de effectiviteit van de no-riskpolis bij een gelijktijdige inzet van andere instrumenten, zoals een jobcoach of

loondispensatie, niet groter of kleiner dan gemiddeld. Ook is er geen verschil in effectiviteit naar het vereiste opleidingsniveau van werknemers. Dat heeft onder meer te maken met het beperkte aantal gevallen waar bij werkgevers sprake is van werknemers met een no-riskpolis die in dienst zijn gehouden, waardoor het moeilijker is om significante effecten te identificeren.

## 4.2 Effectiviteit no-riskpolis op basis van een vignettenanalyse

Naast een inschatting van werkgevers of ze werknemers met een gezondheidsbeperking ook in dienst zouden hebben genomen of gehouden wanneer die werknemers niet de beschikking zouden hebben gehad over een no-riskpolis, is de effectiviteit van de no-riskpolis ook onderzocht met behulp van een vignettenanalyse. Een vignettenanalyse dwingt respondenten te kiezen tussen verschillende keuzemogelijkheden. Voor dit onderzoek bestaat die keuze uit twee fictieve kandidaten voor een vacature, die verschillen in achtergrondkenmerken. De gemaakte keuzes door de werkgever worden vervolgens afgezet tegen de verschillen in achtergrondkenmerken van de kandidaten, waardoor duidelijk wordt welke invloed elk van die kenmerken heeft op het keuzegedrag van werkgevers. Op die manier kan ook de invloed van de gezondheidssituatie van de werknemer en de beschikking over een no-riskpolis op het aannamedrag van werkgevers worden achterhaald.

Omdat in een vignettenanalyse de gezondheidssituatie en de no-riskpolis slechts enkele van de achtergrondkenmerken van de werknemer zijn, komt daar in de keuze van werkgevers minder de nadruk op te liggen dan bij een rechtstreekse bevraging van werkgevers naar de invloed van de no-riskpolis. Daardoor worden sociaal wenselijke antwoorden eerder vermeden. Bovendien moeten werkgevers door een slimme inrichting van de vignetten een keuze maken tussen twee kandidaten die niet alleen maar gunstige of alleen maar minder gunstige karakteristieken voor de werkgever hebben. De keuze wordt daarmee realistisch, zie het voorbeeld van één van de vele mogelijke vignetten in [box 4.1](#). Op die manier wordt inzicht verkregen in de daadwerkelijke voorkeuren en het daadwerkelijke aannamedrag van werkgevers.

Om werkgevers zo min mogelijk specifiek te wijzen op arbeidsbeperkingen of de no-riskpolis, en daarmee sociaal wenselijke keuzes te vermijden, is in de vignetten geen nader onderscheid gemaakt naar doelgroep (bijv. sollicitanten uit het doelgroepregister versus sollicitanten met een WIA-claimbeoordeling) en is een eenvoudige keuze voorgelegd tussen sollicitanten zonder arbeidsbeperking, met arbeidsbeperking en sollicitanten met een arbeidsbeperking waarbij "bij ziekte de loondoorbetaling wordt gecompenseerd

door UWW (no-riskpolis)".<sup>28</sup> Op die manier kon deze keuze ook worden voorgelegd aan werkgevers die vooraf onbekend waren met de no-riskpolis of nog niet eerder te maken hadden met de no-riskpolis. Het resultaat van de vignettenanalyse is daarmee een gemiddelde over doelgroepen en over werkgevers die wel en niet bekend zijn met (werknemers met) de no-riskpolis.

**Box 4.1** Voorbeeld van vignet met twee hypothetische kandidaten waar uit moet worden gekozen

Kandidaat 1	Kandidaat 2
27 jaar	52 jaar
Heeft de juiste opleiding voor de functie	Heeft een lager opleidingsniveau dan gewenst, maar in de juiste opleidingsrichting
Heeft momenteel betaald werk en relevante werkervaring	Heeft al meer dan een jaar geen betaald werk meer, maar wel relevante werkervaring
Sollicitant heeft een arbeidsbeperking én bij ziekte wordt de loondoorbetaling gecompenseerd door UWW (no-riskpolis)	Sollicitant heeft geen aanwijzingen voor enige arbeidsbeperking
Welke van deze twee kandidaten zou u het liefst aannemen voor de functie die u in gedachten heeft genomen? <input type="checkbox"/> Kandidaat 1 <input type="checkbox"/> Kandidaat 2	

Bron: Enquête werkgevers.

#### 4.2.1 Gemiddeld effect no-riskpolis

De vignettenanalyse is geoperationaliseerd door in de enquête onder werkgevers vier keer twee verschillende hypothetische sollicitanten voor te leggen aan werkgevers met de vraag welke van de twee kandidaten zou worden aangenomen in een veelvoorkomende functie in het bedrijf (zie ook de specificaties in hoofdstuk 1). Wanneer beide kandidaten precies gelijk zouden zijn, zouden ze beide een gelijke kans van 50 procent hebben om aangenomen te worden. Wanneer achtergrondkenmerken tussen de twee kandidaten verschillen, dan wordt de aannamekans voor elk van die kandidaten groter of kleiner dan die gemiddelde aannamekans. Uit de mate waarin verschillen in achtergrondkenmerken het verschil in keuzes van werkgevers bepaalt, kan de invloed van achtergrond-

<sup>28</sup> De term 'arbeidsbeperking' is bewust niet verder gespecificeerd in de vignetten. Responderende werkgevers kunnen er daardoor heel verschillende vormen van arbeidsbeperkingen onder verstaan. Wat zij er precies onder verstaan wordt vooral beïnvloed door de ervaringen die ze hebben met arbeidsbeperkingen bij hun werknemers. De gemaakte keuzes zijn daarom gebaseerd op wat er gemiddeld door werkgevers aan arbeidsbeperkingen wordt ervaren. Het verder specificeren van de term 'arbeidsbeperking' zou leiden tot een focus en daarmee inperking van het begrip.

kenmerken op de aannamekans worden bepaald. **Figuur 4.1** laat zien hoe de aannamekans afwijkt van de gemiddelde aannamekans van een willekeurige fictieve kandidaat zoals opgenomen in de vignetten als gevolg van een verschil in achtergrondkenmerken.

**Figuur 4.1** Relatieve effecten van kenmerken op aannamekans sollicitant



Bron: Enquête werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

De belangrijkste bevinding uit **figuur 4.1** is dat sollicitanten met een arbeidsbeperking een aanzienlijk kleinere aannamekans hebben dan vergelijkbare<sup>29</sup> sollicitanten zonder aanwijzingen voor een arbeidsbeperking (-13%-punt ten opzichte van de gemiddelde aannamekans voor een willekeurige fictieve sollicitant versus +13%-punt in de context van twee kandidaten voor een vacature waaruit de werkgever er één moet kiezen), en dat de no-riskpolis dit verschil in aannamekans aanzienlijk verkleint (-1%-punt ten opzichte

<sup>29</sup> Vergelijkbaar wil zeggen voor het geval dat alle overige achtergrondkenmerken hetzelfde zijn.



van de gemiddelde aannamekans voor een willekeurige fictieve sollicitant). Vertaalt binnen de context van deze vignettenanalyse, stijgt de absolute aannamekans voor een werknemer met een arbeidsbeperking van 37% naar 49% als gevolg van de no-riskpolis.<sup>30</sup> Dat betekent dat gemiddeld ongeveer een kwart van de werkgevers bij een sollicitant met een arbeidsbeperking door de no-riskpolis over de streep wordt getrokken om deze aan te nemen. Ongeveer driekwart van de sollicitanten met een arbeidsbeperking die worden aangenomen zou ook worden aangenomen zonder no-riskpolis. Dit komt opvallend genoeg overeen met het resultaat van de rechtstreekse bevraging van werkgevers in de vorige paragraaf over het al dan niet in dienst nemen of houden van werknemers met een arbeidsbeperking wanneer zij niet onder een no-riskpolis zouden zijn gevallen. Daarmee kan de conclusie worden getrokken dat de no-riskpolis in een kwart van de gevallen effectief is in het over de streep trekken van werkgevers om sollicitanten met een arbeidsbeperking aan te nemen. Dat is echter niet zo voor alle werkgevers en in alle omstandigheden, waarover hieronder meer. Eerst kan nog worden laten zien hoe belangrijk arbeidsbeperkingen en de no-riskpolis zijn voor de aannamekans in vergelijking met andere achtergrondkenmerken van sollicitanten.

Duidelijk is dat de aannamekans van sollicitanten daalt naarmate zij ouder worden. Dit negatieve effect is extra groot voor vijftigplussers. Het verschil in aannamekans tussen een 52-jarige en een 27-jarige sollicitant (-12%-punt versus +8%-punt) is echter nog altijd kleiner dan tussen een gemiddelde sollicitant met en zonder arbeidsbeperking (-13%-punt versus +13%-punt). Met een no-riskpolis komt het verschil in de gemiddelde aannamekans (-1%-punt versus +13%-punt) ongeveer uit op het verschil tussen een 42-jarige en 27-jarige sollicitant (0%-punt versus +8%-punt).

Zoals kan worden verwacht ligt de aannamekans van sollicitanten die niet over het gewenste opleidingsniveau of een opleiding in de gewenste richting beschikken een stuk lager dan van sollicitanten die de juiste opleiding hebben voor de gevraagde functie (-6%-punt versus +12%-punt). Het effect van opleiding is vergelijkbaar met het verschil in aannamekans tussen een 27-jarige en 52-jarige sollicitant en dus ook kleiner dan het effect van een arbeidsbeperking.

---

<sup>30</sup> Absolute aannamekansen binnen een vignettenanalyse hangen af van de samenstelling van de populatie sollicitanten waaruit werkgevers een keuze moeten maken, waarbij de gemiddelde aannamekans van deze populatie bij een keuze tussen twee kandidaten altijd 50 procent is. Omdat die samenstelling kan afwijken van het aanbod van sollicitanten in werkelijkheid (in de vignettenanalyse bijvoorbeeld meer jongere kandidaten en meer kandidaten met een arbeidsbeperking), zegt de absolute aannamekans binnen de vignettenanalyse niets over de aannamekans van sollicitanten in werkelijkheid. Daarom worden in dit hoofdstuk uitsluitend afwijkingen in aannamekans gerapporteerd, omdat die afwijkingen het effect van achtergrondkenmerken op de gemiddelde aannamekans correct weergeven. Om het effect van de no-riskpolis bij sollicitanten met een arbeidsbeperking te berekenen, kan de vertaling naar absolute aannamekansen worden gemaakt omdat daarin uitsluitend het relatieve verschil in aannamekans als gevolg van de no-riskpolis naar voren komt.

**Figuur 4.1** laat zien dat relevante werkervaring voor een ‘verkeerde’ opleiding kan compenseren, zolang een sollicitant niet al langdurig werkloos is en dus nog recente relevante arbeidservaring heeft. Het hebben van relevante werkervaring is onvoldoende om volledig te compenseren voor het hebben van een arbeidsbeperking, maar in combinatie met een no-riskpolis lukt dat gemiddeld genomen wel.

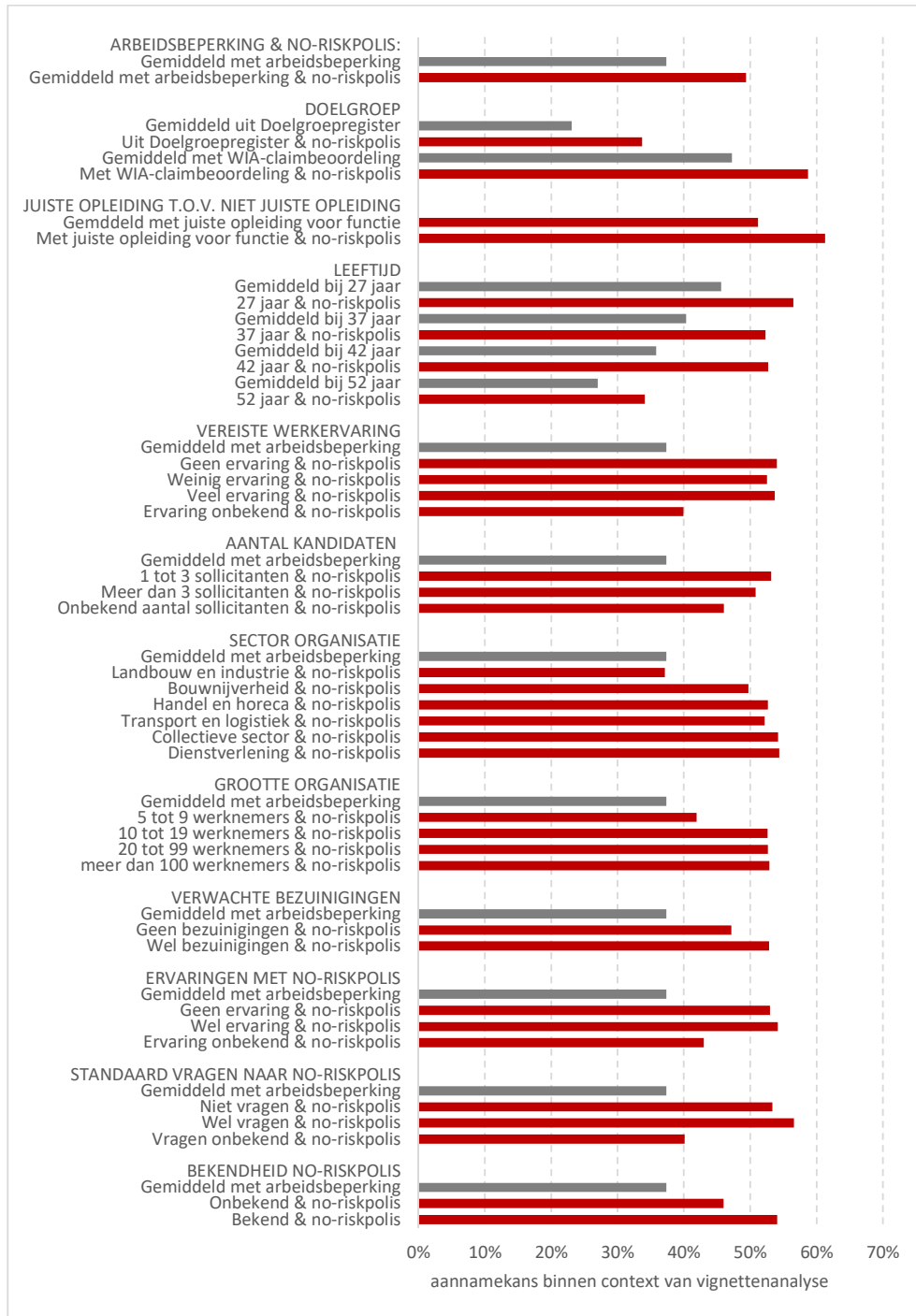
#### 4.2.2 Effect no-riskpolis naar kenmerken

Gemiddeld zorgt de no-riskpolis in een kwart van de gevallen ervoor dat een werkgever over de streep wordt getrokken om een werknemer met een arbeidsbeperking aan te nemen (aannemekans stijgt van 37% naar 49% in de context van de vignettenanalyse). Dat effect is een gemiddelde en niet noodzakelijk hetzelfde voor alle sollicitanten en werkgevers. In deze paragraaf stellen we vast hoe de effectiviteit van de no-riskpolis varieert naar kenmerken van sollicitanten, van werkgevers en van de sollicitatieprocedure. In **figuur 4.2** wordt *uitsluitend voor sollicitanten met een arbeidsbeperking* steeds de kans om te worden aangenomen met en zonder no-riskpolis tegen elkaar afgezet, uiteraard uitsluitend in de context van de vignettenanalyse die kan afwijken van de werkelijke kans op aanname voor sollicitanten met een arbeidsbeperking. Het gaat puur om de verhouding in kansen met en zonder no-riskpolis. De kans met een no-riskpolis wordt daarbij verder uitgesplitst naar de volgende achtergrondkenmerken van de sollicitant, de werkgever en de sollicitatieprocedure:

- Doelgroep:
  - Sollicitanten uit het Doelgroepregister, benaderd als de groep hypothetische sollicitanten zonder relevante werkervaring
  - Sollicitanten met WIA-claimbeoordeling, benaderd als de groep hypothetische sollicitanten die momenteel werken én relevante werkervaring hebben
- Sollicitanten met de juiste vereiste opleiding qua niveau én richting
- Leeftijd van de sollicitant (27 jaar, 37 jaar, 42 jaar, 52 jaar)
- Vereiste hoeveelheid werkervaring voor de functie (geen, weinig, veel, onbekend)
- Aantal kandidaten dat normaliter solliciteert op de functie (1 tot 3, meer dan 3, onbekend bij respondent)
- Sector van de werkgever
- Bedrijfsomvang van de werkgever (5-9 werknemers, 10-19, 20-100, meer dan 100 werknemers)
- Bezuinigingen verwacht door werkgever in komende jaar (nee, ja)
- Ervaringen in organisatie met no-riskpolis (nee, ja, onbekend bij respondent)
- Werkgever vraagt standaard sollicitanten met arbeidsbeperking naar no-riskpolis (nee, ja, onbekend bij respondent)

- Respondent bij werkgever bekend met no-riskpolis (onbekend, bekend)

Figuur 4.2 Effect no-riskpolis op aannamekans sollicitant met arbeidsbeperking



Bron: Enquête werkgevers, bewerking SEO Economisch Onderzoek.

Over het algemeen zijn de verschillen in effectiviteit van de no-riskpolis naar deze achtergrondkenmerken beperkt, met een paar uitzonderingen. Sollicitanten uit het Doelgroepregister hebben een aanzienlijk kleinere kans om te worden aangenomen dan sollicitan-

ten met een WIA-claimbeoordeling (vooral als gevolg van het verschil in relevante werkervaring, leeftijd wordt hier gelijk verondersteld), waarbij de toegevoegde waarde van de no-riskpolis iets hoger ligt. Bij sollicitanten uit het Doelgroepregister wordt 30 procent van de werkgevers door de no-riskpolis over de streep getrokken om een sollicitant aan te nemen, bij sollicitanten met een WIA-claimbeoordeling is dat 20 procent van de werkgevers.

Soortgelijke verschillen worden ook gevonden bij leeftijd. Iemand van 27 jaar en een arbeidsbeperking heeft een relatief hoge aannemekans van 46% in de context van de vignettenanalyse, als gevolg van de no-riskpolis stijgt deze met 11 procentpunten naar 57%. Omgerekend wordt bij 27-jarige sollicitanten met een arbeidsbeperking ongeveer een vijfde (19%) van de werkgevers door de no-riskpolis over de streep getrokken om de sollicitant aan te nemen. Bij sollicitanten van 42 jaar met een arbeidsbeperking is dat ongeveer een derde (32%). Bij 52-jarige sollicitanten met een arbeidsbeperking, met een relatief lage aannemekans (34% in de context van deze vignettenanalyse), wordt ook slechts een vijfde (21%) van de werkgevers door de no-riskpolis over de streep getrokken om de sollicitant aan te nemen. De leeftijd van de sollicitant heeft dus invloed op de mate waarin de no-riskpolis effectief is voor het over de streep trekken van werkgevers om sollicitanten met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Bij de overige achtergrondkenmerken zijn de verschillen in effectiviteit beperkter. Wel zien we dat hoe minder sollicitanten er zijn, hoe effectiever de no-riskpolis is. De no-riskpolis is weinig effectief in de landbouw en industrie en in kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers. Verder is de effectiviteit van de no-riskpolis groter wanneer werkgevers verwachten te moeten bezuinigen, als werkgevers standaard aan sollicitanten met een arbeidsbeperking vragen of een no-riskpolis van toepassing is, en wanneer werkgevers meer bekend zijn met de no-riskpolis. Wat ook opvalt is dat indien achtergrondkenmerken onbekend zijn bij de respondent, het effect van de no-riskpolis vaak een stuk kleiner is (niet in [figuur 4.2](#)). Mogelijk dat respondenten in die gevallen ook niet erg bekend zijn met de no-riskpolis, waardoor die no-riskpolis ook geen effect kan hebben.

# 5 Conclusies

Dit laatste hoofdstuk bevat de conclusies van het onderzoek. We beantwoorden hier de onderzoeksvragen stuk voor stuk.

## 5.1 Beantwoording hoofdvraag

Werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, kunnen vaak aanspraak maken op ondersteuning. De overheid heeft verschillende instrumenten geïntroduceerd die de financiële risico's voor werkgevers beperken en hen ondersteunen bij het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. Naast de no-riskpolis zijn dat onder meer loonkostensubsidie en loondispensatie, jobcoaching, proefplaatsing en werkplekaanpassingen. Dit onderzoek gaat in op de vraag onder welke omstandigheden de no-riskpolis werkgevers over de streep trekt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden.

Deze vraag is op twee manieren in het onderzoek gesteld: rechtstreeks en indirect. De rechtstreekse bevraging hield in dat werkgevers die een sollicitant met een no-riskpolis hebben aangenomen, konden aangeven in hoeverre zij deze sollicitant ook hadden aangenomen als deze niet de beschikking had over een no-riskpolis. Bij de indirecte bevraging kregen werkgevers in een enquête fictieve sollicitanten - al dan niet met arbeidsbeperking en/of no-riskpolis - voorgelegd waaruit zij een keuze moesten maken. Zowel uit de directe als de indirecte bevraging van werkgevers blijkt dat in ongeveer een kwart van de gevallen de werkgever door de no-riskpolis over de streep wordt getrokken om een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Hiermee lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat de no-riskpolis een belangrijk instrument is om werkgevers over de streep te trekken. Hoe belangrijk de no-riskpolis is ten opzichte van andere instrumenten, is op basis van dit onderzoek niet te zeggen.

Hoe sterk het effect is van de no-riskpolis wordt mede bepaald door de omstandigheden. Op de eerste plaats speelt de leeftijd van de sollicitant een rol. De no-riskpolis is effectiever voor iemand van 42 jaar met een arbeidsbeperking dan voor iemand van 27 of 52 jaar met een arbeidsbeperking. Dat komt doordat de aannamekansen van jongeren a priori al hoog zijn, bij vijftigplussers trekt de no-riskpolis werkgevers veel minder vaak over de streep. Ook bedrijfsgrootte en sector spelen een rol. Kleine bedrijven (5 tot en met 9 werknemers) worden minder snel over de streep getrokken door de no-riskpolis, evenals bedrijven in de landbouw en industrie in vergelijking met de meeste andere sectoren.

Andere omstandigheden die de werking van de no-riskpolis stimuleren zijn een kleiner aantal sollicitanten om uit te kiezen, bedrijfseconomisch minder gunstige omstandigheden en het standaard vragen naar het van toepassing zijn van de no-riskpolis in het geval van sollicitanten met een arbeidsbeperking.

Een belangrijke kanttekening bij deze conclusies over de effectiviteit van de no-riskpolis is dat deze conditioneel zijn op de bekendheid van werkgevers met de no-riskpolis. De enquêtevraag over de keuze uit twee fictieve sollicitanten maakt duidelijk of de no-riskpolis bij de fictieve sollicitant van toepassing is. Ook bevatte de enquêtevraag een toelichting hoe de no-riskpolis werkt ("bij ziekte wordt de loondoorbetaling gecompenseerd door UWV"). In de praktijk is bij werkgevers lang niet altijd bekend of de no-riskpolis van toepassing is en hoe deze werkt. Uit het onderzoek blijkt dat slechts iets meer dan de helft van de werkgevers bekend is met de no-riskpolis. Ook het aantal sollicitanten of werknemers met een no-riskpolis dat de werkgever daarover kan informeren is beperkt: slechts 16 procent van de doelgroep van de no-riskpolis is zich ervan bewust dat zij onder een no-riskpolis vallen.

Op basis van de rechtstreekse bevraging van werkgevers kan ook inzicht gegeven worden in andere omstandigheden die invloed hebben op de effectiviteit van de no-riskpolis. De effectiviteit van de no-riskpolis bij het in dienst nemen van sollicitanten is gemiddeld hoger wanneer deze wordt ingezet samen met andere instrumenten. De no-riskpolis in combinatie met een externe jobcoach is het meest effectief volgens werkgevers. De effectiviteit van de no-riskpolis is ook hoger in gevallen waarin een intermediair de werkgever op de hoogte heeft gebracht van het feit dat de sollicitant onder de no-riskpolis valt. In de praktijk gebeurt dit vooral bij mensen uit het Doelgroepregister.

De effecten van de no-riskpolis zijn kleiner bij het in dienst *houden* van werknemers dan bij het in dienst *nemen* van sollicitanten en ook de verschillen in effectiviteit naar omstandigheden zijn in het eerste geval kleiner, waardoor er geen echt significante verschillen in effectiviteit bij het in dienst houden van werknemers naar achtergrondkenmerken zijn gevonden.

## 5.2 Beantwoording deelvragen

### Hoe vaak vragen werkgevers of de no-riskpolis van toepassing is?

Werkgevers vragen zelden aan sollicitanten of aan hun werknemers of de no-riskpolis van toepassing is. Een paar procent van de werkgevers zegt dat zij naar de no-riskpolis hebben gevraagd in de gevallen dat zij een sollicitant die tot de doelgroep behoort aannemen (dan is het 3%) of een werknemer uit de doelgroep in dienst houden (dan is het 1%).

Werkgevers die te maken hebben gehad met sollicitanten of werknemers waarop de no-riskpolis van toepassing is, worden het vaakst tijdens of voor de sollicitatie *door de sollicitant of werknemer zelf* van de polis op de hoogte gebracht (41%). Daarnaast brengt een ondersteunende organisatie zoals UWV, gemeente of re-integratiebedrijf de werkgever vaak op de hoogte (37%).

### Onder welke condities / in welke situaties vragen werkgevers of de no-riskpolis van toepassing is?

Er zijn zo weinig waarnemingen in het onderzoek van werkgevers die vragen of de no-riskpolis van toepassing is, dat een analyse van de condities/situaties waarin werkgevers dit vragen te weinig zeggingskracht heeft.

### Wat zijn de kenmerken van het dienstverband en de arbeidsvoorwaarden van werkenden waarop een no-riskpolis van toepassing is?

Werkenden waarop een no-riskpolis van toepassing is, werken in meerderheid als werknemer (83%). De rest werkt als vrijwilliger (11%) of ondernemer (6%). Relatief veel werknemers met een uitkering (38%) werken naast een uitkering of vanuit een sociale werkvoorziening.

Werknemers hebben in de meeste gevallen (60%) een vast contract. Overigens is een deel hiervan ziek in dienst bij hun werkgever gebleven en dus niet als sollicitant met een no-riskpolis aangenomen. Een op de vijf werknemers (20%) heeft een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en eenzelfde aantal heeft een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract. Een deel van de werknemers (14%) is werkzaam als uitzendkracht, oproepkracht of invalkracht.

Werknemers zijn relatief vaak kort in dienst (38% minder dan twee jaar) of juist al lang in dienst (29% tien jaar of meer). De overgrote meerderheid (89%) is voor een vast aantal uren per week in dienst. Gemiddeld werken werknemers 27 uur per week. Het persoonlijke netto maandinkomen ligt bij de meerderheid (89%) van de werknemers onder de 2.000 euro, dat is iets lager dan het netto modale maandinkomen (2.150 euro).

## Weten werknemers en werkgevers ten tijde van het aangaan of voortzetten van een dienstbetrekking dat de no-riskpolis (op hen) van toepassing is? Hoe?

Indien de werkgever een sollicitant heeft aangenomen waarop de no-riskpolis van toepassing is, zijn veel genoemde informatiebronnen volgens werkgevers de sollicitant zelf (47%) of een derde partij (39%), zoals UWV, een sw-bedrijf of een re-integratiebedrijf. Daarnaast zoekt de werkgever het soms ook zelf uit (10%). Sollicitanten informeren de werkgever doorgaans al voor of tijdens het sollicitatiegesprek over hun arbeidsbeperking of de no-riskpolis (89%), hetzelfde geldt voor de derde partij (92%).

Gezien het kleine percentage mensen uit de doelgroep dat zich ervan bewust is onder de no-riskpolis te vallen (16%), is het opmerkelijk dat werkgevers vaak zeggen dat sollicitanten hen informeren over de no-riskpolis. Bij werkgevers die te maken hebben gehad met de no-riskpolis is het vaker duidelijk dat er een no-riskpolis van toepassing is, dus mogelijk is de no-riskpolis dan ook bekender bij de sollicitant/werknemer.

Indien de werkgever een werknemer waarop de no-riskpolis van toepassing is in dienst heeft gehouden, is de werkgever in het merendeel van de gevallen op de hoogte van de no-riskpolis (77%). De meest genoemde informatiebronnen zijn de werknemer zelf (35%), 'we hebben dit zelf uitgezocht' (33%) of een derde partij (25%), zoals UWV, een arbo-dienst/bedrijfsarts of een re-integratiebedrijf.

Iets meer dan de helft van de werkgevers (52%) is op de hoogte van het bestaan van een no-riskpolis voor mensen met een arbeidsbeperking. Een deel daarvan is ook in concrete gevallen op de hoogte van het van toepassing zijn van de no-riskpolis. Daar weer een deel van wordt door de no-riskpolis over de streep getrokken om een sollicitant aan te nemen of een werknemer in dienst te houden (ongeveer een kwart).

## Waarom melden werknemers al dan niet dat de no-riskpolis op hen van toepassing is?

Zoals hierboven vermeld weet 16% van de mensen uit de doelgroep dat ze onder de no-riskpolis vallen. Van de mensen uit de doelgroep die weten dat zij onder de no-riskpolis vallen en een baan hebben of gesolliciteerd hebben, heeft ruim de helft (60%) de werkgever er op gewezen dat zij vallen onder de werking van de no-riskpolis. De arbeidsbeperking van sollicitanten en werknemers zijn echter relatief veel vaker onderwerp van gesprek. Sollicitanten vermelden hun arbeidsbeperking meestal (73%) al voor of tijdens de sollicitatiegesprekken die zij voeren, ofwel nog voordat de proeftijd begint. Dat doen zij



vooral (85%) omdat ze het belangrijk vinden om over hun arbeidsbeperking te vertellen. Een gesprek over een arbeidsbeperking is soms essentieel om duidelijk te krijgen welke werkplek- en/of functieaanpassingen nodig zijn. Mensen bij wie een WIA-claimbeoordeling is uitgevoerd praten minder makkelijk over hun arbeidsbeperking dan andere doelgroepen.

Volgens mensen uit de doelgroep vragen werkgevers vaak (60%) naar de *arbeidsbeperking* van de sollicitant. Dit is opmerkelijk, omdat werkgevers nauwelijks vragen naar het van toepassing zijn van de no-riskpolis. Wellicht zijn deze werkgevers niet op de hoogte van de no-riskpolis en willen zij een inschatting maken van het verzuimrisico van de sollicitant of de benodigde aanpassingen in het werk. Vragen naar gezondheidsbeperkingen gebeurt significant vaker bij werkenden uit het Doelgroepregister dan bij de WIA-claimbeoordeelden (zowel werkend als niet-werkend). Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de werkgever vaak gericht heeft geworven binnen de doelgroep en met de grotere rol die de arbeidsbeperking speelt bij het functioneren van de werknemer uit het Doelgroepregister.

### In hoeverre worden werkgevers door de no-riskpolis over de streep getrokken bij het aangaan of voortzetten van een dienstverband? Onder welke condities is de no-riskpolis meer of minder doorslaggevend?

Gemiddeld wordt ongeveer een kwart van de werkgevers bij een sollicitant met een arbeidsbeperking door de no-riskpolis over de streep getrokken om deze aan te nemen. Ongeveer driekwart van deze sollicitanten zou sowieso worden aangenomen, ook zonder dat er sprake zou zijn van een no-riskpolis.

Van de werknemers die bekend zijn met het instrument, denkt iets meer dan een derde (35%) dat de no-riskpolis een positieve invloed heeft gehad op de beslissing van de werkgever. Uit interviews blijkt dat werknemers van mening zijn dat hun capaciteiten en de 'klik' doorslaggevend zijn geweest voor de aannamesbeslissing van de werkgever. Ook denken werknemers uit het Doelgroepenregister dat werkgevers in hun geval doelbewust hebben geworven binnen de doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking en dat het (mogelijk) verhoogde ziekteverzuimrisico dus al was ingecalculiseerd. De no-riskpolis zien werknemers doorgaans als randvoorwaarde.

De invloed van de no-riskpolis, afgaande op het antwoord van werkgevers die aangenomen sollicitanten zonder no-riskpolis vermoedelijk of zeer waarschijnlijk niet zouden hebben aangenomen, is het grootst wanneer het gevraagde opleidingsniveau lager is. Naar

doelgroep en type arbeidsbeperking zijn er nauwelijks verschillen. De invloed van de no-riskpolis is ook groter in combinatie met andere instrumenten bij het aannemen van sollicitanten, vooral in combinatie met een externe jobcoach.

De invloed van de no-riskpolis op het in dienst houden van werknemers is kleiner dan op het aannemen van sollicitanten en ook de verschillen in effectiviteit naar omstandigheden zijn kleiner. Wat met name anders is, is dat de invloed van de no-riskpolis door de gelijktijdige inzet van andere instrumenten, zoals een jobcoach of loondispensatie, bij werknemers niet groter wordt.

De context waarin de no-riskpolis al dan niet effectief kan zijn, verschilt tussen mensen uit het Doelgroepregister aan de ene kant en WIA-claimbeoordeelden aan de andere kant. De eerste groep betreft een gemeentelijk, kwetsbare groep, vaak met beperkte werker-ervaring, terwijl de UWV-populatie gewerkt heeft in loondienst en langdurig ziek is geworden. Werkloze WIA-claimbeoordeelden praten minder makkelijk over hun arbeidsbeperking dan andere doelgroepen voor de no-riskpolis. De arbeidsbeperking van uitkeringsgerechtigde werknemers uit het Doelgroepregister zijn vaker onderwerp van gesprek dan die van andere groepen. De werkgever stelt eveneens vaker vragen bij werkenden uit het Doelgroepenregister dan bij WIA-claimbeoordeelden. Uit interviews blijkt dat werknemers uit het Doelgroepregister graag open zijn over hun arbeidsbeperking, omdat deze heel bepalend zijn voor hun functioneren en de werkgever er zodoende rekening mee kan houden. Verder is te zien dat mensen uit het Doelgroepregister significant vaker via een ondersteunende organisatie in contact komen met hun huidige werkgever. WIA-claimbeoordeelden vinden vaker zonder ondersteuning werk. Ten slotte valt op dat werkenden uit het Doelgroepregister vaker weten dat zij tot de doelgroep voor de no-riskpolis behoren. Werklozen uit het Doelgroepregister weten significant vaker niet of zij tot de doelgroep voor de no-riskpolis behoren. WIA-claimbeoordeelden denken significant vaker dat zij niet tot de doelgroep behoren.

# Bijlage 1: Vignettenanalyse

Tabel B.1 geeft de regressieresultaten van de vignettenanalyse. De standaardfouten zijn geclusterd op respondentniveau. De resultaten zijn gewogen voor de sector en de grootte van de werkgever. De basisregressie is uitgebreid met interactie-effecten tussen enerzijds het effect van een arbeidsbeperking én de no-riskpolis en anderzijds achtergrondkenmerken van de functie, de organisatie en de respondent. Per kenmerk is een apart model geschat.

Tabel B.1 Uitkomsten regressie vignettenanalyse

	coëf.	s.e.	kans	afwijking t.o.v. 50% (procent- punten)
<b>BEPERKING &amp; NO-RISKPOLIS:</b>				
geen aanwijzingen voor enige arbeidsbeperking	0,5430		63%	13%pt
arbeidsbeperking & bij ziekte wordt loondoorbetaling gecompenseerd door UWV (no-riskpolis)	-0,0250	0,0384	49%	-1%pt
arbeidsbeperking	-0,5180	0,0419	37%	-13%pt
<b>LEEFTIJD:</b>				
27 jaar	0,3316		58%	8%pt
37 jaar	0,1338	0,0467	53%	3%pt
42 jaar	0,0183	0,0472	50%	0%pt
52 jaar	-0,4837	0,0487	38%	-12%pt
<b>OPLEIDING:</b>				
juiste opleiding voor functie	0,5101		62%	12%pt
juiste opleidingsniveau, maar andere opleidingsrichting	-0,2542	0,0374	44%	-6%pt
lager opleidingsniveau, maar juiste opleidingsrichting	-0,2559	0,0427	44%	-6%pt
<b>WERKERVARING:</b>				
momenteel betaald werk & relevante werkervaring	0,4046		60%	10%pt
momenteel betaald werk, maar geen relevante werkervaring	-0,6705	0,0486	34%	-16%pt
sinds 3 maanden geen betaald werk, maar wel relevante werkervaring	0,3540	0,0479	59%	9%pt
al meer dan een jaar geen betaald werk, maar wel relevante werkervaring	-0,0880	0,0459	48%	-2%pt

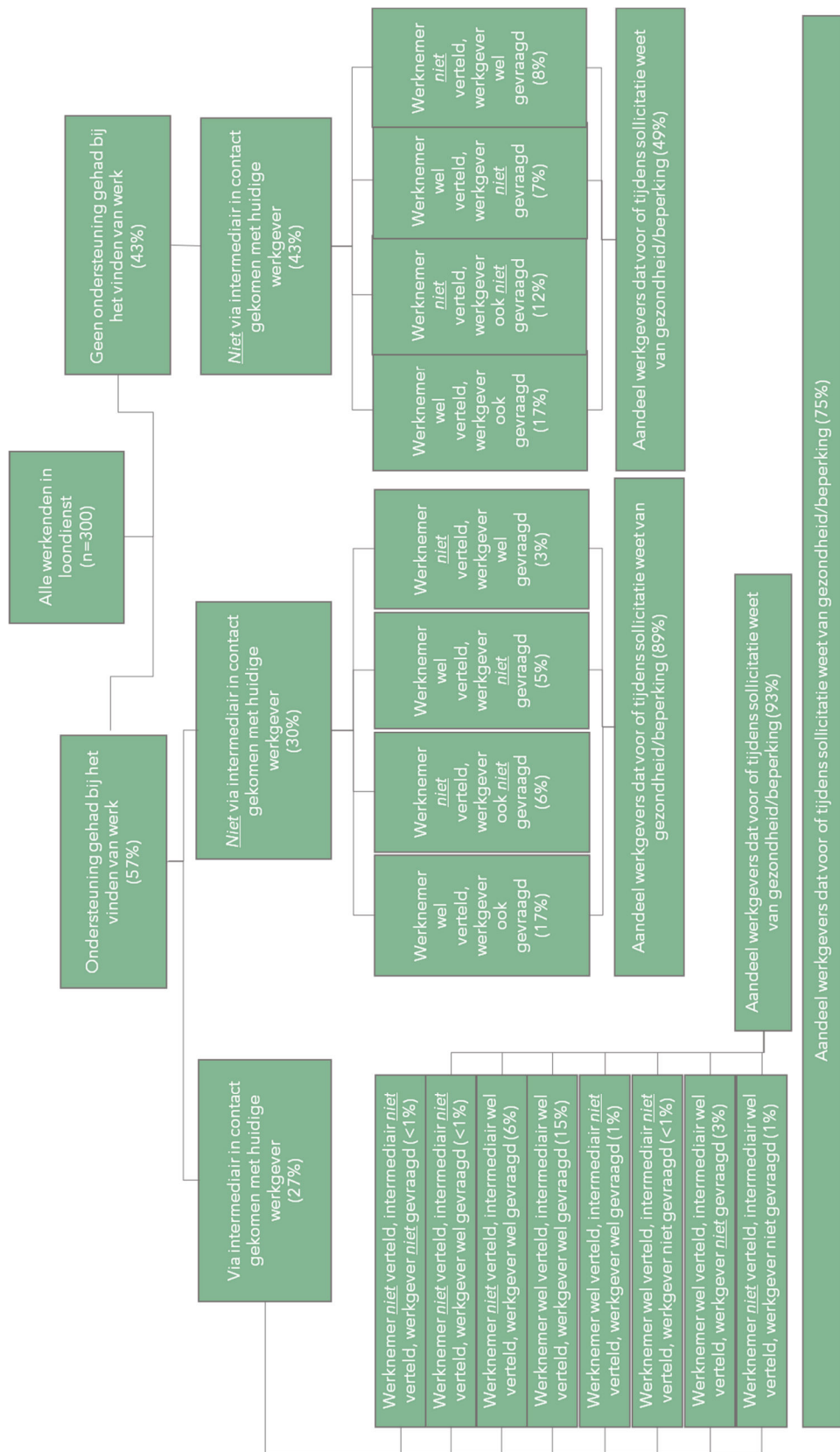
Toelichting: geschat met een binaire logit, standaardfouten geclusterd op individueel niveau, gewogen voor sector en grootte werkgever. Aantal obs: 7.296, aantal clusters: 1.836.



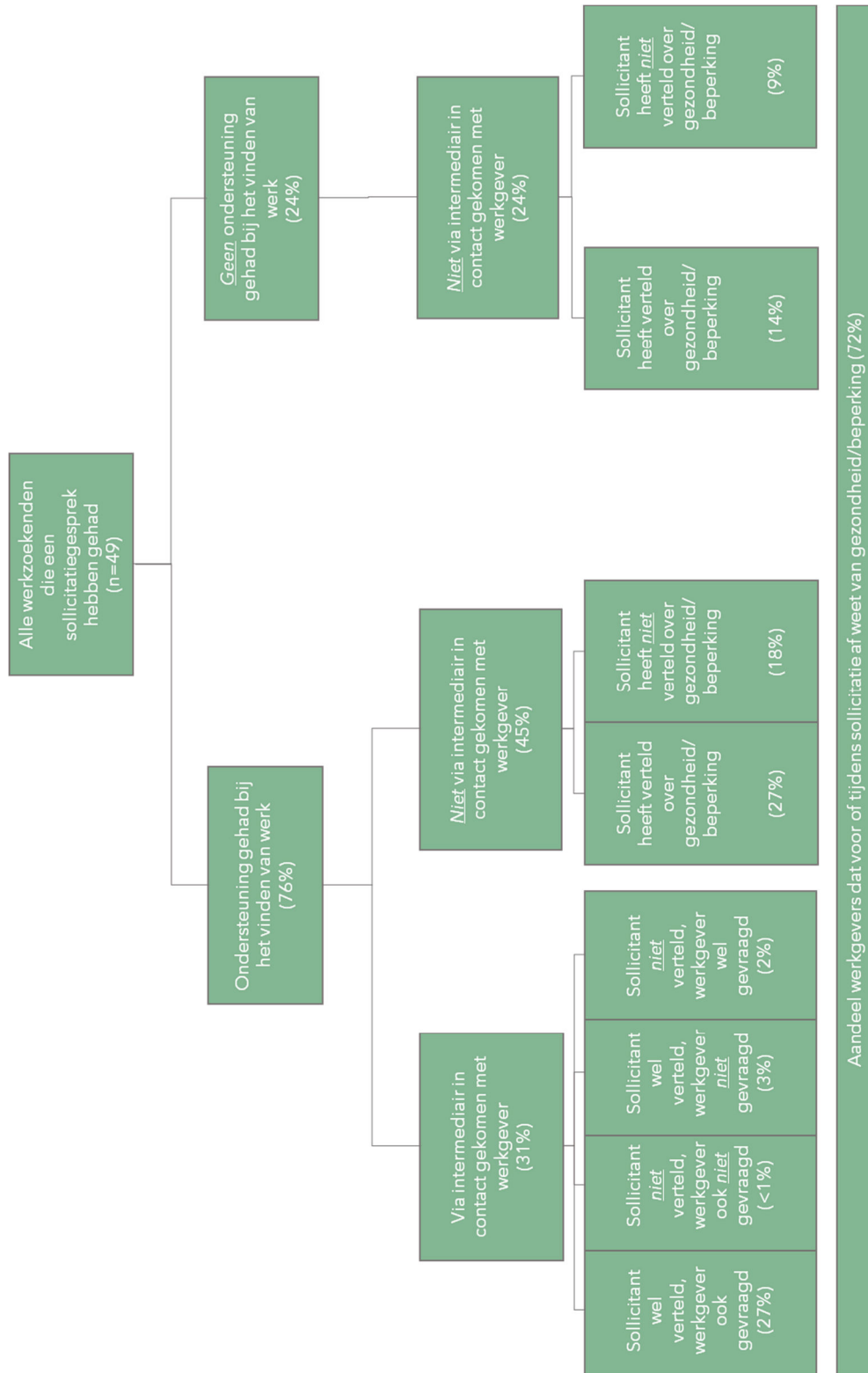
## Bijlage 2: Figuren

Op de hierna volgende pagina's staan vier boomdiagrammen. In deze boomdiagrammen is op basis van de gegevens uit de enquête onder de doelgroep onderscheid gemaakt in verschillende situaties. De percentages in de boomdiagrammen kunnen afwijken van de percentages in de tabellen of tekst van het rapport. Dat komt doordat de (gewogen) percentages in de boomdiagrammen alleen gebaseerd zijn op cases met volledige informatie op *alle* weergegeven aspecten in de boomdiagram. Bij afwijkingen gelden de tabellen of tekst van het rapport.

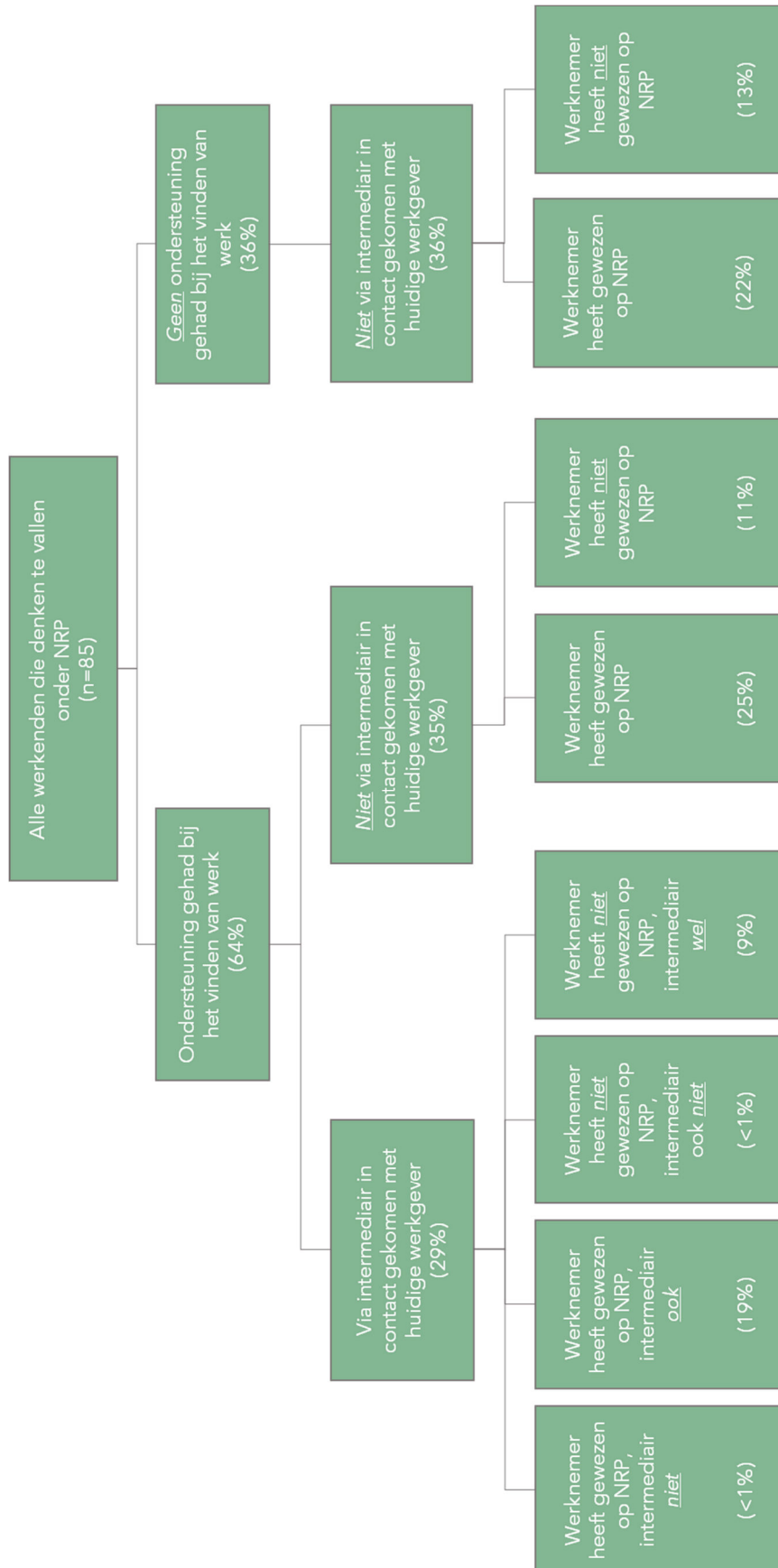
Boomdiagram 1: Mate waarin gezondheid/beperking van werkenden ter sprake is gekomen bij sollicitatie (bron: enquête doelgroepen).



Boomdiagram 2: Mate waarin gezondheid/beperking van werkzoekenden ter sprake komt bij sollicitatie (bron: enquête doelgroepen).

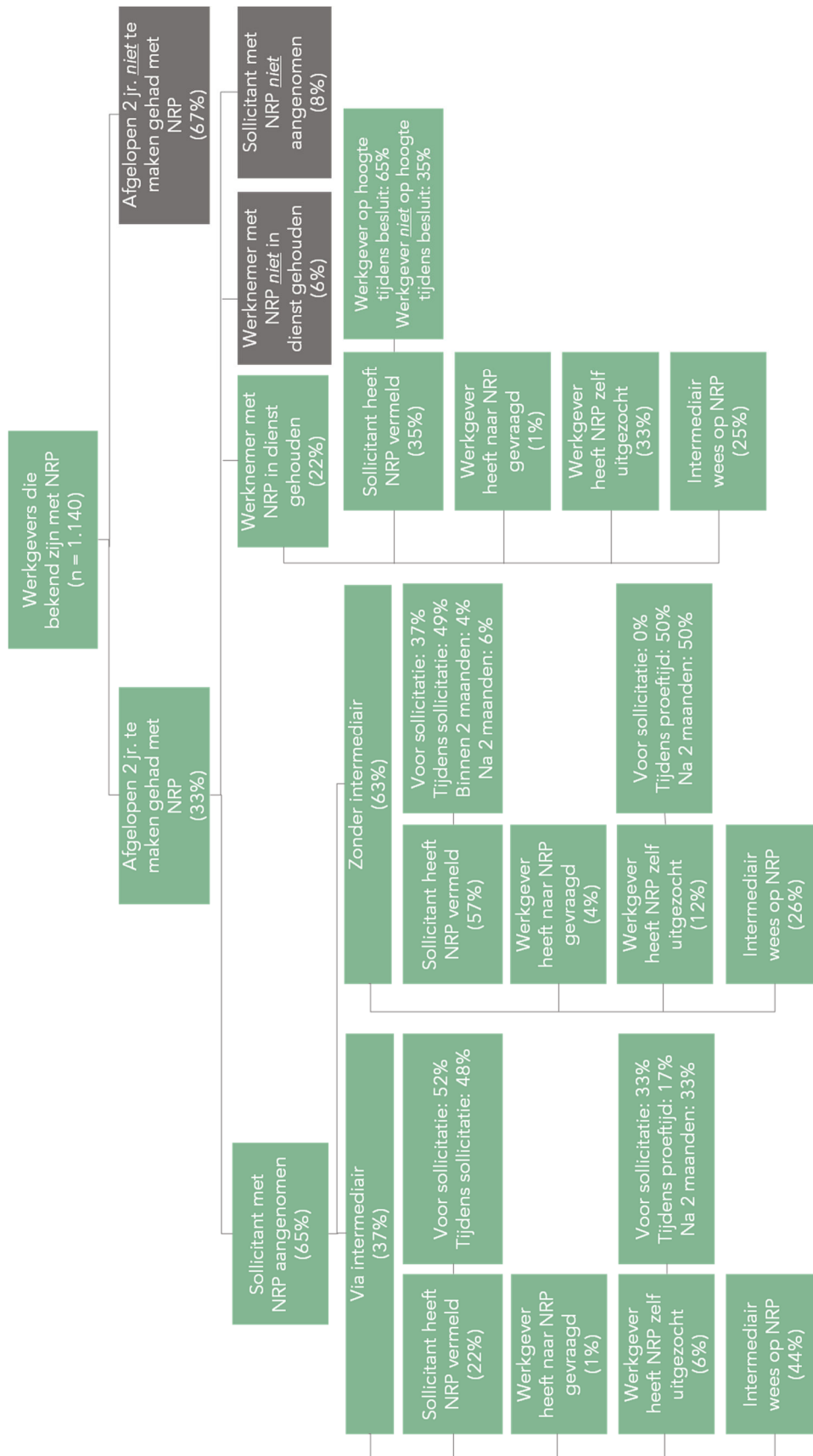


Boomdiagram 3: Mate waarin de werkgever door werkenden of ondersteunende organisaties op de no-riskpolis wordt gewezen (bron: enquête doelgroepen).





Boomdiagram 4: Mate waarin en moment waarop werkgever op de hoogte is van de no-riskpolis (bron: werkgeversenquête).



De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4  
2312 NP Leiden

071 566 59 47  
info@beleidsonderzoekers.nl