debeleidsonderzoekers

Tijdelijk experiment vervroegde inzet no-riskpolis Ziektewet

Onderzoek naar bekendheid, gebruik en ervaringen vervroegde no-riskpolis

Projectnummer P0048

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Lennart de Ruig (De Beleidsonderzoekers)

© 11 December 2018 | De Beleidsonderzoekers | 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 en conclusie 4

1 Inleiding: het experiment 9

1.1 Achtergrond van het onderzoek 9

1.2 Vraagstelling van het onderzoek 11

1.3 Uitwerking condities voor effectiviteit 12

1.4 Methoden en opzet van het onderzoek 12

2 Doelgroep van de vervroegde no-riskpolis 15

2.1 Werk zoeken 15

2.2 Persoonskenmerken 16

2.3 Gezondheid 17

2.4 Tussenconclusie 20

3 Kennis van en houding tegenover de no-riskpolis 21

3.1 Kennis van de no-riskpolis 21

3.2 Houding tegenover de no-riskpolis 24

3.3 Tussenconclusie 26

4 Gebruik van no-riskpolis bij zoeken van werk 27

4.1 Zoeken van werk en begeleiding 27

4.2 Bespreken gezondheid 30

4.3 Vermelden no-riskpolis 32

4.4 Tussenconclusie 36

5 Ervaring met no-riskpolis en vinden van werk 39

5.1 Ervaringen met de no-riskpolis 39

5.2 Kenmerken van werkenden 42

5.3 Tussenconclusie 43

Bijlage 1: Excerpt cases 45

Samenvatting en conclusie

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar de condities voor effectiviteit van de vervroegde no-riskpolis voor (voormalig) ZW-gerechtigden. Aanleiding is het 'Tijdelijk Besluit experiment vervroegde inzet no risk polis Ziektewet'. Binnen dit experiment heeft UWV aan 2.500 ZW-gerechtigden na de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling een vervroegde no-riskpolis verstrekt. Een steekproef van de experimentgroep heeft een jaar na de start van het experiment een vragenlijst ingevuld met vragen over onder meer de bekendheid, het gebruik en de ervaringen met de no-riskpolis. Daarnaast zijn tien (voormalig) ZW-gerechtigden geïnterviewd.

Doelgroep voor de vervroegde no-riskpolis

Een conditie voor effectiviteit van de vervroegde no-riskpolis is beschikbaarheid van de doelgroep voor de arbeidsmarkt. Wanneer mensen niet naar werk zoeken, kan de no-riskpolis werkgevers niet over de streep trekken. Het blijkt dat de helft van de experimentgroep niet op zoek is naar werk. We noemen hen niet-werkzoekenden. Een kwart van de experimentgroep heeft werk gevonden of had al werk en nog eens een kwart zoekt nog naar werk.

Niet-werkzoekenden zijn niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt vanwege hun slechte gezondheidssituatie, wat tot uiting komt in een groot aandeel met een arbeidsongeschiktheidspercentage van meer dan 35 (35-plussers), relatief veel gezondheidsaandoeningen en een negatieve gezondheidsbeleving. Daarnaast zijn de kansen van niet-werkzoekenden op de arbeidsmarkt – afgaande op hun persoonskenmerken – relatief klein. Niet-werkzoekenden zijn ouder dan werkenden en werkzoekenden en vaker laag opgeleid. Ten slotte blijkt dat (ex-)kankerpatiënten niet vaker of minder vaak werk hebben dan mensen met andere gezondheidsaandoeningen.

Kennis en houding vervroegde no-riskpolis

Een andere conditie voor effectiviteit is bekendheid van de no-riskpolis bij de doelgroep. Uit ons onderzoek blijkt dat slechts minder dan de helft van de experimentgroep de no-riskpolis kent, ondanks de brief over de no-riskpolis die de experimentgroep via UWV heeft ontvangen. Door de onbekendheid van de no-riskpolis én doordat veel mensen

niet op zoek zijn naar werk, kan de no-riskpolis bij slechts een kwart van de experimentgroep in theorie impact hebben.

Kennis van de no-riskpolis hangt samen met arbeidsmarktpositie, werkzoekgedrag, met opleidingsniveau, met het ontvangen van begeleiding, met het arbeidsongeschiktheidspercentage en met de zichtbaarheid van gezondheidsklachten. Uit ons onderzoek ontstaat de indruk dat de no-riskpolis bekender is bij mensen die open staan voor werk, hetzij door intrinsieke motivatie, hetzij door extrinsieke prikkels. (Ex-)kankerpatiënten zijn niet vaker of minder vaak bekend met de no-riskpolis dan mensen met andere gezondheidsaandoeningen.

Een volgende conditie voor effectiviteit die is onderzocht, is de houding van de experimentgroep tegenover de no-riskpolis. We veronderstellen dat de no-riskpolis effectief kan zijn als mensen het nut inzien van het instrument. We zien dat een relatief groot deel van de mensen zonder werk verwacht dat de no-riskpolis weinig invloed zal hebben op de kansen op een betaalde baan. Ook weten relatief veel mensen niet wat de invloed van de no-riskpolis zal zijn. Dit geldt met name voor vijftigplussers, die hun kansen op een baan als gevolg van hun leeftijd en gezondheidssituatie laag inschatten. (Ex-)kankerpatienten hebben niet een positievere of negatievere houding ten opzichte van de no-riskpolis dan mensen met andere gezondheidsaandoeningen.

Werk zoeken en gebruik vervroegde no-riskpolis

We hebben ook onderzocht of de experimentgroep sollicitatiegesprekken voert met werkgevers of door een begeleidende instantie in contact zijn gebracht met werkgevers. Ook dit kan beschouwd worden als een conditie voor effectiviteit. Een vijfde van de experimentgroep kent de no-riskpolis en heeft na de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling een sollicitatiegesprek gehad. Tijdens sollicitatiegesprekken komt de gezondheidssituatie van de doelgroep vaak ter sprake, ofwel omdat mensen hierover zelf iets vertellen, ofwel omdat de begeleidende organisatie dat doet of omdat de werkgever vragen stelt.

De helft van de mensen die de no-riskpolis kennen én in contact is gekomen met werkgevers, heeft de werkgever verteld dat zij onder de no-riskpolis vallen. Omgerekend is dat nog net geen tiende van de experimentgroep. Dit laat zien dat de vervroegde no-riskpolis een beperkt bereik heeft.

Er is een aantal kenmerken dat positief samenhangt met het vermelden van de no-riskpolis. Mensen die het nut niet inzien van de no-riskpolis, vertellen significant minder vaak aan werkgevers dat de no-riskpolis van toepassing is. Mensen die hun gezondheid bespreken met werkgevers vermelden in ruim twee derde van de gevallen ook dat zij onder

de no-riskpolis vallen. Tevens zien we dat lager opgeleiden vaker tegen de werkgever vertellen dat zij onder de no-riskpolis vallen. De diagnose kanker heeft geen significant verband met het vermelden van de no-riskpolis.

Mensen vermelden de no-riskpolis niet omdat ze denken dat dat hun kansen juist verkleint. Een zekere vrees voor stigmatisering lijkt hierbij een rol te spelen. Een belangrijk motief om de no-riskpolis wel te vermelden is het verminderen van prestatiedruk en schuldgevoel. Ook leven mensen zich in de werkgever in en zien ze de financieel-economische voordelen.

Ervaringen met vervroegde no-riskpolis

De no-riskpolis komt in de meerderheid van de gevallen voor of tijdens het sollicitatiegesprek ter sprake. De ervaringen met de no-riskpolis lijken zich te concentreren rond het sollicitatieproces. Ervaringen met het feitelijk gebruik van de no-riskpolis rond ziekte zijn wij niet veel tegenkomen. Dat komt doordat niet alle werknemers ziek zijn geworden en niet alle werknemers de werkgever op de hoogte hebben gebracht van de no-riskpolis.

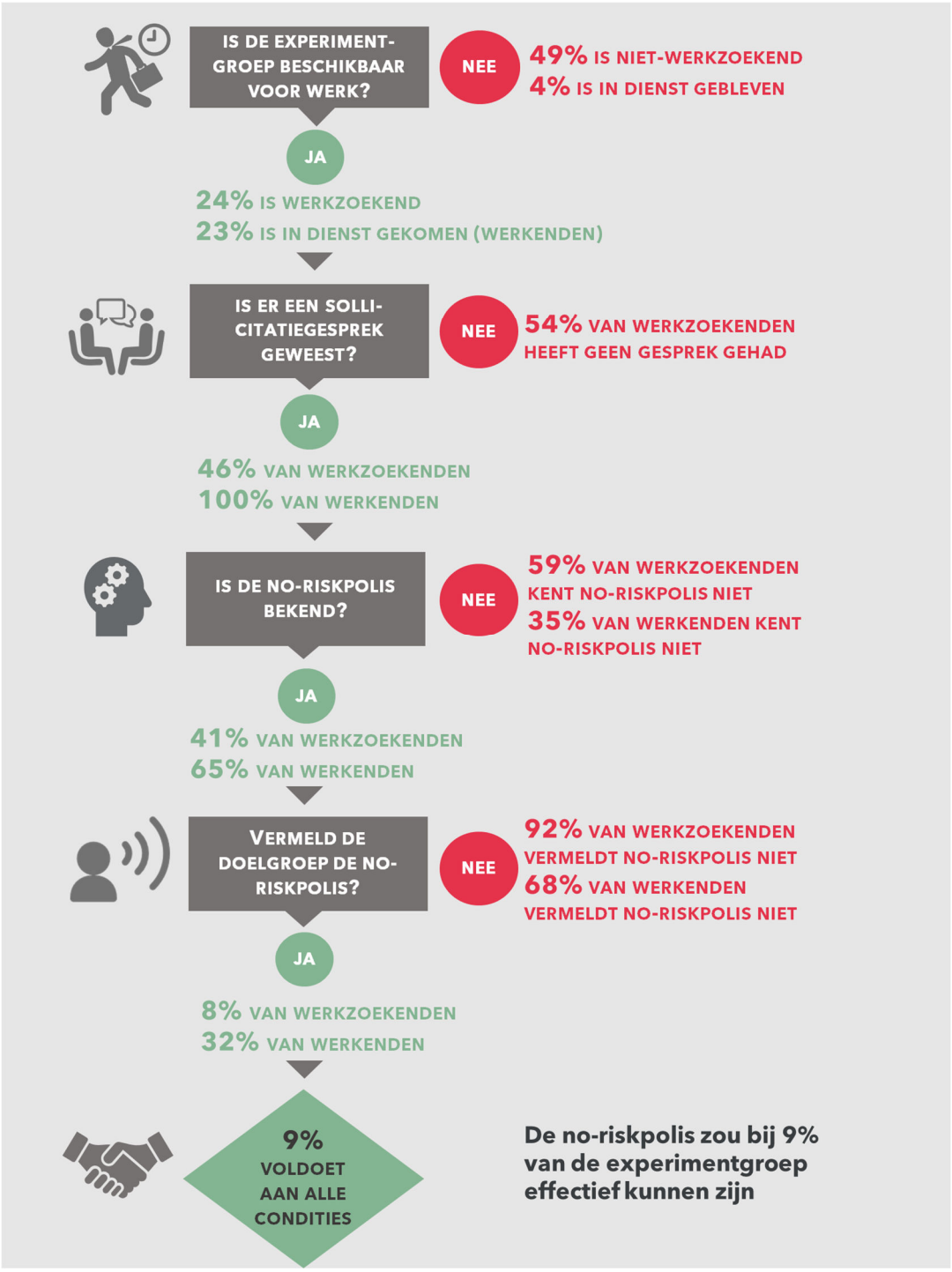
De werkgever is volgens werknemers vaak niet op de hoogte van de no-riskpolis bij het aannemen. De doelgroep zelf denkt tevens in meerderheid dat de no-riskpolis geen of een beperkte rol speelt bij het vinden van werk. Mensen denken dat hun capaciteiten en de klik met de werkgever belangrijker zijn.

De grootste aandelen mensen met werk worden gevonden onder de groepen met een kansrijke positie op de arbeidsmarkt. De no-riskpolis is in onze analyses geen onderscheidend kenmerk, net als de diagnose kanker. Wel blijkt dat mensen die de no-riskpolis kennen en mensen die de no-riskpolis vermelden tijdens sollicitaties vaker werk hebben. Oorzaak en gevolg zijn hierbij echter niet uit elkaar te halen.

Conclusie

De vervroegde no-riskpolis is niet zonder meer effectief. Uit ons onderzoek blijkt dat niet altijd aan de condities voor effectiviteit wordt voldaan. De doelgroep is vaak niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt, kent de no-riskpolis niet altijd en is ook niet altijd bereid om de no-riskpolis te vermelden bij sollicitaties. Bij slechts 9 procent van de experimentgroep wordt aan alle condities voldaan. Dit is weergegeven in figuur S1 op de volgende pagina. Er zijn maar weinig werkgevers die door de vervroegde no-riskpolis over de streep hadden kunnen worden getrokken.

Figuur S.1 Condities voor effectiviteit en percentages van de experimentgroep



Door afronding tellen de percentages niet overal op tot 100%

1 Inleiding: het experiment

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar de bekendheid en de rol van de no-riskpolis bij het vinden van werk door (voormalig) ZW-gerechtigden. In dit hoofdstuk gaan we nader in op de achtergrond en opzet van het onderzoek.

1.1 Achtergrond van het onderzoek

1.1.1 Aanleiding

Per 15 maart 2017 is het Tijdelijk Besluit experiment vervroegde inzet no risk polis Ziektewet in werking getreden. Dit besluit regelt dat, bij wijze van experiment, tijdelijk afgeweken mag worden van een aantal wettelijke bepalingen over de inzet van de no-riskpolis. Doel van het experiment is te onderzoeken of de vervroegde inzet van de no-riskpolis – na één jaar Ziektewet – de arbeidsparticipatie van mensen met een Ziektewetuitkering (vangnetters) bevordert.

De directe aanleiding voor het besluit is de aanbeveling door de werkgroep Kanker & Werk om een experiment te starten met de no-riskpolis. De werkgroep signaleerde dat het moeilijk is voor (ex-)kankerpatiënten die geen werkgever meer hebben om weer werk te vinden bij een andere werkgever. Om de arbeidsmarktpositie van deze mensen te verbeteren, heeft de werkgroep geopperd om voor hen een no-riskpolis in het leven te roepen. De werkgroep veronderstelt dat, door het wegnemen van het risico van loondoorbetaling bij ziekte bij de werkgever, de kans op het verkrijgen van werk voor deze personen wordt vergroot. Potentiële werkgevers zouden hierdoor over de streep worden getrokken om een dienstverband met hen aan te gaan. Bij een no-riskpolis betaalt UWV immers het ziekengeld. Hierdoor wordt de werkgever financieel gecompenseerd voor zijn financiele lasten ingeval van ziekte van zijn werknemer. Vanwege privacy en medisch geheim bleek het voor UWV onderzoekstechnisch niet mogelijk om specifiek de doelgroep (ex) kankerpatiënten te selecteren. Het experiment is daarom verbreed naar alle langdurig zieke vangnetters zonder werkgever.

Gedurende het experiment zijn twee onderzoeken uitgevoerd. UWV onderzocht of de vervroegde beschikbaarheid van de no-riskpolis voor (voormalig) ZW-gerechtigden de kans

verhoogt op het verkrijgen van werk.[1] De Beleidsonderzoekers voerden onderzoek uit onder de experimentgroep. Daarbij wordt ingegaan op de condities voor de effectiviteit van de vervroegde no-riskpolis, zoals de bekendheid van het instrument en het gebruik van de no-riskpolis bij sollicitaties.

1.1.2 Wat we weten over de no-riskpolis

De no-riskpolis is vaker onderwerp geweest van onderzoek. Een recente studie besteedt aandacht aan de bekendheid en effectiviteit van het instrument.[2] Uit het onderzoek blijkt 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 werknemer van toepassing is. Echter, slechts 16% van de werknemers met een arbeidsbeperking weet dat ze onder de no-riskpolis vallen. Iets meer dan de helft van de werkgevers kent het instrument. Eenzelfde percentage werd eerder door het SCP gevonden.[3]

Uit recent onderzoek van UWV blijkt tevens dat er sprake is van ondergebruik van de no-riskpolis.[4] Ondergebruik wil zeggen dat de werkgever niet voor alle ziekmeldingen een beroep op de no-riskpolis bij UWV doet. Voor de groep Wajongers declareert de werkgever naar schatting 60% van de ziekmeldingen, voor de groep WGA'ers naar schatting 50%. Voor WAO'ers en WIA 35-minners liggen de geschatte percentages veel lager (en dus is er meer ondergebruik), te weten 17 respectievelijk 14%. Een eerste verklaring van het ondergebruik is de hierboven genoemde onbekendheid met de no-riskpolis bij werkgevers en werknemers. Een andere mogelijke reden is dat een werkgever bij kort verzuim niet altijd een Ziektewet-uitkering aanvraagt.

---

[1] Deursen, C. van en Schreuder, F. (2018). Vaker aan het werk met een no-riskpolis? Evaluatie experiment vervroegde toekenning no-riskpolis. UWV: Amsterdam.
[2] Ruig, de L., Heyma, A., Scholte, R. en Berg, E. van den (2018). Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29B Ziektewet. De Beleidsonderzoekers en SEO Economisch Onderzoek: Leiden/Amsterdam.
[3] Echtelt, P. van en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017. Sociaal en Cultureel Planbureau.
[4] Rijnsburger, P. (2018). De no-riskpolis in kaart gebracht. Het gebruik van de no-riskpolis door werkgevers voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en minder dan 35% arbeidsongeschikten. Kenniscentrum UWV: Amsterdam.

1.2 Vraagstelling van het onderzoek

Het onderzoek moet inzicht geven in condities voor de effectiviteit van de vervroegde inzet van no-riskpolis en de ervaringen van de doelgroep met de no-riskpolis. Met condities bedoelen we voorwaarden en omstandigheden waarvan de aan- of afwezigheid mede bepalend is voor de effectiviteit, zoals de kenmerken van de doelgroep en de bekendheid en het gebruik van de no-riskpolis.

Dit leidt tot de volgende centrale vraagstelling voor het onderzoek:

Welke condities spelen een rol bij de effectiviteit van de vervroegde inzet van de no-riskpolis voor (voormalig) ZW-gerechtigden en welke ervaringen hebben zij met de no-riskpolis?

Het onderzoek geeft antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1 Weten mensen uit de experimentele groep of de no-riskpolis op hen van toepassing is?
2 Welke organisaties helpen mensen uit de experimentele groep bij het vinden van werk?
3 Melden mensen uit de experimentele groep – indien zij werk zoeken – aan werkgevers dat de no-riskpolis op hen van toepassing is? Op welk moment? Bij sollicitaties, tijdens de proefperiode, na afloop van de proefperiode?
4 Waarom melden mensen uit de experimentele groep al dan niet dat de no-riskpolis op hen van toepassing is?
5 Weten werkgevers ten tijde van het aangaan van een dienstbetrekking dat de no-riskpolis van toepassing is?
6 Hoe weten werkgevers dat?
7 Onder welke condities is de no-riskpolis volgens werkgevers en werknemers doorslaggevend (een motivatiefactor) of randvoorwaardelijk (een hygiënefactor) voor het aangaan van een dienstverband? Welke rol spelen factoren als de aard van het dienstverband, de diagnose, de achtergrond/uitkeringssituatie (35-, ERD ZW, zieke WW'er, dienstverlening UWV, et cetera)?
8 Welke specifieke rol speelt de diagnose kanker bij het antwoord op de onderzoeksvragen?

Onderzoeksvragen 5 en 6 worden indicatief beantwoord, omdat het onderzoek niet voorziet in dataverzameling onder werkgevers, behoudens enkele interviews.

1.3 Uitwerking condities voor effectiviteit

In het onderzoek kijken we naar verschillende condities voor effectiviteit. Op de eerste plaats kijken we naar condities die gerelateerd zijn aan de doelgroep van de no-riskpolis. Het gaat dan bijvoorbeeld om leeftijd, opleidingsniveau, arbeidsongeschiktheidspercentage, gezondheidssituatie en de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Op de tweede plaats kijken we naar condities die gerelateerd zijn aan de kennis van en houding tegenover de no-riskpolis. Bekendheid van het instrument bij de doelgroep is een essentiële randvoorwaarde voor effectiviteit. Tevens moet de doelgroep het nut inzien van de no-riskpolis, anders zullen zij de no-riskpolis mogelijk niet ter sprake brengen bij werkgevers.

Op de derde plaats kijken we naar condities die betrekking hebben op de bemiddeling naar werk en interactie tussen de doelgroep en (potentiële) werkgevers. Condities zijn bijvoorbeeld ondersteuning van een bemiddelende organisatie en het vermelden van de no-riskpolis tijdens contacten met (potentiële) werkgevers.

Op de vierde plaats kijken we naar de ervaringen van werknemers met de no-riskpolis bij het over de streep trekken van werkgevers.

1.4 Methoden en opzet van het onderzoek

1.4.1 Enquête doelgroepen no-riskpolis

Het onderzoek bestond uit een online enquête onder mensen die vallen onder de experimentele groep van de no-riskpolis. Deze enquête is uitgevoerd in de maanden mei en juni 2018. 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 en de rol die de no-riskpolis speelt bij het vinden en behouden van werk.

UWV heeft een steekproef getrokken van 2.470 natuurlijke personen waarvan het adres bekend is. 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 594 personen (24% respons). Omdat de respons met name onder jongeren relatief laag was en onder ouderen relatief hoog, is de steekproef herwogen op basis van de relatieve omvang van de leeftijdsgroepen in de totale populatie. De verhouding tussen 35-plussers en 35-minners is daarbij gelijk gehouden (50-50). Op basis van de

steekproef kunnen we uitspraken doen over de totale populatie met een maximale foutenmarge[5] van 3,5% bij 95% betrouwbaarheid.

In tabel 1.1 zijn de steekproef-, respons- en weeggegevens weergegeven.

Tabel 1.1 Steekproef en respons enquête doelgroepen

Subgroep en arbeidsmarktsituatie	Populatie	Respons	Respons%	Weegfactor
35-minners				
35-min 15-24 jaar	55	3	5%	4,36
35-min 25-34 jaar	365	25	7%	3,47
35-min 35-44 jaar	266	34	13%	1,86
35-min 45-54 jaar	284	72	25%	0,94
35-min 55-64 jaar	278	122	44%	0,54
35-plussers				
35-plus 15-24 jaar	38	5	13%	1,81
35-plus 25-34 jaar	222	23	10%	2,11
35-plus 35-44 jaar	245	37	15%	1,57
35-plus 45-54 jaar	336	95	28%	0,84
35-plus 55-64 jaar	409	178	44%	0,55

1.4.2 Interviews doelgroepen en werkgevers

Uit de respondenten van de enquête onder de doelgroepen zijn 35 mensen geselecteerd die de no-riskpolis kennen en bereid waren om deel te nemen aan een verdiepend interview. Daarnaast is getracht om binnen deze groep zoveel mogelijk variëteit te creëren wat betreft opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, et cetera. Slechts 20 mensen reageerden op de uitnodiging om deel te nemen aan een interview en 10 daarvan waren achteraf toch niet bereid om deel te nemen. Met de restende 10 mensen is een face-to-face interview uitgevoerd. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen mensen met (6) en zonder (4) werk. De interviews geven inkleuring aan de kwantitatieve resultaten uit de enquêtes en geven een verdiepend beeld van de context waarin de vervroegde no-riskpolis al dan niet effectief kan zijn.

Aan de zes respondenten met werkgever is gevraagd of zij ook hun werkgever wilden benaderen, zodat ook het perspectief van werkgevers gegeven kon worden. Uiteindelijk is met twee werkgevers een face-to-face interview uitgevoerd. In de andere vier gevallen is het niet gelukt om de werkgever te spreken, omdat de werknemers liever niet wilden dat

[5] 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.

de werkgever werd benaderd (drie gevallen) of de werkgever niet bereikt kon worden (één geval).

2 Doelgroep van de vervroegde no-riskpolis

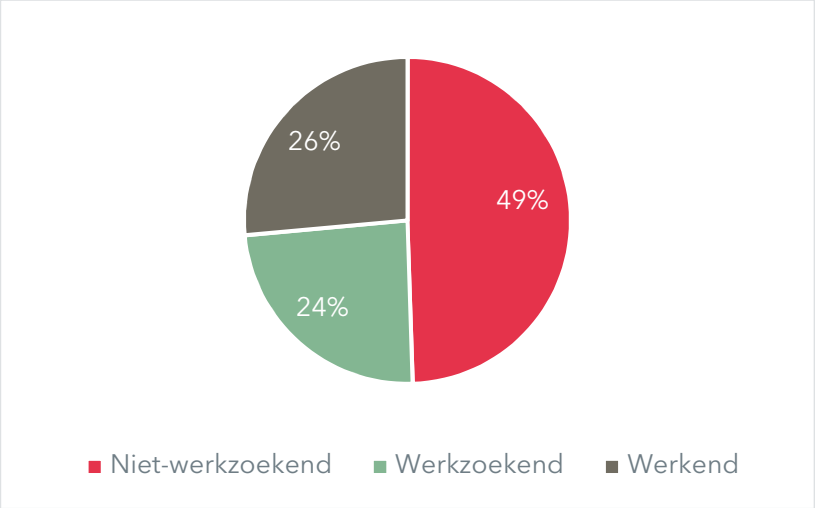
In dit hoofdstuk beschrijven we de doelgroep voor de vervroegde no-riskpolis: de experimentgroep. We doen dit aan de hand van het zoekgedrag op de arbeidsmarkt, persoonskenmerken en de gezondheid.

2.1 Werk zoeken

Veel mensen zoeken niet naar werk

We hebben aan de experimentgroep gevraagd of ze op het moment van enquêteren werkend zijn en zo niet, of ze wel op zoek zijn naar werk. Figuur 2.1 toont dat het aandeel niet-werkzoekenden bijna de helft bedraagt. Ongeveer een kwart van de experimentele groep zoekt werkt en een kwart werkt. Dit impliceert dat de no-riskpolis op een zeker moment bij ongeveer de helft van de experimentgroep effect zou kunnen hebben en bij de andere helft niet, omdat zij niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Figuur 2.1 Arbeidsmarktsituatie van de experimentele groep per mei 2018.

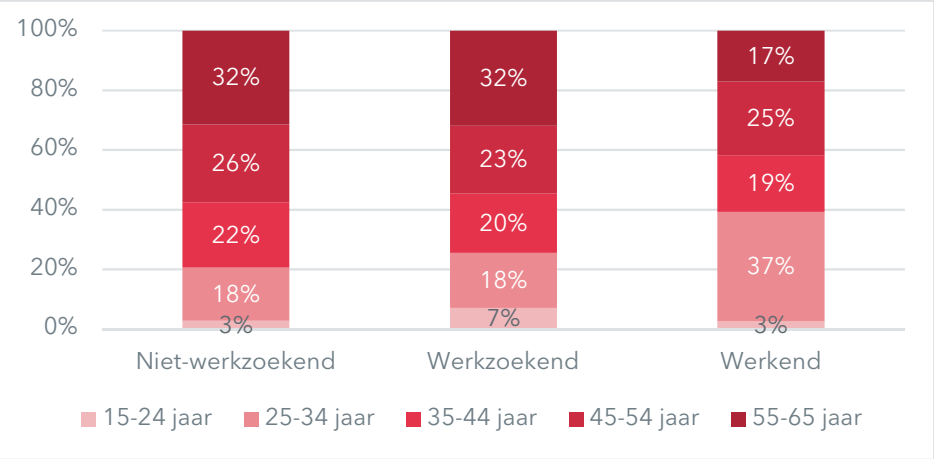


2.2 Persoonskenmerken

Werkenden jonger dan werkzoekenden en niet-werkzoekenden

De experimentele groep (45 jaar) is gemiddeld wat ouder dan de beroepsbevolking (42 jaar). Dit geldt met name voor niet-werkzoekenden, waarbij de gemiddelde leeftijd 47 jaar is. Werkenden zijn met gemiddeld 41 jaar iets jonger. Dat is ook te zien in figuur 2.2. De groep in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar is onder werkenden beduidend groter en de leeftijdsgroep 55 tot 65 jaar is beduidend kleiner.

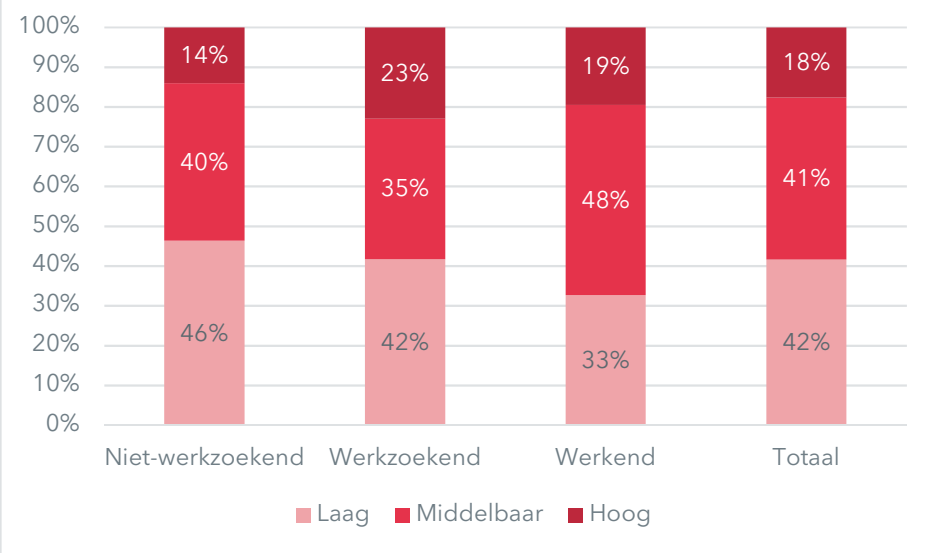
Figuur 2.2 Leeftijd van de experimentele groep, naar arbeidsmarktpositie



Niet-werkzoekenden vaker laagopgeleid

De experimentele groep heeft relatief vaak (42%) een laag opleidingsniveau (t/m VMBO) ten opzichte van de bevolking (31%). Vooral niet-werkzoekenden hebben vaak een lager opleidingsniveau. Werkenden zijn meestal middelbaar opgeleid (mbo, havo, vwo).

Figuur 2.2 Opleidingsniveau van de experimentele groep, naar arbeidsmarktpositie



2.3 Gezondheid

Mensen zoeken niet naar werk vanwege hun gezondheid

Aan mensen uit de experimentgroep die geen werk zoeken, hebben we gevraagd waarom dat zo is. Niet-werkzoekenden zijn met name niet op zoek naar werk vanwege hun gezondheid (65%). Ook noemen niet-werkzoekenden als specifieke reden dat zij inmiddels de WIA zijn ingestroomd (22%). Andere redenen om geen werk te zoeken zijn onder meer het (bijna) bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, het afwachten van de resultaten van het re-integratietraject, het afwachten van bezwaar en beroep of het volgen van een opleiding.

Vaak klachten aan bewegingsapparaat of psychische klachten

De meeste mensen uit de experimentgroep hadden ten tijde van de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling naar eigen zeggen klachten aan het bewegingsapparaat of psychische klachten. Dit zijn ook de medische diagnoses die UWV het vaakst stelt. De verschillen tussen de drie groepen zijn bij de meeste typen klachten niet significant (zie tabel 2.3). Werkenden hebben significant minder vaak hart- en vaatziekten en niet-werkzoekenden hebben significant vaker ziekten aan de longen en luchtwegen of andere klachten.[6] Verder is te zien dat alle drie de groepen vaak met meerdere klachten tegelijk te maken hebben. Dit geldt met name voor niet-werkzoekenden. Minder dan een tiende van de experimentgroep die de enquête heeft ingevuld, heeft kanker.

Tabel 2.3 Zelfgerapporteerde gezondheidsklachten tijdens Eerstejaars Ziektewetbeoordeling , naar arbeidsmarktpositie experimentgroep (meerdere antwoorden mogelijk)

	Niet-werkzoekend	Werkzoekend	Werkend	Totaal
Bewegingsapparaat	58%	61%	51%	57%
Psychische klachten	53%	45%	51%	51%
Kanker	6%	8%	6%	7%
Zwangerschap of bevalling	5%	7%	4%	5%
Hart- en vaatziekten	15%	16%	5%*	13%
Longen en luchtwegen	15%*	7%	3%	10%
Anders	24%*	9%	16%	19%
Gemiddeld aantal typen klachten	1,5	1,4	1,2	1,4

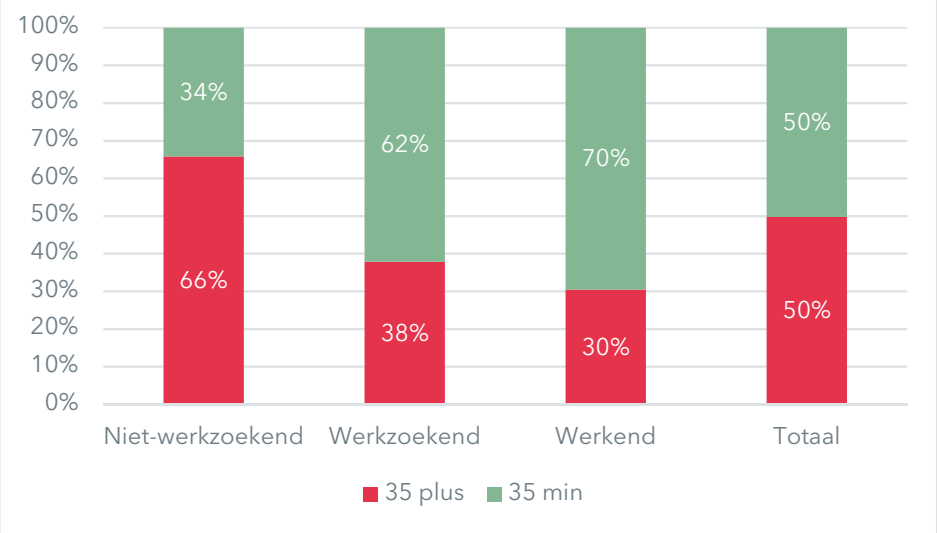
[6] Genoemd zijn ziekten aan de maag of darmen, diabetes, aandoeningen aan de ogen, migraine, neurologische klachten, MS, Parkinson, evenwichtstoornissen, insomnia, concentratieproblemen, aandoeningen aan de nieren, stoornissen aan het afweersysteem en chronische vermoeidheid.

Gevraagd is of mensen de klachten ten tijde van de enquête nog steeds hadden. Dit geldt voor 83% van de experimentgroep. Niet-werkzoekenden hebben significant vaker (96%) nog klachten dan werkzoekenden (81%) en werkenden (62%). Relatief veel mensen vinden zichzelf dus nog niet hersteld.

Werkenden vaker 35-minner

De steekproef van de experimentgroep bestaat voor de helft uit 35-minners en voor de helft uit 35-plussers. Het is interessant om na te gaan of het arbeidsongeschiktheidspercentage verschilt tussen de drie groepen. Uit figuur 2.3 blijkt dat het aandeel 35-plussers onder niet-werkzoekenden twee keer groter is dan onder werkenden. De verschillen tussen de groepen zijn significant.

Figuur 2.3 Arbeidsongeschiktheidspercentage, naar arbeidsmarktpositie



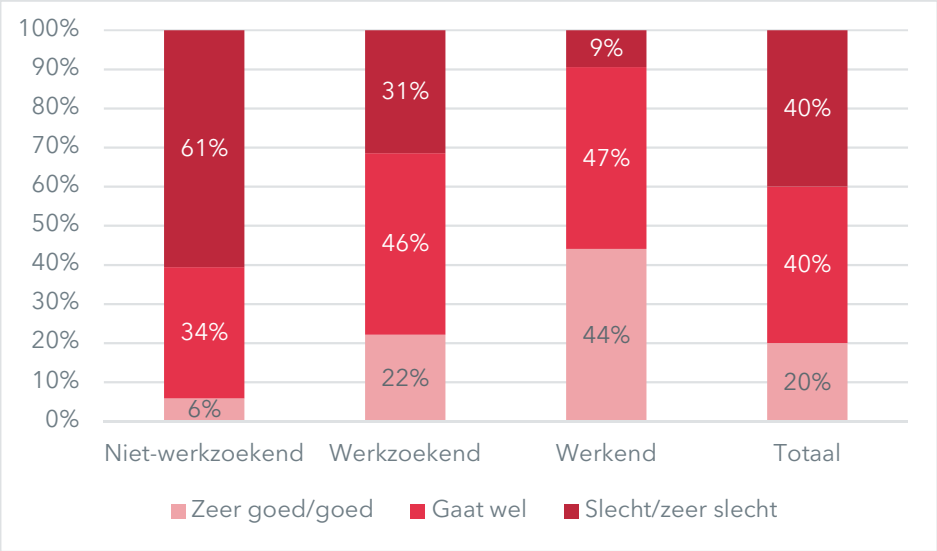
Derde experimentgroep heeft negatieve gezondheidsbeleving

Naast de zelfgerapporteerde gezondheidsklachten kan ook gekeken worden naar de gezondheidsbeleving. De gezondheidsbeleving is het oordeel dat iemand in een enquête geeft over zijn of haar eigen gezondheid. Daarbij worden alle gezondheidsaspecten meegewogen die de persoon zelf relevant vindt. We spreken van een negatieve gezondheidsbeleving als mensen aangeven dat zij hun gezondheidstoestand over het algemeen

als 'slecht' of 'zeer slecht' beleven. Uit onderzoek blijkt dat gezondheidsbeleving bepalender is voor werkhervatting dan objectief vastgestelde beperkingen, ook als wordt gecorrigeerd voor de samenhang tussen beide.[7]

Meer dan een derde van de experimentgroep heeft een negatieve gezondheidsbeleving. De grootste groep omschrijft zijn gezondheid met 'gaat wel'. Ongeveer een vijfde vindt de gezondheid goed of zeer goed. De verschillen tussen niet-werkzoekenden, werkzoekenden werkenden zijn groot en significant, zoals figuur 2.4 laat zien. Meer dan de helft van de niet-werkzoekenden heeft een negatieve gezondheidsbeleving. Bij werkzoekenden is dat iets minder dan een derde en bij werkenden is dat minder dan een tiende.

Figuur 2.4 Gezondheidsbeleving van de experimentele groep, naar arbeidsmarktpositie



Een ander relevant aspect van de gezondheid is de mate waarin de gezondheidsaandoening zichtbaar is voor anderen en de mate waarin mensen durven te praten over hun ziekte. Verondersteld kan worden dat zichtbare klachten of een grote bereidheid van de werknemer om over zijn of haar ziekte te praten, een opstap vormen voor de werknemer of werkgever om ook over de no-riskpolis te praten. Andersom kan verwacht worden dat mensen met 'onzichtbare' aandoeningen of mensen die zich schamen over hun ziekte, liever ook niet praten over de no-riskpolis.

Bij iets meer een derde van de experimentgroep is de gezondheidsaandoening zichtbaar. Dit geldt vaker voor mensen die geen werk zoeken. Een kwart van de mensen uit de experimentgroep praat liever niet over zijn gezondheidssituatie. Mogelijk brengen zij de no-riskpolis daardoor ook liever niet ter sprake in contacten met werkgevers. Iets meer

[7] Rijssen, J. van en Deursen, C. van, 'Gezondheidsbeleving en arbeidsdeelname'. In: Versantvoort, M. en Echtelt, P. van (2012). Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen. SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum, Den Haag.

dan de helft spreekt hierover 'een beetje makkelijk' en ongeveer een zesde heeft geen moeite om zijn gezondheidssituatie te bespreken.

2.4 Tussenconclusie

De helft van de experimentgroep is, althans één jaar na de toekenning van de no-riskpolis, niet op zoek naar werk (niet-werkzoekenden). Bij deze groep kan de no-riskpolis dus geen effect hebben. De slechte gezondheidssituatie van (voormalig) ZW-gerechtigden speelt een grote rol bij de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. De slechte gezondheidssituatie komt tot uiting in een groter aandeel 35-plussers, meer gezondheidsaandoeningen en een negatieve gezondheidsbeleving bij niet-werkzoekenden. Daarnaast zijn de kansen van niet-werkzoekenden op de arbeidsmarkt – afgaande op hun persoonskenmerken – relatief klein. Niet-werkzoekenden zijn ouder dan werkenden en werkzoekenden en vaker laag opgeleid.

Werkenden hebben een betere gezondheidssituatie dan niet-werkzoekenden, wat blijkt uit een kleiner aandeel 35-plussers, minder gezondheidsaandoeningen en een positievere gezondheidsbeleving. Ook lijken hun kansen op de arbeidsmarkt groter afgaande op hun persoonskenmerken. Werkenden zijn jonger en minder vaak laagopgeleid. Naast werkenden onderscheiden we ook (voormalig) ZW-gerechtigden die werk zoeken. Werkzoekenden nemen wat betreft gezondheid, leeftijd en opleidingsniveau een positie in tussen werkenden en niet-werkzoekenden.

3 Kennis van en houding tegenover de no-riskpolis

In dit hoofdstuk kijken we naar de kennis van de no-riskpolis en de houding tegenover de no-riskpolis.

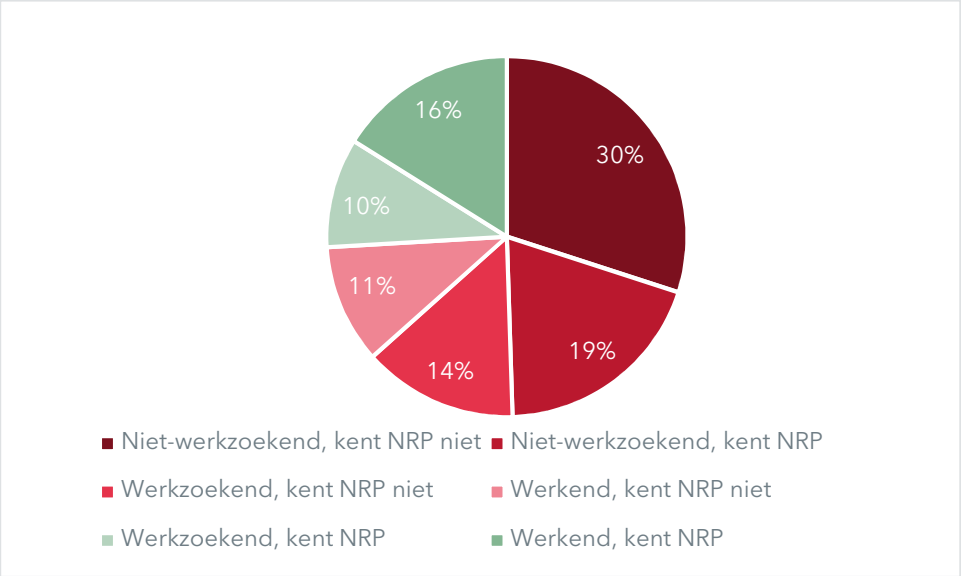
3.1 Kennis van de no-riskpolis

3.1.1 No-riskpolis bij minder dan de helft bekend

De experimentgroep heeft tussen maart en juni 2017 een brief van UWV ontvangen waarin staat dat zij een no-riskpolis krijgen. Ongeveer een jaar later hebben wij in de enquête gevraagd of zij weten dat zij onder de no-riskpolis vallen. Het blijkt dat minder dan de helft van de experimentgroep (45%) de no-riskpolis kent. Werkenden kennen de no-riskpolis beduidend vaker (60%) dan werkzoekenden (41%) en niet-werkzoekenden (39%).

Om een beeld te krijgen bij welk deel van de experimentgroep de no-riskpolis een effect zou kunnen hebben, laten we in figuur 3.1 zien welk aandeel de no-riskpolis al dan niet kent en één jaar na toekenning van de no-riskpolis al dan niet werkt of op zoek is naar werk. Hieruit blijkt dat de no-riskpolis bij slechts 26% van de experimentgroep impact zou kunnen hebben, omdat zij werken of op zoek zijn naar werk én de no-riskpolis kennen. De overige 74% is niet op zoek naar werk en/of kent de no-riskpolis niet. Bij driekwart van de experimentgroep kan de no-riskpolis werkgevers dus niet over de streep trekken, tenzij de werkgever op een andere manier te weten komt dat de no-riskpolis van toepassing is.

Figuur 3.1 Kennis van de no-riskpolis, naar arbeidsmarktpositie



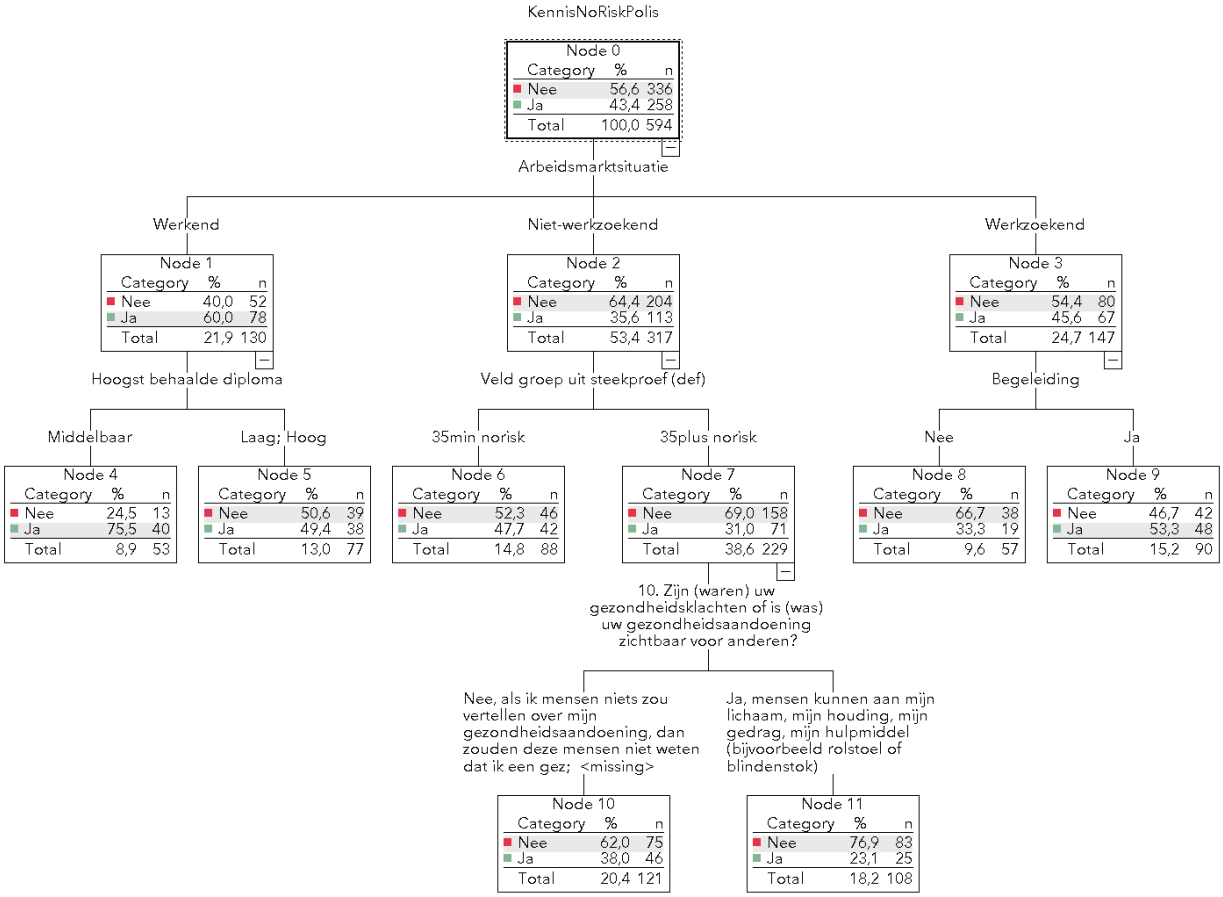
Om een beter inzicht te krijgen in de achtergronden van de beperkte kennis van de vervroegde no-riskpolis, hebben we een zogeheten classificatieboomanalyse uitgevoerd. Deze analyse laat zien welke groepen de no-riskpolis vaker of minder vaak kennen dan gemiddeld. In deze analyse wordt het bestand respondenten na invoering van de afhankelijke en onafhankelijke variabelen steeds automatisch opgesplitst in zo homogeen mogelijke groepen ('nodes') die het meest van elkaar afwijken op een afhankelijke variabele, in dit geval kennis van het recht op de no-riskpolis. Het resultaat van deze analyse is uit te beelden als een diagram met een boomstructuur. Ten behoeve van de analyses is kennis van de no-riskpolis (ja/nee) als afhankelijk variabele ingevoerd. De ingevoerde onafhankelijke variabelen zijn: geslacht, leeftijd (in verschillende categorieën), opleidingsniveau, arbeidsmarktpositie, diagnose kanker, ontvangen van begeleiding, gezondheidsbeleving, arbeidsongeschiktheidspercentage, gemak praten over gezondheid, zichtbaarheid gezondheidsklachten.

De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.2.

Uit de analyse blijkt dat de arbeidsmarktpositie van de experimentgroep het meest onderscheidende kenmerk is. Dit is het eerste kenmerk waarop de classificatieboom wordt opgesplitst. Zoals ook hierboven bleek, kennen werkenden de no-riskpolis significant vaker dan werkzoekenden en niet-werkzoekenden.[8] In de analyse zijn deze drie groepen opnieuw opgesplitst op basis van het volgende kenmerk dat het meest onderscheid is.

[8] De percentages in de classificatieboom wijken iets af van figuur 3.1 omdat de classificatieboom gemaakt is op basis van ongewogen gegevens.

Figuur 3.2 Classificatieboom kennis van de no-riskpolis



Voor werkenden is opleidingsniveau het volgende meest onderscheidende kenmerk. Werkende middelbaar opgeleiden kennen de no-riskpolis vaker dan werkende hoog- of laagopgeleiden. Voor werkzoekenden is het ontvangen van begeleiding het meest onderscheidende kenmerk. Wanneer werkzoekenden begeleiding ontvangen, kennen ze de no-riskpolis vaker. Voor niet-werkzoekenden zijn er twee onderscheidende kenmerken. Allereerst is dat de mate van arbeidsongeschiktheid. 35-minners kennen de no-riskpolis vaker dan 35-plussers. Ten tweede is de zichtbaarheid van de gezondheidsaandoening onderscheidend voor 35-plussers. Niet-werkzoekende 35-plussers kennen de no-riskpolis vaker als hun gezondheidsaandoening onzichtbaar is voor anderen.

Ten slotte kunnen we constateren dat de diagnose kanker geen rol speelt in de analyses. (Ex)kankerpatiënten kennen de no-riskpolis niet significant vaker of minder vaak dan mensen met andere gezondheidsaandoeningen.

Uit deze resultaten komt een gemengd beeld naar voren. Kennis van de no-riskpolis hangt samen met veel verschillende factoren. Wellicht spelen hierbij zowel de kenmerken van de vangnetter een rol, zoals opleidingsniveau en het graag willen werken, als externe prikkels, zoals het ontvangen van begeleiding, de (financiële) noodzaak voelen om te

moeten werken (gezien de positie als 35-minner) en de gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt (gezien de zichtbaarheid van gezondheidsklachten).

Brief van UWV belangrijkste bron

De brief van UWV is de belangrijkste bron voor kennis over de no-riskpolis (zie tabel 3.1). We zien hierbij geen verschillen tussen werkenden en (niet-)werkzoekenden. Daarnaast zijn medewerkers van UWV een informatiebron, vooral voor werkzoekenden en niet-werkzoekenden. Een klein deel van de werkenden weet via de werkgever dat zij in aanmerking komen voor de no-riskpolis. Het is niet uit te sluiten dat een deel van de experimentgroep al voor het experiment over de no-riskpolis heeft gehoord. Sommige mensen uit de experimentgroep hebben in het verleden ook een uitkering gehad en hebben op grond daarvan recht op de no-riskpolis.

Tabel 3.1 Bron voor kennis no-riskpolis, naar arbeidsmarktpositie

	Niet-werkzoekend	Werkzoekend	Werkend	Totaal
Brief UWV	81%	80%	80%	80%
Medewerker UWV	14%	17%	8%	13%
Werkgever	.	.	6%	2%
Anders	1%	2%	.	1%
Weet niet	4%	2%	5%	4%
Totaal (n=270)	100%	100%	100%	100%

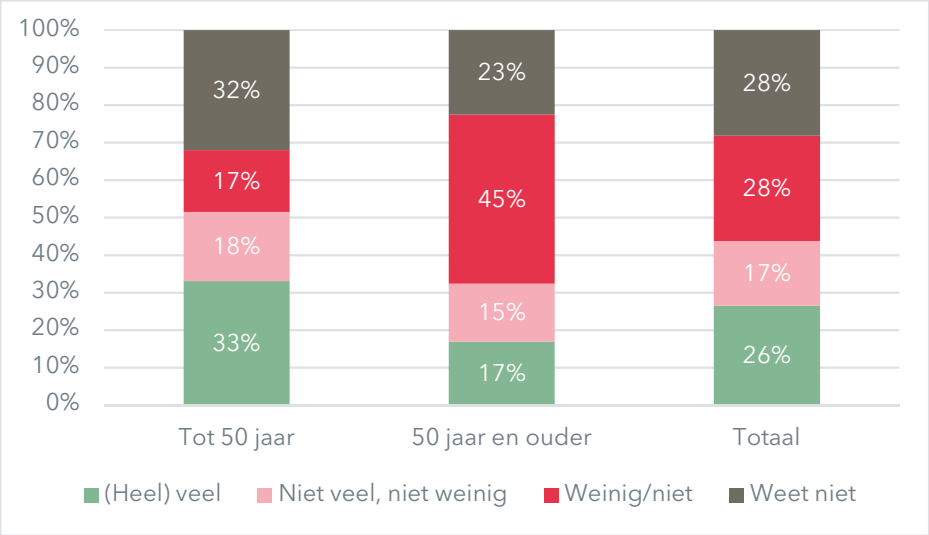
3.2 Houding tegenover de no-riskpolis

Kwart denkt dat no-riskpolis kansen vergroot

Naast kennis van de no-riskpolis, is ook de houding tegenover het nut van de no-riskpolis een conditie voor effectiviteit. Wanneer de doelgroep het nut van het instrument niet inziet, vermelden zij mogelijk niet aan werkgevers dat zij onder de no-riskpolis vallen. Aan mensen die de no-riskpolis kennen en geen baan hebben (zowel werkzoekenden als niet-werkzoekenden), is gevraagd in hoeverre ze denken dat deze hun kansen vergroot op een betaalde baan (zie figuur 3.3). Omdat we relatief grote en significante verschillen zien tussen mensen jonger en ouder dan vijftig jaar, presenteren we de resultaten naar leeftijdsgroep.[9] (Ex-)kankerpatiënten hebben niet een positievere of negatievere houding ten opzichte van de no-riskpolis dan mensen met andere gezondheidsaandoeningen.

[9] Deze verschillen zijn veel groter dan de verschillen naar werkzoekgedrag, gezondheidsbeleving of mate van arbeidsongeschiktheid.

Figuur 3.3 In hoeverre vergroot de no-riskpolis uw kansen op een betaalde baan, naar leeftijdsgroep



Ongeveer een kwart vindt dat de no-riskpolis hun kansen (heel) veel vergroot. Dit aandeel is groter bij mensen jonger dan vijftig jaar. Respondenten wijzen daarbij op het feit dat de no-riskpolis financiële risico's voor werkgevers vermindert (zie box 3.1).

Box 3.1 Voorbeelden van positieve toelichtingen op het antwoord op de vraag 'In hoeverre vergroot de no-riskpolis uw kansen op een betaalde baan?'

"Ik weet niet of er een bedrijf op mij zit te wachten. Ik hoop natuurlijk van wel en denk dat de kans met een no-riskpolis toch groter is."

"Ik denk dat het veel invloed heeft, omdat voor een ondernemer de drempel wordt verlaagd om een persoon met gezondheidsklachten aan te nemen. De ondernemer loopt minder risico op financieel vlak. Helaas heb ik daar geen gebruik van kunnen maken."

"Ik heb vanwege lichamelijke klachten veel uitval gehad waardoor ik een gat in mijn cv heb van vier jaar. De no-riskpolis kan voor een toekomstige werkgever net die reden zijn om mij toch een kans te geven op werk, omdat de werkgever dan niet bang hoeft te zijn dat hij voor eventuele ziektekosten op moet draaien."

Opvallend is verder dat iets meer dan kwart niet weet of de no-riskpolis invloed heeft op hun baankansen.

Vijftigplussers minder positief over no-riskpolis

Ongeveer een kwart vindt dat de no-riskpolis weinig of niets doet. Onder vijftigplussers is dit aandeel ruim anderhalf keer zo groot. Op basis van de toelichtingen op de antwoorden in de vragenlijst ontstaat de indruk dat vijftigplussers hun kansen op een baan zo

laag inschatten, dat zij verwachten dat een instrument als de no-riskpolis weinig toevoegt (zie box 3.2).

Box 3.2 Voorbeelden van negatieve toelichtingen op het antwoord op de vraag 'In hoeverre vergroot de no-riskpolis uw kansen op een betaalde baan?'

"Werkgevers gaan liever voor jongere mensen, ook als je aangeeft dat je onder deze regeling valt."

"Gezien mijn leeftijd en mijn gezondheidsklachten zal geen werkgever mij willen."

"Op mensen van 62 jaar zitten ze niet te wachten."

"Werkgevers geven de voorkeur aan jonge gezonde mensen die bovendien goedkoper zijn."

"Het is zeer moeilijk om als 60-jarige werk te krijgen als gevolg van leeftijdsdiscriminatie. De werkgevers hebben liever hoog opgeleide of jonge krachten die ze goedkoop hebben en nog naar hun hand kunnen zetten."

3.3 Tussenconclusie

Minder dan de helft van de experimentgroep kent de no-riskpolis, ondanks de brief over de no-riskpolis die de experimentgroep via UWV heeft ontvangen. Door de onbekendheid van de no-riskpolis en doordat veel mensen niet op zoek zijn naar werk, kan de no-riskpolis bij slechts een kwart van de experimentgroep impact hebben.

Kennis van de no-riskpolis hangt samen met arbeidsmarktpositie en werkzoekgedrag, met opleidingsniveau, met het ontvangen van begeleiding, met de mate van arbeidsongeschiktheid en met de zichtbaarheid van gezondheidsklachten. Hieruit ontstaat de indruk dat de no-riskpolis bekender is bij mensen die open staan voor werk, hetzij door intrinsieke motivatie, hetzij door extrinsieke prikkels. (Ex-)kankerpatiënten kennen de no-riskpolis niet significant vaker of minder vaak dan mensen met andere gezondheidsaandoeningen.

Een relatief groot deel van de mensen zonder werk verwacht dat de no-riskpolis weinig invloed zal hebben op de kansen op een betaalde baan. Ook weten relatief veel mensen niet wat de invloed van de no-riskpolis zal zijn. Dit geldt met name voor vijftigplussers, die hun kansen op een baan als gevolg van hun leeftijd en gezondheidssituatie laag inschatten.

4 Gebruik van no-riskpolis bij zoeken van werk

In dit hoofdstuk gaan we in op het gebruik van de no-riskpolis bij het zoeken van werk. Daarbij komt eerst aan bod of mensen begeleiding ontvangen en of de gezondheidssituatie onderwerp is van gesprek tussen werkgever en mensen uit de doelgroep. Vervolgens bespreken we het gebruik van de no-riskpolis.

4.1 Zoeken van werk en begeleiding

Derde van experimentgroep heeft sollicitatiegesprek gehad

Ruim een derde van de experimentgroep heeft na de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling een sollicitatiegesprek heeft gehad bij een bedrijf. Vanzelfsprekend hebben vooral werkenden en werkzoekenden een sollicitatiegesprek gevoerd (zie tabel 4.1). Maar ook een tiende van de mensen die op het moment van enquêteren geen werk zoeken, heeft toch (eerder) een sollicitatiegesprek gehad.

Een vijfde van de werkenden heeft geen sollicitatiegesprek hoeven te voeren. Dat komt omdat zij bij dezelfde werkgever zijn gebleven of omdat zij direct zijn bemiddeld naar werk, zonder gesprek met de werkgever (niet in tabel opgenomen).

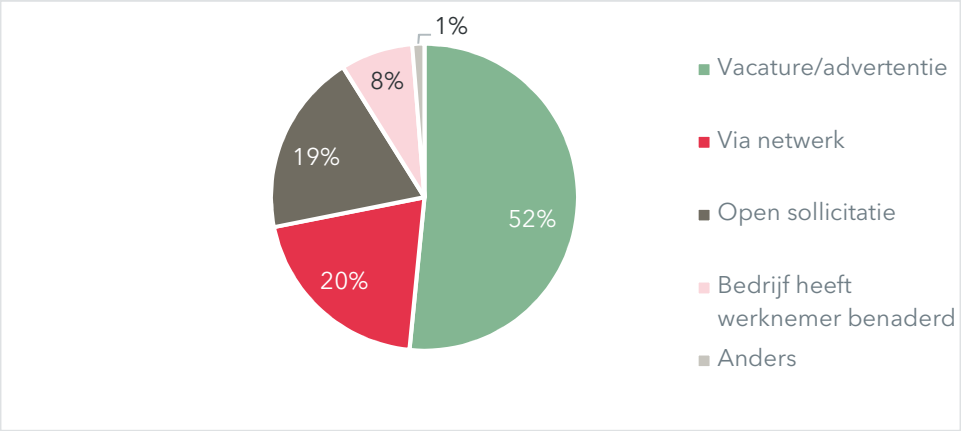
Tabel 4.1 Deel experimentgroep dat sollicitatiegesprek heeft gehad, naar arbeidsmarktpositie

	Aandeel binnen groep	Aandeel binnen totaal
Werkzoekend, sollicitatiegesprek gehad	46%	11%
Werkzoekend, geen sollicitatiegesprek gehad	54%	13%
Niet-werkzoekend, sollicitatiegesprek gehad	10%	5%
Niet-werkzoekend, geen sollicitatiegesprek gehad	90%	44%
Werkend, sollicitatiegesprek gehad	80%	22%
Werkend, geen sollicitatiegesprek gehad	20%	5%
Totaal		100%

Niet alle mensen die een sollicitatiegesprek hebben gehad, kennen de no-riskpolis. Wanneer we inzoomen op het deel dat de no-riskpolis kent, blijkt dat een vijfde van de experimentgroep de no-riskpolis kent én na de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling een sollicitatiegesprek gehad bij een bedrijf. Ook dit suggereert dat de no-riskpolis een beperkte impact kan hebben.

Werkenden hebben hun werk met name gevonden door te reageren op een advertentie voor een vacature (52%). Figuur 4.1 laat verder zien dat ongeveer een vijfde via zijn of haar netwerk werk heeft gevonden en een vergelijkbaar deel heeft een open sollicitatie gestuurd.

Figuur 4.1 Wijze waarop werkenden in contact zijn gekomen met hun werkgever



Vooral werkzoekenden ontvangen begeleiding naar werk

Uit ander onderzoek naar de no-riskpolis blijkt dat begeleidende instanties soms de werkgever wijzen op de no-riskpolis.[10] Het is daarom relevant om na te gaan hoeveel mensen uit de experimentgroep begeleiding hebben ontvangen naar werk. Iets minder dan de helft van de experimentgroep heeft begeleiding ontvangen bij het vinden van werk (zie tabel 4.2). De begeleiding is meestal gegeven door een re-integratiebedrijf of door UWV. Werkzoekenden hebben vaker begeleiding ontvangen dan werkenden en niet-werkzoekenden. Zij ontvangen ook vaker begeleiding van UWV. Werkenden hebben relatief vaak begeleiding ontvangen van een re-integratiebedrijf.

[10] Ruig, de L., Heyma, A., Scholte, R. en Berg, E. van den (2018). Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29B Ziektewet. De Beleidsonderzoekers en SEO Economisch Onderzoek: Leiden/Amsterdam.

Tabel 4.2 Organisaties die begeleiding hebben gegeven, naar arbeidsmarktpositie experimentgroep (meer antwoorden mogelijk)

	Niet-werkzoekend	Werkzoekend	Werkend
Geen begeleiding	55%	42%*	53%
UWV	20%	35%*	17%
Re-integratiebedrijf	22%	26%	30%
Arbodienst/bedrijfsarts	6%	9%	12%
Anders	5%	6%	8%

De begeleiding bestaat volgens mensen uit de experimentgroep vooral uit persoonlijke begeleiding en coaching (zie tabel 4.3). Wanneer we de drie groepen vergelijken, zien we dat werkzoekenden meer typen begeleiding ontvangen (gemiddeld 1,2 typen) dan werkenden (gemiddeld 0,8 type) of niet-werkzoekenden (gemiddeld 0,6 type). Werkzoekenden worden ook beduidend vaker bemiddeld naar werk en ontvangen vaker scholing en training. Dat wijst erop dat zij mogelijk als meer kansrijk worden beschouwd dan niet-werkzoekenden. Werkenden hebben relatief vaker persoonlijke begeleiding en competentietests ontvangen.

Tabel 4.3 Type begeleiding, naar arbeidsmarktpositie experimentgroep (meer antwoorden mogelijk)

	Niet-werkzoekend	Werkzoekend	Werkend
Persoonlijke begeleiding/coaching	72%	79%	88%
Vacatures doorgestuurd gekregen	19%	25%	10%
Bemiddeling naar werk	12%	22%	17%
Scholing/training	11%	22%	5%
Proefplaatsing/snuffelstage	8%	18%	11%
Competentietests	8%	24%	24%
Deelname netwerkbijeenkomsten	7%	9%	2%
Gemiddeld aantal typen	0,6	1,2	0,8

Soms bemiddelt de begeleidende instantie mensen uit de experimentgroep naar werk. Wij hebben aan alle respondenten gevraagd of ze door de begeleidende instantie in contact zijn gebracht met een werkgever (zie tabel 4.4). Minder dan een tiende van de experimentgroep is door een begeleidende instantie in contact gebracht met een werkgever. Vooral werkzoekenden zijn in contact gebracht met werkgevers. Kennelijk zonder succes, omdat zij ten tijde van het onderzoek nog geen betaald werk hebben.

Tabel 4.4 Deel experimentgroep dat bemiddeld is naar werk, naar arbeidsmarktpositie

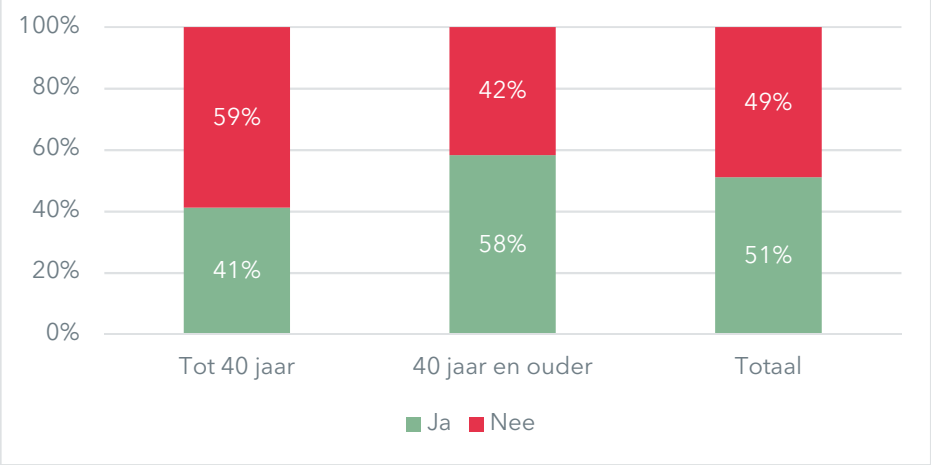
	Aandeel binnen groep	Aandeel binnen totaal
Werkzoekend, bemiddeld naar werk	16%	4%
Werkzoekend, niet-bemiddeld naar werk	84%	20%
Niet-werkzoekend, bemiddeld naar werk	6%	3%
Niet-werkzoekend, niet-bemiddeld naar werk	94%	47%
Werkend, bemiddeld naar werk	4%	1%
Werkend, niet-bemiddeld naar werk	96%	26%
Totaal		100%

4.2 Bespreken gezondheid

Bij veertig- en vijftigplussers komt gezondheid vaak ter sprake

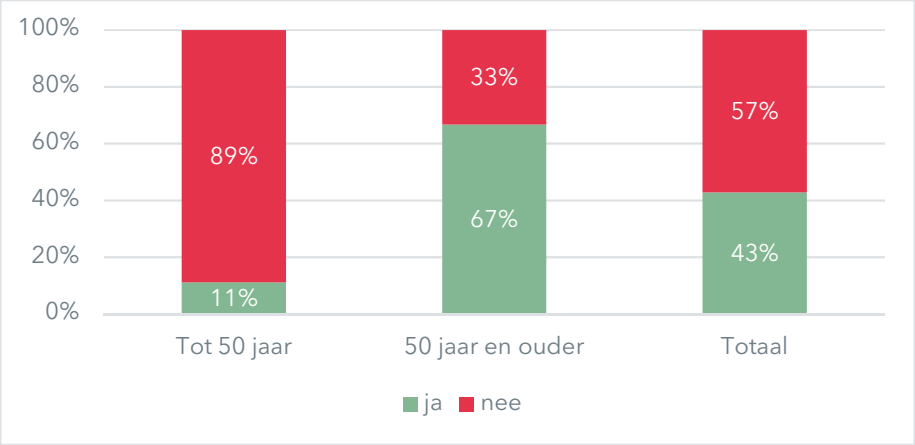
Uit eerder onderzoek blijkt dat de gezondheid van mensen uit de doelgroep voor de no-riskpolis tijdens de contacten met (potentiële) werkgevers vaak ter sprake komt. Dit is ook het geval bij de experimentele groep. De helft van de mensen uit de experimentgroep die een sollicitatiegesprek heeft gehad bij een werkgever, heeft op eigen initiatief iets verteld over de (vroegere) gezondheidsklachten of -aandoening. We zien hierin geen significante verschillen naar achtergrondkenmerken zoals arbeidsmarktpositie, arbeidsongeschiktheidspercentage of gezondheidsbeleving. Wel nemen veertigplussers significant vaker initiatief om hun gezondheid ter sprake te brengen bij potentiële werkgevers (zie figuur 4.2). Dat geldt ook voor veertigplussers die geen gezondheidsklachten meer ervaren (niet in figuur opgenomen).

Figuur 4.2 Heeft de respondent zelf initiatief genomen om over gezondheid te spreken?



Niet alleen de doelgroep, maar ook de begeleidende organisatie kan aan de (potentiële) werkgever vertellen over de gezondheidssituatie van mensen uit de doelgroep. Wanneer mensen door een intermediaire organisatie in contact worden gebracht met een (potentiele) werkgever, vertelt die organisatie de werkgever in 43% van de gevallen over de gezondheid van de werknemer (zie figuur 4.3). Bij vijftigplussers is dit aandeel twee derde en daarmee significant hoger dan bij mensen jonger dan vijftig jaar.

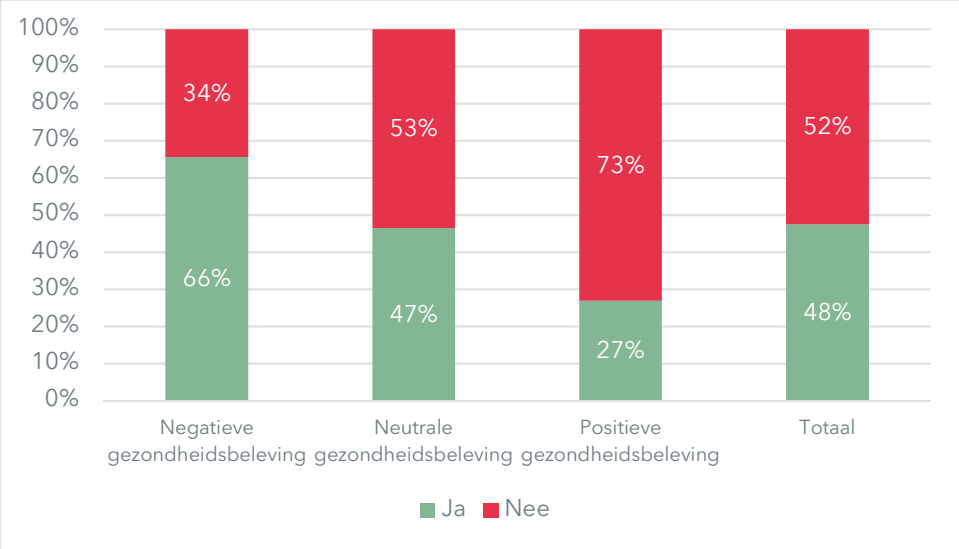
Figuur 4.3 Heeft de begeleidende organisatie aan de (potentiële) werkgever verteld over gezondheidsklachten?



Werkgever stelt vaker vragen over gezondheid aan mensen met negatieve gezondheidsbeleving

Ook de werkgever kan vragen stellen over de gezondheidssituatie van de doelgroep. Dit gebeurt bij de helft van de mensen die een sollicitatiegesprek hebben gehad. We zien geen significante verschillen naar leeftijd, arbeidsmarktpositie, zichtbaarheid van de gezondheidsaandoening of arbeidsongeschiktheidspercentage. Wel blijkt er samenhang te zijn met de gezondheidsbeleving (zie figuur 4.4). Mensen met een negatieve gezondheidsbeleving krijgen significant vaker vragen van de werkgever over hun gezondheid dan mensen met een neutrale of positieve gezondheidsbeleving. Dat komt doordat hun gezondheidsaandoening beter zichtbaar is en niet doordat ze vaker zelf het initiatief nemen om over hun gezondheid te spreken.

Figuur 4.4 Heeft de werkgever vragen gesteld over uw gezondheidssituatie?



Bijna alle mensen (99%) geven antwoord op vragen van de werkgever over hun gezondheid (niet in figuur opgenomen). We zien hierin geen verschillen naar achtergrondkenmerken van de doelgroep.

4.3 Vermelden no-riskpolis

Lager opgeleiden vermelden no-riskpolis vaker

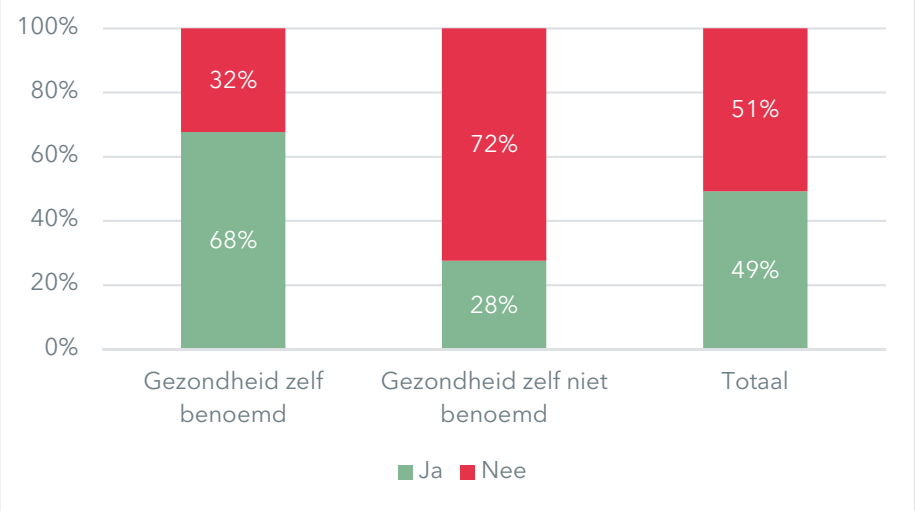
De no-riskpolis kan alleen gebruikt worden als de doelgroep de no-riskpolis kent én in contact komt met werkgevers. We zagen eerder dat dit geldt voor een vijfde van de experimentgroep. De helft hiervan, dus ongeveer een tiende van de experimentgroep, heeft de werkgever verteld dat zij onder de no-riskpolis vallen. We zien hierbij geen significante verschillen naar arbeidsmarktpositie, de diagnose kanker, gezondheidsbeleving of leeftijd.

Het gebruik van de no-riskpolis hangt samen met opleidingsniveau. Lager opgeleiden vermelden de no-riskpolis significant vaker (60%) dan middelbaar (49%) of hoger opgeleiden (25%) (niet in figuur of tabel opgenomen). Waarschijnlijk solliciteren lager opgeleiden op functies waar ze verwachten dat de werkgever het verzuimrisico zwaarder laat meewegen dan andere zaken, zoals opleidingsniveau, kennis of vaardigheden.

Mensen die hun gezondheid bespreken met werkgevers, vermelden vaak ook no-riskpolis

Relatief grote verschillen zien we ook tussen mensen die wel of niet het initiatief hebben genomen om over hun gezondheid te spreken (zie figuur 4.5). Mensen die tijdens een sollicitatiegesprek zelf over hun gezondheidssituatie vertellen, vermelden significant vaker dat zij onder de no-riskpolis vallen. Door de no-riskpolis te benoemen, compenseren deze mensen voor hun verhoogde risico op ziekteverzuim.

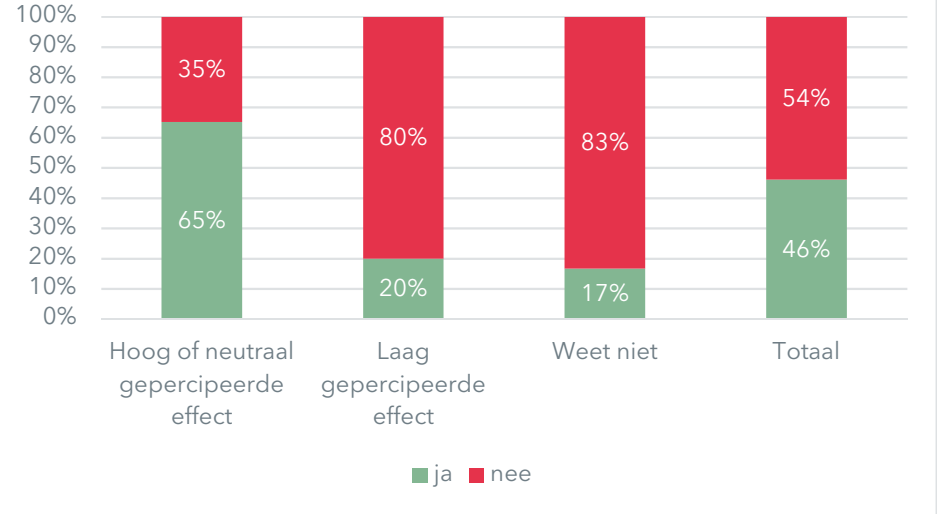
Figuur 4.5 Heeft u de werkgever verteld over de no-riskpolis, naar gezondheidssituatie zelf als eerste benoemd



Gebruik no-riskpolis hangt samen met positieve houding

Ten slotte zien we grote verschillen tussen mensen met een positieve of negatieve houding tegenover de no-riskpolis. Mensen die weinig invloed verwachten van de no-riskpolis of niet weten of ze invloed mogen verwachten, vertellen significant minder vaak (17%-20%) tegen werkgevers dat ze onder no-riskpolis vallen dan mensen die verwachten dat de no-riskpolis veel invloed heeft (65%). Het verwachte nut van de no-riskpolis is dus ook een conditie voor effectiviteit.

Figuur 4.6 Heeft u de werkgever verteld over de no-riskpolis, naar gepercipieerd nut van de no-riskpolis



Werkgever stelt zelden vragen over no-riskpolis tijdens sollicitatie

Niet alleen de werknemer, maar ook de werkgever kan de no-riskpolis ter sprake brengen. Dit gebeurt zelden. Bijna een tiende van de werknemers (9%) zegt dat de werkgever gevraagd heeft naar no-riskpolis en ongeveer acht tiende van de werknemers (83%) zegt dat de werkgever *niet* gevraagd heeft naar no-riskpolis. In de gevallen dat de werkgever gevraagd heeft naar de no-riskpolis, had de werknemer ook al verteld over de no-riskpolis.

Niet vermelden no-riskpolis komt onder meer door vrees stigmatisering

Mensen die niet aan de werkgever vertellen dat zij onder de no-riskpolis vallen, doen dat vooral omdat ze denken dat dat hun kansen op werk *verkleint* (40%), omdat ze er niet aan gedacht hebben (25%) of omdat ze het niet belangrijk vinden om dit te vertellen (17%). Box 4.1 bevat een aantal treffende toelichtingen van mensen op de vraag waarom ze niet over de no-riskpolis hebben verteld.

Box 4.1 Toelichting op de vraag waarom mensen de werkgever niet hebben verteld over de no-riskpolis.

"Ik ben bang dat als ik mijn ziektegeschiedenis vertel, ik anders bekeken word. Ofwel je bent voor het bedrijf een risicofactor"

"Ik weet niet of het noemen van een no-riskpolis je kansen vergroot. Ik wil zelf beoordeeld worden op mijn kennis en vaardigheden en pas als ik vastloop een verklaring geven. Dat omdat ik vind dat je allereerst een mens bent en daarnaast een diagnose hebt waarmee je aan de slag bent gegaan. De kans is dat je jouw kansen op ontwikkeling verkleint als je niet meer uit je comfortzone komt. Ik wil in ieder geval niet als patiënt gezien worden door een werkgever maar als werkkracht."

"Ik mocht de no-riskpolis niet gebruiken van de re-integratiemedewerker. Volgens hem zou dat mijn kansen verpesten."

"Ik ben blij met deze baan. Ik heb niets gezegd over mijn gezondheid, want ik denk dat ik dan niet aangenomen was. Ik heb ook niets gezegd over de no-riskpolis. Ik ben op leeftijd, dus ik ben blij dat ik aangenomen ben."

Kennelijk is een deel van de doelgroep bang voor een stigmatiserende werking van de no-riskpolis. Daarbij speelt voor een deel van de doelgroep mee dat ze liever door de werkgever beoordeeld willen worden op andere zaken dan het van toepassing zijn van de no-riskpolis.

Vermelden no-riskpolis vanwege minder schuldgevoel en prikkel voor werkgever

Mensen die aan de werkgever vertellen dat zij onder de no-riskpolis vallen, doen dat vooral omdat ze denken dat het hun kansen op werk kan vergroten (59%) of omdat ze het belangrijk vinden om het te vertellen (57%). Op basis van de interviews met werknemers is een nadere inkleuring aan deze motieven te geven.

Een belangrijk motief voor werknemers om de no-riskpolis te vermelden is het verminderen van prestatiedruk en schuldgevoel. Sommige werknemers voelen een zekere druk om te presteren en voelen zich schuldig dat zij zich mogelijk vaker zullen ziekmelden. Ze willen open kaart kunnen spelen en de no-riskpolis helpt hen daarbij. Een ander motief dat we tegenkomen is financieel-economisch van aard. Sommige werknemers leven zich in de werkgever in en redeneren langs financieel-economische lijnen. Ze zien de no-riskpolis vooral als een instrument om de werkgever over de streep te trekken.

Box 4.2 Toelichting op de vraag waarom mensen de werkgever hebben verteld over de no-riskpolis.

Motieven die te maken hebben met prestatiedruk en schuldgevoel:

"De no-riskpolis is voor mij een soort van rugdekking. Als ik ziek word en uitval dan kan ik een werkgever altijd zeggen dat ik een no-riskpolis heb en dan hoef ik mij niet schuldig te voelen."

"Voordat ik een no-riskpolis kreeg had ik echt het gevoel dat ik aan het frauderen zou zijn door te liegen over mijn burn-out. Door de no-riskpolis viel dat schuldgevoel weg."

Ik denk dat de no-riskpolis tijdens het solliciteren helpt als je heel duidelijk iets niet kan en een zichtbare beperking hebt. Wat dat betreft voel ik me best schuldig want ik wil wel open kaart spelen."

Motieven die te maken hebben met de financieel-economische voordelen voor de werkgever:

Het was een erg klein bedrijf waar ik toen werkte dus het zou heel moeilijk voor ze worden financieel als ik blijvend in de ziektewet zou komen.

"Je wordt eigenlijk van tevoren al veroordeeld zonder dat ze je verhaal kennen. In sollicitatiebrieven heb ik daarom altijd de no-riskpolis vermeld."

"Het stimuleert werkgevers om mensen zoals ik aan te nemen. Je wordt er voor een werkgever goedkoper van"

4.4 Tussenconclusie

Een vijfde van de experimentgroep kent de no-riskpolis en heeft na de Eerstejaars Ziektewetbeoordeling een sollicitatiegesprek gehad. Tijdens sollicitatiegesprekken komt de gezondheidssituatie van de doelgroep vaak ter sprake, ofwel omdat mensen hierover zelf iets vertellen, ofwel omdat de begeleidende organisatie dat doet of omdat de werkgever vragen stelt.

De helft van de mensen die de no-riskpolis kennen én in contact is gekomen met werkgevers, heeft de werkgever verteld dat zij onder de no-riskpolis vallen. Omgerekend is dat een tiende van de experimentgroep. Dit laat zien dat de no-riskpolis een beperkt bereik heeft en niet veel werkgevers over de streep heeft kunnen trekken.

Er is een aantal kenmerken dat positief samenhangt met het vermelden van de no-riskpolis. Mensen die hun gezondheid bespreken met werkgevers vermelden in ruim twee derde van de gevallen ook dat zij onder de no-riskpolis vallen. Tevens zien we dat lager opgeleiden en mensen die een positieve houding hebben ten aanzien van de no-riskpolis, vaker tegen de werkgever vertellen dat zij onder de no-riskpolis vallen.

Mensen vermelden de no-riskpolis niet omdat ze denken dat dat hun kansen juist verkleint. Een zekere vrees voor stigmatisering lijkt hierbij een rol te spelen. Een belangrijk motief om de no-riskpolis wel te vermelden is het verminderen van prestatiedruk en schuldgevoel. Ook leven mensen zich in de werkgever in en zien ze de financieel-economische voordelen.

5 Ervaring met no-riskpolis en vinden van werk

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen met de no-riskpolis en het belang van de no-riskpolis bij het vinden van werk ten opzichte van andere factoren. Tevens gaan we in op de kenmerken van mensen die werk hebben gevonden.

5.1 Ervaringen met de no-riskpolis

Ervaring met vervroegde no-riskpolis vooral rond sollicitatieproces

Aan werkenden die de no-riskpolis kennen en erover hebben gesproken, hebben we gevraagd wanneer de no-riskpolis ter sprake werd gebracht. Twee derde van de werkenden heeft voor of tijdens het sollicitatiegesprek over de no-riskpolis verteld. In de tien interviews met mensen uit de doelgroep zijn we de volgende varianten tegengekomen:

Benoemen in sollicitatiebrief. Enkele werkenden zeggen dat ze de no-riskpolis noemen in sollicitatiebrieven.

Benoemen in gesprek met werkgever. Sommige werkenden bespreken de no-riskpolis in de eerste contacten met werkgevers. Daarbij komt vaak meteen ook hun ziektegeschiedenis aan bod. In enkele gevallen is de no-riskpolis al aan de orde geweest in de contacten die het re-integratiebedrijf van de werknemer had met de werkgever.

Brief UWV laten lezen aan werkgever. Een aantal werkenden die weten dat zij recht hebben op de no-riskpolis, zeggen dat zij de brief van UWV over het experiment aan de werkgever hebben laten lezen.

Uit de interviews met de experimentgroep blijkt dat werkgevers de no-riskpolis meestal niet kennen. Volgens de geïnterviewden zijn werkgevers meestal blij als ze te horen krijgen dat de no-riskpolis van toepassing is. Box 5.1 geeft voorbeelden van de reacties van werkgevers volgens werknemers.

Box 5.1 Toelichting op de vraag of de no-riskpolis tijdens sollicitaties ter sprake is gekomen en hoe de werkgever reageerde.

"In het [solllicitatie]gesprek heb ik meteen verteld dat ik […] heb en dat ik daardoor geen vulmedewerker kan worden maar wel als kassamedewerker aan de slag kan. Ik heb toen ook de brief van de no-riskpolis laten zien. Dat kende ze nog niet maar ik kreeg een positieve reactie op de no-riskpolis."

"Ik ben naar een uitzendbureau hier gegaan voor werk. Daar heb ik meteen open kaart gespeeld over mijn ziektebeeld en dat er kans op uitval was. Ook de no-riskpolis heb ik toen meteen op tafel gelegd voor het geval ik inderdaad uit zou vallen. Daar waren ze heel content mee."

"In mijn brief had ik al uitgelegd dat ik problemen met mijn […] heb . In mijn brief had ik ook al de no-riskpolis vermeld en uitgelegd dat als ik weer ziek zou worden en uitvallen het UWV dan verantwoordelijk zou zijn en niet de werkgever. Tijdens het sollicitatiegesprek hebben we mijn gezondheid ook besproken en hebben we het gehad wat ik door […] niet kon. Ook hebben we toen verder gepraat over de no-riskpolis, de werkgever kende dat nog niet namelijk. Hij was heel positief over de no-riskpolis."

"Het sollicitatiegesprek was heel prettig. Ik heb mijn gezondheidsproblemen zelf ter sprake gebracht […]. Ik ben toen zelf ook over de no-riskpolis begonnen en heb de werkgever uitgelegd dat hij geen risico loopt als ik ziek zou worden, dat het UWV het dan overneemt. De werkgever kende de no-riskpolis nog niet."

"Bij mijn huidige werkgever heb ik in het sollicitatiegesprek mijn gezondheid besproken. Hij kent mijn verhaal. Ik kan het tijdens een sollicitatie ook eigenlijk niet niet zeggen. Ik heb fysieke afwisseling nodig in een baan en dat moet een werkgever weten. […] ik heb hem toen ook gelijk over de no-riskpolis verteld. Hij kende het nog niet maar vond het wel interessant."

"Ik heb in mijn sollicitatiegesprek ook verteld dat ik een no-riskpolis heb en dat als ik ziek word de werkgever daar dus niet voor hoeft te betalen. Mijn werkgever wist op dat moment nog niet wat een no-riskpolis inhield. Toen ik in het verleden een no-riskpolis had vertelde ik het niet tijdens sollicitatiegesprekken. Maar dat kwam ook omdat ik toen nog geen diagnose had, dan zit je toch een beetje in het luchtledige te praten. Zo van ik heb iets maar ik weet niet wat."

Op basis van de interviews met werknemers ontstaat de indruk dat de ervaringen met de no-riskpolis zich vooral concentreren rond het sollicitatieproces. Ervaringen met het feitelijk gebruik van de no-riskpolis rond ziekte zijn wij niet veel tegenkomen. Dat komt doordat niet alle werknemers ziek zijn geworden en niet alle werknemers de werkgever op de hoogte hebben gebracht van de no-riskpolis.

Iets meer dan een kwart van de werkenden zegt dat de no-riskpolis aan de orde is gekomen toen ze enige tijd bij het bedrijf werkten of toen zij voor het eerst ziek werden. Alleen

de laatste groep heeft daadwerkelijk ervaring opgedaan met de no-riskpolis. Enkele werkenden vertellen dat er behoorlijk veel inspanningen nodig waren om te regelen dat de werkgever gecompenseerd werd. Eén persoon vertelt dat zijn werkgever zijn loon bij ziekte niet betaalde omdat de werkgever dacht dat UWV vanwege de no-riskpolis een Ziektewetuitkering zal betalen. Formeel is dit juist, maar in de praktijk vindt dit niet plaats. Dit misverstand is na een aantal weken weggenomen.

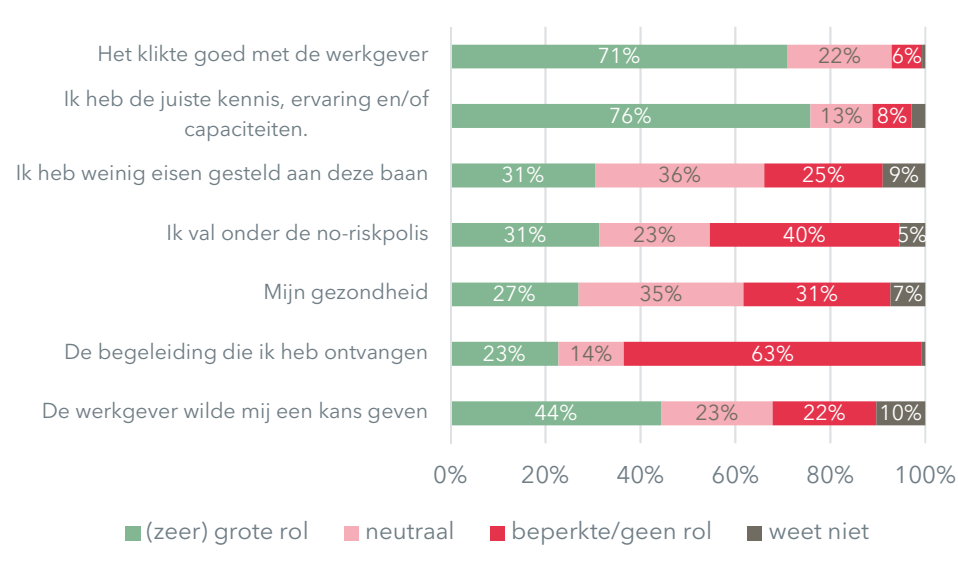
Werkgever vaak niet op de hoogte van no-riskpolis bij aanname

In hoofdstuk 4 hebben we gezien dat de no-riskpolis door de helft van de werknemers *niet* vermeld wordt en dat de werkgever zelden vragen stelt over de no-riskpolis. Het is dus niet verwonderlijk dat de werkgever volgens werknemers vaak niet op de hoogte is van de no-riskpolis bij het aannemen. Van de werkenden die de no-riskpolis kennen, denkt een vijfde (21%) dat de werkgever op de hoogte was. Twee vijfde (42%) denkt dat de werkgever niet op de hoogte was van de no-riskpolis en iets minder dan twee vijfde weet het niet (37%).

No-riskpolis speelt volgens werknemers beperkte rol bij aanname

Aan werkenden die de no-riskpolis kennen, hebben we gevraagd wat de doorslag heeft gegeven bij het aannemen. Dit is gedaan met behulp van zeven stellingen die de verschillende factoren representeren die een rol kunnen spelen bij de aannamebeslissingen van werkgevers (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1 Stellingen met betrekking tot de rol van verschillende factoren bij de aannamebeslissing van werkgevers

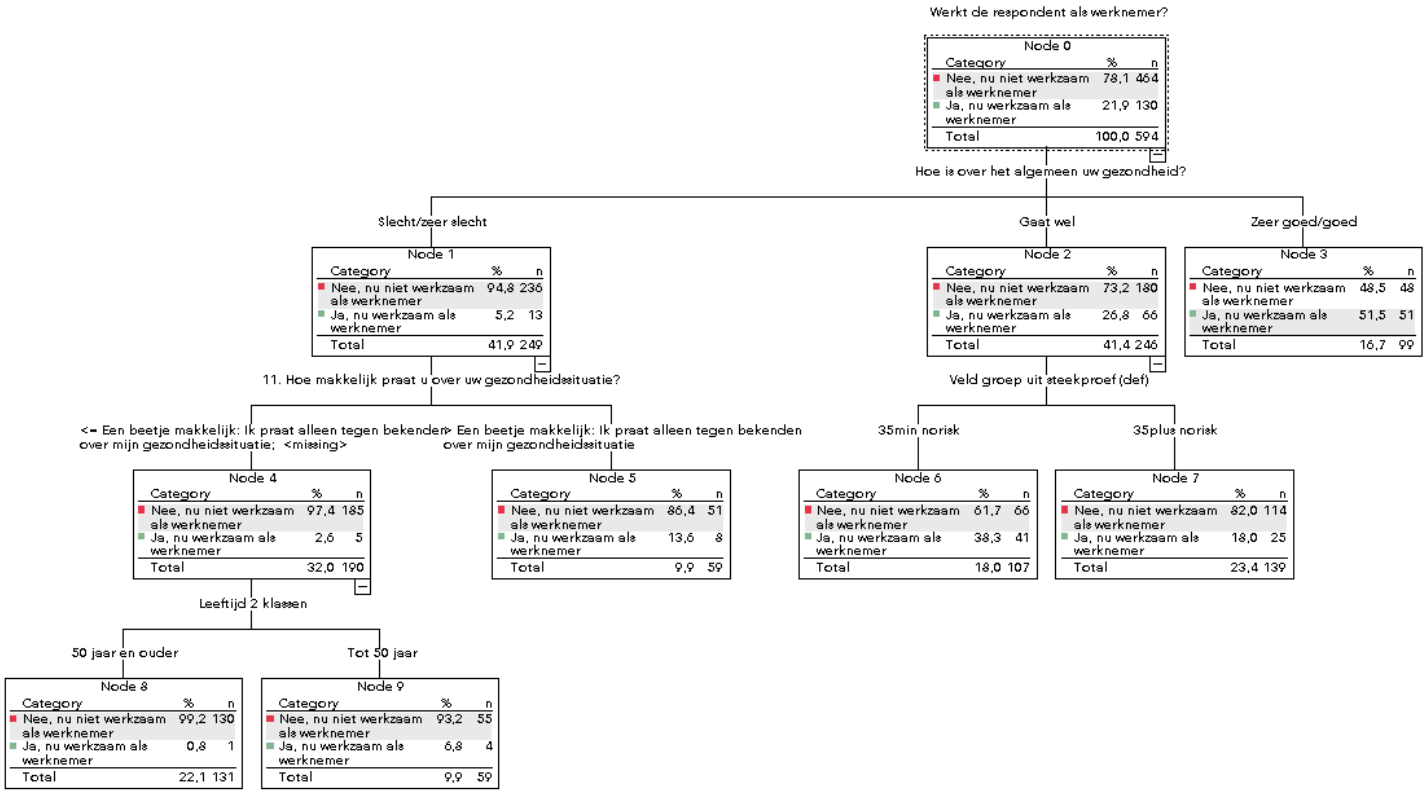


Volgens werknemers speelde vooral de klik met de werkgever en hun kennis, ervaring en capaciteiten een (zeer) grote rol. Het is overigens een bekend fenomeen dat mensen het vinden van een baan vooral aan hun eigen kwaliteiten toeschrijven en niet aan externe factoren. De no-riskpolis, hun gezondheid en de ontvangen begeleiding speelde volgens veel werknemers een beperkte rol of geen rol. In de interviews met werknemers zien we dat zij op één na werken bij een werkgever die zij al (via-via) kenden. Respondenten vertellen dat hun ziekte/gezondheidsklachten mede daardoor geen grote drempel vormde.

5.2 Kenmerken van werkenden

Een kwart van de experimentgroep die de enquête heeft ingevuld, had op dat moment werk. Om een beter inzicht te krijgen in de achtergronden van de groep werkenden, hebben we een zogeheten classificatieboomanalyse uitgevoerd (zie figuur 5.2). We gaan na welke kenmerken van werkenden onderscheidend zijn, waaronder de no-riskpolis. Als afhankelijke variabele is werk ingevoerd (ja/nee). Onafhankelijke variabelen zijn: geslacht, leeftijd (in verschillende categorieën), opleidingsniveau, diagnose kanker, ontvangen van begeleiding, gezondheidsbeleving, arbeidsongeschiktheidspercentage, gemak praten over gezondheid, zichtbaarheid gezondheidsklachten, kennis no-riskpolis.

Figuur 5.2 Classificatieboom werkt de respondent als werknemer



Gezondheidsbeleving is het meest onderscheidende achtergrondkenmerk. Mensen met een positieve gezondheidsbeleving werken veel vaker dan mensen met een 'neutrale' of negatieve gezondheidsbeleving.

Bij mensen met een negatieve gezondheidsbeleving is het gemak waarmee ze praten over hun gezondheidssituatie het volgende onderscheidende kenmerk. Mensen die gemakkelijk praten over hun gezondheidssituatie, werken iets vaker dan mensen die niet of een beetje gemakkelijk praten over hun gezondheidssituatie. Vervolgens zien we dat leeftijd het volgende onderscheidende kenmerk is voor mensen met een negatieve gezondheidsbeleving die niet of een beetje makkelijk over hun gezondheid praten. Binnen deze groep werken vijftigplussers minder vaak dan vijftigminners.

Binnen de groep met een 'neutrale' gezondheidsbeleving is het arbeidsongeschiktheidspercentage het volgende onderscheidende kenmerk. 35-minners werken binnen deze groep beduidend vaker dan 35-plussers.

Mensen die hebben aangegeven dat ze kanker hebben (gehad), werken niet vaker of minder vaak dan andere groepen.

Het beeld dat uit deze analyse naar voren komt, is dat mensen met een kansrijke positie op de arbeidsmarkt - gezien gezondheidsbeleving, arbeidsongeschiktheidspercentage en leeftijd - vaker werken dan mensen met een minder kansrijke positie. De no-riskpolis is in deze analyse geen onderscheidend kenmerk. We kunnen hieruit voorzichtig afleiden dat de kenmerken van de doelgroep mogelijk bepalender zijn voor het vinden van werk dan de no-riskpolis. Uit een regressie-analyse blijkt dat mensen die de no-riskpolis kennen en mensen die de no-riskpolis vermelden tijdens sollicitaties vaker werk hebben. Oorzaak en gevolg zijn hierbij echter niet uit elkaar te halen. Deze resultaten zijn dus indicatief.

5.3 Tussenconclusie

De no-riskpolis komt in de meerderheid van de gevallen voor of tijdens het sollicitatiegesprek ter sprake. De ervaringen met de no-riskpolis lijken zich te concentreren rond het sollicitatieproces. Ervaringen met het feitelijk gebruik van de no-riskpolis rond ziekte zijn wij niet veel tegenkomen. Dat komt doordat niet alle werknemers ziek zijn geworden en niet alle werknemers de werkgever op de hoogte hebben gebracht van de no-riskpolis.

De werkgever is volgens werknemers vaak niet op de hoogte van de no-riskpolis bij het aannemen. De doelgroep zelf denkt tevens in meerderheid dat de no-riskpolis geen of een beperkte rol speelt bij het vinden van werk. Mensen denken dat hun capaciteiten en de klik met de werkgever belangrijker zijn.

De grootste aandelen mensen met werk worden gevonden onder de groepen met een kansrijke positie op de arbeidsmarkt. De no-riskpolis is in onze analyses geen onderscheidend kenmerk. Wel blijkt dat mensen die de no-riskpolis kennen en mensen die de no-riskpolis vermelden tijdens sollicitaties vaker werk hebben. Oorzaak en gevolg zijn hierbij echter niet uit elkaar te halen.

Bijlage 1: Excerpt cases

	Casus 1	Casus 2	Casus 3	Casus 4	Casus 5	Casus 6	Casus 7	Casus 8	Casus 9	Casus 10
arbeidsmarktpositie	Werkzoekend	Werkzoekend	Werkzoekend	Werkzoekend	Werkend	Werkend	Werkend	Werkend	Werkend	Werkend
Na start Ziektewet gewerkt	Ja, maar opnieuw uitgevallen vanwege gezondheid	Ja, maar opnieuw uitgevallen vanwege gezondheid	Ja, maar opnieuw uitgevallen vanwege gezondheid	Ja, contract niet verlengd vanwege gezondheid	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gezondheidsaandoening	PTSD, agressieprobleem	cerebrale parese	Zenuwpijn in arm, trombose	Knieklachten, hartritmestoornissen, kanker	Rugklachten, psychische klachten	Burn-out	Burn-out	kanker	rugklachten, knieklachten	kanker
Hoe gehoord van de no-riskpolis?	Via brief UWV	Via brief UWV	Via brief UWV	Via brief UWV	Via WIA-aanvraag in verleden	Via WIA-aanvraag in verleden	In gesprek met UWV	Via WIA-aanvraag in verleden	Via brief UWV	Via brief UWV
Mening over no-riskpolis	Positief	Positief	Positief	Positief	Positief	Positief	Positief	Neutraal	Positief	Positief
Gesolliciteerd	Ja, bij uitzendbureau	Ja, gereageerd op vacature(s)	Ja, gereageerd op vacature(s)	Ja, gereageerd op vacature(s)	Ja, via gemeente in contact gebracht met werkgevers	Ja, bij oude werkgever	Ja, gereageerd op vacature(s)	Ja, via-via in contact gekomen met werkgever	Ja, bij werkgever waar respondent eerst als uitzendkracht werkte	Ja, open sollicitatie bij oud-collega die nu werkgever is
Verteld over gezondheidsklachten	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Ja, vermeld in sollicitatiebrief	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Nee, uit angst voor niet-aannemen	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Nee, waren al bekend	Ja, tijdens sollicitatiegesprek
Verteld over no-riskpolis	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Ja, brief UWV laten zien tijdens sollicitatiegesprek	Ja, vermeld in sollicitatiebrief	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Nee	Nee, uit angst voor niet-aannemen	Ja, tijdens sollicitatiegesprek	Ja, brief laten zien tijdens sollicitatiegesprek	Ja, tijdens proefperiode
Reactie werkgever op no-riskpolis	Positief	Positief, kende no-riskpolis niet	Positief, kende no-riskpolis niet	Positief, kende no-riskpolis niet	Positief, kende no-riskpolis niet	n.v.t.	n.v.t.	Positief, kende no-riskpolis niet	Positief, kende no-riskpolis niet	Positief
Ervaring met gebruik no-riskpolis	Ja, negatief, vanwege laat doorbetalen loon	Nee	Nee	Nee	Ja, vond dat er veel administratie bij kwam kijken	Nee	Nee	Ja, heeft werkgever bij ziekmeldingen opnieuw gewezen op no-riskpolis	Nee	Nee
Toekomstbeeld	Wil werken als zelfstandige, klaagt over begeleiding door UWV	Studeert nog, hoopt dat no-riskpolis na studie wordt verlengd	Wil werken bij oude werkgever, maar vreest gevolgen van gezondheidsklachten	Wil werken als chauffeur in aangepaste werk	Wil blijven werken, is onzeker of contract wordt verlengd	Solliciteert op andere functies, want contract wordt niet verlengd	Wil blijven werken bij huidige werkgever, maar niet fulltime	Heeft weinig energie, overweegt om zich volledig ziek te melden	Wil graag met pensioen, lichaam is "op"	Wil blijven werken, maar vraagt zich af of dat tot pensioen lukt

De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4
2312 NP Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl