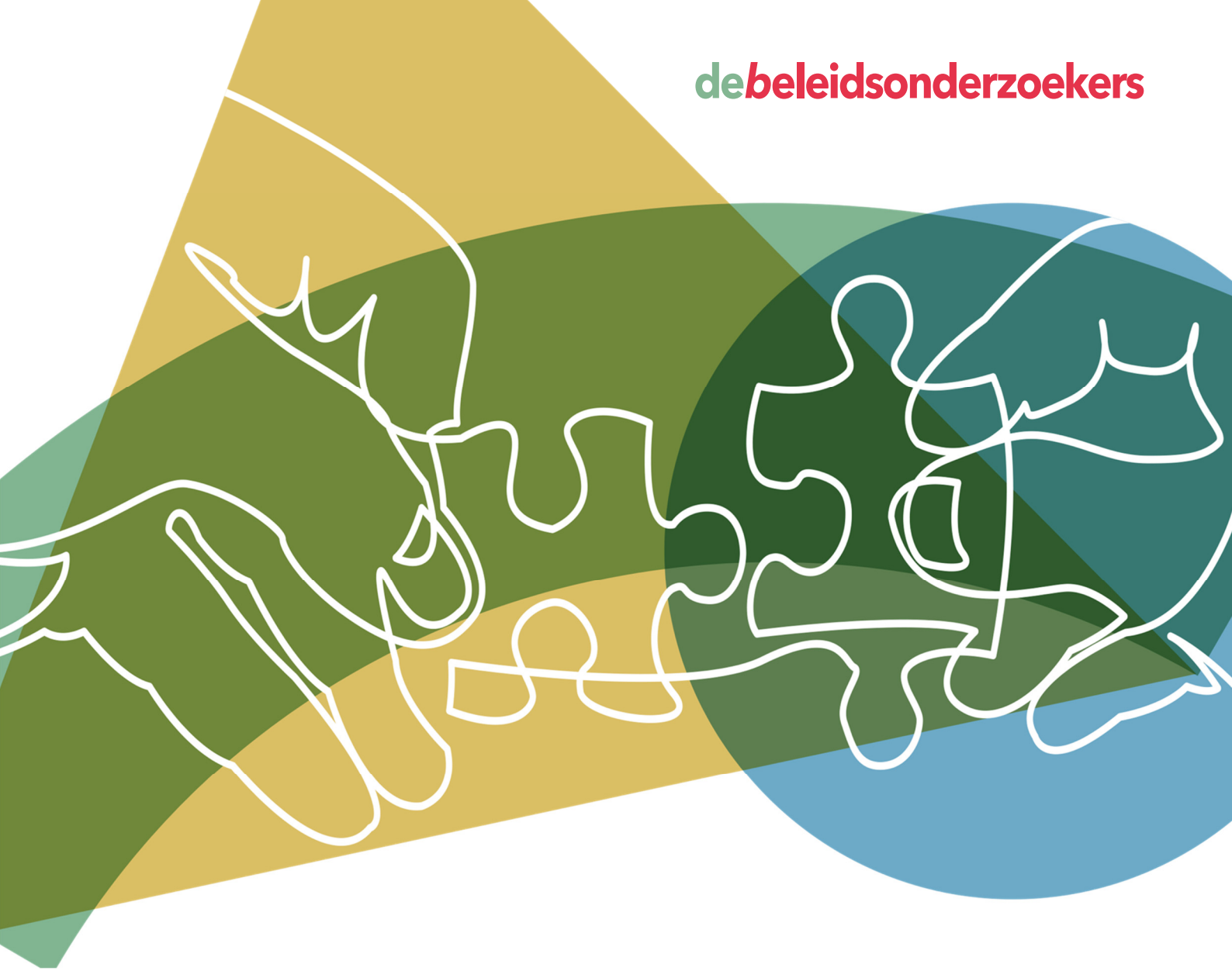
debeleidsonderzoekers



De no-riskpolis in breder perspectief

Onderzoek naar de mogelijke effecten die uitgaan van het recht op de no-riskpolis

24 JUNI 2020

Projectnummer P0171

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Marjolein Sax | Lennart de Ruig (De Beleidsonderzoekers)

© 24 juni 2020 | 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 4

1 Inleiding 13
1.1 Achtergrond van het onderzoek 13
1.2 Doel en onderzoeksvragen 14
1.3 Onderzoeksverantwoording 15

2 Factoren die de effectiviteit van de no-riskpolis bepalen 17
2.1 Bekendheid van de no-riskpolis 17
2.2 De route die werkzoekenden afleggen 19
2.3 Werving door werkgevers 21
2.4 Doelgroepregister Banenafspraak 22
2.5 Verzekeringen 23
2.6 Bedrijfsgrootte 23
2.7 Deelconclusie 24

3 Mogelijke effecten van de no-riskpolis bij werkgevers 25
3.1 Financiële risico's 25
3.2 Administratieve lasten 27
3.3 Stigmatisering 29
3.4 Dead weight loss en verdringing 31
3.5 Deelconclusie 31

4 Mogelijke effecten van de no-riskpolis bij werknemers 33
4.1 Geen effecten 33
4.2 Stigmatisering 34
4.3 Zoekgedrag 36
4.4 Deelconclusie 37

5 Conclusie en suggesties voor beleid en onderzoek 39
5.1 Conclusie 39
5.2 Gevolgen voor beleid en onderzoek 43

Bijlage 1: Overzicht van geraadpleegde literatuur 48

Bijlage 2: Geraadpleegde organisaties 50

Samenvatting

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar de mogelijke effecten van de no-riskpolis. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Achtergrond en aanleiding

De no-riskpolis is een instrument voor werknemers met een arbeidsbeperking of een ziekteverleden. Het instrument houdt in dat de werkgever voor deze werknemer een Ziektewetuitkering van UWV kan krijgen als hij ziek wordt. De werkgever hoeft bij ziekte dus niet maximaal twee jaar loon door te betalen. Dit heeft tot doel werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of houden.

Naar de no-riskpolis zijn recent twee studies uitgevoerd. In 2018 is onderzocht in hoeverre de no-riskpolis doorslaggevend is bij het aannemen van werknemers met een arbeidsbeperking.[1] Daaruit blijkt dat 75% van de sollicitanten ook zonder no-riskpolis aangenomen zou zijn. Ook blijkt dat de no-riskpolis vrij onbekend is bij werkgevers en de doelgroep. In een in 2017 gestart experiment is gekeken naar de effecten van een vervroegde toekenning van de no-riskpolis voor Ziektewet-gerechtigden. Zij kregen tijdelijk niet na twee, maar na één jaar ziekte recht op een no-riskverklaring. Deze groep vond niet eerder of vaker een baan dan ZW-gerechtigden die

[1] Ruig, L., Heyma, A., Scholte, R., Berg, E. van den (2018). Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW. De Beleidsonderzoekers en SEO Economisch Onderzoek.

geen no-riskverklaring hadden.[2] Ook bleek uit het onderzoek dat deze no-riskpolis in slechts tien procent van de gevallen effect zou kunnen hebben omdat een groot gedeelte van de groep niet naar werk zocht, het instrument niet kende, of het instrument wel kende maar niet wilde noemen.[3]

Over het laatstgenoemde experiment is in de Tweede Kamer een discussie gevoerd. Naar aanleiding daarvan is een motie aangenomen waarin de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt verzocht te onderzoeken hoe de effectiviteit van de no-riskpolis beter in beeld kan worden gebracht voor groepen die er potentieel baat bij zouden kunnen hebben. Dit heeft geleid tot een verzoek van het ministerie van SZW aan De Beleidsonderzoekers om de volgende vraag te beantwoorden:

Welke mogelijke effecten gaan uit van het recht op de no-riskpolis en hoe is hiermee rekening te houden in onderzoek en beleid omtrent de no-riskpolis?

Dit rapport doet verslag van het onderzoek. Op basis van bestaande literatuur en interviews met deskundigen hebben wij geïnventariseerd welke andere effecten naast het beoogde effect – werkhervatting van de doelgroep – van de no-riskpolis kunnen uitgaan. Ook hebben wij de factoren in kaart gebracht die het beoogde effect van de no-riskpolis in positieve of negatieve zin kunnen beïnvloeden. In het onderzoek is gekeken naar effecten en factoren waarvan het plausibel is dat zij een rol spelen. Er zijn naast de hierboven genoemde studies bij ons echter geen studies bekend waarin de werking en effectiviteit van de no-riskpolis of een vergelijkbaar instrument empirisch is onderbouwd. Onze bevindingen resulteren in een aantal suggesties voor onderzoek en beleid.

Hoofdconclusie

In het onderzoek hebben we geen relevante effecten van de no-riskpolis gevonden waarvan het plausibel is dat ze positief zijn voor mensen uit de doelgroep of voor werkgevers die mensen uit de doelgroep in dienst (willen) nemen of houden. Wel zien we dat er van het recht op de no-riskpolis effecten uitgaan die een mogelijk negatieve invloed hebben op de effectiviteit van het instrument. Ook zien we dat er veel contextfactoren zijn die de effectiviteit van de no-riskpolis in negatieve of positieve zin beïnvloeden. Onder bepaalde omstandigheden en voor bepaalde werkgevers en werkzoekenden kan de no-riskpolis waarschijnlijk wel bijdragen aan de arbeidsparticipatie van de doelgroep. De no-riskpolis werkt dus niet vanzelf voor iedereen, maar waarschijnlijk alleen onder specifieke omstandigheden voor specifieke doelgroepen.

Wanneer de no-riskpolis in dit bredere perspectief wordt bekeken, moeten we concluderen dat het instrument een kleine schakel is in het complexe matchingsproces tussen werkgevers en mensen uit de doelgroep. De no-riskpolis fungeert daarin niet als de belangrijkste motiverende

[2] Deursen, C. van & Schreuder, F. (2018). Vaker aan het werk met een no-riskpolis? Evaluatie experiment vervroegde toekenning no-riskpolis. UWV.

[3] Ruig, L. (2018). Tijdelijk experiment vervroegde inzet no-riskpolis Ziektewet. Onderzoek naar bekendheid, gebruik en ervaringen vervroegde no-riskpolis. De Beleidsonderzoekers.

factor voor werkgevers om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen of houden. De kans op werkhervatting van mensen uit de doelgroep wordt aan de zijde van de werkgever in sterkere mate bepaald door factoren zoals het streven naar inclusief werkgeverschap, de situatie op de arbeidsmarkt, andere instrumenten en voorzieningen en eerdere ervaringen met werknemers uit de doelgroep. Aan de zijde van mensen uit de doelgroep spelen bij werkhervatting factoren als gezondheidsbeleving, leeftijd, motivatie, werkervaring en gedrag tijdens het sollicitatiegesprek een belangrijkere rol dan beleidsinstrumenten zoals de no-riskpolis, blijkt uit onderzoek.

In de hierna volgende paragrafen onderbouwen we onze hoofdconclusie. We maken daarbij onderscheid tussen de randvoorwaarde bekendheid, effecten die direct voortvloeien uit de no-riskpolis en contextfactoren die allemaal op hun eigen manier de effectiviteit van de no-riskpolis beïnvloeden.

Randvoorwaarde: bekendheid

De belangrijkste randvoorwaarde waaraan voldaan moet worden om de no-riskpolis effectief te kunnen laten zijn is de bekendheid van het instrument. Voor de werkgever treden er geen effecten van het recht op de no-riskpolis op wanneer hij niet weet dat de kandidaat rechthebbende is en voor de werkzoekende treden geen effecten op wanneer hij niet weet dat het recht op de no-riskpolis voor hem geldt. In de huidige situatie wordt aan die randvoorwaarde niet altijd voldaan.

Effecten die direct voortvloeien uit de no-riskpolis

We identificeren twee positieve effecten die direct kunnen voortvloeien uit het recht op de no-riskpolis:

- financiële compensatie voor de loondoorbetalingsverplichting;
- geruststellende werking.

Financiële compensatie voor de loondoorbetalingsverplichting

De no-riskpolis biedt de werkgever financiële compensatie voor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte waardoor de werkgever gestimuleerd wordt om iemand uit de doelgroep aan te nemen. Belangrijk om hierbij te vermelden is dat de doelgroep voor de no-riskpolis in de praktijk niet vaker ziek hoeft te zijn; het gaat om de perceptie van werkgevers dat mensen uit de doelgroep vaker verzuimen. Voor bepaalde werkgevers in bepaalde omstandigheden is het interessant om financieel gecompenseerd te worden voor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Onderzoek laat zien dat de no-riskpolis voor 25% van de werkgevers de doorslag gaf om iemand aan te nemen. Hieronder zullen we echter laten zien dat er andere factoren zijn die met dit positieve effect interfereren, zoals het afsluiten van een verzuimverzekering en de aanwezigheid van andere risico's waarvoor niet gecompenseerd wordt. Ook vloeien uit de no-riskpolis waarschijnlijk effecten voort die de kans op werkhervatting van de doelgroep negatief beïnvloeden. Daarom denken we dat het gewenste effect, alles in ogenschouw nemend, beperkt optreedt.

De no-riskpolis werkt geruststellend

Het recht op de no-riskpolis kan een vorm van geruststelling zijn voor mensen uit de doelgroep. Sommige mensen uit de doelgroep realiseren zich dat werkgevers met kosten opgezadeld worden als zij ziek zijn en dat de no-riskpolis die kosten vergoedt. Ze voelen zich daardoor minder bezwaard als ze ziek worden en uitvallen. Dit geeft hen gemoedsrust. Dit is te beschouwen als een mogelijk psychologisch neveneffect van de no-riskpolis. Sommige mensen uit de doelgroep zoeken vanwege dit geruststellende effect naar eigen zeggen eerder naar werk of naar beter passend werk. Het is niet waarschijnlijk dat dit effect van grote invloed is op de werkhervattingskansen van de doelgroep. Die worden in veel sterkere mate bepaald door andere factoren. Bovendien is de groep mensen die dit geruststellende effect ervaren vermoedelijk klein.

Ook voor werkgevers kan de no-riskpolis een geruststelling zijn. Wanneer werkgevers op de hoogte zijn van het bestaan van de no-riskpolis weten zij dat zij gecompenseerd kunnen worden voor de loonkosten van een verzuimende werknemer uit de doelgroep. Dit kan werkgevers het gevoel geven dat de overheid risico's afdekt. Deze geruststelling is te beschouwen als een psychologisch neveneffect van de no-riskpolis. Dit kan bijdragen aan het beleidsdoel van de no-riskpolis, maar niet wil zeggen dat er in individuele gevallen daadwerkelijk iemand aangenomen wordt. Om werkgevers met behulp van de no-riskpolis ook te stimuleren om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen en houden, moeten zij bijvoorbeeld weten dat het instrument op een specifieke werknemer van toepassing is, anders weten ze niet of ze een ziektewetuitkering kunnen aanvragen.

Naast deze twee positieve effecten identificeren we drie effecten die direct voortvloeien uit het recht op de no-riskpolis en die de effectiviteit van de no-riskpolis mogelijk negatief beïnvloeden:

- stigmatisering;
- beperkte dekking van de no-riskpolis;
- administratieve lasten.

Het is plausibel dat deze factoren zich voordoen, maar op basis van de literatuur en interviews met deskundigen is niet te onderbouwen hoe vaak deze effecten zich voordoen en welke gevolgen die precies hebben.

Stigmatisering

Het recht op de no-riskpolis legt de nadruk op de ziekte of arbeidsongeschiktheid van werkzoekenden en kan zodoende een stigma met zich meebrengen. Dit kan bij werkgevers de suggestie wekken dat de betreffende werknemer vaker verzuimt en/of minder productief is, ook als dat in werkelijkheid niet zo is. De no-riskpolis roept vragen op bij de werkgever: hoe vaak is de werkzoekende ziek, zou hij/zij ook langdurig ziek zijn en hoe kan ik dan voor vervanging zorgen? Dit soort vragen, als soms onbeantwoord blijven, kunnen tot het stigmatiserende effect van de no-riskpolis leiden. Dit kan een negatieve invloed hebben op de motivatie van de werkgever om een sollicitant uit de doelgroep in dienst te nemen.

We zien tevens dat een deel van de mensen uit de doelgroep vanwege het stigmatiserende effect niet vermeldt dat hij recht heeft op de no-riskpolis. Zij willen zich in een sollicitatiegesprek

zo goed mogelijk presenteren en juist vertellen wat ze kunnen betekenen voor de werkgever. Sommige mensen hebben slechte ervaringen met het vermelden van het recht op de no-riskpolis: zij vermoeden dat zij een functie daardoor niet hebben gekregen. Ook zijn er mensen die niet graag praten over hun beperking. Ondanks het mogelijk stigmatiserende effect van de no-riskpolis signaleren we dat er werkzoekenden zijn die juist wel bereid zijn om de no-riskpolis te vermelden tijdens een sollicitatieprocedure.

Beperkingen in de dekking van de no-riskpolis

De no-riskpolis dekt niet alle kosten en verplichtingen die ontstaan bij ziekte van een werknemer uit de doelgroep. Dit kan een negatieve invloed hebben op de effectiviteit van de no-riskpolis. Ten eerste is ziekteverzuim voor de werkgever naast een financieel risico ook een risico voor de continuïteit van de bedrijfsvoering: een deel van het werk kan niet uitgevoerd worden. Dit vormt een praktische belemmering en levert soms extra kosten op, zoals het aantrekken en inwerken van een vervangende medewerker. Ten tweede blijft de werkgever ook bij de no-riskpolis verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke werknemer. Een deel van de werkgevers ervaart deze re-integratieverplichting als belastend. Daarom betekent het vooruitzicht van ziekteverzuim meer dan een financieel risico voor de werkgever. Ten derde dekt de no-riskpolis niet in alle gevallen de volledige kosten van loondoorbetaling bij ziekte. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om bovenwettelijke uitkeringen die in de cao zijn vastgelegd.

Administratieve lasten als gevolg van aanvraag ziektewetuitkering no-riskpolis

Het aanvragen van een ziektewetuitkering op grond van de no-riskpolis brengt administratieve handelingen voor de werkgever met zich mee. Vrees voor administratieve lasten kan een drempel vormen voor werkgevers. Zowel de percepties van werkgevers als hun feitelijke ervaringen spelen hierbij een rol. Bij verzuimmeldingen aan UWV moeten werkgevers gebruik maken van software waar werkgevers een abonnement op moeten hebben en waarmee kosten zijn gemoeid (e-herkenning). Een betermelding moet tijdig worden gedaan anders legt UWV een boete op. Eveneens moet de beschikking worden gecontroleerd. Deze handelingen en kosten kunnen met name voor MKB'ers een drempel vormen, omdat zij minder vaak dan het grootbedrijf beschikken over faciliteiten zoals softwarepakketten die ziek- en betermeldingen automatiseren en HR-afdelingen die de werkgever kunnen ondersteunen.

Contextfactoren

Dit onderzoek heeft aan het licht gebracht dat er diverse factoren en effecten zijn die wel van invloed zijn op de effectiviteit van de no-riskpolis, maar die niet direct voortvloeien uit het recht op de no-riskpolis. Deze factoren interfereren in feite met het recht op de no-riskpolis. We weten op basis van dit onderzoek niet altijd hoe zwaar deze factoren wegen en in welke situaties zij een positieve of negatieve rol spelen. We onderscheiden de volgende contextfactoren:

- de rol van een verzuimverzekering;
- wervingsstrategie van werkgevers;
- inzet van tijdelijke contracten;
- aard en herkenbaarheid ziekte of beperking;

- dead weight loss en verdringing.

De rol van een verzuimverzekering

Werkgevers kunnen een verzuimverzekering afsluiten. Met name, maar niet uitsluitend MKB-werkgevers hebben zo'n verzuimverzekering afgesloten. Een verzuimverzekering vergoedt de loonkosten van een zieke werknemer. Het is daarom aannemelijk dat de no-riskpolis voor werkgevers zonder verzuimverzekering aantrekkelijker en effectiever is omdat zij de kosten van loondoorbetaling bij ziekte zelf dragen. In hoeverre de aanwezigheid van een verzuimverzekering invloed heeft op de effectiviteit van de no-riskpolis is niet bekend. Mogelijk is de boodschap van de no-riskpolis dat het financiële risico wordt afgedekt ook voor werkgevers met verzuimverzekering aantrekkelijk. Aan de andere kant blijkt volgens de geïnterviewden dat werkgevers soms vergeten dat het recht op de no-riskpolis betekent dat er geen melding moet worden gedaan bij de verzuimverzekering of dat werkgevers niet precies weten hoe het zit. Dat wijst erop dat de financiële compensatie vanuit de verzuimverzekering interfereert met de no-riskpolis.

Wervingsstrategie van werkgevers

De wervingsstrategie van werkgevers heeft consequenties voor de bekendheid en effectiviteit van de no-riskpolis. Er zijn grofweg twee mogelijkheden: ten eerste dat de werkgever een reguliere vacature uitzet en daar reageren kandidaten op en ten tweede dat de werkgever gericht een intermediaire organisatie benadert om iemand uit de doelgroep aan te nemen. De eerste variant komt het meeste voor, maar ook de tweede variant vindt plaats. Als gevolg van de Banenafspraak of vanuit het motief van inclusief werkgeverschap zijn sommige werkgevers op zoek naar mensen uit het doelgroepregister of die daar via de Praktijkroute in opgenomen kunnen worden. Zodoende benaderen deze werkgevers doelbewust UWV, gemeente of re-integratiebedrijf met de vraag of een werkzoekende uit het doelgroepregister bij hen geplaatst kan worden. Vaak ontvangen werkgevers daarbij voorlichting over de beschikbare instrumenten. Daarmee weet de werkgever al dat de kandidaat in het doelgroepregister is opgenomen en daarmee recht heeft op de geldende instrumenten, inclusief de no-riskpolis. Bovendien kan de werkgever bij mensen uit het doelgroepregister vaak aanspraak maken op andere instrumenten naast de no-riskpolis, zoals loonkostensubsidie, werkplekaanpassing en jobcoaching. Het is aannemelijk dat deze andere instrumenten een positieve invloed uitoefenen op de werkhervattingskansen van deze groep. Het precieze effect van de no-riskpolis is daardoor niet te isoleren.

Dit speelt niet of in mindere mate wanneer de werkgever een reguliere vacature uitzet en kandidaten daarop reageren. Deze route naar werk wordt vaker afgelegd door mensen met een WIA-uitkering. In deze gevallen moet de werkgever door de kandidaat of de eventueel aanwezige intermediair geïnformeerd worden over de no-riskpolis. Zelfstandig solliciteren met de no-riskpolis vereist een bepaalde mate van 'doenvermogen', waarbij werkzoekenden moeten weten dat het recht op de no-riskpolis geldt, zij het instrument moeten begrijpen en een afweging moeten maken om het instrument te benoemen tijdens een sollicitatieprocedure of niet. Zoals gezegd vermelden niet alle werkzoekenden dat zij onder de no-riskpolis vallen vanwege het mogelijk stigmatiserende effect. Het is aannemelijk dat deze wervingsroute een

minder gunstige effect kan hebben op de werkhervattingskansen van een deel van de mensen uit de doelgroep.

Risicoreductie door inzet tijdelijke contracten

Veel werkgevers nemen werkzoekenden in eerste instantie op een tijdelijk contract aan. Een tijdelijk contract kan voor sommige werkgevers een manier zijn om te onderzoeken of de werknemer voldoende past bij het bedrijf, of de werknemer voldoende productief is en hoe frequent en hoe lang de werknemer verzuimt. Op basis daarvan kan de werkgever besluiten het dienstverband al dan niet om te zetten in een vaste aanstelling. Veel en langdurig ziek zijn kan een reden zijn voor de werkgever om een tijdelijk contract niet te verlengen, blijkt uit de open antwoorden van werkgevers in de enquête naar de effectiviteit van de no-riskpolis. Daarmee is het bieden van een tijdelijk contract een vorm van risicoreductie, zoals ook de no-riskpolis een vorm van risicoreductie is. We weten op basis van dit onderzoek niet of het recht op de no-riskpolis van invloed is op de bereidheid van de werkgever om een tijdelijke aanstelling om te zetten in een vaste aanstelling.

Aard en herkenbaarheid ziekte of beperking

Soms is herkenbaar of zichtbaar voor de buitenwereld dat iemand uit de doelgroep van de no-riskpolis een ziekte of beperking heeft. Een fysieke beperking is vaker zichtbaar, terwijl een psychische beperking niet herkenbaar hoeft te zijn. Dit verschil tussen een herkenbare en niet-herkenbare beperking betekent volgens de geïnterviewde deskundigen iets voor de werkgever. Wanneer de werkgever weet dat er wat aan de hand is met de kandidaat, verandert mogelijk zijn informatiepositie en houding ten opzichte van de no-riskpolis. Het is aannemelijk maar niet met onderzoek te onderbouwen dat de no-riskpolis effectiever is bij werknemers met een zichtbare ziekte of beperking, omdat de werkgever al weet dat er iets aan de hand is. Daardoor treedt het stigmatiserende effect van de no-riskpolis minder op en kan de no-riskpolis juist de geruststelling bieden aan de werkgever die nodig is.

Dead weight loss en verdringing

Uit de studie naar de effectiviteit van de no-riskpolis uit 2018 blijkt dat de no-riskpolis relatief vaak wordt toegekend in situaties waarbij de werkgever toch al het gewenste gedrag vertoonde of dat van plan was. De no-riskpolis is in deze gevallen niet effectief, maar toch ontvangt de werkgever looncompensatie als de werknemer verzuimt. Er is dus sprake van een aanzienlijke *dead weight loss*. Uit de literatuur blijkt dat zich ook een andere vorm van dead weight loss kan voordoen. De mate waarin dead weight loss optreedt hangt namelijk af van de heterogeniteit van de doelgroep. Hoe heterogener de doelgroep die onder een beleidsinstrument valt, hoe groter de kans op afroming of 'cherry picking'. Wij vermoeden dat dit ook kan optreden bij de no-riskpolis, al is dit niet aangetoond in onderzoek. De doelgroep is zeer divers wat betreft afstand tot de arbeidsmarkt en verzuimrisico. Dit geeft de financieel gemotiveerde werkgever de gelegenheid om alsnog de 'betere' kandidaten te selecteren, kandidaten die ook zonder no-riskpolis waarschijnlijk al een baan hadden gevonden. Voor de 'zwakkere' kandidaten kan de no-riskpolis dan weinig meer betekenen.

Er zou zodoende sprake kunnen zijn van een bepaalde mate van verdringing tussen kandidaten uit de doelgroep. Verdringing kan plaatsvinden op basis van de verwachte arbeidsproductiviteit en het verwachte ziekteverzuim van de kandidaten, maar mogelijk ook op basis van de instrumenten waar zij recht op hebben. Of en in hoeverre hiervan sprake is, is onbekend.

Suggesties voor beleid en onderzoek

Op basis van de resultaten van het onderzoek identificeren we vijf vraagstukken die relevant zijn om te onderzoeken:

- **Factoren en interventies die werkhervatting stimuleren**. Het gaat hierbij om een onderzoek waarbij niet het beleidsinstrument zoals de no-riskpolis centraal staat, maar de problematiek, wensen en behoeften in de praktijk. Wat is er nodig om werkhervatting van de doelgroep te realiseren? Beide perspectieven, dat van werkgevers en werkzoekenden, verdienen hierbij aandacht. Het zou gaan om een kwalitatief onderzoek naar beweegredenen en motieven en om kwantitatief onderzoek naar het feitelijke gedrag van werkgevers en werkzoekenden door middel van veldexperimenten. Een dergelijk onderzoek lijkt op het onderzoek 'Samen aan het werk' dat Instituut GAK momenteel financiert en dat inzicht moet geven in effectieve en gedragen gedragsverandering van werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.
- **Het stigmatiserende effect ten opzichte van andere risico's**. Verkend zou kunnen worden welke associaties werkgevers hebben bij mensen uit de doelgroep en welke risico's zij zien. Waarop richt het stigmatiserende effect zich? Is het verzuimrisico de belangrijkste drempel, of spelen de verwachte begeleidingskosten of verminderde arbeidsproductiviteit een (net zo) belangrijke rol? Met die kennis kan het instrumentarium beter toegespitst worden op het afdekken van de risico's die werkgevers zien.
- **Specifieke werkzoekenden voor wie de no-riskpolis effectief kan zijn**. Mogelijk is de no-riskpolis voor specifieke groepen effectiever, zoals mensen die bemiddeld worden naar werk en/of opgenomen zijn in het doelgroepregister en mensen met een zichtbare beperking. Dit is te onderzoeken door werkzoekenden voor wie het recht op de no-riskpolis geldt langdurig te volgen en daarbij de factor "herkenbaarheid van de beperking" te onderscheiden. Een vignettenstudie onder werkgevers, aangevuld met kwalitatief onderzoek onder werkgevers en werkzoekenden zou eveneens antwoord op deze vraag op kunnen leveren.
- **De afwegingen van MKB-werkgevers en de rol van de no-riskpolis daarbij**. Er is weinig bekend over de werking van de no-riskpolis in het MKB. De signalen wijzen in verschillende richtingen. Mogelijk belemmert de aanwezigheid van een verzuimverzekering de effectiviteit van de no-riskpolis, maar stimuleert de intrinsieke motivatie van de MKB-ondernemer hem mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Vervolgonderzoek zou gericht moeten zijn op het inzichtelijk krijgen van het afwegingskader van MKB-werkgevers bij het in dienst nemen van iemand uit de doelgroep. Relevant daarbij is dat ook de associaties van MKB-werkgevers met de no-riskpolis in kaart gebracht worden, evenals hun associaties en assumpties ten aanzien van de wisselwerking tussen no-riskpolis en verzuimverzekering.

- **Invloed no-riskpolis op baanbehoud**. Er zijn indicaties dat werkgevers het ziekteverzuim cq. de gezondheidssituatie van een werknemer meenemen in het besluit om een tijdelijk contract te verlengen of om te zetten in een vast contract. Daarom is de vraag relevant of de no-riskpolis een rol speelt bij het verlengen van het contract en daarmee bijdraagt aan de duurzaamheid van werk. Dit is in het bijzonder relevant wanneer sprake is geweest van ziekteverzuim tijdens het eerste (tijdelijke) contract. Door de focus te leggen op contractverlenging kan worden geanalyseerd of de no-riskpolis de werkgever voldoende compenseert voor de gevolgen van ziekteverzuim. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het nodig om mensen voor wie het recht op de no-riskpolis geldt gedurende een langere periode te volgen. Kwantitatief moet in kaart worden gebracht hoe het arbeidsverloop zich ontwikkelt, waarbij cruciale vragen zijn of sprake is van contractverlening en of er sprake is geweest van ziekteverzuim. Door middel van kwalitatief onderzoek kan aanvullend worden onderzocht welke overwegingen van de werkgever een rol spelen bij de keuze voor contractverlenging.

Inleiding

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft De Beleidsonderzoekers de mogelijke effecten die uitgaan van het recht op de no-riskpolis in kaart gebracht. Ook is nagegaan hoe met die effecten rekening is te houden in onderzoek en beleid omtrent de no-riskpolis.

1.1 Achtergrond van het onderzoek

De no-riskpolis is een instrument waar werknemers met een arbeidsbeperking of ziekteverleden gebruik van kunnen maken. De no-riskpolis houdt in dat de werkgever voor deze werknemer een Ziektewet-uitkering van UWV kan krijgen bij ziekte. Zodoende wordt de werkgever gecompenseerd voor de loondoorbetalingsverplichting. Dit instrument moet werkgevers stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en in dienst te houden. Zodoende is het beoogde doel van de no-riskpolis werkhervatting voor mensen voor wie het recht op de no-riskpolis geldt.[4]

De no-riskpolis is beschikbaar voor een aantal groepen werknemers:

- Mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, WAO, Wajong);

[4] Ruig, L. de, e.a., Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW (2018).

- Mensen die bij de aanvraag voor een WIA-uitkering minder dan 35% arbeidsongeschikt blijken en die aan de slag gaan bij een nieuwe werkgever;
- Mensen uit de doelgroep banenafspraak en beschut werk;
- Studenten die als gevolg van hun aandoening scholingsbelemmeringen ondervinden bij het volgen van hun opleiding.

Er is eerder onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de no-riskpolis. In twee studies is onderzocht of de no-riskpolis bijdraagt aan werkhervatting van mensen die onder de doelgroep no-riskpolis vallen. Ten eerste is een evaluatiestudie uitgevoerd naar de effectiviteit van de no-riskpolis. Daaruit blijkt dat de no-riskpolis in een kwart van de gevallen effectief is in het over de streep trekken van de werkgever om de sollicitant met arbeidsbeperking aan te nemen. Voor de overige driekwart van de sollicitanten geldt dat zij sowieso zouden zijn aangenomen.[5] Ten tweede is in 2017 een experiment van start gegaan waarbij na één jaar ziekte de no-riskpolis werd toegekend. De controlegroep kreeg op het reguliere moment de no-riskpolis toegekend, namelijk na twee jaar ziekte. Uit het onderzoek is gebleken dat de no-riskpolis geen aantoonbaar effect heeft op de werkhervatting van mensen vanuit de ziektewet: de experimentgroep is na een jaar niet vaker aan het werk dan de controlegroep. Ook blijkt dat slechts in 10% van de gevallen zou de no-riskpolis effect zou kunnen hebben, omdat een groot deel van de groep niet naar werk zocht, het instrument niet kende, of het instrument wel kende maar niet wilde noemen.[6]

Naar aanleiding van het genoemde experiment ontstond discussie in de Tweede Kamer over de effectiviteit van de no-riskpolis. Onderwerp van discussie was onder andere of op basis van het genoemde experiment wel conclusies over de effectiviteit konden worden getrokken, omdat een deel van de experimentgroep niet op zoek was naar werk en/of niet op de hoogte was het recht op de no-riskpolis.[7] Vervolgens is een motie ingediend en aangenomen, te weten de Motie Weyenberg c.s. van 21 november 2019.[8] In die motie wordt de minister van SZW verzocht te verkennen "hoe onderzoek naar de effectiviteit van de no-riskpolis beter in beeld kan worden gebracht voor de groepen die er potentieel baat bij zouden kunnen hebben."

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Tot nu toe is vooral onderzocht in hoeverre mensen door de no-riskpolis een baan vinden, oftewel in hoeverre het beoogde beleidsmatige effect optreedt. Het is echter denkbaar dat van de no-riskpolis ook andere positieve en negatieve effecten uitgaan en dat deze effecten (alleen) onder bepaalde voorwaarden en omstandigheden optreden. Te denken valt aan tussenliggende effecten, zoals effecten op de aannamebereidheid van werkgevers. Dat wil zeggen dat de werkgever door de no-riskpolis wellicht meer bereid is om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen, maar andere factoren de daadwerkelijk beslissing tot het aannemen ook beïnvloeden. Ook kan gedacht worden aan neveneffecten, zoals stigmatisering van mensen (door het vermelden van de no-riskpolis wordt het hogere ziekterisico ook zichtbaar voor de werkgever). Verder spelen indirecte effecten mogelijk een rol, zoals

[5] Ruig, L. de, e.a., Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW (2018).
[6] Deursen, C. van en L. de Ruig, No-riskpolis voor mensen in de Ziektewet (2019).
[7] TK 2019-2020, 29 544 nr. 958, Verslag van een algemeen overleg.
[8] TK 2019-2020, 29 544 nr. 958, Motie van het lid Van Weyenberg c.s.

sociaalpsychologische effecten voor de werknemer (de no-riskpolis geeft een gevoel van zekerheid en geruststelling) en administratieve lasten voor de werkgever (de no-riskpolis compenseert weliswaar voor het verzuimrisico, maar gaat ook gepaard met administratieve handelingen).

Het ministerie van SZW wil inzicht krijgen in de mogelijke (positieve en negatieve) effecten van de no-riskpolis en hoe hiermee rekening mee gehouden kan worden bij het opzetten en evalueren van toekomstig beleid. Dit onderzoek resulteert in een overzicht van de mogelijke effecten voor zowel werkgever als werkzoekende cq. werknemer die voortvloeien uit het recht op de no-riskpolis onder verschillende condities.

We formuleren de volgende hoofdvraag met onderliggende deelvragen:

Welke mogelijke effecten gaan uit van het recht op de no-riskpolis en hoe is hiermee rekening te houden bij onderzoek en beleid omtrent de no-riskpolis?

1. Welke effecten gaan uit van het recht op een no-riskverklaring? Welke neveneffecten treden op?
2. Onder welke voorwaarden en omstandigheden treden deze effecten waarschijnlijk op?
3. In hoeverre dragen deze effecten bij aan het beoogde doel van de no-riskpolis (werkhervatting en/of baanbehoud van mensen met een arbeidsbeperking of ziekte)? Dragen ze hier in positieve of negatieve zin aan bij?
4. Zijn de genoemde effecten te kwantificeren en/of wetenschappelijk te onderbouwen of en in hoeverre ze optreden?
5. Hoe zou met deze effecten, voorwaarden en omstandigheden rekening kunnen worden gehouden bij de vormgeving of opzet van een nieuw experiment (of nieuw beleid) en de effectmeting daarvan?

1.3 Onderzoeksverantwoording

Dit onderzoek heeft een inventariserend karakter en is kwalitatief van aard. We hebben gekozen voor een combinatie van desk research en aanvullende diepte-interviews.

De desk research bestond uit het bestuderen van de beschikbare wetenschappelijke en grijze[9] literatuur over de no-riskpolis, werkhervatting van de doelgroep, matching op werk en aanverwante thema's. Daarnaast hebben de onderzoekers geput uit interviews die zijn gehouden voor eerder onderzoek. Daarbij hebben zij geanonimiseerde interviewverslagen van gesprekken met werkgevers, werknemers en werkzoekenden bestudeerd, met name die passages die betrekking hadden op de no-riskpolis. Een overzicht van geraadpleegde literatuur is opgenomen in bijlage 1.

[9] Onderzoeksrapporten, proefschriften, (interne) werkdocumenten, populair-wetenschappelijke artikelen en bestuurlijke bronnen.

Aanvullend hebben tien diepte-interviews plaatsgevonden met betrokken partijen en deskundigen. Gekozen is voor diepte-interviews om door te kunnen vragen op de antwoorden van de gesprekspartner en zicht te hebben op de context van waaruit gesprekspartners naar de no-riskpolis kijken. Er is gesproken met onder andere uitvoerders van gemeenten en UWV om beter zicht te krijgen op overwegingen van werkgevers en werkzoekenden als het gaat om de no-riskpolis. Daarnaast hebben de onderzoekers gesproken met een wetenschapper, met sociale partners en private organisaties die zich richten op verzuim en re-integratie. Een volledig overzicht van geraadpleegde partijen is opgenomen in bijlage 2.

Met dit onderzoek inventariseren we welke effecten zich zoal voor kunnen doen, voortvloeiend uit het recht op de no-riskpolis. Het inventariserende karakter van deze studie heeft tot gevolg dat deze niet gericht is op het bewijzen van de prevalentie van bepaalde effecten of het aantonen van de mate waarin effecten zich voordoen. Het in kaart brengen van de mogelijke effecten moet ertoe leiden dat inzicht ontstaat in de beweegredenen, afwegingen en bepalende factoren die voor zowel werkgever als werkzoekende een rol zouden kunnen spelen wanneer het gaat om de no-riskpolis. We nemen waar mogelijk de plausibiliteit van de prevalentie van de effecten mee. Een inschatting van de plausibiliteit maken we op basis van de desk research, interviews en de analyse van de onderzoekers zelf. In de volgende hoofdstukken komen we hier op terug.

Factoren die de effectiviteit van de no-riskpolis bepalen

Dit onderzoek draait om de mogelijke effecten die uitgaan van het recht op de no-riskpolis. In dit onderzoek signaleren we dat er uiteenlopende effecten van het recht op de no-riskpolis uitgaan, maar dat deze effecten sterk worden beïnvloed door een aantal factoren. Met andere woorden, er is een aantal cruciale factoren of randvoorwaarden die bepalend zijn voor de effecten die zich voordoen. In dit hoofdstuk beschrijven we welke factoren dit zijn.

2.1 Bekendheid van de no-riskpolis

Op basis van eerder onderzoek weten we dat aan een aantal cruciale voorwaarden moet worden voldaan om de no-riskpolis überhaupt effectief te kunnen laten zijn. Met effectief bedoelen we hier de bijdrage die de no-riskpolis levert aan werkhervatting. Ten eerste moet degene die recht heeft op de no-riskpolis op zoek zijn naar werk. Dit lijkt voor de hand liggend, maar uit eerder onderzoek blijkt dat een deel van de rechthebbenden niet werkzoekend is. Ten tweede moet de werkgever op de hoogte zijn van het feit dat de sollicitant recht heeft op de no-riskpolis. Dit vereist dat de werkzoekende op de hoogte is van de no-riskpolis en het instrument ook benoemt, of dat de werkgever op andere wijze wordt geïnformeerd over het recht op de no-riskpolis.[10]

[10] Bijvoorbeeld via een intermediaire organisatie zoals gemeente of re-integratiebedrijf, of door middel van het raadplegen van het doelgroepregister.

De bekendheid bij mensen die onder het recht op de no-riskpolis vallen blijft achter. Uit eerder onderzoek blijkt dat 56% van de rechthebbenden niet weet of zij recht hebben op de no-riskpolis en nog eens 29% zegt te weten dat zij geen recht hebben op de no-riskpolis. Zodoende weet slechts 16% van de rechthebbenden dat zij recht hebben op de no-riskpolis.[11] Van de mensen die weten dat zij recht hebben op de no-riskpolis en die werken, geeft 62% aan dat zij voor of tijdens de sollicitatie de werkgever hebben gewezen op het recht op de no-riskpolis.[12] Van de werkgevers is 52% in algemene zin bekend met de no-riskpolis. Zij weten wat het instrument (ongeveer) inhoudt. Bijna de helft van de werkgevers heeft dus niet gehoord van de no-riskpolis.

Uit het onderzoek naar het experiment met de no-riskpolis na één jaar Ziektewet komt een vergelijkbaar beeld. De mensen in de experimentgroep zijn via een brief geïnformeerd over het recht op de no-riskpolis. Een jaar na dato wist de helft van de mensen in de experimentgroep (nog) dat zij recht hebben op de no-riskpolis. De brief werd dus door de helft van de mensen in de experimentgroep niet gelezen, begrepen en/of onthouden.[13] Van de mensen die de no-riskpolis kennen, is de volgende vraag of zij het instrument ook noemen tijdens de sollicitatieprocedure. Uit desbetreffend onderzoek blijkt dat 9% van de mensen in de experimentgroep het recht op de no-riskpolis had onthouden, tevens zocht naar werk en het instrument noemde bij het solliciteren.[14]

Voorts weten we uit eerder onderzoek dat er sprake is van een forse onderbenutting van de no-riskpolis. Voor de groep Wajongers geldt dat in 2016 voor ruim 60% van de ziekmeldingen een Ziektewet-uitkering is aangevraagd op grond van de no-riskpolis. Bij de groep WGA'ers ligt het gebruik door werkgevers van de no-riskpolis rond de 50%. Voor de WAO'ers en 35-minners ligt het gebruik door werkgevers van de no-riskpolis duidelijk lager dan voor de Wajongers en de WGA'ers. Het gebruik voor WAO'ers bedraagt ongeveer 17%, voor WIA 35-minners is dit 14%.[15] Een eerste mogelijke verklaring voor de onderbenutting is onbekendheid met het recht op de no-riskpolis bij de werknemer en/of de werkgever. Een tweede mogelijke reden voor het ondergebruik is een onvolledige opgave van zieke werknemers door de werkgever.[16] Overigens blijkt uit recente cijfers van het UWV dat het gebruik van de no-riskpolis toeneemt door de toename van werkenden in de doelgroep Participatiewet die onder de no-riskpolis vallen en door de toenemende bekendheid van de No-riskpolis bij werkgevers.[17]

[11] Ruig, L. de, e.a. (2018), Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW, p.32.
[12] Ruig, L. de, e.a. (2018), Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW, p.39.
[13] Deursen, C. van Ruig, L. de (2019), Experiment no-riskpolis Ziektewet, p.5.
[14] Deursen, C. van Ruig, L. de (2019), Experiment no-riskpolis Ziektewet, p.5.
[15] Rijnsburger, P., De no-riskpolis in kaart gebracht, p.7-8.
[16] Rijnsburger, P., De no-riskpolis in kaart gebracht, p.8.
[17] UWV (2020). Januarinota 2020. Ontwikkelingen wetten en fondsen UWV 2019-2020.

2.2 De route die werkzoekenden afleggen

2.2.1 Op zoek naar werk

Het beoogde effect van de no-riskpolis is werkhervatting van mensen uit de doelgroep te stimuleren. Er zijn grofweg drie manieren waarop mensen uit de doelgroep werk zoeken en vinden. Ten eerste kunnen zij zelfstandig solliciteren. Ten tweede kunnen zij bemiddeld worden door een intermediaire organisatie, zoals UWV, gemeente of re-integratiebedrijf. Ten derde is een tussenvorm mogelijk waarbij werkzoekenden in meer of mindere mate ondersteund worden door een intermediaire organisatie bij het zoeken naar werk. Het gaat dan bijvoorbeeld om ondersteuning bij het voorbereiden van een sollicitatiegesprek of het zoeken naar passende vacatures. Wanneer er een intermediaire organisatie betrokken is, is het meestal die partij die over de no-riskpolis vertelt aan de werkgever. Het is dan dus niet aan de werkzoekende om te besluiten het instrument wel of niet te noemen. In totaal zegt 37% van de werkgevers geïnformeerd te zijn over de no-riskpolis via een derde partij, zoals UWV.[18] Wanneer een werkzoekende zelfstandig solliciteert, is hij niet verplicht om het recht op de no-riskpolis te vermelden tijdens een sollicitatieprocedure. Als een werknemer minimaal twee maanden in dienst is mag de werkgever vragen of het recht op de no-riskpolis geldt en moet de werknemer naar waarheid antwoorden.

Mensen die in het doelgroepregister zijn opgenomen worden vaker bemiddeld naar werk door een intermediaire organisatie dan de groep mensen die een WIA-claimbeoordeling heeft gehad. Uit eerder onderzoek bleek dat ongeveer 46% van de uitkeringsgerechtigden die zijn opgenomen in het doelgroepregister in contact is gekomen met de huidige werkgever via een intermediaire organisatie.[19] Over het algemeen wordt in de interviews door betrokkenen het percentage mensen in het doelgroepregister dat bemiddeld wordt door een intermediaire organisatie hoger ingeschat.[20] Aannemelijk is dat bij de doelgroep Participatiewet en Wajong de bekendheid van de no-riskpolis onder werkgevers hoger ligt, omdat bemiddeling vaker plaatsvindt via een intermediair die de werkgever voorlichting kan geven over de no-riskpolis. Ook spelen verschillen in kenmerken van uitkeringsgerechtigden en in de beschikbaarheid van aanvullende beleidsinstrumenten mogelijk een rol, zoals we verderop zullen beschrijven.

Wanneer iemand uit de doelgroep zelfstandig solliciteert, moet de werkzoekende bekend zijn met de no-riskpolis, een afweging maken of hij het instrument wil noemen tijdens de sollicitatie, het instrument uit kunnen leggen aan de werkgever en tijdens het gesprek onthouden dat hij de no-riskpolis daadwerkelijk benoemt. Dit vraagt om een zeker doenvermogen, zoals de WRR het noemt.[21] Met dit neologisme doelt de WRR op non-cognitieve vermogens, zoals een doel stellen en een plan maken, in actie komen, volhouden en om kunnen gaan met verleidingen en tegenslag. Het is denkbaar dat dit voor sommige mensen, zeker als zij zich bijvoorbeeld nog niet gezond voelen of zenuwachtig zijn, veel gevraagd is.

---

[18] Ruig, L. de, e.a. (2018), Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW, p.42.
[19] Ruig, L. de, e.a. (2018), Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW, p.34.
[20] De vraagstelling in het eerder uitgevoerde onderzoek en de mate waarin de vraag correct begrepen is, zou hiervoor een mogelijke verklaring kunnen bieden.
[21] WRR (2017), Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid, Den Haag.

2.2.2 Aard en herkenbaarheid van de beperking

De groep mensen voor wie het recht op de no-riskpolis geldt is (zeer) divers. Ook binnen de groep WGA-gerechtigden en de groep mensen die is opgenomen in het doelgroepregister Banenafspraak zien we grote verschillen. Aandoeningen kunnen psychisch, fysiek of cognitief van aard zijn, of een combinatie daarvan. We signaleren dat soms herkenbaar cq. zichtbaar is voor de buitenwereld dat er iets aan de hand is met de werkzoekende in kwestie, maar vaak genoeg ook niet. Een fysieke beperking is vaker zichtbaar, terwijl een psychische beperking niet herkenbaar hoeft te zijn. Dit verschil tussen een herkenbare en niet-herkenbare beperking betekent iets voor de werkgever: soms zal hij tijdens het sollicitatiegesprek kunnen herkennen dat er iets aan de hand is, maar soms ook niet. Voor de effecten van de no-riskpolis is dit relevant, omdat de uitgangspositie voor de werkgever anders is wanneer voor hem zichtbaar is dat de kandidaat in kwestie mogelijk te maken heeft met ziekte of gebrek.

2.2.3 Invloed van de werkzoekende op werkhervatting

De kansen op werkhervatting worden niet alleen bepaald door de werkgever, maar ook het perspectief van de werkzoekende speelt mee. Uit de literatuur blijkt dat de volgende factoren daarbij doorslaggevend zijn[22]:

- Gezondheidsbeleving: analyses binnen de Nederlandse werkloze beroepsbevolking laten zien dat gezondheidsbeleving een belangrijke factor is bij werkhervatting.[23] Mensen met een negatieve gezondheidsbeleving hervatten veel minder vaak het werk dan mensen met een positieve gezondheidsbeleving.
- Leeftijd: werkzoekenden met een lage leeftijd hebben veel meer kans op werkhervatting dan oudere werkzoekenden.
- Gedrag tijdens het sollicitatiegesprek: op tijd komen, vragen stellen, beleefd zijn.
- Overige factoren: werkervaring, relevant netwerk, motivatie om werk te hervatten.

Over het belang van beleidsprikkels zoals de no-riskpolis ten opzichte van de invloed van sollicitanten zelf schrijft SEO Economisch Onderzoek: "Het effect van goed gedrag van een werknemer is zeker tien keer zo groot als het effect van de meest effectieve beleidsprikkel die we in dit onderzoek hebben onderzocht." (…) Flankerende prikkels, zoals loonkostensubsidies, no-riskpolissen voor ziekteverzuim en "niet-goed-geld-terug garanties" hebben slechts in beperkte mate effect op de kans voor een individu om geaccepteerd te worden voor een gegeven vacature. Vergeleken met de invloed die sollicitanten zelf hebben op hun kans om die betreffende baan te krijgen, is het effect daarvan verwaarloosbaar."[24]

---

[22] Graaf-Zijl, Marloes & Berkhout, Peter & Hop, J. & D, Graaf. (2006). De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief: de rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten. SEO Economisch Onderzoek.
[23] Rijssen, J. van & Deursen, C. van (2012). 'Gezondheidsbeleving en arbeidsdeelname'. In: Versantvoort, M. & Echtelt, P. van (2012). Belemmerd aan het werk Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen. SCP.
[24] Graaf-Zijl, Marloes & Berkhout, Peter & Hop, J. & D, Graaf. (2006). De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief: de rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten. SEO Economisch Onderzoek.

2.3 Werving door werkgevers

De no-riskpolis veronderstelt dat werkgevers gevoelig zijn voor het verzuimrisico van mensen uit de doelgroep. Hierachter schuilt de visie van de werkgever als homo economicus: het gedrag van werkgevers wordt beïnvloed door een rationele afweging van kosten en baten en werkgevers laten zich prikkelen door financiële vergoeding. Het gedrag van werkgevers bij het in dienst nemen of houden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt echter door veel meer en andere factoren bepaald.[25] Het is een complex afwegingsproces waarbij bovendien vaak meerdere actoren (directie, HR, leidinggevenden, collega's) betrokken zijn. Vanuit het perspectief van de werkgever spelen in ieder geval de volgende factoren mee:

- de situatie op de arbeidsmarkt binnen de sector (schaarste aan werknemers (met bepaalde kennis en vaardigheden) of niet).
- de organisatiestrategie (winst maken, reorganiseren, innoveren, maatschappelijk verantwoord ondernemen, etc.)
- de organisatiegrootte (o.a. aanwezigheid van een hr-afdeling die een bepalende rol speelt in de professionalisering van personeelsbeleid)
- andere voorzieningen (bijv. verzuimverzekering die al verzuimrisico's afdekt)
- eerdere ervaringen met de doelgroep
- beeldvorming t.a.v. de doelgroep
- bekendheid met overheidsinstrumenten

De no-riskpolis is, net als andere beschikbare instrumenten, dus een van de vele schakels die een rol spelen bij het in dienst nemen of houden van een werknemer. De no-riskpolis kan faciliterend zijn in het proces het in dienst nemen en in dienst houden van mensen uit de doelgroep, maar het is nooit de enige factor van betekenis. Binnen het complexe proces van het in dienst nemen of houden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het effect dat we mogen verwachten van de no-riskpolis zodoende beperkt.

2.3.1 Werkzoekende in dienst nemen

Zoals beschreven in paragraaf 2.2.1 zijn er verschillende wervingsstrategieën die van invloed kunnen zijn op de effecten van de no-riskpolis. De werkgever kan een reguliere vacature uitzetten (eventueel via een intermediair), maar er is ook een groep werkgevers die specifiek op zoek is naar een kandidaat uit het doelgroepregister of die daarin kunnen worden opgenomen via de Praktijkroute.[26] In het laatste geval is de uitgangspositie van deze werkgever als volgt: hij weet dat de kandidaat in het doelgroepregister is opgenomen en daarmee recht heeft op de geldende instrumenten, inclusief de no-riskpolis.

---

[25] Borghouts , I., & Freese, C. (2016). Inclusief HRM: (hoe) Past de Participatiewet in de organisatie- en HR strategie? Tijdschrift voor HRM, 2016 (7), 1-20.

[26] De Praktijkroute houdt in dat een kandidaat die nog niet is opgenomen in het Doelgroepregister daarin kan worden opgenomen als uit de loonwaardemeting op de werkplek blijkt dat de kandidaat niet zelfstandig 100% van het WML kan verdienen. Zie ook: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/praktijkroute.

2.3.2 Werknemer in dienst houden

Veel werkgevers nemen werkzoekenden meestal in eerste instantie op een tijdelijk contract aan. In 2017/2018 had 55% van de nieuwe werknemers een tijdelijk contract en nog eens 31% een uitzendcontract. Onder 25 tot 35-jarigen, die het grootste aandeel van de nieuwe werknemers uitmaken, ligt het percentage flexwerk nog iets hoger.[27] Conform de WAB mogen werkgevers drie tijdelijke contracten voor een totale duur van maximaal drie jaar aanbieden. Bij contracten voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden mogen werkgevers een proeftijd van maximaal een maand opnemen in het contract. Zoals eerder gezegd kan een tijdelijk contract voor de werkgever een manier zijn om te onderzoek of de werknemer voldoende past bij het bedrijf en of de kwaliteit van werken voldoende is. Op basis daarvan kan de werkgever besluiten een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Het aanbieden van een of meerdere tijdelijke contracten moeten we daarom zien als een vorm van risicoreductie. Dit beperkt het belang van de no-riskpolis bij het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep.

Er zijn signalen dat werkgevers de arbeidsproductiviteit, gezondheid en ziekteverzuim van een medewerker meewegen in de beslissing om een vast contract aan te bieden of niet.[28] Uit eerder onderzoek blijkt dat frequent verzuim voor 45% van de werkgevers een van de redenen is om een werknemer met een tijdelijke aanstelling niet door te laten stromen naar een vaste aanstelling.[29] Het is niet bekend of de no-riskpolis hier verandering in brengt. Met andere woorden, het is onbekend of de no-riskpolis een positieve invloed heeft op de beslissing van werkgevers om iemand te laten doorstromen naar een vaste aanstelling.

2.4 Doelgroepregister Banenafspraak

Zoals we in bovenstaande paragrafen al aan de orde hebben gehad, is een groep mensen opgenomen in het doelgroepregister voor de Banenafspraak. Het gaat om mensen die te maken hebben met ziekte of een arbeidsbeperking. De volgende doelgroepen zijn opgenomen in het doelgroepregister:

- Mensen in de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. UWV beoordeelt het arbeidsvermogen van iemand uit de Participatiewet. Een andere mogelijkheid is dat een werkzoekende uit de Participatiewet geplaatst wordt op een werkplek en daar een loonwaardemeting plaatsvindt. Als uit de loonwaardemeting blijkt dat de kandidaat niet zelfstandig het WML kan verdienen, wordt hij opgenomen in het doelgroepregister. Dit heet de Praktijkroute.
- (Ex-) leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en Praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een Wsw-indicatie.
- Wajongers met arbeidsvermogen.

---

[27] UWV, Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers 2009-2019 (2019) p.10-11.
[28] Koning, P. en Lindeboom, M. (2015) The rise and fall of disability insurance enrollment in the Netherlands, in: Journal of economic perspectives, vol. 29 nr. 2 (spring 2015) p.151-172.
[29] Jong, P. de, Gielen, M. & Haanstra-Veldhuis, V. (2014). Verzekeringsgraad kleine werkgevers. APE.

- Mensen met een Wiw- of ID-baan.

Wanneer een werkgever een kandidaat uit het doelgroepregister in dienst neemt, heeft hij recht op diverse instrumenten. Belangrijke instrumenten zijn de loonkostensubsidie of loondispensatie, werkplekaanpassingen, jobcoaching en de no-riskpolis. Werkgevers krijgen deze instrumenten, of een aantal daarvan, aangeboden als pakket. Dit maakt het lastig om de no-riskpolis te isoleren: de no-riskpolis staat niet op zichzelf. We weten uit eerder onderzoek dat de bestaande instrumenten belangrijk zijn voor werkgevers om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen. De instrumenten zijn een noodzakelijke voorwaarde voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar zijn op zichzelf niet voldoende om een plaatsing te realiseren.[30]

2.5 Verzekeringen

Bedrijven kunnen zich verzekeren tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Veel MKB-bedrijven hebben zo'n verzuimverzekering. Van de kleine bedrijven met tien of minder werknemers heeft 76% een verzuimverzekering, van de bedrijven met 10 t/m 100 werknemers heeft 72% een verzuimverzekering.[31] De loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, die maximaal twee jaar duurt, wordt zodoende in het MKB vaak door de verzuimverzekering vergoed. Voor het grootbedrijf geldt dat veel minder bedrijven een verzuimverzekering hebben afgesloten. Van de bedrijven met 100 of meer werknemers heeft 27% een verzuimverzekering.[32]

Een verzuimverzekering doet in feite hetzelfde als de no-riskpolis: de werkgever hoeft de loonkosten in het geval van ziekteverzuim niet zelf te dragen. We zien dus dat het hebben van een verzuimverzekering van invloed kan zijn op de effectiviteit van de no-riskpolis. We gaan hier in hoofdstuk 3 nader op in.

De doelgroep SW (beschut werk) moeten we hier aan de orde stellen. Voor deze doelgroep geldt het recht op de no-riskpolis. In de sector als geheel is sprake van hoog verzuim. Volgens betrokkenen zou het voor werkgevers niet mogelijk zijn om een verzuimverzekering af te sluiten als de no-riskpolis niet zou bestaan, omdat de premie dan enorm zou stijgen gezien het hoge ziekteverzuim.

2.6 Bedrijfsgrootte

De bedrijfsgrootte is een relevante factor. Het grootbedrijf is anders georganiseerd dan het MKB. We kunnen stellen dat er over het algemeen in het grootbedrijf meer kennis in huis is over onderwerpen als ziekte, verzuim en beschikbare instrumenten zoals de no-riskpolis. In het grootbedrijf werken namelijk HR-medewerkers die deze onderwerpen voor hun rekening nemen. In het MKB, met name in het kleinbedrijf, is veelal geen HR-medewerker werkzaam. Dit

[30] Echtelt, P. van, e.a. (2019) Eindevaluatie van de Participatiewet, p.119.
[31] Jong, P. de, Gielen, M. & Haanstra-Veldhuis, V. (2014). Verzekeringsgraad kleine werkgevers. APE.
[32] Jong, P. de, Gielen, M. & Haanstra-Veldhuis, V. (2014). Verzekeringsgraad kleine werkgevers. APE.

betekent dat onderwerpen als ziekte en verzuim onderdeel van het takenpakket zijn, meestal van de directeur. Het is een onderwerp dat "erbij" komt. Daarentegen kan het binnen grote bedrijven moeilijker zijn om de juist informatie over de no-riskpolis te verspreiden. Dan weet een afdelingshoofd bijvoorbeeld niet dat er mensen zijn voor wie het recht op de no-riskpolis geldt en dat hij extra alert moet zijn bij ziekte.

2.7 Deelconclusie

Bij het proces van matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt spelen allerlei factoren en overwegingen een rol. De no-riskpolis is een van de vele factoren in dat matchingsproces. Belangrijke factoren die de effectiviteit van de no-riskpolis in positieve of negatieve zin beïnvloeden zijn:

- Hoe de werkgever nieuw personeel werft: als de werkgever specifiek op zoek gaat naar een kandidaat uit het doelgroepregister is zijn informatiepositie waarschijnlijk beter, dan wanneer hij een reguliere vacature uitzet. In die laatste situatie is de werkgever veel meer afhankelijk van de kandidaat om te vertellen over het eventuele recht op de no-riskpolis. Dit kan een negatieve invloed op de effectiviteit van de no-riskpolis hebben.
- Daarmee samenhangend: of de werkzoekende bemiddeld wordt naar werk of zelfstandig solliciteert. Zowel mensen met een WIA-uitkering als mensen die zijn opgenomen in het doelgroepregister kunnen bemiddeld worden naar werk door een intermediaire organisatie, maar mensen in het doelgroepregister worden vaker bemiddeld. Bij bemiddeling door een intermediaire organisatie is het aan deze partij om informatie te verstrekken aan de werkgever over het recht op de no-riskpolis. De kans is dan groter dat deze de no-riskpolis noemt en dat het instrument effectief is.
- De herkenbaarheid en aard van de beperking. Bij een zichtbare beperking komt de no-riskpolis wellicht eerder te sprake en kan deze effectiever zijn.
- Of de werkgever een verzuimverzekering heeft afgesloten of niet. Een werkgever met een verzuimverzekering heeft minder direct voordeel van de no-riskpolis.

Mogelijke effecten van de no-riskpolis bij werkgevers

Het beoogde effect van de no-riskpolis is werkhervatting van mensen uit de doelgroep te bevorderen. Om dat doel te bereiken poogt het instrument de financiële risico's voor de werkgever te beperken. In dit hoofdstuk komen de effecten die voor de werkgever uitgaan van het recht op de no-riskpolis aan bod.

3.1 Financiële risico's

Uit eerder onderzoek, de desk research en de interviews komt naar voren dat werkgevers ziekteverzuim associëren met hoge kosten.[33] Het is echter niet zo dat mensen die onder de no-riskpolis vallen per definitie vaker verzuimen. Wel kunnen een ziekteverleden of een arbeidsbeperking van een sollicitant ertoe leiden dat de werkgever de perceptie heeft dat deze vaker uitvalt. In die gevallen kan de no-riskpolis de werkgever comfort bieden. Dit effect wordt veelvuldig genoemd in de interviews met betrokkenen en dit komt tevens naar voren in de desk research. Bij het afdekken van de financiële risico's door de no-riskpolis is een aantal kanttekeningen te plaatsen. Dat doen we in de volgende subparagrafen.

[33] Zie ook: Berg., J. ter en Schothorst, Y. (2017). Kansen voor arbeidsparticipatie van mensen in de WIA, p.7.

3.1.1 Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte

Buiten kijf staat dat het voor werkgevers aantrekkelijk is dat de loonkosten vergoed worden bij ziekte van de werknemer voor wie het recht op de no-riskpolis geldt.[34] Dit argument wordt veel genoemd in de interviews. Er doen zich alleen twee knelpunten voor die dit positieve effect in bepaalde situaties kunnen ondermijnen.

Ten eerste dekt de no-riskpolis niet in alle gevallen de volledige kosten van loondoorbetaling bij ziekte. De no-riskpolis biedt financiële compensatie tot het maximumdagloon[35]. In het tweede jaar ziekte vergoedt de no-riskpolis meestal 70% van de loonkosten, maar dit is afhankelijk van een aantal factoren, waaronder de hoogte van het loon en eventuele afspraken in de CAO.

Ten tweede is relevant of de werkgever een verzuimverzekering heeft of niet. Voor werkgevers met verzuimverzekering worden de kosten van loondoorbetaling gedekt.[36] Dit zou impliceren dat de no-riskpolis over het algemeen voor grote werkgevers aantrekkelijker is dan voor het MKB, omdat grote werkgevers vaker geen verzuimverzekering hebben. De literatuur geeft echter geen duidelijk antwoord op de vraag of de bedrijfsgrootte van invloed is op de effectiviteit van de no-riskpolis. In een studie bleek de bedrijfsomvang nauwelijks van invloed te zijn op de bereidheid van de werkgever om een werkzoekende voor wie het recht op de no-riskpolis geldt aan te nemen en in dienst te houden. Alleen voor de groep werkgevers met vijf tot negen werknemers bleek het effect van de no-riskpolis op de aannamekans kleiner te zijn dan voor andere bedrijven. [37] Een ander onderzoek laat zien dat kleine bedrijven minder bereid zijn om mensen met een gezondheidsbeperking in dienst te nemen dan grote bedrijven.[38] Hierbij maakt het geen verschil of ze wel of niet verzekerd zijn.

De no-riskpolis kan ook voor werkgevers met een verzuimverzekering aantrekkelijk zijn. De premie voor de verzuimverzekering wordt in het kleinbedrijf bijna geheel gebaseerd op het sectorgemiddelde. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt wordt in sterkere mate het bedrijfsspecifieke verzuimpercentage meegenomen. Een werknemer die veel verzuimt kan dus voor met name grotere bedrijven een negatieve invloed hebben op de premie.

Uit het voorliggende onderzoek komt naar voren dat er veel onduidelijkheid is over de precieze wisselwerking tussen het hebben van een verzuimverzekering en het recht op de no-riskpolis. Ook bij betrokkenen is niet precies bekend welke invloed de no-riskpolis heeft op de verzuimverzekering.

3.1.2 Productiviteitsverlies

Wanneer een werknemer ziek is, kan het werk niet gedaan worden. Voor werkgevers betekent ziekteverzuim dus een verstoring van de productiviteit en het werkproces. Of de continuïteit van het werk in gevaar komt, hangt af van hoe vaak sprake is van ziekteverzuim en van de

[34] Dat de loondoorbetalingsverplichting een knelpunt vormt blijkt o.a. uit: Brummelkamp, G., Ruig, L. de en Roozendaal, W. (2014) Prikkels en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven.
[35] In 2020 is dat een bedrag van € 219,28.
[36] De verzekeraar wil wel weten of bij verzuim sprake is van recht op de no-riskpolis, zodat de loonkosten niet uitbetaald hoeven te worden door de verzekeraar.
[37] Ruig, L. de, e.a. (2018), Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW p.51-53, 59.
[38] Jong, P. de, Gielen, M. & Haanstra-Veldhuis, V. (2014). Verzekeringsgraad kleine werkgevers. APE.

verzuimduur. Zeker voor langdurig of veelvuldig verzuim geldt dat de werkgever met een probleem opgezadeld wordt: het werk moet gedaan worden. Dat kan betekenen dat een uitzendkracht moet worden ingehuurd of een nieuwe medewerker moet worden aangenomen. Het werven van een vervangende medewerker en het proces van inwerken kost tijd en geld. Het voordeel van de no-riskpolis is dat deze kosten niet bovenop de loonkosten van de zieke werknemer komen.

Uit de literatuur blijkt dat ondernemers ziekte- en arbeidsongeschiktheid vooral als risico voor de continuïteit van de bedrijfsvoering zien.[39, 40] Deze risico's zouden wel eens veel sterker kunnen zijn dan de financiële risico's. Uit een onderzoek van SEO Economisch Onderzoek naar de effecten van verschillende maatregelen waaronder de no-riskpolis voor de aannamekansen van 55-plussers, blijkt dat de no-riskpolis geen effect heeft. Een verklaring hiervoor is dat werkgevers langdurig ziekteverzuim niet zozeer zien als financieel risico, maar als risico voor de bedrijfsvoering.[41]

Zoals een medewerker van een gemeente het verwoordt:

> *"In feite zijn werkgevers bij het aannemen van iemand uit de doelgroep op zoek naar twee dingen: een financieel aantrekkelijk plaatje en continuïteit. Continuïteit is voor een bedrijf heel belangrijk, en als iemand vaak ziek is, dan ontbreekt de continuïteit. Veel ziek zijn kan echt een reden zijn om een dienstverband niet te verlengen. Daar verandert de no-riskpolis niets aan."*

3.2 Administratieve lasten

Voor elke subsidie of regeling geldt dat werkgevers een afweging maken: weegt de grootte van het arbeidskostenvoordeel op tegen de extra administratieve kosten? Als de bureaucratische kosten te hoog zijn (door bv. ingewikkelde en tijdrovende aanvraagprocedures), het subsidiebedrag te gering of als de werkgever niet zeker is of hij in aanmerking komt voor de subsidie, kan de effectiviteit van een maatregel afnemen.[42] Het gaat daarbij niet uitsluitend om de feitelijke administratieve lasten, maar ook om gepercipieerde of gevreesde lasten.

3.2.1 Administratieve handelingen

De no-riskpolis brengt per definitie administratieve handelingen met zich mee. De no-riskpolis moet tenslotte aangevraagd worden wanneer de werknemer in kwestie ziek wordt. Uit het onderzoek komt naar voren dat er sprake is van vrees voor administratieve lasten (percepties) en feitelijke administratieve lasten van de no-riskpolis.

---

[39] Cuelenaere, B. en T.J. Veerman (2011), Effecten van nieuwe financiële prikkels in ZW en WGA op risicoselectie.
[40] Eriksson, S., P. Johansson en S. Langenskiöld (2012), What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process, IFAU, Working Paper 2012:13, Uppsala
[41] Werff, S. van der, Volkerink, M., Heyma, A. & Bisschop, P. (2012). Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk? SEO Economisch onderzoek.
[42] Marx, I. (2001). Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies., 140 (1).

Percepties van administratieve lasten spelen een rol. Wanneer een werkzoekende met recht op de no-riskpolis solliciteert bij een werkgever, dan kan het zijn dat de werkgever vreest voor administratieve lasten. Voor deze werkgevers is de no-riskpolis minder aantrekkelijk. Zij voelen er weinig voor om in het geval van ziekte een aanvraag te moeten indien bij UWV, omdat zij denken dat hiermee veel extra handelingen gepaard gaan. In het onderzoek is naar voren gekomen dat het imago van UWV de werking van de no-riskpolis in de weg kan staan. UWV staat onder sommige werkgevers bekend als stroperig en bureaucratisch.[43] Dat kan gevolgen hebben voor de effectiviteit van de no-riskpolis.

Ook in de praktijk spelen administratieve lasten een rol. Door uitvoeringsorganisaties en betrokkenen wordt breed gesignaleerd dat het systeem waarin verzuim aan UWV gemeld moet worden niet voor iedereen goed toegankelijk is en de melding werkgevers inspanning kost. De verzuimmelding moet namelijk gedaan worden na aanmelding met eHerkenning, een systeem wat alleen door UWV wordt gebruikt en waar werkgevers tegen betaling een abonnement op moeten hebben. Het systeem voor verzuimmeldingen wordt door een deel van de werkgevers als weinig gebruiksvriendelijk ervaren. De inspanningen die het werkgevers kost om een verzuimmelding door te geven aan UWV lijken te verschillen, waarbij bedrijfsgrootte een rol lijkt te spelen. Grote werkgevers hebben meer ervaring met verzuim van medewerkers en zijn daardoor volgens betrokkenen beter in staat om de no-riskpolis aan te vragen. Daar komt bij dat het in een aantal softwarepakketten die met name door grote bedrijven gebruikt worden mogelijk is om een automatische melding naar UWV te zenden bij ziekmelding van een werknemer met recht op de no-riskpolis. Dat reduceert de administratieve handelingen. Het MKB zou meer moeite hebben met de aanvraag van de no-riskpolis. Administratieve lasten hebben daarnaast betrekking op de betermelding, die tijdig doorgegeven moet worden, anders legt UWV een boete op. Ook belastend is dat door de werkgever de beschikking[44] moet worden gecontroleerd, evenals de uitbetaling van de loonkosten.

Uit eerder onderzoek blijkt dat er sprake is van onderbenutting van de no-riskpolis.[45] Een van de verklaringen daarvoor is dat werkgevers kortdurend verzuim niet melden bij UWV en zodoende de no-riskpolis niet in werking treedt. De kosten van kortdurend verzuim zouden niet opwegen tegen de inspanningen om de no-riskpolis aan te vragen. De vraag is of administratieve lasten een rol spelen bij het niet melden van kortdurend verzuim, of dat kortdurend verzuim nu eenmaal makkelijker geaccepteerd wordt door de werkgever.

3.2.2 Re-integratieverplichting

Conform de Wet verbetering poortwachter moeten werkgever en werknemer zich, ondersteund door arbodienst en/of bedrijfsarts, inspannen om de zieke werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen.[46] Deze re-integratieverplichting voor zieke werknemers wordt door sommige werkgevers als belastend ervaren. Sommige werkgevers vinden dat de verantwoordelijkheid voor het re-integratieproces (te) sterk bij hen ligt en weinig bij de werknemer. De re-

[43] Zie ook: Berg., J. ter en Schothorst, Y. (2017), Kansen voor arbeidsparticipatie voor mensen in de WIA, p.14.
[44] Daarop staat onder meer het dagloon vermeld.
[45] 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, in: UWV Kennisverslag 2018
[46] https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter

integratieverplichting brengt voor hen tijd en kosten met zich mee die afleiden van het primaire proces.[47]

Uit dit onderzoek blijkt dat een deel van de werkgevers vragen heeft over de re-integratieverplichting in relatie tot de no-riskpolis. Zij zijn in de veronderstelling dat UWV naast de loonkosten ook de re-integratieverplichting op zich neemt. Dat is niet aan de orde. De werkgever blijft zelf verantwoordelijk voor de re-integratieverplichting. Dit lijkt meestal geen reden te zijn om een werkzoekende niet aan te nemen. De re-integratieverplichting kan wel een knelpunt zijn voor sommige werkgevers wanneer werknemers meer dan gemiddeld verzuimen. Het is aannemelijk dat de gevolgen van de re-integratieverplichting een rol kunnen spelen in de overweging van de werkgever om een tijdelijk contract om te zetten in een vast contract. Dat kan ertoe leiden dat een werknemer die bovengemiddeld verzuimt minder kans heeft op een vast contract na een tijdelijk contract, ongeacht het recht op de no-riskpolis.

3.2.3 Complexiteit van de regeling

Uit de desk research en de interviews blijkt dat het voor werkgevers lastig kan zijn om de no-riskpolis te doorgronden. Ze begrijpen op hoofdlijnen hoe het instrument werkt en dat is meestal voldoende. Soms gelden uitzonderingsregelingen die voor werkgevers moeilijk te begrijpen zijn en ook de aanvraagprocedure kan soms voor problemen zorgen. Uit dit onderzoek blijkt dat het echt complex wordt het wanneer meerdere instrumenten voor dezelfde werknemer gelden die met elkaar interfereren. Het belangrijkste voorbeeld hiervan is de loonkostensubsidie of loondispensatie. Wanneer desbetreffende werknemer ziek uitvalt, dan moet de werkgever de loonkostensubsidie stopzetten, waarna de no-riskpolis kan worden aangevraagd.[48] Er zijn ook signalen dat in sommige gevallen achteraf de loonkostensubsidie of loondispensatie verrekend wordt met de uitkering van UWV bij ziekte. Voor beide situaties geldt dat werkgevers dit complex en omslachtig vinden, omdat de geldstromen afwijken van de normale situatie. Het vereist dat een aanvullende administratie wordt bijgehouden. Deze complexiteit kan er tevens toe leiden dat werkgevers kortdurend verzuim niet melden bij UWV; dan hoeft ook de loonkostensubsidie of loondispensatie niet stopgezet te worden.

3.3 Stigmatisering

De no-riskpolis vergoedt de loonkosten in het geval van ziekte van de werknemer voor wie het recht op de no-riskpolis geldt. Het vermelden van het recht op de no-riskpolis aan de werkgever betekent zodoende dat de werkgever weet dat er iets aan de hand is met desbetreffende werkzoekende. De no-riskpolis geldt namelijk alleen voor mensen die te maken hebben (gehad) met ziekte of gebrek. Van dit gegeven kan een stigmatiserend effect uitgaan: de no-riskpolis benadrukt dat er iets aan de hand is met desbetreffende werkzoekende. In de literatuur wordt veelvuldig gewag gemaakt van stigmatisering van instrumenten die op een specifieke doelgroep zijn gericht. Het stigma dat instrumenten zoals de no-riskpolis met zich meebrengt

[47] Bemer, E., Berg, J. ter en Schothorst, Y. (2019). Loondoorbetaling en re-integratie bij langdurig zieke werknemers.
[48] Schenderling, P. e.a., (2019), Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet. Uitkomsten van de derde meting van het ervaringsonderzoek Participatiewet, p.61.

kan de interesse van werkgevers doen afnemen.[49] Een stigmatiserend effect kan uitgaan van het instrument, in dit geval de no-riskpolis, van het feit dat de werkzoekende te maken heeft met ziekte of arbeidsbeperking en van de regeling waar de werkzoekende onder valt (Participatiewet, Wajong, WAO en WIA). Dit is niet los van elkaar te zien.

Het stigma betreft vermoedelijk niet alleen de angst voor verzuim. Naast het verzuimrisico spelen waarschijnlijk vrees voor verminderde productiviteit een rol en de mogelijk hoge begeleidingsbehoefte.

Uit de desk research en de interviews blijkt dat werkgevers de no-riskpolis makkelijk associëren met een hoger dan gemiddeld ziekteverzuim. Werkgevers redeneren dat als de no-riskpolis nodig is, er ook wel sprake zal zijn van hoog verzuim. Zodoende roept het recht op de no-riskpolis vragen op bij de werkgever: hoe vaak is de werkzoekende dan ziek, zou hij/zij langdurig ziek zijn en gaat het om een ernstige ziekte? Al deze vragen, die op voorhand onbeantwoord blijven, kunnen het stigmatiserende effect van de no-riskpolis versterken.

Een aantal betrokkenen merkt op dat het juist vanwege het mogelijk stigmatiserende effect van de no-riskpolis heel belangrijk is om werkgevers goed en kundig te informeren over de no-riskpolis. Dit vereist volgens hen dat de informatievoorziening er op is gericht om vooroordelen weg te nemen. Een verkeerde indruk is snel gewekt, ondanks bedoelingen om het instrument goed uit te leggen.

> *"Je kunt bijvoorbeeld uitleggen dat als iemand met recht op de no-riskpolis uitvalt, dit niet wordt doorberekend voor de WGA-premie. Maar het risico bestaat dat voor de werkgever de focus komt te liggen op het feit dat deze werkzoekende in de WGA terecht kan komen. Dus je moet ervoor waken dat je zoveel uitlegt, dat dit een verkeerde indruk wekt, namelijk dat de kans op uitval hoog is en dat het ook nog eens om langdurig verzuim kan gaan."*

Voor werkgevers die bezig zijn met inclusief werkgeverschap geldt dat het stigmatiserende effect vermoedelijk (zeer) beperkt is. Sinds de invoering van de Banenafspraak en de quotumwet is een deel van de werkgevers specifiek op zoek naar mensen uit het doelgroepregister. Deze werkgevers weten dat de kandidaten die zij via deze weg op sollicitatiegesprek krijgen te maken hebben met ziekte of gebrek. Ook hebben zij veelal weet van de beschikbare instrumenten.

Een stigmatiserend effect kan alleen optreden wanneer bij de werkgever bekend is dat het recht op de no-riskpolis geldt voor de werkzoekende in kwestie. Een deel van de rechthebbenden solliciteert zelfstandig. Uit de interviews blijkt dat werkgevers soms zouden willen vragen of de werkzoekende een status heeft en daarmee onder de no-riskpolis valt, maar dat zij dit heel moeilijk vinden. Werkgevers zijn soms huiverig om naar de no-riskpolis te vragen, omdat zij ook niet mogen vragen naar ziekte of gebrek. De AVG heeft dit nog verder versterkt. Overigens moeten werknemers wanneer zij twee maanden of langer in dienst zijn naar waarheid antwoorden wanneer de werkgever vraagt of het recht op de no-riskpolis geldt.

[49] Coomans, S. & Bollens, J. (2013). Effectiviteit van loonkostensubsidies. HIVA KU Leuven.

3.4 Dead weight loss en verdringing

Uit eerder onderzoek is gebleken dat de no-riskpolis in een kwart van de gevallen effectief is in het over de streep trekken van de werkgever om iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen. Ongeveer driekwart van de sollicitanten zou ook zijn aangenomen zonder de no-riskpolis. Andere motieven geven dan de doorslag. Intrinsieke motivatie kan hierbij een rol spelen en andere beleidsinstrumenten, zoals de loonkostensubsidie kunnen meer doorslaggevend zijn.[50] Er is dus sprake van een aanzienlijke dead weight loss: de no-riskpolis wordt toegekend in situaties waarbij de werkgever toch al het gewenste gedrag vertoonde of dat van plan was.[51]

Voorts hangt de mate waarin *dead weight loss* optreedt mede af van de heterogeniteit van de doelgroep. Hoe heterogener de doelgroep die onder de no-riskpolis valt (en dat is in de praktijk het geval), hoe groter de kans dat de werkgever alsnog de 'betere' kandidaten selecteert. We noemen dit afroming of 'cherry picking'. Voor de 'zwakkere' kandidaten kan de no-riskpolis dan weinig meer betekenen.[52]

Er zou zodoende sprake kunnen zijn van een bepaalde mate van verdringing tussen kandidaten uit de doelgroep. Verdringing kan plaatsvinden op basis van de kwaliteit van de kandidaten, maar mogelijk ook op basis van de instrumenten waar zij recht op hebben. Voor mensen die zijn opgenomen in het doelgroepregister geldt het recht op diverse instrumenten, waar de no-riskpolis er een van is. De werkgever heeft daarnaast recht op bijvoorbeeld loonkostensubsidie en jobcoaching. Dit geldt niet voor de WIA- en WAO-doelgroep, voor wie uitsluitend het recht op de no-riskpolis geldt. Zodoende kan het zijn dat er sprake is van concurrentie tussen groepen binnen de doelgroep no-riskpolis. Daarbij kan het zijn dat mensen in het doelgroepregister anderen uit de doelgroep no-riskpolis verdringen, omdat hen meer instrumenten wordt toegekend.

We hebben geen aanleiding om te denken dat sprake is van substitutie. Dat wil zeggen dat een werknemer voor wie het recht op de no-riskpolis geldt, de plaats inneemt van een werknemer zonder recht op de no-riskpolis.[53] De financiële prikkel voor de werkgever die uitgaat van de no-riskpolis is te klein om dit effect op te laten treden, schatten wij in.

3.5 Deelconclusie

Voor werkgevers is het aantrekkelijk om de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte niet te hoeven dragen. Dat maakt de no-riskpolis voor hen een interessant instrument. Echter, er zijn

---

[50] Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis, p.57.
[51] Vos, K. de (2004). Financiële prikkels voor het in dienst houden of nemen van werknemers: een literatuuronderzoek.
[52] Coomans, S. & Bollens, J. (2013) Effectiviteit van loonkostensubsidies. Zij zeggen hierover: De heterogeniteit van een bepaalde doelgroep moedigt soms de afroming door werkgevers aan wat ervoor kan zorgen dat het aantal onnodig gesubsidieerde banen vaak hoger ligt dan verwacht. De groep van langdurig werklozen is bvb. zeer heterogeen (hoog- en laaggeschoolden, jongeren en ouderen, etc..) waardoor afroming in grote mate mogelijk blijft en de echte kansengroepen binnen deze doelgroep nog steeds onvoldoende bereikt worden
[53] Vos, K. de (2004). Financiële prikkels voor het in dienst houden of nemen van werknemers: een literatuuronderzoek.

diverse effecten te identificeren die een mogelijk negatieve invloed hebben op de bereidheid van werkgevers om iemand uit de doelgroep no-riskpolis aan te nemen.

De belangrijkste effecten die optreden voor werkgevers zijn:

- Ziekteverzuim betekent voor de werkgever niet alleen dat hij de loonkosten door moet betalen. Het betekent net zo goed een gebrek aan continuïteit, omdat het werk van desbetreffende werknemer niet gedaan wordt. Ziekte is voor werkgevers dus meer dan een financieel risico, maar ook een risico voor de bedrijfsvoering. Daar biedt de no-riskpolis geen compensatie voor. Het is aannemelijk dat dit een rol speelt in de overwegingen van de werkgever om iemand uit de doelgroep aan te nemen. Alhoewel het niet betekent dat iedereen uit de NRP-doelgroep daadwerkelijk vaker verzuimt.
- De re-integratieverplichting vormt voor veel werkgevers een belasting in termen van tijd en geld. Ook daar compenseert de no-riskpolis niet voor. Het is plausibel dat dit voor werkgevers een rol speelt bij de overweging om iemand uit de doelgroep aan te nemen.
- Van het recht op de no-riskpolis kan een stigmatiserend effect uitgaan. Het recht op de no-riskpolis geldt voor een specifieke groep mensen en daarmee benadrukt de no-riskpolis dat er iets aan de hand is met desbetreffende werkzoekende. Dit stigmatiserende effect kan gevolgen hebben voor de bereidheid van de werkgever om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen. Er is een groep werkgevers voor wie het stigmatiserende effect niet geldt en dat zijn de werkgevers die expliciet op zoek zijn naar een kandidaat die is opgenomen in het doelgroepregister.
- Vrees voor administratieve lasten of eerdere ervaringen met administratieve lasten die gepaard gaan met de no-riskpolis kunnen een rol spelen voor werkgevers bij het in dienst nemen van iemand uit de doelgroep.

Mogelijke effecten van de no-riskpolis bij werknemers

De no-riskpolis moet primair effect hebben op het gedrag van de werkgever. Het is echter aannemelijk dat de no-riskpolis ook effecten heeft voor werkzoekenden en werknemers. In dit hoofdstuk geven we weer wat we weten over de effecten die uitgaan van het recht op de no-riskpolis voor werknemers. Daarbij baseren we ons vooral op interviews, omdat er nauwelijks literatuur is over dit onderwerp.

4.1 Geen effecten

Hoewel in dit hoofdstuk de effecten van de no-riskpolis op werkzoekenden en werknemers centraal staan, blijkt uit de interviews dat er een groep mensen is op wie de no-riskpolis niet of nauwelijks effect heeft. Dat zijn ten eerste mensen die niet weten dat voor hen het recht op de no-riskpolis geldt. Ten tweede gaat het om een groep mensen die niet zelfstandig solliciteert, maar met tussenkomst van een intermediaire organisatie.

De no-riskpolis kan uitsluitend effect hebben op de werkzoekende wanneer diegene weet heeft van het recht op de no-riskpolis. Uit eerder onderzoek blijkt dat in totaal 16% van de mensen voor wie het recht op de no-riskpolis weet heeft van het recht op de no-riskpolis. Iets meer dan

de helft (56%) weet niet of zij tot de doelgroep behoren en nog eens 29% denkt niet tot de doelgroep te behoren.[54]

Van de mensen die wel weten dat het recht op de no-riskpolis voor hen geldt is de vraag of zij het instrument ook begrijpen. Mensen uit de doelgroep krijgen vaak uitleg over de no-riskpolis van UWV of gemeente, maar dit is niet het enige onderwerp dat besproken wordt. Er wordt veel informatie gegeven en in het gesprek ligt de nadruk niet op de no-riskpolis, omdat dit instrument primair bedoeld is voor werkgevers. Vanuit het perspectief van een werkzoekende is veel belangrijker hoe de zoektocht naar werk eruit ziet, wat hij/zij moet doen en hoe het financieel in elkaar zit als hij/zij een baan vindt. Daarom besteden intermediaire organisaties en werkzoekenden niet altijd veel aandacht aan de no-riskpolis. Voor een deel van de doelgroep is de no-riskpolis volgens betrokkenen te ingewikkeld. Voor hen heeft extra uitleg geen zin en levert dit vooral onrust op.

Voorts wordt een deel van de groep mensen voor wie het recht op de no-riskpolis geldt naar werk begeleid door een intermediaire organisatie. Het is aan deze intermediaire organisatie om uitleg te geven over de no-riskpolis aan de werkgever (zie ook paragraaf 2.2). De werkzoekende heeft in de regel geen zeggenschap over het wel of niet benoemen van het instrument. Daarmee vallen ook veel mogelijke effecten voor de werkzoekende weg.

4.2 Stigmatisering

Er spelen allerlei overwegingen een rol bij het besluit om tijdens een sollicitatieprocedure (geen) melding te maken van de no-riskpolis. Uit eerder onderzoek blijkt dat werkzoekenden vaak op meerdere gedachten hinken: is het wel of niet verstandig om de no-riskpolis te vermelden? De twijfels en het besluit om het instrument niet te noemen komen vaak voort uit angst voor discriminatie op de arbeidsmarkt en stigmatisering. De no-riskpolis maakt duidelijk dat er iets aan hen “mankeert”. Stigmatisering en discriminatie door werkgevers zou hun kans op werk juist verkleinen, denken zij, omdat werkgevers geen medewerkers met een “vlekje” willen.[55] De no-riskpolis hangt direct samen met de WIA of het doelgroepregister, dus het is goed mogelijk dat het stigmatiserende effect uitgaat van de WIA-status of opname in het doelgroepregister. Dit is niet los te zien van het recht op de no-riskpolis.

Uit de interviews en de literatuur blijkt dat werkzoekenden soms slechte ervaringen hebben met het vermelden van het feit dat ze een status hebben en/of recht hebben op de no-riskpolis. Het gegeven overvalt de werkgever tijdens het gesprek, er wordt niet goed op gereageerd of werkzoekenden worden herhaaldelijk afgewezen voor een functie om onduidelijke redenen. Het kan zelden bewezen worden, maar werkzoekenden denken met regelmaat dat zij een functie niet hebben gekregen vanwege hun ziekte of beperking. Dat weerhoudt hen ervan melding te maken tijdens een sollicitatieprocedure van de no-riskpolis.

[54] Ruig, L. de, e.a. (2018), Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW, p.32.
[55] Zie ook: Berg., J. ter en Schothorst, Y. (2017). Kansen voor arbeidsparticipatie van mensen in de WIA, p.28.

"Ik had de baan bij een publieke organisatie eigenlijk al gekregen. Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek heb ik vermeld dat ik een Wajong-status heb. Daarop volgde een heel terughoudende, geschrokken reactie, dat dan eerst bekeken moest worden of de baan wel passend zou zijn. Ik vond die reactie verschrikkelijk, ik kreeg direct een stempel in plaats van dat ik gewoon een goede kandidaat was. Sindsdien noem ik mijn Wajong niet meer tijdens sollicitaties."

Uit ons onderzoek blijkt dat het noemen van de no-riskpolis niet past bij de manier waarop een deel van de werkzoekenden zich wil presenteren. In een sollicitatiegesprek wil je goed voor de dag komen en vertellen over wat je allemaal kunt betekenen voor de werkgever. Met andere woorden, in een sollicitatieprocedure probeer je jezelf zo positief mogelijk voor te stellen. De werkgever vertellen dat je ziek bent (geweest) of een beperking hebt en hem het gevoel geven dat je (misschien) van alles niet kunt en daarom recht hebt op de no-riskpolis, horen daar niet bij. Voor elke werkzoekende geldt dat hij beoordeeld wil worden op zijn kwaliteiten en capaciteiten en niet op zijn beperkingen. Zoals een werknemer het verwoordt:

"Bij een sollicitatiegesprek wil je je graag zo goed mogelijk presenteren. Je wil de beste versie van jezelf zijn en de no-riskpolis is niet het visitekaartje dat je af wil geven. De no-riskpolis is eerder een pleister op de wond."

Daar komt bij dat uit de interviews blijkt dat het voor een deel van de doelgroep moeilijk is om te accepteren dat zij ziek zijn (geweest) of een beperking hebben. Het eenmaal zelf accepteren is nog iets anders dan dit willen toegeven aan en delen met anderen. Een deel van de mensen uit de doelgroep vindt het moeilijk om hun beperking bespreekbaar te maken, een kwart tot een derde van de doelgroep zegt niet makkelijk te praten over hun beperking.[56] Het benoemen van het recht op de no-riskpolis roept bij de werkgever vaak de vraag op wat er dan aan de hand is. Werkzoekenden zijn niet verplicht om iets te vertellen over hun ziekte of beperking, maar voelen zich daar soms wel toe genoodzaakt. Niet iedereen wil of kan tijdens een sollicitatieprocedure vertellen over zijn/haar ziekte of beperking.

Voor mensen wiens beperking zichtbaar of herkenbaar is kan dit anders liggen. Doordat voor de werkgever duidelijk is dat sprake is een beperking, zijn er signalen dat het voor de werkzoekende makkelijker is om dit bespreekbaar te maken. Werkzoekenden kunnen het gevoel hebben dat zij toch iets uit te leggen hebben en dan is de stap naar vertellen over het recht op de no-riskpolis klein. Nog steeds wil de werkzoekende zich zo goed mogelijk presenteren, maar kan de no-riskpolis wel die pleister op de wond zijn. De werkzoekenden van wie de beperking zichtbaar is, zijn volgens betrokkenen zodoende eerder geneigd melding te maken van de no-riskpolis, omdat zij denken dat dit de werkgever gerust kan stellen. Zij denken dus dat hun kans op werk juist toeneemt door het benoemen van de no-riskpolis.

"Ondanks dat mijn linkerarm door de TENS geen probleem meer is zien werkgevers het toch als een risico ten opzichte van een gezonde werknemer. Je wordt eigenlijk van tevoren al veroordeeld zonder dat ze je verhaal kennen. In sollicitatiebrieven heb ik daarom altijd de no-riskpolis vermeld."

[56] Ruig, L. de, e.a. (2018), Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW, p.36.

Ondanks het mogelijk stigmatiserende effect van de no-riskpolis, signaleren we dat er werkzoekenden zijn die hoe dan ook bereid zijn om de no-riskpolis te vermelden tijdens een sollicitatieprocedure. Zij geven aan dat ze eerlijk willen zijn tegen hun potentiele werkgever en dat ze direct open kaart willen spelen. Het vermelden van de no-riskpolis geeft hen dus zelf een goed gevoel.

4.3 Zoekgedrag

Dit onderzoek heeft aan het licht gebracht dat het recht op de no-riskpolis van invloed kan zijn op werkzoekenden, met name op de wijze van en het moment waarop zij zoeken naar werk. Het aandeel werkzoekenden voor wie dit aan de orde is, is vermoedelijk klein.

4.3.1 Geruststelling

Het recht op de no-riskpolis kan een vorm van geruststelling zijn voor werkzoekenden en werknemers. Zij realiseren zich dat de werkgever met (hoge) kosten opgezadeld wordt als zij ziek zijn en de no-riskpolis vergoed die kosten. Deze werkzoekenden en werknemers hebben het gevoel dat zij zich minder bezwaard hoeven voelen als zij ziek worden en uitvallen, omdat de werkgever een financiële vergoeding krijgt. Dit gegeven biedt hen gemoedsrust.

> *"Als ik me nu een paar dagen niet lekker voel hoef ik me niet schuldig te voelen als ik me ziek meld. Dat zou zonder de no-riskpolis wel anders zijn."*

Dat de no-riskpolis een deel van de werkzoekenden en werknemers geruststelling biedt, wil niet zeggen dat deze groep de no-riskpolis ook vermeldt tijdens een sollicitatieprocedure. Deze werkzoekenden redeneren dat, mochten ze ziek worden, ze op dat moment kunnen vertellen dat de no-riskpolis geldt. Zij noemen de no-riskpolis vaak een vangnet voor als het nodig is, maar zij zijn niet geneigd om de no-riskpolis bij voorbaat al onder de aandacht van de werkgever te brengen.

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

De groep werkzoekenden en werknemers die de no-riskpolis als geruststelling ervaart is vermoedelijk klein en vereist bovendien dat zij begrijpen hoe het instrument werkt.

4.3.2 Eerder en beter passend werk zoeken

De geruststelling die het recht op de no-riskpolis werkzoekenden kan bieden, kan soms tot gevolg hebben dat iemand eerder op zoek gaat naar werk of beter passend werk zoekt. De no-riskpolis biedt het vangnet waardoor werkzoekenden de stap naar werk makkelijk durven te zetten.

Voor een vermoedelijk klein deel van de werkzoekenden geldt dat zij de wens hebben om te werken, maar bang zijn het werk niet aan te kunnen. Zij zien dan af van solliciteren, omdat ze bang zijn uit te vallen door ziekte en de werkgever met hoge kosten op te zadelen. De no-riskpolis geeft hen het vertrouwen om wel te solliciteren.

Voortkomend uit hetzelfde mechanisme zijn er werkzoekenden die door de no-riskpolis het vertrouwen hebben om werk op hun eigen niveau te zoeken of een baan te accepteren voor meer uren per week.

> *"De no-riskpolis heeft me veel rust gegeven. Mijn werkgever weet het dan wel niet maar het gekke is dat de no-riskpolis me wel het vertrouwen heeft gegeven om weer te gaan solliciteren op banen die ik anders niet had aangedurfd. Met de no-riskpolis durfde ik het aan om te solliciteren op banen die dichterbij mijn capaciteit liggen. Anders had ik waarschijnlijk iets kleiners gezocht voor twee dagen per week in de "saaie" geneeskunde zonder stress en diensten."*

Vermoedelijk is de groep werkzoekenden die door de no-riskpolis eerder gaat solliciteren of beter passend werk zoekt (zeer) klein. Een van de verklaringen is dat dit vereist dat werkzoekenden het instrument begrijpen. Een professional in de uitvoering zegt daarover:

> *"Je moet eerlijk zijn, de mensen in de Participatiewet en SW-doelgroep hebben over het algemeen een denkniveau, die beredeneren niet dat ze best eerder kunnen gaan solliciteren omdat als ze onverhoopt toch ziek worden, de werkgever daarvoor gecompenseerd wordt."*

4.4 Deelconclusie

De no-riskpolis is een instrument dat de werkgever moet beïnvloeden, maar er kunnen ook effecten voor werkzoekenden en werknemers van het recht op de no-riskpolis uitgaan. De mogelijke effecten voor werkzoekenden en werknemers die uitgaan van het recht op de no-riskpolis zijn als volgt:

- Stigmatisering die volgt uit het recht op de no-riskpolis en bijbehorende status (bijvoorbeeld WIA of Wajong). Een deel van de werkzoekenden denkt dat hun kansen op werkhervatting juist kleiner worden door het recht op de no-riskpolis te noemen. Het is plausibel dat er een stigmatiserend effect op kan treden, wat tot gevolg heeft dat a) werkhervatting niet optreedt wanneer de kandidaat het instrument noemt tijdens de sollicitatie, of b) de kandidaat het recht op de no-riskpolis niet noemt tijdens de sollicitatie. Voor een deel van de werkzoekenden geldt het stigmatiserende effect mogelijk minder, omdat er sprake is van een zichtbare beperking. De werkgever weet in dat geval al dat er iets aan de hand is met de kandidaat. Onze hypothese is dat daardoor werkzoekenden met een zichtbare beperking meer bereid zijn om het recht op de no-riskpolis te noemen.
- Het vermelden van de no-riskpolis sluit niet aan bij de manier waarop werkzoekenden te werk gaan als zij solliciteren. Werkzoekenden willen zich van hun beste kant laten zien en daar past direct kanttekeningen maken over hun gezondheid, wat de no-riskpolis doet, niet bij.
- Een geruststellend effect, doordat de werkzoekende/werknemer weet dat hij de werkgever niet met hoge kosten opzadelt in geval van ziekte. Het is wel plausibel dat een geruststellend effect optreedt, maar het zal vermoedelijk voor een klein deel van de werkzoekenden gelden. Voor een vermoedelijk nog kleiner deel van de

werkzoekenden geldt dat dit tot gevolg heeft dat zij eerder naar werk gaan zoeken of beter passend werk zoeken.

Voor een deel van de doelgroep treden geen effecten op omdat zij niet bekend zijn met het recht op de no-riskpolis of bemiddeld worden naar werk door een intermediaire organisatie, waardoor werkzoekenden geen zeggenschap hebben over het wel of niet noemen van de no-riskpolis tijdens de sollicitatie.

Conclusie en suggesties voor beleid en onderzoek

In dit laatste hoofdstuk zetten we de bevindingen uit het onderzoek op een rij: wat weten we nu over de effecten die uitgaan van het recht op de no-riskpolis? Vervolgens schetsen we of en hoe met deze effecten rekening kan worden gehouden in beleid en onderzoek.

5.1 Conclusie

De no-riskpolis wordt ingezet voor mensen die te maken hebben (gehad) met ziekteverleden of een arbeidsbeperking. Voor mensen met een WIA- of WAO-status geldt de no-riskpolis, evenals voor mensen die zijn opgenomen in het doelgroepregister. De inzet van de no-riskpolis moet bijdragen aan werkhervatting van werkzoekenden behorend tot de doelgroep no-riskpolis, door financiële compensatie van de loonkosten in geval van ziekte van desbetreffende werknemer. Zodoende moet het recht op de no-riskpolis met name effect hebben op het gedrag van de werkgever. We hebben echter gezien dat er ook effecten van het recht op de no-riskpolis uit kunnen gaan voor werkzoekenden en werknemers.

Voorop staat dat er heel veel factoren van invloed zijn op het matchingsproces. De beslissing van de werkgever om een bepaalde kandidaat aan te nemen wordt onder andere bepaald door de mate waarin de kandidaat past bij de functie, de situatie op de arbeidsmarkt, de organisatiestrategie, voorzieningen en beeldvorming. Ook de werkzoekende zelf heeft invloed op de kans op werkhervatting. Onder meer diens gezondheidsbeleving, gedrag, leeftijd en werkervaring doen ertoe. De beschikbaarheid van instrumenten in het algemeen en de no-

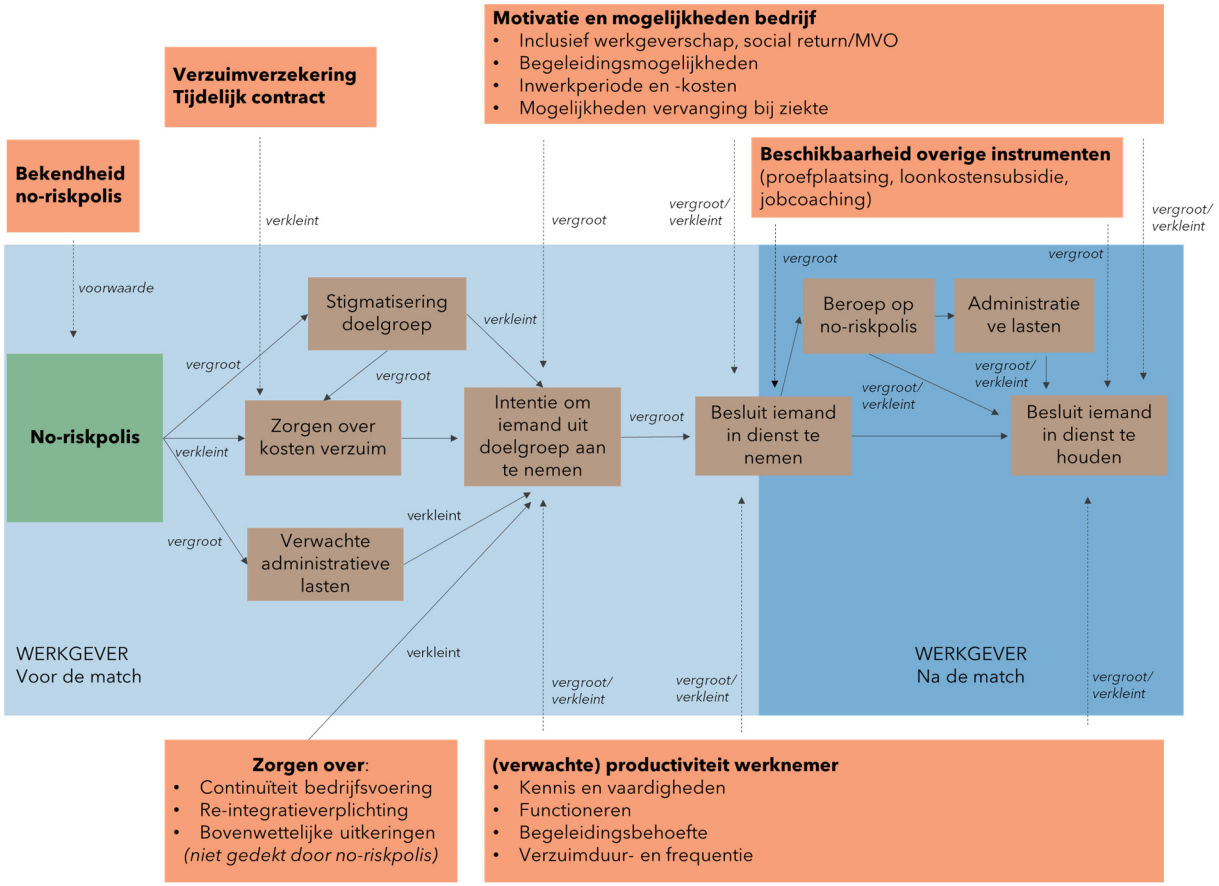
riskpolis in het bijzonder is zodoende een van de vele schakels in een zeer complex proces. Het effect dat we mogen verwachten van de no-riskpolis op werkhervatting is dan ook beperkt. Dat blijkt ook uit eerder onderzoek naar het instrument. De no-riskpolis is gemiddeld in een kwart van de gevallen effectief in het over de streep trekken van werkgevers om sollicitanten met een arbeidsbeperking aan te nemen. Ongeveer driekwart van de sollicitanten zou sowieso worden of zijn aangenomen, ook zonder dat er sprake zou zijn van een no-riskpolis.[57]

Met dit onderzoek hebben we de mogelijke effecten die uitgaan van het recht op de no-riskpolis in kaart gebracht. Er blijken veel effecten van de no-riskpolis uit te gaan. Enkele van de effecten die uitgaan van het recht op de no-riskpolis dragen bij aan werkhervatting, maar voor veel effecten moeten we vaststellen dat zij waarschijnlijk eerder een negatieve invloed hebben op het beoogde doel, namelijk werkhervatting van de doelgroep. Bovendien lijken de effecten die een negatieve invloed hebben op werkhervatting zwaarder te wegen en voor een grotere groep werkgevers dan wel werkzoekenden te gelden dan de positieve effecten. Dit onderzoek heeft geen nieuwe effecten van de no-riskpolis aan het licht gebracht die bijdragen aan werkhervatting van de doelgroep. Daarmee zijn de uitkomsten van dit onderzoek in lijn met de uitkomsten van eerder onderzoek naar de effectiviteit van de no-riskpolis. De kans dat de no-riskpolis effectief is in het over de streep trekken van de werkgever om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen is beperkt. Wel kunnen de positieve effecten die voor bepaalde werkgevers en voor bepaalde werkzoekenden van de no-riskpolis uitgaan in bepaalde situaties de doorslag geven. Daarom zou de no-riskpolis in sommige gevallen kunnen bijdragen aan werkhervatting van mensen uit de doelgroep.

De figuur op de volgende pagina geeft een schematisch overzicht van de factoren en effecten die mogelijk een rol spelen aan de zijde van de werkgever. Het gaat hierbij in wezen om hypothesen over de werking van de no-riskpolis. Per factor of effect is aangegeven wat de mogelijke richting van het effect is (vergrotend, verkleinend of beide richtingen op).

[57] Ruig, L. de, e.a. (2018), Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW, p.57.

Figuur 1 Factoren en effecten die mogelijk een rol spelen aan werkgeverszijde



We lopen de factoren en effecten langs:

Bekendheid van de no-riskpolis is een belangrijke voorwaarde voor de effectiviteit. Daarmee bedoelen we dat de werkgever moet weten dat een werkzoekende of werknemer in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

De no-riskpolis vermindert waarschijnlijk de zorgen van de werkgever over de **kosten van verzuim** en vergroot daarmee de **intentie** om iemand uit de doelgroep aan te nemen. Tegelijk resulteert de no-riskpolis in **stigmatisering** van de doelgroep wat de intentie om iemand uit de doelgroep aan te nemen kan verkleinen en de zorgen over verzuimkosten kan vergroten. Tevens vergroot de aanwezigheid van de no-riskpolis de **verwachte administratieve lasten** voor de werkgever. Dit kan de intentie om iemand uit de doelgroep aan te nemen verkleinen.

Verzuimverzekeringen en het gebruik van **tijdelijke contracten** zijn andere instrumenten waarmee de werkgever risico's reduceert en die zorgen over de kosten van verzuim kunnen verminderen. Dit beperkt de effectiviteit van de no-riskpolis.

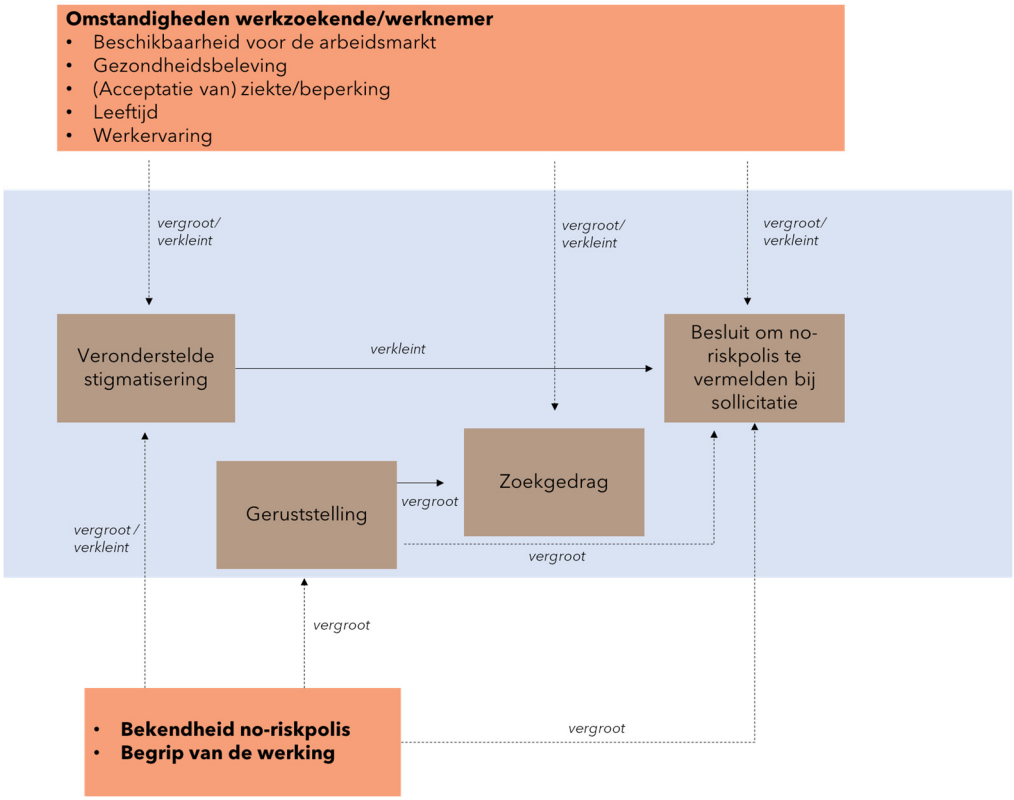
De intentie om iemand uit de doelgroep aan te nemen hangt ook af van de **verwachte productiviteit van de werknemer**, zoals zijn of haar kennis en vaardigheden, functioneren,

begeleidingsbehoefte en de verwachte verzuimduur en -frequentie. Hierbij spelen tevens de **motivatie en mogelijkheden binnen het bedrijf** een rol, zoals inclusief werkgeverschap, de begeleidingsmogelijkheden, de inwerkperiode en -kosten en de mogelijkheden om de werknemer bij ziekte te vervangen. Beide groepen van factoren hebben zowel invloed op het besluit om de werknemer **in dienst te nemen** als in **dienst te houden**.

Het besluit om de werknemer in dienst te nemen of in dienst te houden wordt tevens bepaald door de beschikbaarheid **van overige instrumenten** die de werkgever ondersteunen en kosten verminderen, zoals loonkostensubsidie en jobcoaching. Het besluit om de werknemer in dienst te houden wordt ook bepaald door het feitelijke **beroep op de no-riskpolis** tijdens de contractperiode en de **ervaren administratieve lasten** in deze periode. Hoe meer beroep en hoe meer ervaren administratieve lasten, hoe kleiner de kans waarschijnlijk is dat de werknemer in dienst kan blijven (ceteris paribus).

De figuur hieronder geeft een schematisch overzicht van de factoren en effecten die mogelijk een rol spelen aan de zijde van de werkzoekende. Ook hierbij gaat het om hypothesen over de werking van de no-riskpolis. Per factor of effect is aangegeven wat de mogelijke richting van het effect is (vergrotend, verkleinend of beide richtingen op).

Figuur 2 *Factoren en effecten die mogelijk een rol spelen aan de zijde van de werkzoekende*



Uitgangspunt in figuur 2 is dat de werkzoekende zelf op zoek is naar werk en niet direct naar werk wordt begeleid door een intermediaire organisatie. In het laatste geval is het niet aannemelijk dat de no-riskpolis veel invloed kan hebben op de werkzoekende.

We lopen de factoren en effecten langs:

Een randvoorwaarden voor het optreden van effecten aan de zijde van de werkzoekende is de **bekendheid van de no-riskpolis**. Wanneer aan deze randvoorwaarde is voldaan, kan de werkzoekende besluiten om de no-riskpolis te vermelden bij de sollicitatie. Afhankelijk van het **begrip van de werking** van het instrument kan de werkzoekende al dan niet verwachten dat de no-riskpolis tot een **stigma** leidt. Dit kan ertoe leiden dat de werkzoekende de no-riskpolis tijdens de sollicitatieprocedure niet vermeldt. Ook kan het positieve psychologische effect van **geruststelling** optreden. Dit zou ertoe kunnen leiden dat werkzoekenden sneller durven te zoeken naar functies op hun niveau (**zoekgedrag**) en sneller besluiten om de no-riskpolis te vermelden bij een sollicitatie.

Het optreden van deze effecten is tevens afhankelijk van de **omstandigheden** waarin de werkzoekende verkeert, waaronder de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, gezondheidsbeleving, acceptatie van de ziekte of beperking, leeftijd en werkervaring.

5.2 Gevolgen voor beleid en onderzoek

Uit dit onderzoek blijkt dat de effecten die we mogen verwachten van het recht op de no-riskpolis op werkhervatting en baanbehoud beperkt zijn. Dit is in lijn met de uitkomsten van eerder onderzoek. We zien dat de no-riskpolis een kleine schakel is in een complex en omvangrijk proces van matching tussen vraag en aanbod. Dat roept de vraag op of nader onderzoek naar de no-riskpolis van toegevoegde waarde kan zijn en zo ja, op welke manier. Wij zijn van mening dat eventueel vervolgonderzoek naar de matching tussen vraag en aanbod en de factoren die daarin van belang zijn van toegevoegde waarde kan zijn. Ook zinvol kan een onderzoek zijn naar het relatieve belang van de verschillende risico's die werkgevers zien bij het in dienst nemen of houden van de doelgroep. We werken deze voorstellen uit in subparagrafen 5.2.1 en 5.2.2.

Gegeven het feit dat de no-riskpolis waarschijnlijk effectiever is in bepaalde omstandigheden en voor bepaalde doelgroepen, kan het ook zinvol zijn vervolgonderzoek te doen naar specifieke aspecten van de no-riskpolis. Ten eerste zou vastgesteld kunnen worden voor wie de no-riskpolis mogelijk effectiever is. Dit inzicht biedt mogelijkheden om het instrument gerichter in te zetten. Ten tweede is de invloed van de no-riskpolis op werkhervatting interessant, maar met het oog op duurzame arbeidsparticipatie is het minstens zo belangrijk om meer te weten te komen over de mogelijke bijdrage van de no-riskpolis aan baanbehoud. We werken dit in de subparagrafen 5.2.3 t/m 5.2.6 nader uit.

5.2.1 Matchingsproces

Het recht op de no-riskpolis beoogt een groep mensen met ziekteverleden en/of gebrek een grotere kans te bieden op werkhervatting. Het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt en

arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking kan een heel waardevol uitgangspunt van vervolgonderzoek zijn. Dan komt niet het instrument (de no-riskpolis) centraal te staan, maar juist het doel. Wat is er nodig om werkhervatting van de doelgroep te realiseren? Dit lijkt een voor de hand liggende vraag, maar is niet eerder diepgravend onderzocht. Wel loopt momenteel bij Instituut GAK het onderzoek naar 'Samen aan het werk' naar effectieve en gedragen gedragsverandering van werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Beide perspectieven, dat van werkgevers en werkzoekenden, verdienen gedegen aandacht. Bestudeerd zou moeten worden hoe werkgevers te werk gaan bij het selecteren en werven van een werknemer: wat vinden werkgevers belangrijk, welke risico's zien zij en wat is er nodig om drempels weg te nemen? Vanuit het perspectief van werkzoekenden moet bestudeerd worden hoe zij te werk gaan bij het zoeken naar werk, wat hun overwegingen en beweegredenen zijn om te zoeken zoals zij doen, hoe zij zich gedragen tijdens een sollicitatieprocedure en wat zij belangrijk vinden in het wervings- en selectieproces. Aan de hand van deze inzichten kunnen instrumenten geselecteerd of ontwikkeld worden die passen bij de waarden en het gedrag van zowel werkgever als werkzoekende.

In een dergelijk onderzoek is het van groot belang om op een aantal aspecten onderscheid te maken, zodat duidelijk wordt voor wie en onder welke omstandigheden welke instrumenten nodig zijn. Op basis van dit onderzoek naar de no-riskpolis constateren we dat:

- Onderscheid gemaakt moet worden tussen mensen wiens beperking zichtbaar is en mensen wiens beperking niet zichtbaar is.
- Onderscheid gemaakt moet worden tussen mensen die bemiddeld worden naar werk door een intermediaire organisatie en mensen die op eigen gelegenheid solliciteren doet ertoe. Beide aspecten zijn bepalend voor het wervings- en selectieproces van de werkgever.
- Onderscheid gemaakt moet worden naar bedrijfsomvang. Wat terugkomt in interviews is dat het grootbedrijf weliswaar beter georganiseerd en beter bekend is met de no-riskpolis, maar het MKB volgens betrokkenen meer intrinsiek gemotiveerd is om met de doelgroep te werken. De vraag is wat dit betekent voor de behoefte aan instrumenten en de vraag welke instrumenten dan relevant zijn.

Een onderzoek als dit is enerzijds gericht op het boven water krijgen van beweegredenen en motieven. Kwalitatief onderzoek, waarbij diepte-interviews een belangrijk component vormen, is hiervoor de aangewezen methode. Anderzijds moet het feitelijke gedrag van werkgevers en werkzoekenden onderzocht worden. Hiervoor is experimenteel onderzoek nodig.

5.2.2 Stigmatiserend effect

Uit dit onderzoek komt naar voren dat van het recht op de no-riskpolis een stigmatiserend effect uitgaat. De werkgever wordt er door het recht op de no-riskpolis op gewezen dat er iets aan de hand is met desbetreffende werkzoekende. De no-riskpolis moet de werkgever gerust stellen dat als er sprake is van verhoogd ziekteverzuim hier een financiële vergoeding van de loonkosten tegenover staat. Cruciaal in deze beleidstheorie is dat de werkgever vreest voor een hoog ziekteverzuim bij iemand uit de doelgroep en dat het recht op de no-riskpolis die drempel

dus wegneemt. We weten echter niet of die veronderstelling juist is. Het kan zijn dat een werkgever bij het in dienst nemen van iemand uit de doelgroep niet zozeer denkt aan een hoog ziekteverzuim, maar bijvoorbeeld aan hoge begeleidingskosten of verminderde arbeidsproductiviteit.

Om de kansen op werkhervatting voor mensen uit de doelgroep te vergroten is het zaak om te achterhalen waarop het stigmatiserende effect zich richt. Met andere woorden, welke associaties hebben werkgever bij mensen uit de doelgroep en welke risico's zien zij? Met die kennis kan het instrumentarium beter toegespitst worden op het afdekken van de risico's die werkgevers zien.

5.2.3 Voor wie kan de no-riskpolis effectief zijn?

Op basis van ons onderzoek verwachten we dat er een specifieke groep werkzoekenden is voor wie de no-riskpolis waarschijnlijk effectiever is. Het is relevant om te achterhalen wat deze groep werkzoekenden kenmerkt, zodat het instrument mogelijk gerichter ingezet kan worden. Bovendien draagt dit inzicht bij aan het ontrafelen van de werkzame mechanismen van de no-riskpolis: voor wie en onder welke omstandigheden is de no-riskpolis effectief?

We hebben op basis van het huidige onderzoek een aantal verschillen tussen groepen kunnen onderscheiden. Ten eerste zien we dat er een groep mensen is die zelfstandig solliciteert en een groep die bemiddeld wordt naar werk. Hun uitgangspositie op de arbeidsmarkt verschilt, waarbij we signaleren dat de bekendheid van de no-riskpolis bij werkgevers wordt beïnvloed door het gegeven of een kandidaat zelfstandig solliciteert of bemiddeld wordt. We hebben gezien dat werkzoekenden met een WIA-status vaker zelfstandig solliciteren dan de mensen die tot de doelgroep banenafspraak behoren. Ook wanneer werkzoekenden zelf solliciteren, ongeacht de doelgroep, kan het zijn dat er verschillen zijn tussen doelgroepen in hun bereidheid om het instrument te benoemen tijdens een sollicitatie. Voorts kan het zijn dat werkgevers de no-riskpolis voor de ene doelgroep belangrijker vinden dan voor de andere doelgroep. Zo hebben mensen met een WIA-status vaker te maken met gezondheidsproblemen, terwijl mensen in het doelgroepregister vaker een arbeidsbeperking hebben, zoals een fysieke of cognitieve beperking. Het is relevant voor de inzet van het instrument om te weten of er verschillen zijn tussen doelgroepen wanneer het gaat om de bereidheid van de kandidaat om het instrument te benoemen en de bereidheid van de werkgever om iemand dankzij de no-riskpolis aan te nemen.

Ten tweede is er een groep werkzoekenden met een zichtbare beperking en een groep wiens beperking niet zichtbaar is. Op basis van het huidige onderzoek is onze hypothese dat werkzoekenden die een zichtbare of anderszins herkenbare beperking[58] hebben, mogelijk meer gebaat zijn bij de no-riskpolis. Cruciaal daarbij is dat de werkgever tijdens een sollicitatieprocedure kan herkennen dat de kandidaat te maken heeft met een beperking. Dat maakt namelijk dat er bij de werkgever vragen leven over de aard van de beperking en de invloed daarvan op het werk. Voor een werkzoekende kan de herkenbaarheid van de arbeidsbeperking betekenen dat hij meer geneigd is om de werkgever te vertellen over de

[58] Ook een niet-fysieke beperking kan herkenbaar zijn voor de werkgever, in de zin dat de werkgever tijdens een sollicitatiegesprek redelijkerwijs kan weten dat er sprake is van een beperking.

beperking en het recht op de no-riskpolis. De werkzoekende heeft voor zijn gevoel iets uit te leggen. Daarmee compenseert het recht op de no-riskpolis wellicht ook het stigmatiserende effect van de beperking. Mogelijk schatten deze werkzoekenden hun kans op werk hoger in doordat voor hen het recht op de no-riskpolis geldt en zijn zij meer geneigd het instrument te noemen. Daarmee is aan de eerste voorwaarde voor effectiviteit van de no-riskpolis voldaan, namelijk dat de werkgever weet dat het recht op de no-riskpolis geldt. Voor de werkgever kan in deze omstandigheid, hij weet dat er iets aan de hand is met de werkzoekende, de no-riskpolis belangrijker worden omdat het instrument zekerheid biedt.

De vraag is dus of de mate waarin de beperking herkenbaar is voor de werkgever tijdens de sollicitatieprocedure van invloed is op de effectiviteit van de no-riskpolis en waarom dan. En aan de andere kant wat de herkenbaarheid van de beperking betekent voor het gedrag van de werkzoekende, met name of hij de no-riskpolis vaker noemt tijdens een sollicitatieprocedure. Dit is te onderzoeken door werkzoekenden voor wie het recht op de no-riskpolis geldt langdurig te volgen en daarbij de factor "herkenbaarheid van de beperking" te onderscheiden. Een vignettenstudie onder werkgevers, aangevuld met kwalitatief onderzoek (diepte-interviews) onder werkgevers en werkzoekenden zou eveneens antwoord op deze vraag op kunnen leveren.

5.2.4 Afwegingskader van het MKB

Dit onderzoek zou aanleiding kunnen geven om het belang van de no-riskpolis voor MKB-werkgevers nader te onderzoeken.

Zoals eerder aan bod is gekomen zijn MKB-werkgevers meer dan gemiddeld intrinsiek gemotiveerd om met mensen uit de doelgroep no-riskpolis te werken. Er zijn signalen dat financiële instrumenten daardoor minder van invloed zijn op hun beslissing om iemand uit de doelgroep aan te nemen. Echter, de kosten van ziekteverzuim drukken relatief gezien zwaarder op het MKB dan op het grootbedrijf. Dat zou de no-riskpolis voor het MKB aantrekkelijker maken. We signaleren echter dat een meerderheid van de MKB-bedrijven een verzuimverzekering heeft afgesloten. Dat zou het positieve effect van de no-riskpolis (deels) teniet kunnen doen. We weten echter niet of MKB-werkgevers de relatie tussen no-riskpolis en verzuimverzekering kunnen doorgronden op het moment dat zij voor de keuze staan om iemand uit de doelgroep in dienst te nemen.

Kortom, signalen over de effectiviteit van de no-riskpolis voor het MKB wijzen in verschillende richtingen. Het is mogelijk dat de no-riskpolis een effectief instrument zou kunnen zijn voor (een deel van de) MKB-werkgevers. Vervolgonderzoek zou gericht moeten zijn op het inzichtelijk krijgen van het afwegingskader van MKB-werkgevers bij het in dienst nemen van iemand uit de doelgroep. Relevant daarbij is dat ook de associaties van MKB-werkgevers met de no-riskpolis in kaart gebracht worden, evenals hun associaties en assumpties ten aanzien van de wisselwerking tussen no-riskpolis en verzuimverzekering.

5.2.5 Invloed van de no-riskpolis op baanbehoud

Met de no-riskpolis wordt beoogd werkhervatting van de doelgroep te stimuleren. Net zo relevant als werkhervatting is baanbehoud: continuïteit van werk is voor de doelgroep zelf van

belang en het voorkomt dat na een tijdelijk contract iemand telkens weer op zoek moet naar ander werk, daarbij eventueel ondersteund door een intermediaire organisatie.

Bekend is dat werkgevers in eerste instantie hoofdzakelijk tijdelijke contracten aanbieden. Verder zijn er indicaties dat werkgevers het ziekteverzuim cq. de gezondheidssituatie van een werknemer meenemen in het besluit om een tijdelijk contract te verlengen of om te zetten in een vast contract. Daarom is de vraag relevant of de no-riskpolis een rol speelt bij het verlengen van het contract en daarmee bijdraagt aan de duurzaamheid van werk. Dit is in het bijzonder relevant wanneer sprake is geweest van ziekteverzuim tijdens het eerste contract: welke gevolgen heeft dit voor de beslissing om het contract te verlengen? En welke overwegingen spelen hierbij een rol? Door de focus te leggen op contractverlenging kan worden geanalyseerd of de no-riskpolis de werkgever voldoende compenseert voor de gevolgen van ziekteverzuim.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het nodig om mensen voor wie het recht op de no-riskpolis geldt gedurende een langere periode te volgen. Kwantitatief moet in kaart worden gebracht hoe het arbeidsverloop zich ontwikkelt, waarbij cruciale vragen zijn of sprake is van contractverlening en of er sprake is geweest van ziekteverzuim. Door middel van kwalitatief onderzoek kan aanvullend worden onderzocht welke overwegingen van de werkgever een rol spelen bij de keuze voor contractverlenging.

Bijlage 1: Overzicht van geraadpleegde literatuur

Berg., J. ter en Schothorst, Y. (2017). Kansen voor arbeidsparticipatie van mensen in de WIA. Kantar Public.

Berenschot (2019). Ervaringsonderzoek werkgevers Participatiewet

Borghouts , I., & Freese, C. (2016). Inclusief HRM: (hoe) Past de Participatiewet in de organisatie- en HR strategie? Tijdschrift voor HRM, 2016 (7), 1-20.

Brummelkamp, G., Ruig, L. de en Roozendaal, W. (2014). Prikkels en knelpunten. Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven. Panteia.

Coomans, S. & Bollens, J. (2013). Effectiviteit van loonkostensubsidies. HIVA KU Leuven

Cuelenaere, B. en T.J. Veerman (2011). Effecten van nieuwe financiële prikkels in ZW en WGA op risicoselectie. AStri Beleidsonderzoek en -advies, Leiden.

Deursen, C. van en L. de Ruig (2019). No-riskpolis voor mensen in de Ziektewet, in: UWV Kennisverslag 2019-7.

Echtelt, P. van, e.a. (2019). Eindevaluatie van de Participatiewet. SCP.

Eriksson, S., P. Johansson en S. Langenskiöld (2012). What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process, IFAU, Working Paper 2012:13, Uppsala

Graaf-Zijl, Marloes & Berkhout, Peter & Hop, J. & D, Graaf. (2006). De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief: de rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten. SEO Economisch Onderzoek.

Jong, P. de, Gielen, M. & Haanstra-Veldhuis, V. (2014). Verzekeringsgraad kleine werkgevers. APE.

Koning, P. en Lindeboom, M. (2015). The rise and fall of disability insurance enrollment in the Netherlands, in: Journal of economic perspectives, vol. 29 nr. 2 (spring 2015) p.151-172.

Marx, I. (2001). Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies., 140 (1).

Rijnsburger, P. (2018). De no-riskpolis in kaart gebracht, in: UWV kennisverslag 2018-9.

Rijssen, J. van & Deursen, C. van (2012). 'Gezondheidsbeleving en arbeidsdeelname'. In: Versantvoort, M. & Echtelt, P. van (2012). Belemmerd aan het werk Trendrapportage

ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen. SCP.

Ruig, L. de, e.a. (2018). Bekendheid en effectiviteit no-riskpolis artikel 29b ZW

Schenderling, P. e.a., (2019). Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet. Uitkomsten van de derde meting van het ervaringsonderzoek Participatiewet. Berenschot

TK 2019-2020, 29 544 nr. 958, Motie van het lid Van Weyenberg c.s.

UWV (2019), Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers 2009-2019

UWV (2020). Januarinota 2020. Ontwikkelingen wetten en fondsen UWV 2019-2020.

Vos, K. de (2004). Financiële prikkels voor het in dienst houden of nemen van werknemers: een literatuuronderzoek

Werff, S. van der, Volkerink, M., Heyma, A. & Bisschop, P. (2012). Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk? SEO Economisch onderzoek

WRR (2017). Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid

Bijlage 2: Geraadpleegde organisaties

- AWVN
- Gemeenten: 3 medewerkers
- FNV
- Keerpunt
- Universiteit Leiden
- Robidus
- UWV: 4 medewerkers in de uitvoering
- VNO-NCW

De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4
2312 NP Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl