Amsteldijk 166
1079 LH Amsterdam

Postbus 247
1000 AE Amsterdam

T +31 (0)20 5225 444

www.kantar.com

Het vergroten van de bekendheid van de no-riskpolis onder verschillende doelgroepen
Deelrapport 3 van 4: UWV-doelgroep

Kwalitatief onderzoek onder UWV-doelgroep ten behoeve van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Judith ter Berg, Yolanda Schothorst

244407862 | februari 2021

Inhoud

	Managementsamenvatting	**1**
	Inleiding	**3**
1	**Context**	**5**
1.1	Het leven nu	5
1.2	Arbeidsmarktgedrag	5
2	**Bekendheid no-riskpolis**	**8**
2.1	Bekendheid met de no-riskpolis	8
2.2	Belang en vragen rondom de no-riskpolis	8
3	**Communicatie no-riskpolis**	**10**
3.1	Communicatie richting werknemers	10
3.2	Communicatie richting werkgevers	12
	Bijlagen	**13**
Bijlage 1	Onderzoeksverantwoording	14
Bijlage 2	Gehanteerde gespreksleidraden	16
Bijlage 3	Respondentoverzicht	21

Managementsamenvatting

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

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

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

Voorafgaand aan de verschillende acties om deze bekendheid te vergroten, is onderzoek uitgevoerd om te onderzoeken hoe de bekendheid van de no-riskpolis vergroot kan worden. Als doelgroepen voor dit onderzoek zijn benoemd: de UWV-doelgroep, gemeenten en werkgeversservicepunten, jongeren met scholingsbelemmeringen en werkgevers.

Dit rapport geeft de inzichten weer van de UWV-doelgroep. Er is in oktober 2020 gesproken met twee groepen die hier onder vallen: mensen met een WGA 35-80-uitkering en 35-minners die in loondienst werkzaam zijn.

De vorm van dit kwalitatieve onderzoek is open en exploratief en gaat uit van wat de deelnemers zelf ter sprake brengen. Dit stelt ons in staat om inzicht te verkrijgen in opvattingen en achterliggende verklaringen. De resultaten zijn niet te generaliseren naar de twee UWV-groepen in het algemeen.

In het navolgende rapport zijn de bevindingen van het onderzoek onder de UWV-doelgroep in detail terug te lezen, hieronder staan de belangrijkste conclusies geformuleerd.

Conclusies

- De beide UWV-groepen in dit onderzoek verschillen enorm van elkaar in ziektelast en werkzaam vermogen. Aangezien het voorstelbaar is dat dit gegeven voor beide groepen in het algemeen geldt, is het van belang om dit in het achterhoofd te houden bij het communiceren over de no-riskpolis richting beide groepen.
- De WGA 35-80 groep waarmee is gesproken, wil op termijn weer aan het werk, maar ziet op tegen het verplichtend karakter van werk, de afstemming met het privéleven en mogelijke terugkeer van klachten.
- De 35-minners in dit onderzoek zijn aan het werk en voor een deel van hen staat de arbeidsbeperking inmiddels vrij ver van hen af.
- Er gaat na de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling tijd overheen voordat men weer toe is aan een oriëntatie op betaald werk. Begeleiding hierbij is belangrijk en luistert nauw; de tevredenheid over de rol van het UWV hierin loopt zeer uiteen.

- Men heeft niet de neiging de arbeidsbeperking te noemen bij het solliciteren vanuit de angst minder kans te maken op een baan. En werkgevers vragen ook niet of ze in aanmerking komen voor een no-riskpolis.
- De meeste deelnemers zijn niet bekend met de no-riskpolis. De relatieve onbekendheid van de no-riskpolis wordt door de deelnemers uit beide groepen verklaard vanuit de indruk dat er weinig wordt gecommuniceerd naar hen. Ook is de indruk dat communicatie vanuit het UWV snel heel technisch wordt waardoor je deze niet makkelijk in je opneemt en de informatie dus niet binnenkomt.
- Na een korte uitleg staat het merendeel positief tegenover de no-riskpolis; deze kan helpen om werkgevers makkelijker mensen met een arbeidsbeperking aan te laten nemen.
- Men vindt het om die reden terecht om de no-riskpolis meer onder de aandacht te brengen bij doelgroepen die ervoor in aanmerking komen zoals zijzelf èn bij werkgevers.
- De no-riskpolis staat echter vrij ver weg van de deelnemers. Ook na het horen erover verwacht men niet deze snel te noemen bij sollicitaties. Zeker als sollicitaties via het UWV lopen, heeft men liever dat het UWV de polis onder de aandacht brengt bij werkgevers.

Communicatie over de no-riskpolis

- Bij het communiceren over de no-riskpolis wordt het UWV als meest aangewezen kanaal en afzender genoemd. Tegelijkertijd staat het UWV bij sommige deelnemers aan dit onderzoek negatief in het daglicht wat extra zorgvuldig communiceren noodzakelijk maakt.
- Het moment van communiceren is van belang. Het heeft niet zo veel zin de informatie te geven bij de uitslag van de keuring of vlak daarna. Men is dan vaak nog te veel onder de indruk van het hele proces en informatie over de no-riskpolis komt (nog) niet over. Idealiter moet de no-riskpolis onder de aandacht worden gebracht als men begint met en/of bezig is met een oriëntatie op werk.
- Informatie over de no-riskpolis heeft verder baat bij herhaling, omdat de informatie snel wegzakt in het geheugen en men op verschillende momenten hier voor openstaat. De start van een oriëntatie op werk is zo'n moment evenals het daadwerkelijk solliciteren of zelfs na start van de werkzaamheden omdat kennis over de no-riskpolis op verschillende momenten relevant kan zijn.
- De communicatie over de no-riskpolis richting mensen zoals zijzelf moet volgens de deelnemers:
    - persoonlijk worden overgebracht door jobcoach/arbeidsdeskundige van het UWV
    - ook schriftelijk worden gegeven door het UWV (naslagmogelijkheid)
    - attendering via sociale media, eventueel met webinar
    - spotjes op radio en televisie in het kader van aandacht vragen voor het in dienst nemen van medewerkers met een arbeidsbeperking
    - toegankelijk en begrijpelijk zijn (niet technisch) en in simpele taal duidelijk maken wat de no-riskpolis inhoudt en wat eventuele gevolgen zijn voor de eigen inkomenspositie
    - een positieve toon hebben
    - De no-riskpolis moet volgens de deelnemers zeker richting werkgevers worden gecommuniceerd. Van belang hierbij is om de toonzetting positief te doen, de voordelen te benoemen, het gemak ervan te benadrukken en om de waarde van een medewerker met een arbeidsbeperking naar voren te brengen.

Inleiding

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

Bekendheid met de no-riskpolis is voor alle betrokken doelgroepen relevant: werkgevers, professionals werkzaam in de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking en mensen met een arbeidsbeperking zelf. Uit eerder onderzoek blijkt dat de no-riskpolis bij een deel van de doelgroepen onbekend is. Omdat dit ongewenst is, is besloten om via verschillende acties de no-riskpolis meer bekendheid te gaan geven. Hiertoe zijn verschillende initiatieven ontwikkeld. Naast deze initiatieven heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de Tweede Kamer (TK) toegezegd onderzoek te doen om na te gaan hoe de bekendheid van de no-riskpolis kan worden vergroot onder de doelgroepen.

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

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

In het voorliggende rapport gaan we in op de resultaten van de UWV-doelgroep: mensen met een WGA 35-80-uitkering en 35-minners die in loondienst werkzaam zijn.

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

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

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

Interpretatie rapportage

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

De resultaten uit dit kwalitatieve onderzoek zijn niet generaliseerbaar mensen met een WGA-uitkering of werkzame mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in het algemeen. Wel geven ze een beeld van de opvattingen die leven over dit onderwerp. Voor de leesbaarheid in het rapport noemen we de twee groepen de UWV-groep, tenzij iets specifiek voor een bepaalde groep geldt. Dan hebben we het over de WGA 35-80 groep of de 35-minners.

1 Context

We starten dit hoofdstuk met een korte beschrijving van het dagelijks leven van de UWV-doelgroep en de mate waarin ze zichzelf in staat achten om te werken. Verder besteden we aandacht aan hun ervaringen, mogelijkheden en belemmeringen op de arbeidsmarkt en op welke manier ze steun krijgen of hebben gekregen bij de zoektocht naar werk.

1.1 Het leven nu

De twee UWV-groepen lopen enorm uiteen qua beperkingen en dag invulling. In de geïnterviewde WGA 35-80 groep heeft men vrijwel allemaal te maken met meerdere problemen, voornamelijk psychisch maar ook fysiek. Heeft de een door een burn-out angst- en paniekaanvallen ontwikkeld, een ander heeft psychische klachten door ingrijpende levensgebeurtenissen in combinatie met de zorg als alleenstaand moeder voor jonge kinderen en weer een ander heeft verslavingsproblematiek in combinatie met diabetes en astmatische klachten. Deelnemers in de WGA 35-80 groep hebben activiteiten op de dag zoals vrijwilligerswerk, activiteiten gericht op gezondheidsbevordering, trajecten bij hulpverleningsinstellingen of bij het UWV. Een van de deelnemers werkt momenteel 13,5 uur per week in de kinderopvang, de overige deelnemers hebben geen betaald werk. Wel gaat een van hen binnenkort beginnen met een werkervaringsplek voor vier uur in de week. Corona heeft voor sommige deelnemers roet in het eten gegooid met hun vrijwilligerswerk. Ze geven allen aan dat ze misschien wel kunnen werken, maar voor een beperkt aantal uren per week. Het is duidelijk dat ze opzien tegen werk, het verplichtend karakter ervan, het stellen van grenzen, de afstemming met het privéleven en het risico op een verergering of terugkomen van de klachten. Hun arbeidsongeschiktheidspercentage is tussen de twee en vijf jaar geleden vastgesteld. Opvallend is dat drie van de vier een bezwaarzaak achter de rug heeft om te komen tot een in hun ogen juist arbeidsongeschiktheidspercentage. Onduidelijk is of dat hun deelnamebereidheid aan het onderzoek heeft vergroot, maar het kleurt mogelijk wel hun mening over het UWV.

Bij de geïnterviewde 35-minners gaat het vaker om fysieke klachten, bijvoorbeeld als gevolg van een ongeval, door een astmatische allergie, hartklachten na een beroerte, gewrichtsklachten. Ze hebben een ziektelast die hen er niet van weerhoudt om betaald werk te doen; alle deelnemers in deze groep werken 20 uur tot 36 uur in loondienst. Een enkeling is op zoek naar nog ander werk naast een baan van 20 uur, maar er is ook iemand die aangeeft dat 20 uur werken helemaal goed is en niet hoeft te worden uitgebreid. Bij deze doelgroep is er veel meer variatie in hoe lang geleden het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld, variërend van twee jaar tot twaalf jaar geleden.

1.2 Arbeidsmarktgedrag

Voor de WGA 35-80 groep blijkt dat het op zoek zijn naar werk zeker de eerste tijd na de arbeidsongeschiktheidskeuring niet aan de orde was, omdat ze zich daar niet toe in staat voelden. En ook al hadden ze een kennismakingsgesprek met een re-integratiecoach, dan liep dat op niks uit omdat ze nog niet open stonden om werkmogelijkheden te onderzoeken. Inmiddels, een paar jaar later, is dat bij deze groep wel meer aan de orde en zetten ze ook stappen richting betaald werk. Een deelnemer heeft stage gelopen bij een verslavingskliniek als ervaringsdeskundige, een ander is na een ‘werkfit’ traject via het UWV nu bezig met een ‘naarwerk’ traject via het UWV en gaat in het kader

hiervan starten met een werkervaringsplek voor vier uur in de week. En een deelneemster heeft na een individueel coachingstraject via de GGZ zelf werk gezocht en gevonden in de kinderopvang.
Opvallend is dat de begeleiding door het UWV en de tevredenheid hierover zeer uiteenlopend is. Heeft de een het gevoel dat de werkcoach echt haar best doet voor haar, de ander vindt dat zijn begeleider maar weinig doet en dat ook met zoveel woorden te horen krijgt: *"Ik heb ook een werkcoach en die zegt tegen mij dat ik mag aansluiten achter aan de rij want zo zegt ze 'ik heb geen tijd om te zoeken voor je'." (35-80).*

Belangrijke voorwaarden om tevreden te zijn over begeleiding zijn gelegen in het tonen van begrip voor iemands situatie, meedenken en helpen met het bedenken van oplossingen.
Naast het UWV krijgt men soms ondersteuning van de ggz, een zelfhulporganisatie of de gemeenten, bijvoorbeeld in de vorm van huishoudelijke hulp of buitenschoolse opvang voor de kinderen. Ook de eigen partner kan een rol spelen.

De 35-minners geven aan nauwelijks ondersteuning te hebben gehad. We horen in deze groep over conflicten met UWV over omscholing, een arbeidsdeskundige die niets bijdroeg. Ze zijn vaak zelf op zoek gegaan naar oplossingen. Een van hen heeft steun gehad van zijn oude werkgever bij het zoeken naar ander werk en van de FNV. Niemand werkt nog bij de oude werkgever.

Welke informatiekanalen zijn van belang bij het zoeken naar werk? Diverse kanalen worden naar voren gebracht:
eigen netwerk

- vacaturesites
- websites van mogelijk interessante grote werkgevers (bijvoorbeeld in kinderopvang)
- sociale media

De eigen omgeving is niet zozeer van belang bij het zoeken naar werk. Diverse deelnemers uit de WGA 35-80 groep geven aan dat ze het in familiekring niet zo snel zullen hebben over hun activiteiten of de eventuele zoektocht naar werk, omdat ze de ervaring hebben op onbegrip en soms afkeuring te stuiten. Om die reden vermijden ze het onderwerp liever. Een van hen: *"Ik vertelde trots aan mijn broer dat ik vrijwilligerswerk ging doen en zijn reactie was dat ik dan ook wel normaal zou kunnen werken."*

De ervaringen met potentiële werkgevers lopen uiteen per groep. In de WGA 35-80 groep hebben deelnemers nog niet veel te maken gehad met werkgevers omdat ze nauwelijks solliciteren. Degene die een aantal sollicitaties in de verslavingszorg achter de rug heeft, kreeg een paar keer te horen dat hij overgekwalificeerd was voor de baan. De deelneemster die zelf werk heeft gevonden vond het lastig om 'het gat' in haar cv uit te leggen; ze is als vrijwillige kracht begonnen en heeft na verloop van tijd een contract gekregen. Met andere woorden: nadat ze zich had bewezen als goede kracht.
"Het is lastig omdat je een gat hebt van een heleboel jaren. Het is lastig om daar een verhaal voor te verzinnen. Zij vinden je dan snel een risico om aan te nemen. Als mensen mij kennen durven zij het wel aan." (35-80)

Diversen van hen stellen dat het van belang is om een plausibele verklaring te verzinnen voor dit CV-gat. Een jobcoach is bij iemand behulpzaam geweest om het op een aannemelijke manier te formuleren voor de werkervaringsplek. Ze zijn niet van plan om te vertellen dat ze een arbeidsbeperking hebben, omdat ze daarmee denken minder kans te maken.

Hetzelfde geldt voor de deelnemers in de 35-minners groep; zij hebben bij sollicitaties niet verteld dat ze een ziekteverleden achter de rug hebben; ze zitten er niet op te wachten om dit te delen met een potentiële werkgever omdat hen dat het gevoel geeft kwetsbaarder te worden in de sollicitatieprocedure.

2 Bekendheid no-riskpolis

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

2.1 Bekendheid met de no-riskpolis

Deelnemers is allereerst gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met regelingen die het makkelijker maken voor een werkgever om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Dit levert een heel wisselend beeld op. Een aantal deelnemers kent geen enkele regeling. Twee mensen uit de WGA 35-80 groep noemen uit zichzelf dat de no-riskpolis voor hen geldt mochten ze ziek worden. Een van hen heeft uitgezocht wat er allemaal bestaat aan regelingen en weet om die reden van verschillende regelingen. De ander heeft de informatie over de no-riskpolis via een lotgenoot (ex-verslaafde) te horen gekregen.
Een deelnemer uit de 35-minners groep heeft in het kader van zijn werk voor de Belastingdienst onlangs een beeld gekregen wat er allemaal voorhanden is op dat terrein. In deze groep leeft het idee dat werkgevers niet zo positief zullen staan tegenover regelingen om een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst te nemen/houden omdat dit toch veronderstelt dat er risico's aan verbonden zijn en dat het extra administratietijd zal vragen, beide zaken waar werkgevers niet op uit zullen zijn is de veronderstelling.

Desgevraagd geven de meeste deelnemers aan nog nooit te hebben gehoord van de no-riskpolis. Aan de werkenden hebben de werkgevers blijkbaar ook nooit gevraagd of ze in aanmerking komen voor een no-riskpolis. Een vraag die werkgevers na twee maanden dienstverband gerechtigd zijn om te stellen.
Na een korte toelichting wat de polis inhoudt, blijkt dat deze bij een enkeling een belletje doet rinkelen. In het verleden zou hij er op zijn gewezen.

2.2 Belang en vragen rondom de no-riskpolis

Vervolgens is de deelnemers gevraagd waarom ze denken dat de no-riskpolis er is, welk doel deze dient. Ze zijn vrij unaniem van mening dat deze bedoeld zal zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen en te houden en het risico voor werkgevers weg te nemen bij eventuele ziekte. De meesten staan vrij positief tegenover de polis, een van hen omschrijft de no-riskpolis zelfs als een 'nobele regeling'. Als bezwaar wordt door een deelnemer ingebracht dat dit niet voorkomt dat de continuïteit van het bedrijf in het geding komt bij ziekte van een medewerker.

De no-riskpolis roept enkele vragen op. Duidelijk is ook dat de no-riskpolis vrij ver van de deelnemers afstaat: voor de WGA 35-80 groep omdat ze nog niet aan het werk zijn en voor de 35-minners omdat ze vinden dat ze als volwaardig medewerker functioneren en zich afvragen of ze dit wel willen melden aan een werkgever.

De vragen op een rijtje:

- Geldt de polis voor iedereen met een WIA-uitkering, dus ongeacht je arbeidsongeschiktheidspercentage?
- Hoe zit het met je WIA-uitkering; gaat deze omlaag als je ziek wordt?

- Hoe is de relatie met het systeem van verdiencapaciteit en hoogte van de WIA-uitkering?
- Geldt de polis alleen voor het ziektebeeld waarvoor je bent afgekeurd of voor alle ziekten ongeacht de oorzaak?

In de groep 35-minners heeft men vrijwel geen vragen over de polis; een bevestiging van de afstand die men tot de polis en eventuele gebruikmaking voelt.

De relatieve onbekendheid van de no-riskpolis wordt door de deelnemers uit beide groepen verklaard vanuit de indruk dat er weinig wordt gecommuniceerd naar hen. Sowieso bestaat bij sommigen het idee dat je 'alles zelf moet uitzoeken'. Terwijl men het wel de moeite waard vindt om kennis te hebben van de polis.
Ook is de indruk dat communicatie vanuit het UWV snel heel technisch wordt waardoor je deze – zeker net na de beslissing van je arbeidsongeschiktheidsbeoordeling wanneer je met veel emoties te maken hebt – niet makkelijk in je opneemt en de informatie dus niet binnenkomt.
"Ik heb wel een keer een brief gehad over het verdienmodel. Ik vind het ook moeilijk om de lastige tekst te lezen. Je voelt je al niet zo lekker en dan krijg je ook een brief met zulke ingewikkelde taal. Daarna ga je naar een gesprek voor de eerste keer en in mijn geval hebben zij ook een bepaald vooroordeel soms." (35-80).

3 Communicatie no-riskpolis

In dit hoofdstuk staat centraal welke ideeën er leven ten aanzien van de wenselijke communicatie over de no-riskpolis voor de UWV-groep. Met andere woorden: hoe kunnen mensen met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering volgens de deelnemers het beste worden bereikt, met wat voor informatie en in welke vorm. Inzicht hierin maakt het mogelijk om de te ontwikkelen communicatie zo goed mogelijk te laten aansluiten op de behoeften van deze doelgroep.

3.1 Communicatie richting werknemers

Op welke manier kan de no-riskpolis het beste onder de aandacht worden gebracht zodat deze meer dan tot nog toe het geval is, bekend wordt? De deelnemers zijn van mening dat de no-riskpolis het verdient om meer bekend te zijn zowel onder henzelf als onder werkgevers.

Communicatie: kanalen en afzender
De deelnemers dragen verschillende kanalen aan om op de hoogte te raken van de no-riskpolis. Duidelijk is dat ze verwachten op de hoogte te worden gesteld en niet dat ze zelf op zoek moeten hoeven gaan naar de informatie. Bovendien, op zoek gaan naar een regeling waarvan je niet van het bestaan afweet is ook onlogisch. Welke kanalen zijn volgens hen geëigend?

- de werkcoach/arbeidsdeskundige van het UWV
- een brief van het UWV
- een webinar op sociale media
- spotjes op radio en tv (meer aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking)
- een belangenorganisatie zoals de vakbond

“Ik zou het niet via een brief doen maar eerder via persoonlijk contact. Een brief leg je snel aan de kant met het idee “hier moet ik nog een keer naar kijken”. (35 min)
“Daar ligt natuurlijk primair de verantwoordelijkheid om mensen een uitkering te geven en te begeleiden.” (35 min)

De meest aangewezen weg is volgens hen om door een werkcoach/arbeidsdeskundige van het UWV te horen van de no-riskpolis in combinatie met een brief omdat je die kunt bewaren. Het UWV wordt als de meest geëigende afzender gezien van de informatie, omdat je daar het meest mee te maken hebt in het kader van je arbeidsongeschiktheidsuitkering en re-integratie. En een persoonlijke aanpak is dan het meest ideaal. Overigens wordt hierbij tegelijkertijd de wens geuit van het hebben van één aanspreekpunt/vast contact bij het UWV, ingegeven door ervaringen met wisselende personen/coaches.

Maar tegelijkertijd wordt het UWV ook vaak als ‘kwade genius’ aangeduid vanwege het soms frustrerende contact, beslissingen waar men het niet mee eens is, ontoereikende of (te) ingewikkelde communicatie. Dus de manier waarop het UWV de informatie over de no-riskpolis brengt luistert nauw vanwege een zekere vooringenomenheid. Een deelnemer doet om die reden de suggestie ervaringsdeskundigen in te zetten om de informatie te geven; hij is zelf ervaringsdeskundige op het terrein van verslaving en is daar ook als vrijwilliger actief.

Bij het voorleggen van verschillende organisaties komen de gemeente of een re-integratiebureau ook in aanmerking als afzender, maar dit zijn geen organisaties waar men spontaan zelf aan denkt.

Wat moet er worden verteld

De informatie over de no-riskpolis dient voor de deelnemers de volgende elementen te bevatten:

- wat houdt de no-riskpolis in
- hoe lang is de geldigheidsduur
- de voor- en nadelen ervan
- hoe de uitkering via de no-riskpolis wordt verrekend met de uitkering c.q. salaris

Het belang van het benoemen van de voordelen is volgens de deelnemers dat werkgevers dan misschien eerder iemand zullen aannemen met een aan arbeidsbeperking. Maar het is volgens hen ook van belang om de nadelen te benoemen, want bij een geldigheidsduur van vijf jaar kan het zijn dat de werkgever eventueel besluit je na vijf jaar te ontslaan.

"Wat de voordelen- en de nadelen zijn. Ook hoelang het duurt. Als je dit duidelijk maakt kun je het ook zien als een gevaar. Omdat je na vijf jaar een risico kan zijn voor het bedrijf. Ik zou het niet zomaar aan mijn werkgever vertellen. Ze zijn bij ….(naam bedrijf) heel erg hard en ik heb het gevoel dat zij dit niet gaan doen. Ze nemen wel mensen met een Wajong uitkering aan. Dat is financieel gezien heel voordelig. Als ik ziek was geweest had ik geen schijn van kans gehad." (35 min)

Hoe

Sleutelwoord bij de communicatie over de no-riskpolis is voor de deelnemers 'toegankelijkheid en begrijpelijkheid'. Ze vinden dat de informatie in 'Jip en Janneke taal' gegeven moet worden, dat deze laagdrempelig moet zijn en qua toonzetting vrijblijvend moet overkomen en zeker niet dwingend. Een dwingende toon lijkt al snel in het verkeerde keelgat te schieten. Ook zou de informatie positief moeten worden gebracht om het aantrekkelijk te maken.

En, de informatie moet op verschillende manieren worden gegeven zodat een ieder het naar eigen voorkeur tot zich kan nemen. Heeft de een helemaal niks met schriftelijke informatie, de ander vindt het fijn om een soort naslagwerkje te hebben met de belangrijkste regelingen op een rijtje.

Het moment waarop informatie over de no-riskpolis wordt aangeboden is van belang. Deelnemers stellen dat je pas open staat voor dit soort informatie als je er aan toe bent om bezig te zijn met werk en zeker niet te vroeg. Informatie die te vroeg wordt gegeven, komt niet binnen is de stelling.

"Ik denk dat het sterk afhangt van de reden dat je bent afgekeurd. Je moet mensen pas weer informeren als hij of zij weer klaar is om te gaan werken." (35-80)

"Tijdens de keuring zit je zo vol emotie en krijg je zoveel informatie tegelijk dat het niet tot je doordringt." (35 min)

Ook zeggen deelnemers dat communicatie over de no-riskpolis herhaaldelijk moet worden gegeven, omdat het risico bestaat dat bij een eenmalige verstrekking de informatie niet beklijft, mede omdat het moment dan niet geschikt is.

Mitsen en maren

Als de no-riskpolis bekend is bij de deelnemers betekent dit overigens nog niet dat ze deze zullen noemen bij sollicitaties. Want de angst om te maken te krijgen met vooroordelen ten aanzien van het ziektebeeld/aandoening is zeer nadrukkelijk aanwezig. Nogal wat deelnemers zijn met andere woorden niet van plan om hun aandoening noch de no-riskpolis te benoemen in zo'n situatie.

Een deelneemster hierover: *“Als ik de nu de optie zou hebben om te kunnen werken en ik die no-risk polis zou moeten benoemen betekent het eigenlijk dat ik dan zou moeten aangeven dat het niet goed met mij gaat. Ik denk dat ik het dan alsnog niet zou zeggen. Je wordt toch anders aangekeken in deze maatschappij.” (35 min)*
En een ander: “Nee, ik heb liever niet dat zij het weten. Ik ga aan het werk en verwacht dan ook dat ik dat aan kan.” (35-80)

3.2 Communicatie richting werkgevers

Deelnemers vinden het van belang dat werkgevers bekend zijn met de no-riskpolis, omdat dit er aan kan bijdragen dat werkgevers sneller een medewerker met een arbeidsbeperking aannemen. Werkgevers zouden deze informatie eveneens het beste via het UWV aangereikt kunnen krijgen. Of via beroeps/brancheorganisaties die met info gevoed worden door het UWV.
Een positieve toonzetting is nodig om werkgevers de waarde mee te geven van het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking. Ook moet het hen makkelijk worden gemaakt om er gebruik van te maken. De voordelen van de polis moeten naar voren worden gebracht. Een deelnemer lijkt het een goed idee om werkgevers aan te spreken op social return. Hij weet dat bedrijven vanaf een bepaalde omvang verplicht zijn om een bepaald percentage mensen aan te nemen met een arbeidsbeperking.

“Ook misschien voor de werkgever uitleg over wat het kan inhouden over iemand met een lichamelijke/geestelijke beperking en wat de regeling er dan bij zou kunnen zijn. Zo hebben wij ook meer kansen. Een positieve benadering.” (35-80)
“Ja, de voordelen en het sociale aspect. Iedereen moet kunnen werken naar de mogelijkheden die hij/zij heeft. Werkgevers hebben tegenwoordig steeds meer sociale verplichtingen. Hier kun je dan op aanhaken. Werknemers vanaf een bepaalde grote hebben ook de verplichting om werknemers met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit kan daar heel mooi op aansluiten.” (35 min)

Diverse deelnemers geven aan dat als een sollicitatie via het UWV loopt het UWV het beste de werkgever kan informeren over de no-riskpolis mits de kandidaat toestemming geeft hiervoor. Dan hoeven ze zelf niet degene te zijn die het onderwerp naar voren brengt. Toestemming om dit te melden, vinden sommige van hen heel belangrijk, omdat ze het zelf niet snel zouden zeggen en ze ook zeggenschap willen houden of de werkgever te weten komt dat de no-riskpolis voor hen geldt. Notabene: Dit is dus wel strijdig met het gegeven dat een werkgever er recht op heeft om te weten of er een no-riskpolis voor een werknemer geldt.

“Als het via het UWV zou gaan zou het automatisch benoemd worden, maar zelf breng ik het liever niet in.” (35-80)

Bijlagen

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

Opzet en uitvoering van het onderzoek

Kantar, Public division heeft op vijf november 2020 twee online groepsgesprekken uitgevoerd met mensen die tot de UWV-doelgroep worden gerekend voor de no-riskpolis.

De doelgroep van het onderzoek bestond uit:

- mensen met een WGA uitkering 35-80 en
- 35-minners die in loondienst werkzaam zijn

Er zijn twee online groepsinterviews uitgevoerd met een gespreksduur van anderhalf uur.

De selectie van deelnemers is via het UWV verlopen. Het UWV heeft een steekproef getrokken uit haar bestanden, waarin een onderscheid is gemaakt tussen twee bovengenoemde groepen. De adresgegevens zijn ter beschikking gesteld aan Kantar. We hebben 550 gegevens van mensen met een WGA-uitkering gekregen en 551 gegevens van 35-minners en werkzaam. We hebben een selectie hieruit een uitnodiging gestuurd. Aangezien we onvoldoende aanmeldingen binnenkregen, hebben we een week later nog eens uitnodigingen verstuurd. In totaal hebben we 449 uitnodigingen aan de WGA 35-80 doelgroep verstuurd en 360 uitnodigingen aan de 35-minners doelgroep. Dit resulteerde in 29 aanmeldingen in de WGA 35-80 doelgroep en 8 aanmeldingen in de 35-minners groep. Per groep hebben we vijf deelnemers uitgenodigd.

Uiteindelijk hebben in de WGA 35-80 groep vier mensen deelgenomen aan het onderzoek en in de 35-minners groep vijf deelnemers.

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

De opdrachtgever is van tevoren bekend gemaakt aan de deelnemers. De opdrachtgever is in staat gesteld om de gesprekken op afstand live bij te wonen.

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

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

Bijlage 2 Gehanteerde gespreksleidraden

CHECKLIST NO-RISKPOLIS, VERSIE 35-80
DATUM 5 NOVEMBER 2020

A. Introductie en kennismaking (15 minuten)

- Welkom heten bij Kantar
- Opdrachtgever: ministerie van SZW
- Thema: 'werken met een arbeidsbeperking'.
- Spelregels:
  - Het gaat om meningen, dat betekent dat er geen goede of foute antwoorden zijn. Verzoek om vrijuit te spreken.
  - Verzoek om mobiele telefoons uit te zetten.
  - Opname, meekijken en anonimiteitwaarborg.
- We beginnen met voorstelronde: naam, leeftijd, woonplaats, gezinssituatie

B. Context: het leven nu en toekomstperspectief (10 minuten)

We willen graag weten hoe uw leven er nu uitziet.

- Wat zijn op dit moment uw bezigheden*? INT: werk, maatschappelijk actief, vrijwilligerswerk, mantelzorg, oppassen, etc..*
- Hoeveel tijd besteedt u aan dit soort bezigheden?
- Hoe arbeidsgeschikt bent u op dit moment voor uw gevoel? Hoeveel uur kunt u werken? Wat voor een soort werk kunt u aan?
- Komt het arbeidsongeschiktheidspercentage en/of de eventuele urenbeperking die UWV in de tijd heeft vastgesteld overeen met uw eigen inschatting?
- Wat verwacht u voor de toekomst: blijft dit zo, zal het verbeteren, verslechteren?

C. Arbeidsmarktgedrag (20 minuten)

- In hoeverre bent u na uw WIA keuring op zoek geweest naar werk?
- Wat zijn uw ervaringen met het zoeken naar werk?
- In hoeverre krijgt u ondersteuning of begeleiding bij uw zoektocht? Van wie? ?
- En hoe tevreden bent u over deze begeleiding: wat gaat er goed en wat niet?
- Wie of wat zijn belangrijke informatiekanalen voor u bij het zoeken naar werk?
- In hoeverre speelt uw directe omgeving een rol in uw zoektocht naar werk, bijvoorbeeld partner, familie, anderen?
- En welke rol is er weggelegd voor UWV/andere organisatie (belangenorganisatie, ….)
- En hoe is de opstelling van werkgevers: hoe reageren zij op uw sollicitaties? Wat voor ervaringen heeft u daarmee?
- Heeft u bij een sollicitatie verteld dat u een WIA uitkering heeft/had? Hoe was de reactie?
- Indien aan het werk: krijgt uw werkgever ondersteuning voor uw contract/werk vanuit een instantie? INT: bijv. no riskpolis,werkplek aanpassing

E. De no-riskpolis (35 minuten)

Er zijn regelingen die werkgevers ondersteunen, zodat zij makkelijker iemand aannemen met een arbeidsbeperking.

- Kent u regelingen die het makkelijker maken voor een werkgever om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen? Zo ja, welke zijn dat dan?
- Heeft iemand van u wel eens gehoord van de no-riskpolis? En heeft u enig idee wat deze inhoudt?
- Indien deels bekend: Hoe, op welke manier heeft u gehoord van de no-riskpolis? Hoe bent u dat te weten gekomen?
- *INT.: indien niet bekend geef korte uitleg: De no-riskpolis geeft werkgevers een compensatie voor de directe kosten van loondoorbetaling bij ziekte als de werknemer ziek wordt. Het UWV neemt dan de loondoorbetaling over. Voor een deel van de no-riskpolissen geldt dat de werkgever gecompenseerd wordt als de werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding ziek wordt, een ander deel van de no-riskpolissen geldt permanent.*
- Waarom heeft men denkt u de no-riskpolis in het leven geroepen, wat is het doel ervan? *INT: licht toe: Doel ervan is om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden.*

Dit vanuit de veronderstelling dat werkgevers de perceptie/aanname hebben dat mensen met een gedeeltelijke arbeidsbeperking een hoog ziekteverzuimrisico vormen en dat deze risico inschatting werkgevers ervan weerhoudt om hen aan te nemen.

- In hoeverre roept de no-riskpolis vragen bij u op? Welke vragen?
- Uit onderzoek blijkt dat veel mensen met een arbeidsbeperking niet weten dat ze recht hebben op de no-riskpolis. Hoe komt dat volgens u?
- Hoe kan een grotere groep mensen dan nu worden bereikt met informatie over de no-riskpolis? Wat zijn dan goede kanalen om in te zetten en wat moet er worden verteld? Daar willen we graag met u over brainstormen.
- Aan de hand van een scenario: Stelt u zich voor: het gaat om Geert, een man 46 jaar. Hij was teamleider in de petrochemische industrie. Door een aandoening is hij voor 50% in de WIA terecht gekomen. Geert wil graag weer aan het werk en is op zoek naar een nieuwe baan. Hij heeft niet gehoord van de no-riskpolis. Of: is aan het werk op een tijdelijk contract maar weet niet of dat wordt verlengd.
- Hoe zou Geert op de hoogte gebracht kunnen worden van de no-riskpolis: wie of wat kan hem het beste bereiken? En met wat voor informatie over de no-riskpolis?
- Spontaan: Via welke kanalen kunnen ze mensen zoals u het beste bereiken? Wat moeten ze dan inzetten?
- Geholpen: Vindt u <kanaal> een geschikt kanaal? Waarom wel, waarom niet?
- Spontaan: Van welke organisatie of afzender moet deze informatie komen? Waarom deze organisatie of afzender?
- Geholpen: Vindt u <organisatie/afzender> een geschikte afzender? Waarom wel, waarom niet?
- En wat zou u belangrijk vinden om te weten over de no-rispolis?
- Spontaan: Wat zou u aan andere mensen met een arbeidsbeperking willen vertellen over de no-riskpolis? Wat moeten mensen weten?
  - wanneer/op welk moment moet je mensen over de no-riskpolis informeren?
  - wat moet hen dan vooral worden verteld over de no-riskpolis? En wat niet?
  - op welke manier kun je hen positief over de no-riskpolis laten denken?
  - welke toonzetting is van belang?
- Werkgevers
  - op welke manier kun je werkgevers positief over de no-riskpolis laten denken?
  - welke toonzetting is daarbij van belang?
- Wat moeten ze beslist niet doen, wanneer slaan ze de plank mis met informatie over de no-riskpolis?

F. Tot slot (10 minuten)

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

Dank voor de medewerking.

CHECKLIST NO-RISKPOLIS, VERSIE 35 - 80
DATUM 5 NOVEMBER 2020

A. Introductie en kennismaking (15 minuten)

- Welkom heten bij Kantar
- Opdrachtgever: ministerie van SZW
- Thema: 'werken met een arbeidsbeperking'.
- Spelregels:
  - Het gaat om meningen, dat betekent dat er geen goede of foute antwoorden zijn. Verzoek om vrijuit te spreken.
  - Verzoek om mobiele telefoons uit te zetten.
  - Opname, meekijken en anonimiteitwaarborg.
- We beginnen met voorstelronde: naam, leeftijd, woonplaats, gezinssituatie

B. Context: het leven nu en toekomstperspectief (10 minuten)

We willen graag weten hoe uw leven er nu uitziet.

- Wat zijn op dit moment uw bezigheden? *INT: betaald werk, maatschappelijk actief, vrijwilligerswerk, mantelzorg, oppassen, etc..*
- Hoeveel tijd besteedt u aan dit soort bezigheden?
- Hoe arbeidsgeschikt bent u op dit moment voor uw gevoel? Hoeveel uur kunt u werken? Wat voor een soort werk kunt u aan?
- Komt het arbeidsongeschiktheidspercentage en/of de eventuele urenbeperking die UWV in de tijd heeft vastgesteld overeen met uw eigen inschatting?
- Wat verwacht u voor de toekomst: blijft dit zo, zal het verbeteren, verslechteren?

C. Arbeidsmarktgedrag (20 minuten)

- Wat is er na de beslissing van het UWV gebeurd? Kon u bij uw oude werkgever blijven werken? Zo ja, is uw contract toen aangepast? Of moest u op zoek naar (ander) werk?

INT: voor degenen met (nieuwe) werkgever/werk:

- Hoe heeft u uw nieuwe baan gevonden?
- Hoe lang heeft u gezocht?
- Wie of wat zijn belangrijke informatiekanalen voor u geweest bij het zoeken naar werk?
- In hoeverre speelde uw directe omgeving een rol in uw zoektocht naar werk, bijvoorbeeld partner, familie, anderen?
- En welke rol was er weggelegd voor UWV/andere organisatie (belangenorganisatie, ….)
- En hoe was de opstelling van werkgevers, hoe reageerden zij op uw sollicitaties? Wat voor ervaringen heeft u daarmee?
- Heeft u bij uw sollicitatie verteld dat u een WIA keuring heeft gehad? Wat was de reactie?
- Krijgt uw werkgever ondersteuning voor uw contract/werk vanuit een instantie? INT: bijv. no risk polis, werkplekaanpassing

E. De no-riskpolis (35 minuten)

Er zijn regelingen die werkgevers ondersteunen, zodat zij makkelijker iemand aannemen met een arbeidsbeperking.

- Kent u regelingen die het makkelijker maken voor een werkgever om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen? Zo ja, welke zijn dat dan?
- Heeft iemand van u wel eens gehoord van de no-riskpolis? En heeft u enig idee wat deze inhoudt?
- Indien deels bekend: Hoe, op welke manier heeft u gehoord van de no-riskpolis? Hoe bent u dat te weten gekomen?
- *INT.: indien niet bekend geef korte uitleg: De no-riskpolis geeft werkgevers een compensatie voor de directe kosten van loondoorbetaling bij ziekte als de werknemer ziek wordt. Voor een deel van de no-riskpolissen*

geldt dat de werkgever gecompenseerd wordt als de werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding ziek wordt, een ander deel van de no-riskpolissen geldt permanent.

- Waarom heeft men denkt u de no-riskpolis in het leven geroepen, wat is het doel ervan? INT: licht toe: Doel ervan is om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Dit vanuit de veronderstelling dat werkgevers de perceptie/aanname hebben dat mensen met een gedeeltelijke arbeidsbeperking een hoog ziekteverzuimrisico vormen en dat deze risico inschatting werkgevers ervan weerhoudt om hen aan te nemen.
- In hoeverre roept de no-riskpolis vragen bij u op? Welke vragen?
- Uit onderzoek blijkt dat veel mensen met een arbeidsbeperking niet weten dat ze recht hebben op de no-riskpolis. Hoe komt dat volgens u?
- Hoe kan een grotere groep mensen dan nu worden bereikt met informatie over de no-riskpolis? Wat zijn dan goede kanalen om in te zetten en wat moet er worden verteld? Daar willen we graag met u over brainstormen.
- Aan de hand van een scenario: Stelt u zich voor: het gaat om Geert, een man 46 jaar. Hij was teamleider in de petrochemische industrie. Door een aandoening is hij voor 50% in de WIA terecht gekomen. Geert wil graag weer aan het werk en is op zoek naar een nieuwe baan. Hij heeft niet gehoord van de no-riskpolis. Of: is aan het werk op een tijdelijk contract, maar weet niet of het wordt verlengd
- Hoe zou Geert op de hoogte gebracht kunnen worden van de no-riskpolis: wie of wat kan hem het beste bereiken? En met wat voor informatie over de no-riskpolis?

- Spontaan: Via welke kanalen kunnen ze mensen zoals u het beste bereiken? Wat moeten ze dan inzetten?
- Geholpen: Vindt u <kanaal> een geschikt kanaal? Waarom wel, waarom niet?
- Spontaan: Van welke organisatie of afzender moet deze informatie komen? Waarom deze organisatie of afzender?
- En wat zou u belangrijk vinden om te weten over de no-rispolis?
- Spontaan: Wat zou u aan andere mensen met een arbeidsbeperking willen vertellen over de no-riskpolis? Wat moeten mensen weten?
  - wanneer/op welk moment moet je mensen over de no-riskpolis informeren?
  - wat moet hen dan vooral worden verteld over de no-riskpolis? En wat niet?
  - op welke manier kun je hen positief over de no-riskpolis laten denken?
  - welke toonzetting is van belang?

- *Werkgevers*
  - op welke manier kun je werkgevers positief over de no-riskpolis laten denken?
  - welke toonzetting is daarbij van belang?
- Wat moeten ze beslist niet doen, wanneer slaan ze de plank mis?

F. Tot slot (10 minuten)

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

Dank voor de medewerking.

Bijlage 3 Respondentoverzicht

Respondentoverzicht

5 november 2020, WGA 35-80

#	Voornaam	Leeftijd	hoogst gevolgde opleiding	werkzaam
1	vrouw	33	MBO Niveau 3	9 tot 13 uur pw
2	vrouw	56	MAVO/ MBO	Nee
3	man	55	HBO	Nee
4	vrouw	33	Mbo	Nee

5 november 2020, 35-minners

#	Voornaam	leeftijd	hoogst gevolgde opleiding	werkzaam
1	man	55	VWO en vervolg opleidingen	fulltime (=36 uur)
2	man	58	Middelbaar	12 uur pw
3	man	59	Mavo	20 uur plus
4	vrouw	49	MBO	20 uur pw
5	vrouw	57	HBO	30 uur pw