

Het vergroten van de bekendheid van de no-riskpolis onder verschillende doelgroepen Deelrapport 4 van 4: jongeren met scholingsbelemmeringen

*Kwalitatief onderzoek onder jongeren met scholingsbelemmeringen en
belangenbehartigers ten behoeve van het ministerie van Sociale Zaken en
Werkaeleaanheid*

Judith ter Berg, Yolanda Schothorst

244407862| februari 2021

Inhoud

	Managementsamenvatting	1
	Inleiding	5
1	Context	8
1.1	De belangenorganisaties en de klantmanagers	8
1.2	Het leven van de jongeren met scholingsbelemmeringen en hun positie op de arbeidsmarkt	8
1.3	Kennis van steun en regelingen	10
2	Bekendheid no-risk polis	12
2.1	Bekendheid met en belang van de no-riskpolis	12
2.2	Vragen rondom de no-riskpolis	14
3	Communicatie no-risk polis	15
3.1	Communicatie richting jongeren met scholingsbelemmeringen	15
3.2	Communicatie richting werkgevers	19
	Bijlagen	20
Bijlage 1	Onderzoeksverantwoording	21
Bijlage 2	Gehanteerde gespreksleidraden	23

Managementsamenvatting

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

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

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

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

Dit rapport geeft de inzichten weer van de doelgroep jongeren met scholingsbelemmeringen; deze jongeren kunnen op twee manieren aanspraak maken op de no-riskpolis: via de no-riskverklaring of – als zij onder de banenafpraak vallen – via die route. Er is in dit kader gesproken met jongeren met een no-riskverklaring (door middel van een groepsinterview), met belangenbehartigers van jongeren met scholingsbelemmeringen in het algemeen en met klantmanagers die jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak begeleiden.

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 groep jongeren met scholingsbelemmeringen in het algemeen.

In het navolgende rapport zijn de bevindingen van de doelgroep jongeren met scholingsbelemmeringen in detail terug te lezen, hieronder staan de belangrijkste conclusies geformuleerd.

Conclusies

- Jongeren met een no-riskverklaring in dit onderzoek zijn over het algemeen hogeropgeleid (MBO3, 4 en hoger). Ze kampen met een fysieke of psychische aandoening die tijdens hun schoolloopbaan voor belemmeringen en vertragingen heeft gezorgd. Over het algemeen willen ze volwaardig participeren op de arbeidsmarkt. Wel wensen ze dat er vanuit de werkgever aandacht en begrip is voor de eventuele beperkingen als gevolg van hun aandoening. In die zin zijn ze bij sollicitaties ook

open over hun (deels zichtbare) beperkingen. Het ontbreekt hen volgens belangenbehartigers wel vaak aan zelfvertrouwen en ze zijn onzeker over wat ze precies aankunnen.

- De jongeren begeven zich meestal zelfstandig op de arbeidsmarkt. Ze zoeken naar banen via de gebruikelijke kanalen: internet, LinkedIn, eigen netwerk, vacaturesites, uitzendbureaus, activiteiten op de opleiding. Soms is er ondersteuning geweest van het UWV of de gemeente.
- De jongeren met een no-riskverklaring hebben tot nu toe weinig slechte ervaringen met werkgevers, mede omdat ze zelf ook keuzes vooraf maken. Het idee dat werkgevers de indruk hebben dat zij eerder ziek uitvallen, leeft niet bij hen. Volgens de belangenbehartigers spelen er zeker wel vooroordelen bij werkgevers. Werkgevers vinden het vaak lastig om jongeren met een beperking in te passen in de bestaande bedrijfsstructuur en bedrijfscultuur. Ook hebben werkgevers volgens hen angst voor de tijd die zij aan begeleiding kwijt zijn.
- De jongeren die in het doelgroepregister banenafpraak zijn opgenomen, verkeren volgens de klantmanagers in een andere situatie. Er speelt bij hen vaak meervoudige problematiek, ze zijn deels stuurloos en zoekend en hebben niet altijd reële verwachtingen ten aanzien van hun arbeidsvermogen. Aan het werk gaan betekent ook een nieuwe fase in hun leven waarin ze moeten leren met nieuwe verantwoordelijkheden (als werknemer en collega) om te gaan. Voor deze veelal laag- of onvolledige opgeleide jongeren is begeleiding naar de arbeidsmarkt toe volgens de klantmanagers noodzakelijk. Zij worden veelal in contact gebracht met werkgevers die open staan voor deze groep jongeren en daar ook ervaring mee hebben.
- De (hogeropgeleide) jongeren met een no-riskverklaring weten globaal wat er aan maatregelen is om het werkgevers makkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Ze weten echter niet echt wat de maatregelen inhouden. De belangenbehartigers geven aan dat ze de jongeren vooral proberen te ondersteunen en weerbaar willen maken. Kennis over de maatregelen bestemd voor werkgevers staat daarbij in hun organisatie niet voorop. De klantmanagers en hun collega's hebben uit hoofde van hun functie een goed overzicht van alle voor de werkgever bestemde regelingen. Volgens de klantmanagers speelt de angst voor ziekte-uitval bij de werkgevers geen grote rol, werkgevers verwachten niet dat dit speelt in deze leeftijdsgroep. Mochten nieuwe werkgevers in hun netwerk daar toch angst voor hebben, dan brengen de klantmanagers de no-riskpolis expliciet onder de aandacht.

Communicatie over de no-riskpolis

- De no-riskpolis roept bij jongeren met scholingsbelemmeringen de volgende (vooral praktische) vragen op: over het doel, wat de waarde ervan is, wanneer en hoe je ervoor in aanmerking komt, hoe lang deze geldig is.
- De jongeren met een no-riskverklaring zijn niet tijdens hun opleiding gewezen op de no-riskpolis, maar pas na contact met het UWV, een WSP of een bekende werkzaam bij het UWV bekend geraakt met de no-riskpolis. Ze weten ook niet in hoeverre andere jongeren met een chronische aandoening of beperking deze kennis hebben, simpelweg ook omdat ze weinig jongeren in deze situatie kennen. Hun kennis over de werking van de no-riskpolis is redelijk, ze weten globaal dat de no-riskpolis inhoudt dat het loon (door het UWV) wordt doorbetaald als ze ziek worden. Maar ze zien het vooral als een verzekering voor de werkgever, de polis staat voor hen op grote afstand mede doordat ze naar eigen zeggen er geen 'bewijs van in handen hebben'. In die zin vinden ze het eerder een verzekering voor de werkgever dan voor henzelf. Ze onderkennen dat het een stimulans kan zijn voor de werkgever om jongeren zoals zij aan te nemen, maar tot nu toe hebben ze daar weinig van gemerkt.

- De belangenbehartigers merken in hun praktijk dat het onduidelijk is welke jongeren wel en welke niet in aanmerking komen voor de no-riskpolis. Jongeren hebben ook met studiefinanciering te maken en lijken op regelingengebied door de bomen het bos niet meer te zien. En veel jongeren waar zij contact mee hebben, weten niet dat zij op grond van beperkingen tijdens de studie als gevolg van hun aandoening een no-riskverklaring kunnen aanvragen. Volgens hen is de no-riskpolis ook slecht bekend bij onderwijsprofessionals, die focussen vooral op het wegnemen van belemmeringen tijdens de opleiding. De jongeren zelf staan volgens hen ambivalent ten opzichte van de no-riskpolis: ze willen deels geen stempel hebben en geven bijvoorbeeld bewust niet aan dat ze een beperking hebben omdat ze denken dat ze daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt verkleinen. Maar ze zijn ook blij met de stimulans die van de no-riskpolis uitgaat. Op die manier kunnen zij zonder financiële risico's aan een werkgever bewijzen dat ze een aanwinst voor het bedrijf zijn.
- De klantmanagers bespreken de no-riskpolis altijd met de jongeren, geven veel voorlichting op scholen over de verschillende maatregelen en betrekken ook de ouders hierin. Volgens hen hebben de jongeren in het doelgroepregister banenafpraak zelf weinig belangstelling voor de no-riskpolis, de jongeren hierover informeren is daarom volgens de klantmanagers lastig. Ze vinden het ook niet echt belangrijk dat deze jongeren zelf weten dat er een no-riskpolis voor hen geldt.
- Ouders van jongeren in het doelgroepregister banenafpraak als aparte doelgroep voorlichten over de no-riskpolis wordt door een van de klantmanagers onwenselijk gevonden. Het is volgens klantmanagers vooral van belang dat scholen (praktijkonderwijs, MBO-basis) goed op de hoogte zijn en dat deze het gesprek aangaan met ouders en jongeren. Belangenbehartigers van hogeropgeleide jongeren vinden het wel relevant om ouders als aparte groep mee te nemen in voorlichting.
- Gesuggereerd wordt om voor ouders een platform te ontwikkelen waar zij verhalen kunnen delen en waar ze informatie vinden hoe ze de scholingsbelemmeringen van hun kinderen weg kunnen werken.
- Duidelijk is dat de jongeren met een no-riskverklaring verwachten op de hoogte te worden gesteld en niet dat ze zelf op zoek moeten hoeven gaan naar de informatie in een periode van hun leven waarin toch al zo veel op ze afkomt.
- De informatie moet ook vindbaar zijn voor jongeren met scholingsbelemmeringen tijdens hun hun opleiding en als zij de overgang van opleiding naar werk maken.
- Belangenbehartigers en klantmanagers benadrukken verder **de noodzaak van het herhalen** van de informatie.
- De volgende intermediairs kunnen worden ingezet om jongeren met scholingsbelemmeringen te bereiken:
 - opleidingen (decaan, studiebegeleider, mentor, etc);
 - stagebureaus;
 - studieverenigingen;
 - belangenorganisaties;
 - patiëntenverenigingen;
 - behandelaars, zorgverleners;
 - reïntegratiebureaus;
 - influencers;
 - social media (Facebook, Instagram, Tiktok, etc).
- Als afzender van de informatie zijn volgens de deelnemers aan het onderzoek het meest passend:

- de overheid/ 'iets landelijks';
- UWV/Werkbedrijf;
- DUO;
- Studielink;
- gemeente.
- Jongeren met een no-riskverklaring vinden het een goed idee dat een studiedecaan, begeleider of mentor het bestaan van de no-riskpolis bespreekt op het moment dat je faciliteiten voor je studie aanvraagt, omdat het hebben van de no-riskpolis ook handig kan zijn bij een stage en bij eventuele bijbaantjes.
- De klantmanagers wijzen ook op een mogelijke rol van de zorgverleners en behandelaars van de jongere met scholingsbelemmeringen. Zij hebben het idee dat hun kennis niet altijd voldoende is, terwijl jongeren wel veel met deze professionals in aanraking komen.
- De deelnemers aan dit onderzoek zijn unaniem van mening dat informatie over de no-riskpolis op een toegankelijke manier en positieve manier moet worden aangeboden en dat deze praktisch en bruikbaar moet zijn:
 - op een positieve manier brengen, laten zien dat het een steuntje in de rug is, welke voordelen geeft het, niet pamperend of betuttelend, maar met respect voor de jongere, de jongere serieus nemen;
 - niet te moeilijke taal, Jip en Janneke taal, korte zinnen, niet spreken van 'progressie' maar van 'voortgang', geen Engelse termen;
 - visueel aantrekkelijk maken, leuk filmpje, leuke rapper inzetten, infographic maken, ook leesbaar maken voor gebruik smartphone;
 - website met meer informatie, test om te achterhalen waar je recht op hebt, contactformulier waar mee vragen gesteld kunnen worden, direct link kunnen aanklikken naar aanvraagformulier, simpel aanvraagformulier.
- Mogelijk positief voorbeeld is een website in het MBO die recent door het ministerie van OCW is ontwikkeld met een overzicht van alle regelingen bestemd voor jongeren met een beperking.
- Tot slot wordt opgemerkt door een belangenbehartiger dat de naam van de no-riskpolis weinig uitnodigend is voor jongeren. Een polis is een verzekering en 'no-risk' klinkt negatief. Verder moet rekening worden gehouden met de omstandigheid dat jongeren met scholingsbelemmeringen snel afhaken als dingen te ingewikkeld overkomen, zoals een te lang aanvraagformulier met te veel ingewikkelde termen.

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 banenafpraak (garantiebanen) of beschut werk;
- jongeren met scholingsbelemmeringen;
- werkgevers in het MKB.

In het voorliggende rapport gaan we in op de resultaten ten aanzien van de groep jongeren met scholingsbelemmeringen. Er zijn twee groepen jongeren met scholingsbelemmeringen te onderscheiden, namelijk jongeren die tijdens hun studie scholingsbelemmeringen hebben ondervonden en (1) vallen onder het doelgroepregister banenafpraak en (2) zij die niet vallen onder het doelgroepregister banenafpraak en een no-riskverklaring kunnen aanvragen bij UWV. De eerste groep jongeren duiden we aan als 'jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak' en de tweede groep jongeren duiden we aan als 'jongeren met een no-riskverklaring'. Waar beide groepen jongeren wordt bedoeld, wordt gesproken van 'jongeren met scholingsbelemmeringen'.

In het onderzoek is niet gesproken met de jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak zelf, maar met klantmanagers die zich bezig houden met het begeleiden van jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak. Er is wel gesproken met jongeren met een no-riskverklaring middels een groepsinterview. Daarnaast is gesproken met belangenbehartigers van beide groepen jongeren met scholingsbelemmeringen.

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 naar jongeren met scholingsbelemmeringen in het algemeen. Wel geven ze een beeld van de opvattingen die leven over dit onderwerp. Ter illustratie zijn citaten opgenomen in het rapport. Bij de citaten is aangeven van wie ze afkomstig zijn: J = jongere met no-riskverklaring, B = belangenbehartiger van jongeren met scholingsbelemmeringen en K = klantmanager van jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak.

1 Context

We starten dit hoofdstuk met een korte beschrijving van de activiteiten van de belangenorganisaties en de klantmanagers. In de individuele gesprekken met hen en in het groepsinterview met de jongeren die een no-riskverklaring hebben zijn we ingegaan op de dagelijkse situatie van jongeren met scholingsbelemmeringen. Er is aandacht besteed aan de dagelijkse bezigheden van deze jongeren, hun ervaringen, mogelijkheden en belemmeringen op de arbeidsmarkt, kennis van steun en regelingen. Vanuit deze achtergronden gaan we in op het eigenlijke onderwerp van het onderzoek, de no-riskpolis.

1.1 De belangenorganisaties en de klantmanagers

Er is gesproken met vertegenwoordigers van drie belangenorganisaties: Emma@Work, YoungPit en Cinop. Zij richten zich alle drie op jongeren met beperkingen, maar wel vanuit een verschillend perspectief:

- Emma@Work heeft als missie om jongeren van 15 – 30 jaar die opgroeien met een chronische aandoening te begeleiden naar een goede plek op de arbeidsmarkt. De organisatie begeleidt jongeren die zelfstandig kunnen werken, op minimaal MBO3-niveau.
- Stichting Youngpit is er voor en door jongeren met een chronische beperking; zij bieden op allerlei terreinen, waaronder de arbeidsmarkt, hulp en doen de belangenbehartiging voor deze groep jongeren. De stichting richt zich op jongeren die de eigen regie kunnen voeren.
- Cinop is een expertisecentrum dat hogescholen en universiteiten (en in mindere mate MBO) ondersteunt bij het mogelijk maken van inclusief onderwijs.

Deze belangenorganisaties maken zich ook hard voor jongeren met een chronische aandoening die geen recht hebben op maatregelen zoals werkplekaanpassingen, loonkostensubsidies, ondersteuning door een jobcoach van de gemeente of de no-riskpolis.

De twee gemeentelijke klantmanagers die aan het onderzoek hebben deelgenomen, hebben ervaring met de bemiddeling en begeleiding van jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak. Het betreft jongeren die vanuit het praktijkonderwijs of zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betreden. De leeftijd van de te begeleiden jongeren varieert van 17 tot en met 24 jaar. De klantmanagers bezien samen met die jongeren wat op dit moment in hun leven nodig is: een uitkering, werk, andere activiteiten?

1.2 Het leven van de jongeren met scholingsbelemmeringen en hun positie op de arbeidsmarkt

In deze paragraaf komt aan de orde hoe jongeren op zoek gaan naar werk, wat ze daar in tegenkomen en hoe ze aankijken tegen hun positie op de arbeidsmarkt

Jongeren met een no-riskverklaring

De jongeren met een no-riskverklaring die hebben deelgenomen aan dit onderzoek volgen of volgden over het algemeen een opleiding op HBO of WO niveau; twee van hen zijn nu werkzaam. Ze zijn al langer (soms al van jongs af aan) bekend met hun aandoening. Hun (fysieke of psychische) beperking heeft tijdens de opleiding en/of stage voor vertraging van de studie of aanpassing van het opleidingsniveau gezorgd. De jongeren hebben tijdens hun studie steun gehad van hun studiebegeleider, decaan, studieadviseur of

examencommissie. Bijvoorbeeld door het toekennen van meer tijd voor de studie, het geven van meer tijd voor het maken van een tentamen of het zoeken naar een deeltijd stageplek. Vier van de vijf jongeren schatten in dat ze als gevolg van hun beperking niet fulltime kunnen werken. Wat ze delen is dat ze op basis van hun beperking niet willen worden afgekeurd, ze willen graag (volwaardig) meedoen op de arbeidsmarkt.

“Dat vind ik heel herkenbaar, ik wil ook niet worden afgekeurd.” (J)

Bij de zoektocht naar werk of stage maken de jongeren gebruik van het eigen netwerk, LinkedIn, docenten, vacaturesites, uitzendbureaus en de bedrijvenmarkt die op hun opleiding wordt georganiseerd. Daarnaast geven de jongeren aan dat de jobcoach van het UWV heeft geholpen bij de overgang van school naar werk. Ze noemen de gemeente, een werkgeversservicepunt en het UWV als organisaties die zich voor hen kunnen inzetten. Daarnaast gaan ze ten rade bij hun ouders of docenten.

De jongeren geven aan dat zij richting werkgevers over het algemeen open zijn over hun aandoening; hun aandoening is bijvoorbeeld zichtbaar (rolstoel) of ze hebben ervaren dat ze goede afspraken moeten maken om in het werk mee te kunnen draaien. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om in een lager werktempo te werken of de werktijd naar eigen inzicht in te kunnen delen. Want de impact van hun aandoening op hun werkbelasting is niet altijd voor werkgevers direct zichtbaar. Ook is het in hun ogen niet zinvol om op banen te solliciteren waar de impact van de aandoening te groot is; bijvoorbeeld een stageplek waar je veel onderweg moet zijn is niet handig als je in een rolstoel zit. Met andere woorden: ze maken keuzes in wat ze wel en niet aankunnen en door open te zijn over hun aandoening willen ze voorkomen dat er te hoge eisen aan ze worden gesteld. De reacties van werkgevers op hun sollicitatie zijn soms terughoudend, maar over het algemeen zijn de ervaringen van deze jongeren wel positief. Mogelijk heeft dat ook te maken met de keuzes die de jongeren zelf al op voorhand maken.

“Je vertelt gewoon waar je last van hebt. En dan komt het wel goed. Ze hebben niet door dat het meer impact heeft dan ze denken tijdens het werk.” (J)

Belangenorganisaties over jongeren met scholingsbelemmeringen

Volgens de belangenorganisaties is de manier waarop jongeren met scholingsbelemmeringen hun weg moeten vinden op de arbeidsmarkt afhankelijk van veel factoren. Enerzijds speelt het opleidingsniveau van de jongeren en de mate waarin ze eigen regie kunnen nemen een rol. Maar het ontbreekt de jongeren met scholingsbelemmeringen soms ook aan zelfvertrouwen, ze vragen zich af of werkgevers wel op hen zitten te wachten. Hun beperking heeft er soms ook toe geleid dat de jongeren bepaalde vaardigheden missen en dat maakt hen onzeker in het sollicitatieproces.

De belangenorganisaties hebben een wat negatiever beeld van werkgevers dan de jongeren met een no-riskverklaring. In eerste instantie reageren werkgevers volgens hen soms wel enthousiast op een jongere met beperkingen. Maar vervolgens komen ze met mitsen en maren. Dan blijkt dat werkgevers angst kunnen hebben voor ziektekosten, voor uitval, voor het terugkomen van een aandoening of de grilligheid van de aandoening. Ook zien zij dat werkgevers het soms lastig vinden om jongeren met beperkingen in te passen in de bestaande structuren of de bedrijfscultuur en om oplossingen te bedenken voor problemen waar deze jongeren tegen aanlopen. Ook speelt dat werkgevers onbekend zijn met deze groep jongeren en bang zijn dat ze veel tijd kwijt zijn aan de begeleiding van deze jongeren. Dat maakt dat werkgevers een voorkeur

hebben voor gezonde jongeren. Dit beeld speelt jongeren volgens de belangenorganisaties parten bij het zoeken naar een baan, maar ook bij het zoeken naar een stageplek.

“We werken hier zo hard en laten zien dat we allemaal kunnen overwerken, dan tel je pas mee. Tja, daar past een zieke jongere niet in.” (B)

“Deze jongeren zijn niet welkom zodra er extra begeleiding moet worden geregeld of werkuren moeten worden ingekort.” (B)

Klantmanagers over jongeren uit het doelgroepregister banenafspraken

De twee klantmanagers geven aan dat de jongeren uit het doelgroepregister banenafspraken vaak net van school komen of hun opleiding voortijdig hebben afgebroken. Het opleidingsniveau van deze jongeren is laag en vaak hebben zij in hun leven met meervoudige problematiek te maken. Sommige jongeren weten heel goed wat ze willen, maar een flink deel is nogal stuurloos of heeft irreële verwachtingen van hun arbeidsvermogen. Deze jongeren komen in een nieuwe fase in hun leven terecht en lopen daarbij tegen diverse problemen aan, zoals het moeten nakomen van afspraken, het niet hebben van een werkritme, onbekendheid met de waarden en normen op de werkvloer en het moeten omgaan met mensen die over het algemeen ouder zijn dan zijzelf. De klantmanagers geven aan dat jongeren uit het doelgroepregister banenafspraken hun eigen mogelijkheden vaak overschatten, slecht met conflictsituaties kunnen omgaan en de benodigde werknemersvaardigheden missen.

“Dan hebben zij het over kassamedewerker en ik over vakkenvuller. Dat is een vorm van overschatting.” (K)

“Bijvoorbeeld hun huisdier is ziek en moet naar de dierenarts, dan gaan ze weg van het werk zonder dit te melden. Als er thuis wat speelt dan geven ze daar prioriteit aan.” (K)

De klantmanagers hebben een netwerk met werkgevers die over het algemeen open staan voor deze groep jongeren en bereid zijn om hen een kans te geven. Als jongeren wensen ten aanzien van werkzaamheden hebben die niet binnen dit netwerk vervuld kunnen worden, dan gaan klantmanagers op zoek naar een mogelijk passende werkgever en leggen ze nieuwe contacten. Belangrijk is dat de jongeren die zij begeleiden in het doelgroepregister staan en dat zij als begeleider vanuit de gemeente de werkgever kunnen vertellen dat er daarom allerlei subsidiemogelijkheden zijn. Ook vanuit de stage die jongeren in het praktijkonderwijs lopen, worden contacten met of door werkgevers gelegd en kan blijken dat er wel interesse is om de jongere in dienst te nemen. Volgens de klantmanagers zijn de werkgevers die bereid zijn om deze jongeren in dienst te nemen niet bang voor extra ziekteverzuim. Dat speelt volgens de werkgevers in deze leeftijdsgroep nog niet. Wel onderschatten werkgevers soms de begeleiding die deze jongeren nodig hebben. De klantmanagers stellen eveneens dat niet iedere werkgever geschikt is om bepaalde doelgroepen in dienst te nemen.

1.3 Kennis van steun en regelingen

In deze paragraaf komt aan de orde in welke mate jongeren met scholingsbelemmeringen en de mensen om hen heen op de hoogte zijn van de verschillende maatregelen die het voor werkgevers gemakkelijker maken om jongeren met scholingsbelemmeringen in dienst te nemen. Want wat maakt het voor een werkgever gemakkelijk om deze jongeren aan te nemen, wat trekt hen over de streep?

Jongeren met een no-riskverklaring

In het groepsinterview benoemen de jongeren met een no-riskverklaring verschillende regelingen, namelijk de loonkostensubsidie, UWV-regelingen, beschut werken, de no-riskpolis en de Wajong-uitkering. Ze brengen het allemaal zonder veel uitleg naar voren, ze weten dat het bestaat maar hebben er verder weinig ervaring mee. Zoals eerder door hen aangegeven verwachten zij meer baat te hebben van het zelf open zijn over hun aandoening zodat werkgevers weten waar ze aan beginnen en begrip hebben voor hun situatie.

Belangenorganisaties voor jongeren met scholingsbelemmeringen

De belangenorganisaties geven aan dat zij jongeren met scholingsbelemmeringen zo goed mogelijk voorbereiden op de arbeidsmarkt en zorgen voor een goede match tussen de jongere en de werkgever. Zij maken de jongeren bijvoorbeeld wegwijs in de gang van zaken bij sollicitaties, ze begeleiden ze tijdens de inwerkperiode. En zij ondersteunen de jongeren in hoe ze hun aandoening ter sprake kunnen brengen en hoe ze hun grenzen kunnen aangeven en bewaken. Zij fungeren ook als aanspreekpunt voor de werkgever en bieden hulp bij het vergroten van het interne draagvlak voor deze werknemers. Want het is ook belangrijk om werkgevers te informeren over de talenten van deze jongeren. Verder geven de geïnterviewden van de belangenorganisaties aan dat werkgevers vaak niet op de hoogte zijn van de mogelijkheden voor werkplekaanpassingen.

Klantmanagers van jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak

Volgens de klantmanagers zien werkgevers het enerzijds als hun sociale opdracht om deze jongeren een plek te bieden op de arbeidsmarkt. Maar daarnaast speelt zeker een rol dat de arbeidskosten laag zijn voor deze jongeren als er gebruik wordt gemaakt van de loonkostensubsidie.

“Dan heb je een jongere die echt wel wat klussen kan doen voor een habbekrats.” (K)

De klantmanagers geven aan dat zij goed op de hoogte zijn van de verschillende maatregelen. Die maatregelen staan bijvoorbeeld samengevat op factsheets die binnen de organisatie worden verspreid of er wordt gewerkt met een instrumentenkoffer. De klantmanagers brengen de verschillende maatregelen – mochten die nog niet bij een werkgever bekend zijn - ook zeker actief onder de aandacht van de werkgever. De loonkostensubsidie in de eerste zes maanden is daarbij voor de werkgever de meest interessante optie en vanuit daar proberende klantmanagers voor jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak een vast contract te bemachtigen. Met werkplekaanpassingen hebben deze klantmanagers weinig ervaring, dat speelt niet in hun doelgroep. De begeleiding door een jobcoach kan het voor een werkgever wel gemakkelijker maken om deze jongeren aan te nemen. De informatie over de no-riskpolis komt pas aan bod als er over de loonkostensubsidie is gesproken.

“Als er dan nog twijfels zijn dan begin ik over de no-riskpolis.” (K)

2 Bekendheid no-risk polis

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 jongeren met scholingsbelemmeringen 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 voor jongeren met scholingsbelemmeringen.

2.1 Bekendheid met en belang van de no-riskpolis

Jongeren met een no-riskverklaring

Vier van de vijf geïnterviewde jongeren met een no-riskverklaring weten dat zij een no-riskverklaring hebben. De vijfde jongere meent echter dat de no-riskverklaring voor haar niet van toepassing is. De jongeren zijn met de no-riskverklaring in aanraking gekomen nadat hun Wajong aanvraag was afgewezen, er een urenbeperking bij hen is vastgesteld, het WSP hen er op wees bij een sollicitatie bij een overheidsorganisatie en via een bekende die bij het UWV werkte. Eén jongere geeft aan dat het ooit wel eens aan de orde is geweest in een gesprek met de studiebegeleider, maar de overige jongeren zijn er tijdens school of studie niet op gewezen dat dit instrument wellicht voor hen van toepassing was. Zij kwamen er mee in aanraking toen ze contact kregen met het UWV in verband met een keuring of actief op zoek gingen naar werk. In die periode van hun leven speelt er veel, ze komen dan met allerlei regelingen in aanraking en hebben geen goed beeld van de betekenis ervan. Ze weten ook niet in hoeverre andere jongeren met een chronische aandoening of beperking deze kennis hebben, simpelweg ook omdat ze weinig jongeren in deze situatie kennen.

De jongeren hebben (inmiddels) redelijk wat kennis over de no-riskpolis. Ze weten globaal dat de no-riskpolis inhoudt dat het loon (door het UWV) wordt doorbetaald als ze ziek worden. In die zin vinden ze het eerder een verzekering voor de werkgever dan voor henzelf. De jongeren zeggen dat je zelf geen tastbaar bewijsstuk in handen hebt met een no-riskverklaring (geen pasje zoals bijvoorbeeld bij zorgverzekering) en dat dit maakt dat de no-riskpolis voor hen op afstand staat. Een aantal van de jongeren denkt echter wel dat de no-riskpolis voor de werkgever een stimulans kan zijn om jongeren met een beperking aan te nemen omdat werkgevers mogelijk het vooroordeel hebben dat jongeren met een beperking vaker ziek zijn. Maar de geïnterviewde jongeren die nu werken hebben er bij hun sollicitatie weinig van gemerkt, de no-riskpolis kwam pas aan de orde toen ze aangenomen waren.

Belangenorganisaties over jongeren met scholingsbelemmeringen

Volgens de belangenorganisaties kan de no-riskpolis werkgevers over de streep trekken om jongeren met scholingsbelemmeringen aan te nemen. Maar veel jongeren waar zij contact mee hebben, weten niet dat zij op grond van beperkingen tijdens de studie als gevolg van hun aandoening een no-riskverklaring kunnen aanvragen. Niet alle jongeren waar zij zich hard voor maken, komen in aanmerking voor de no-riskpolis. Bijvoorbeeld jongeren met MS komen volgens een van de gesprekspartners nergens voor in aanmerking, deze (hogeropgeleide) jongeren zijn over het algemeen ook niet bijstandsgerechtigd. Volgens deze gesprekspartner zegt UWV tegen deze jongeren dat ze het eerst maar moeten proberen bij een bedrijf, niet

vooraf moeten vertellen dat ze ziek zijn. Met andere woorden: de jongere gaat volgens een belangenbehartiger eerst over zijn of haar grenzen heen en dat kan leiden tot mentale schade.

“Dan zegt het UWV vertel maar niet dat je ziek bent. Als je ziek wordt, dan kom je in de WIA. Er is dan geen basis van vertrouwen met de werkgever.” (B)

Volgens een andere belangenbehartiger speelt een rol dat jongeren door de bomen het bos niet meer zien. Zij moeten hun studiefinanciering regelen en daarnaast zijn er allerlei regelingen waar ze mogelijk voor in aanmerking komen.

“Dit is weer een extra regeling en het is al zo’n woud aan regelingen.” (B)

Daarnaast is de no-riskpolis bij professionals in het onderwijs volgens een van de belangenorganisaties slecht bekend en de polis zal daarom niet in deze fase van het leven van de jongere onder de aandacht worden gebracht. Een bevinding die wordt bevestigd door de ervaringen van de geïnterviewde jongeren met een no-riskverklaring.

Tot slot speelt de houding van de jongere zelf ten opzichte van ondersteuningsmaatregelen een rol. Volgens de belangenorganisaties hebben sommige jongeren er geen moeite mee om dit instrument in te zetten en te benoemen tijdens een sollicitatie.

“Ze hebben er geen last van om het tegen de werkgever te zeggen. ‘Ik weet dat ik een aandoening heb, ik doe er alles aan om gezond te blijven, maar mocht er iets misgaan dat de ziekte opspeelt, dan heb je in ieder geval geen ziektekosten voor mij.’ (B)

Andere jongeren vinden het volgens de belangenbehartigers echter wel spannend hoe ze hier mee om moeten gaan. Ze geven bijvoorbeeld bewust niet aan dat ze een beperking hebben omdat ze denken dat ze daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt verkleinen. Ook kunnen ze bevreesd zijn voor eventuele negatieve gevolgen, zoals een vermelding op hun diploma. Ze zullen daarom niet snel onderzoeken of ze voor de no-riskpolis in aanmerking komen of wijzen deze op voorhand af omdat ze geen stempel willen hebben.

“Ze willen een gewoon iemand zijn en niet iemand met een label. Er kleeft toch een stigma aan.” (B)

Klantmanagers over jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak

De klantmanagers zijn uit hoofde van hun functie goed bekend met de no-riskpolis. Zij geven aan dat de no-riskpolis in het gesprek van de gemeente met een jongere uit het doelgroepregister banenafpraak ook zeker ter sprake komt. Ook geven de klantmanagers voorlichting aan de scholen (speciaal onderwijs en praktijkonderwijs) waar jongeren met scholingsbelemmeringen hun opleiding volgen en betrekken daar ook de ouders bij.

“We informeren ouders van jongeren die binnen twee jaar van school gaan over de toekomst van hun kind.” (K)

De klantmanagers vragen zich af in hoeverre de laagopgeleide jongeren waar zij zich voor inzetten zelf een goed besef hebben van de no-riskpolis. Ze zijn ervan overtuigd dat de werkgevers blij zijn met het gegeven dat ze voor het ziektegeld geen zorgen hoeven te hebben. Maar de jongeren willen gewoon aan het werk en alle ondersteuning die daarvoor nodig is en hen geboden wordt nemen ze voor lief. Ze zien de no-riskpolis als maatregel voor de werkgever waar ze zelf verder weinig mee te maken hebben.

“Het gaat bij hun het ene oor in en het andere oor uit.” (K)

“De jongeren luisteren vaak wel heel netjes maar als puntje bij paaltje komt dan zegt het ze weinig.” (K)

De klantmanagers vinden het niet echt belangrijk dat deze jongeren zelf weten dat er een no-riskpolis voor hen geldt. Ook de invloed van ouders op de zoektocht van deze (volwassen) jongeren lijkt niet van groot belang te zijn. Als ouders wel betrokken zijn bij de zoektocht van hun kind, dan worden zij vanzelfsprekend meegenomen in de uitleg over de maatregelen die er zijn. Maar ouders als aparte doelgroep voorlichten over de no-riskpolis wordt door een van de klantmanagers onwenselijk gevonden. Terwijl dit volgens de belangenbehartigers voor de hogeropgeleide jongeren wel een relevante weg lijkt te zijn. Het is volgens de klantmanagers vooral van belang dat scholen (praktijkonderwijs, MBO-basis) goed op de hoogte zijn van de maatregelen, vooral in de fase dat de jongeren uitstromen richting de arbeidsmarkt.

2.2 Vragen rondom de no-riskpolis

Bij de jongeren met een no-riskverklaring roept de no-riskpolis de volgende vragen op:

- Welk nut heeft de no-riskpolis als je nooit ziek bent?
- Hoe kun je aantonen dat je een no-riskpolis hebt?
- Hoe lang is de no-riskpolis geldig?
- Wat heb je precies aan de no-riskpolis?
- Geldt de no-riskpolis ook voor je stage?
- Hoe kun je de no-riskpolis krijgen?

Volgens de belangenorganisaties zitten hogeropgeleide jongeren met scholingsbelemmeringen met de volgende vragen:

- Wanneer kom je in aanmerking voor de no-riskpolis?
- Wie heeft er recht op een no-riskpolis?
- Wat gebeurt er met de informatie?
- Welke negatieve gevolgen kan het hebben van een no-riskpolis hebben?

Volgens de klantmanagers komen jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak weinig met vragen. De jongeren lijken het belang van de no-riskpolis vooral bij de werkgever neer te leggen en hebben zelf ook vaak niet altijd de verstandelijke vermogens om te begrijpen hoe een en ander werkt binnen een bedrijf als je ziek bent, zoals de plicht tot loondoorbetaling door de werkgever. Het roept eerder vragen op wanneer je je eigenlijk ziek kunt melden, of dat bijvoorbeeld ook kan als je kind ziek is.

3 Communicatie no-risk polis

In dit hoofdstuk staat centraal welke ideeën er leven ten aanzien van de wenselijke communicatie over de no-riskpolis voor jongeren met scholingsbelemmeringen. Met andere woorden: hoe kunnen jongeren volgens de geïnterviewden 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 de doelgroep.

3.1 Communicatie richting jongeren met scholingsbelemmeringen

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 jongeren met een no-riskverklaring en de belangenbehartigers zijn van mening dat de no-riskpolis het verdient om meer bekend te zijn onder jongeren met scholingsbelemmeringen. Zij zien de no-riskpolis als een soort back up, waar ze wel eerder van hadden willen weten, omdat het hun toegang tot de arbeidsmarkt wellicht wel kan verbeteren.

“Als je weet dat je sneller kunt uitvallen, dan kan dit helpen om over je schroom heen te komen en het te vertellen.” (J)

De klantmanagers vragen zich af hoe zinvol het is om jongeren uit het doelgroepregister banenafspraken uitgebreid voor te lichten over de no-riskpolis.

“Als je veel aan je hoofd hebt, dan zul je dit toch niet onthouden.” (K)

Voor professionals zoals zichzelf die met deze doelgroep werken, is er voldoende informatie voorhanden, die weten de weg wel. Zij vinden het belangrijk dat er tijdens de schoolperiode met ouders en jongeren gesproken wordt over de no-riskpolis. Want de school doet een aanvraag of de jongere in het doelgroepregister banenafspraken opgenomen kan worden en dat wordt in overleg met de ouders gedaan. Ook kan het tijdens lessen aan de orde komen.

“Tijdens de lessen op school doe je vaak een stukje burgervorming en daarin past bijvoorbeeld ook: hoe vraag je bijstand aan.” (K)

Communicatie: kanalen en afzender

De deelnemers dragen verschillende kanalen aan waarmee de no-riskpolis onder de aandacht bij de doelgroep kan worden gebracht. Duidelijk is dat de jongeren met scholingsbelemmeringen verwachten op de hoogte te worden gesteld en niet dat ze zelf op zoek moeten hoeven gaan naar de informatie in een periode van hun leven waarin toch al zo veel op ze afkomt. Welke kanalen zijn volgens hen geëigend?

De jongeren met een no-riskverklaring noemen zelf de volgende kanalen:

- sociale media
- Facebook
- Instagram

- website of portal met alle voor jongeren relevante regelingen op een rij

“Nu moet je nog bij verschillende instanties zijn, je wordt soms van de een naar de ander gestuurd.” (J)

Volgens een belangenbehartiger is in het MBO recent door het ministerie van OCW een website ontwikkeld met een overzicht van alle regelingen bestemd voor jongeren met een beperking. Dat sluit goed aan bij de wens die door de geïnterviewde jongeren met een no-riskverklaring is geuit.

De jongeren met een no-riskverklaring vinden het ook een goed idee dat een studiedecaan, begeleider of mentor het bestaan van de no-riskpolis bespreekt op het moment dat je faciliteiten voor je studie aanvraagt. Want mogelijk is het hebben van de no-riskpolis ook handig bij een stage en bij eventuele bijbaantjes. Een deel van de jongeren met een no-riskverklaring blijkt lid te zijn van belangenorganisaties (CP, FNV, BOSK) en desgevraagd vinden zij dat deze kanalen ook kunnen worden ingezet om informatie over de no-riskpolis te verspreiden. Het informeren van ouders en anderen in hun omgeving lijkt in hun (volwassen) ogen niet zoveel nut te hebben, al bespreken zij vaak wel het nodige met hun ouders.

De belangenbehartigers zien ook het onderwijs als belangrijke plek waar de jongere informatie over de no-riskpolis kan krijgen. Een decaan bijvoorbeeld is verantwoordelijk voor hulp en ondersteuning van jongeren met een scholingsbelemmering en hoort kennis te hebben van de regelingen op dit terrein. Vanuit de belangenbehartigers is er contact met het onderwijsveld en deze contacten zouden ingezet kunnen worden om de informatie te verspreiden. Want de belangenorganisaties zijn zeker bereid om zich richting de verschillende stakeholders (jongeren, onderwijsveld, werkgevers, zorgverleners) in te zetten om de regeling onder de aandacht te brengen.

De belangenbehartigers hebben de volgende ideeën om jongeren met scholingsbelemmeringen beter dan nu te informeren over de no-riskpolis:

- op website pagina maken over studeren met belemmeringen
- instagrampagina universiteit of hogeschool inzetten
- samenwerken met studentenverenigingen
- aanwezig zijn op fora van studenten met beperking
- via zoektermen die jongeren gebruiken hen bij de no-riskpolis terecht laten komen
- op website van stagebedrijven opnemen (www.stagemarkt.nl)
- ambassadeurs (bijvoorbeeld de minister van gehandicaptenzaken) inschakelen om de informatie over te brengen
- aanwezig zijn in de behandelcentra

De belangenbehartigers wijzen op een mogelijke rol voor ouders en de behandelaars van jongeren met een aandoening. Werk is belangrijk voor de geestelijke gezondheid en de aandoening waar deze jongeren mee kampen, maakt onderlinge afstemming tussen zorg, onderwijs en arbeidsmarkt nodig. In deze afstemming moeten ook de ouders worden meegenomen, voorlichting over de no-riskpolis is voor zowel de jongere als zijn/haar ouder(s) van belang. En de informatie is van belang vanaf het moment dat de jongere daar aanspraak op zou kunnen maken.

“Het helpt ook als je de ouders wijzer maakt, de tieners zien het allemaal wel gebeuren als ze groot zijn.” (B)

Gesuggereerd wordt om voor ouders een platform te ontwikkelen waar zij verhalen kunnen delen en waar ze informatie vinden hoe ze de scholingsbelemmeringen van hun kinderen weg kunnen werken.

De klantmanagers wijzen ook op een mogelijke rol van de zorgverleners en behandelaars van de jongeren. Zij hebben het idee dat hun kennis niet altijd voldoende is, terwijl de jongeren wel veel met deze professionals in aanraking komen. Op praktijkscholen is de kennis meestal wel voldoende, de ROC's blijven daarbij achter terwijl ook zij een rol zouden kunnen spelen. Tot slot noemen zij de reïntegratiebedrijven en de stagebureaus waarmee de jongeren in contact komen. Ook deze organisaties kunnen de informatie met de jongeren delen.

De klantmanagers noemen verder nog als mogelijke kanalen:

- tiktok
- YouTube
- Spotify
- Influencers inzetten

Als afzender van de informatie zijn volgens de deelnemers aan het onderzoek het meest passend:

- de overheid, 'iets landelijks'
- UWV
- Werkbedrijf
- DUO
- Studielink
- gemeente

Wat moet er worden verteld, wanneer

De informatie over de no-riskpolis dient volgens de jongeren met een no-riskverklaring, de belangenorganisaties en de klantmanagers de volgende elementen te bevatten:

- welke voordelen de no-riskpolis voor de jongere heeft
- uitleggen dat de no-riskpolis als proeftuin kan fungeren
- hoe en waar je de no-riskverklaring moet aanvragen
- hoe de no-riskpolis precies werkt
- waarom de no-riskpolis belangrijk is
- hoe de relatie is tussen verdiensten en de no-riskpolis
- hoeveel tijd het kost om het te regelen
- wat de no-riskpolis betekent voor de jongere
- eerlijk vertellen dat het in eerste instantie niet voor hen zelf is maar voor de werkgever

"Beter te veel info dan te weinig." (J)

"Ze weten vaak nog niet hoeveel uren ze kunnen werken. School is anders dan werken. En hiermee kun je het uitproberen." (B)

"Als je zegt het kost vijf minuten dan is dat prettig." (K)

Voor het onderwijsveld is het belangrijk om goed over te brengen wat de no-riskpolis de jongere oplevert, want:

“Als de regeling echt iets oplevert, dan delen ze het veel meer en zullen ze jongeren stimuleren om het aan te vragen. Als het voordeel niet zichtbaar is, dan is dat veel lastiger.” (B)

Verder moet in het onderwijsveld bekend zijn voor welke groep studenten dit geldt, want zij hebben te maken met een brede variëteit aan (tijdelijke of permanente) ondersteuningsvragen die niet allemaal van invloed zijn op het arbeidsvermogen van de jongere.

Zoals eerder naar voren kwam is kennis over de no-riskpolis al vroeg in de opleiding/studie handig; probleem daarbij is wel dat als de informatie op dat moment voor hen niet relevant is, deze op het moment dat zij zich gaan oriënteren op de arbeidsmarkt is weggezakt. Dat maakt dat de informatie ook vindbaar moet zijn voor jongeren met scholingsbelemmeringen als zij de overgang van opleiding naar werk maken. De noodzaak van het herhalen van de informatie wordt door zowel belangenbehartigers als klantmanagers naar voren gebracht. Omdat jongeren zich in de zoektocht naar werk ook inschrijven bij uitzendbureaus zouden die volgens een belangenorganisatie ook een rol kunnen spelen in het overdragen van informatie.

Hoe

De deelnemers aan dit onderzoek zijn unaniem van mening dat informatie over de no-riskpolis op een toegankelijke manier en positieve manier moet worden aangeboden:

- op een positieve manier brengen
- laten zien dat het een steuntje in de rug is
- welke voordelen geeft het
- niet te moeilijke taal, Jip en Janneke taal, korte zinnen, niet spreken van ‘progressie’ maar van ‘voortgang’
- leuk filmpje, leuke rapper inzetten
- infographic maken
- ook leesbaar maken voor gebruik smartphone
- website met meer informatie
- visueel aantrekkelijk maken
- pakkende titel gebruiken
- test op website om te achterhalen waar je recht op hebt
- direct link kunnen aanklikken naar aanvraag formulier
- simpel aanvraag formulier
- contactformulier waar mee vragen gesteld kunnen worden
- praktische en bruikbare informatie geven
- niet pamperend of betuttelend, maar met respect voor de jongere
- de jongere serieus nemen

“Niet zeggen: je krijgt het omdat je iets niet kan.” (B)

“Aangeven dat ze gelijk zijn ook al heb je een handicap, je wilt wel gewoon aan het werk.” (K)

Een belangenbehartiger vindt dat de naam van de no-riskpolis weinig uitnodigend is voor jongeren. Een polis is een verzekering en no-risk klinkt negatief. Een klantmanager merkt op dat het werken met een Engelse term voor sommige jongeren uitleg nodig heeft. Verder moet rekening worden gehouden met de omstandigheid dat jongeren snel afhaken als dingen te ingewikkeld overkomen, zoals een te lang aanvraagformulier met te veel ingewikkelde termen.

“Je moet het voor ons zo makkelijk mogelijk maken.” (J)

3.2 Communicatie richting werkgevers

In de gesprekken is kort ingegaan op de manier waarop er richting werkgevers gecommuniceerd moet worden over de no-riskpolis. De volgende adviezen komen naar voren:

- duidelijk maken wat het financiële voordeel is
- dat jongeren met een no-riskverklaring goede werknemers zijn
- dat ze moeten kijken of er een match is tussen de jongere en het bedrijf en dat er geen financiële risico's zijn
- duidelijk maken waarom je moeite zou willen steken in deze jongeren
- wat het in de praktijk voor ze betekent, hoeveel werk ze er aan hebben, hoe ze het moeten aanpakken

“Meer aandacht voor deze groep is hartstikke goed, brengt meer openheid over onze situatie.” (J)

Bijlagen

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

Onderzoeksverantwoording

Kantar, Public division heeft op 3 november 2020 een online groepsinterview uitgevoerd met jongeren die een no-riskverklaring van het UWV toegekend hebben gekregen. Daarnaast zijn individuele interviews gevoerd met vertegenwoordigers van drie belangenorganisaties en met twee klantmanagers werkzaam bij gemeenten die jongeren uit het doelgroepregister banenafpraak begeleiden.

De selectie van de jongeren met een no-riskverklaring is via het UWV verlopen. Het UWV heeft een steekproef getrokken uit haar bestanden en de adresgegevens zijn ter beschikking gesteld aan Kantar. We hebben 223 gegevens van jongeren met een no-riskverklaring toegekend in de periode 2018 - 2020 gekregen. 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 alle 223 jongeren benaderd. Dit resulteerde in 14 aanmeldingen; uit deze aanmeldingen zijn vijf deelnemers uitgenodigd.

De contacten met de vertegenwoordigers van de belangenorganisaties en de klantmanagers zijn door Kantar gelegd. De opdrachtgever is van tevoren bekend gemaakt aan de deelnemers.

Het groepsinterview en de individuele interviews zijn gevoerd aan de hand van een gespreksleidraad die in overleg met SZW is opgesteld (zie bijlage 2). Het online groepsinterview met de jongeren had een gespreksduur van anderhalf uur. Voor de telefonische interviews met vertegenwoordigers van belangenorganisaties en de klantmanagers hebben we 45 minuten uitgetrokken. De interviews zijn afgenomen in de eerste helft van november 2020.

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 JONGEREN MET NO-RISKVERKLARING

A. Introductie en kennismaking (10 minuten)

- Welkom heten bij Kantar
- Opdrachtgever: ministerie van SZW
- Thema: 'jongeren met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt'.
- 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 jullie leven er nu uitziet.*
- Wat zijn op dit moment jullie belangrijkste bezigheden? *INT: betaald werk, maatschappelijk actief, vrijwilligerswerk, studeren, werken.* Hoeveel tijd besteden jullie hieraan?
- Jullie hebben aangegeven dat jullie belemmeringen hebben ervaren tijdens jullie studie. Wat hielden/houden die belemmeringen in?
- En in hoeverre hebben jullie daarbij hulp/begeleiding gezocht? Bij wie of wat? Geleid tot?
- Hoe arbeidsgeschikt zijn jullie op dit moment voor jullie gevoel? Hoeveel uur zou je kunnen werken? Wat voor een soort werk kunnen jullie aan?
- Wat verwachten jullie voor de toekomst: blijft dit zo, zal het verbeteren, verslechteren?

C. Arbeidsmarktgedrag (15 minuten)

- Ben je nu op zoek naar werk? Hoe pak je dat aan? Waar zoek je, via welke kanalen?
- In hoeverre krijg/kreeg je ondersteuning of begeleiding bij je zoektocht? Van wie of wat?
- En hoe tevreden ben je over deze begeleiding: wat gaat er goed en wat niet?
- Wie of wat zijn belangrijke informatiekanalen voor jullie bij het zoeken naar werk?
- In hoeverre speelt/de jullie directe omgeving hierin een rol, bijvoorbeeld partner, familie, anderen?
- En welke rol is er weggelegd voor UWV/andere organisaties (belangenorganisatie,)?
- En hoe is de opstelling van werkgevers: staan zij open voor een sollicitatie van jullie of niet? Waar zit 'm dat in? Wat voor ervaringen hebben jullie daarmee?
- *INT: voor degenen met (nieuwe) werkgever/werk:*
- Hoe heb je je nieuwe baan gevonden? Hoe lang heb je gezocht?
- Krijgt je werkgever ondersteuning voor uw contract/werk vanuit een instantie? *INT: bijv. no risk polis, werkplekaanpassing*

E. Aanvraagproces no-riskverklaring (25 minuten)

Er zijn regelingen die het makkelijker moeten maken voor jongeren zoals jullie om aan te werk te komen.

- Kennen jullie regelingen die het makkelijker maken voor een werkgever om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen? Zo ja, welke zijn dat dan? Hoor je daar ook over van andere jongeren?
- Nou hebben jullie allemaal een no-riskverklaring: hoe lang hebben jullie deze no-riskverklaring?
- Op welke manier hebben jullie gehoord van de no-riskverklaring? Hoe zijn jullie dat te weten gekomen? Hoor je daar ook over van andere jongeren?
- Wat is volgens jullie gebruikelijk: vragen de meeste jongeren een no-riskverklaring aan of niet: waarom is dat denk je?
- Waarom hebben jullie een no-risk verklaring aangevraagd?
- Wat of wie heeft ervoor gezorgd dat jullie deze zijn gaan aanvragen?
- Hoe is de aanvraag van de no-riskverklaring gegaan? Wat ging er goed, wat ging er niet goed?
- Hebben jullie hierbij hulp of ondersteuning gekregen? Zo ja, van wie? Zo nee, had je hulp willen krijgen?
- In hoeverre weten decanen/studie-adviseurs van de no-riskverklaring?
- Weten jullie nou precies wat de no-riskverklaring inhoudt?
- *INT.: geef eventueel nog 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 denken jullie de no-riskpolis in het leven geroepen, wat is het doel?
- *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.*
- Wat vinden jullie van de no-riskverklaring?
- Hoe staan andere jongeren met een arbeidsbeperking/scholingsbelemmeringen tegenover de no-riskverklaring? Maakt het nog uit over welke jongeren het gaat (bv. hoog/laagopgeleid)
- We weten uit onderzoek dat niet alle jongeren die er recht op hebben deze aanvraag doen. Waarom denken jullie dat dit zo is?
- In hoeverre roept deze polis/verklaring vragen bij jullie op? Welke vragen?

F. Communicatie (20 minuten)

- Stel dat we het allemaal van belang vinden dat jongeren zoals jullie beter dan nu op de hoogte zijn van de no-riskpolis: wat moet daarvoor gebeuren?
- *Jongeren met scholingsbelemmeringen*
 - op welke manier kunnen jongeren worden bereikt met info over de no-riskpolis?
 - van wie of wat moeten zij deze informatie te horen krijgen?
 - wie is de meest geschikte afzender van info over de no-riskpolis?
 - wanneer/op welk moment moet je jongeren 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?
- Nog andere zaken waarmee rekening moet worden gehouden bij het communiceren over de no-riskpolis: welke do's en don'ts zijn nog aan te wijzen?

G. Tot slot (10 minuten)

- Wij doen dit onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW. Wat vinden jullie ervan dat zij dit onderzoek laten uitvoeren? Wat maken jullie 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 jullie wel belangrijk vinden om te noemen?

Dank voor de medewerking.

CHECKLIST ARBEIDSPARTICIPATIE MENSEN MET ARBEIDSBEPERKING

INTERVIEWS BELANGENBEHARTIGERS JONGEREN MET

SCHOLINGSBELEMMERINGEN

A. Introductie en kennismaking (5 minuten)

- Welkom heten bij Kantar Public
- Opdrachtgever: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Thema: 'toegang tot de arbeidsmarkt jongeren met scholingsbelemmeringen'.
- Spelregels:
 - Het gaat om meningen, dat betekent dat er geen goede of foute antwoorden zijn. Verzoek om vrijuit te spreken.
 - Opname, meeluisteren en anonimiteitwaarborg.
- We beginnen met voorstellen: naam, functie, organisatie, omvang organisatie

B. Context werk en oordeel beleidsinstrumentarium (10 minuten)

- Om een idee te krijgen van uw dagelijks werkveld: met welke groepen jongeren met een arbeidsbeperking/scholingsbelemmeringen heeft u te maken? En op welke manier heeft u met ze te maken? Op welke wijze behartigt u hun belangen?
- Wat maakt het lastig voor deze jongeren om aan het werk te gaan? Waar loopt u in de begeleiding naar werk met deze jongeren tegen aan? Zijn het dingen die de buitenwereld betreffen (fysieke obstakels, vooroordelen etc) als dingen in henzelf (gebrek ervaring, onzekerheid etc)?
- Hoe kijken werkgevers tegen jongeren met een arbeidsbeperking/scholingsbelemmering aan? Wat voor een beeld leeft er over deze jongeren? Maakt het type aandoening daarbij nog verschil?
- Hoe groot achten werkgevers het risico dat jongeren met een arbeidsbeperking-/scholingsbelemmering ziek worden?
- Wat kan maken dat werkgevers jongeren met een arbeidsbeperking/scholingsbelemmering sneller dan nu aannemen en langer in dienst houden?
- Bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking kunnen werkgevers steun krijgen van UWV/wsp/gemeente en/of gebruik maken van regelingen van de overheid (no risk polis, proefplaatsing, jobcoach scholing, werkplekaanpassing). Welke ervaringen heeft u daarmee: wat gaat er goed en wat gaat er minder goed?

C. Introductie no-riskpolis (10 minuten)

Een van de instrumenten om het voor werkgevers makkelijker te maken om jongeren met een arbeidsbeperking/scholingsbelemmering in dienst te nemen of te houden is de no-riskpolis.

- Bent u bekend met deze polis? En zo ja, hoe bent u daarvan op de hoogte gekomen? *INT: eventueel polis toelichten*
- Wat vindt u van deze polis: trekt deze werkgevers over de streep of niet om een jongere met een arbeidsbeperking/scholingsbelemmering aan te nemen? Waar zit 'm dat in?
- In hoeverre wijst u de werkgever op het bestaan van de no-riskpolis?
- In hoeverre wijst u de jongere op het bestaan van de no-riskpolis?
- Wat komt u in uw dagelijks werk tegen: hoe staan werkgevers tegenover de no-riskpolis? Waarom? Waar is hun houding op gebaseerd? *INT: feiten, ervaring, horen zeggen, beeldvorming*

- En hoe staan jongeren met een arbeidsbeperking/scholingsbelemmering tegenover de no-riskpolis? Waarom? Maakt het nog uit over welke doelgroep we het dan hebben? *INT.: check verschil hoger- of lager opgeleide jongeren, andere achtergrondkenmerken*
- Roept de no-riskpolis bij jongeren ook vragen op? Zo ja, op welke terrein? Aanvraag, proces, inhoud?
- En hoe staat het met andere belangenbehartigers van jongeren zoals jullie organisatie, maar misschien ook studiebegeleiders en -adviseurs: is een ieder bekend met de no-riskpolis? En hebben ze er ook ervaring mee? Wat zorgt er eventueel voor dat ze werkgevers of jongeren eventueel niet op de no-riskpolis wijzen: wat kan daar aan ten grondslag liggen?

D. Hoe bekendheid van no-riskpolis te vergroten (15 minuten)

- Gesteld dat we het allemaal van belang vinden om de no-riskpolis meer bekendheid te geven dan nu het geval is. Wat moet daarvoor gebeuren?
- Uit onderzoek van De Beleidsmakers naar de effectiviteit van de no-riskpolis is gebleken dat deze bij een aantal partijen niet scherp op het vizier staat/onvoldoende bekend is. Als we per doelgroep eens nader bekijken:
 - *Collega's van u in het veld in brede zin (klantmanagers, belangenbehartigers, studie-adviseurs, ouders van jongeren):*
 - op welke manier kunnen zij worden bereikt met info over de no-riskpolis?
 - wie is de meest geschikte afzender van info over de no-riskpolis?
 - wat moet hen dan vooral worden verteld over de no-riskpolis?
 - wat kan maken dat zij positief over de inzet van de no-riskpolis denken?
 - welke toonzetting is van belang
 - *Jongeren met scholingsbelemmeringen*
 - op welke manier kunnen zij worden bereikt met info over de no-riskpolis?
 - in hoeverre moet er rekening worden gehouden met het opleidingsniveau van deze jongeren? En op welke manier?
 - bij wie of wat zoeken ze info/ondersteuning bij het zoeken naar werk? Verschilt dat per opleiding?
 - wie is de meest geschikte afzender van info over de no-riskpolis? Verschilt dat per opleiding?
 - Wanneer/op welk moment moet je jongeren over de no-riskpolis informeren? Verschilt dat per opleiding?
 - 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?
- Nog andere zaken waarmee rekening moet worden gehouden bij het communiceren over de no-riskpolis: welke do's en don'ts zijn nog aan te wijzen?

E. Tot slot (2,5 minuten)

- Wij doen dit onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW. Wat vindt u ervan dat zij dit onderzoek laten uitvoeren? Wat maakt u daaruit op?
- Zijn er nog dingen niet aan de orde geweest, maar die u wel belangrijk vindt om te noemen?
- Wilt u SZW nog iets meegeven mbt de inzet van de no-riskpolis?

Dank voor de medewerking.