

Vergaderjaar 2021–2022

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

J

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK

Vastgesteld 25 februari 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 11 februari 2022 een openbaar gesprek gehouden over **antidiscriminatiewetgeving in het domein van de arbeidsmarkt**.

Van dit gesprek brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Van der Bijl

Voorzitter: Ganzevoort
Griffier: Van der Bijl

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Baay-Timmerman, Ganzevoort en Prins.

Gesprek met:

- de heer Bart de Bart (voorzitter Studeren & Werken Op Maat, SWOM),
- de heer Aart van der Gaag (commissaris «Op naar de 100.000 banen», VNO-NCW/MKB/LTO).

Aanvang 11.30 uur

De **voorzitter**: Goedemorgen. Ik open deze zitting. Ik heet alle aanwezigen van harte welkom, alsook degenen die het gesprek via de livestream volgen. Het is vandaag de tweede dag van de openbare gesprekken van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving. Vanmorgen staat daarbij het domein arbeidsmarkt centraal. Aan tafel zitten de commissieleden Martine Baay-Timmerman en Greet Prins. De commissie bestaat verder uit Paul Frentrop, Hamit Karakus, Henk Jan Meijer, Petra Stienen, en mijn naam is Ruard Ganzevoort.

De commissie onderzoekt de kloof tussen de wet en de praktijk. Aan de ene kant staat duidelijk in de wetgeving, in de Grondwet en in de Algemene wet gelijke behandeling, dat discriminatie niet mag. Aan de andere kant zien wij dat het op allerlei plaatsen voorkomt. Wij zijn als volksvertegenwoordigers altijd bezig met het controleren van wat de overheid doet. Wij zijn ook bij de wetgeving betrokken. Onze vraag is hoe de wetgeving effectiever kan worden in het tegengaan van discriminatie, zowel op terreinen waar de overheid direct aan zet is, zoals bij de politie, als op terreinen waar de overheid veel meer op afstand staat maar wel de kaders stelt, zoals op de arbeidsmarkt.

De leden die de vragen stellen, zijn in de voorbereiding geholpen door onze onderzoekers, die het hele veld al grondig bestudeerd hebben. Dat heeft tot een aantal vragen geleid.

Die gaan wij in dit gesprek stellen aan twee genodigden. In de eerste plaats is dat Bart de Bart, voorzitter van Studeren & Werken Op Maat, en Aart van der Gaag, commissaris van «Op naar de 100.000 banen» bij VNO-NCW/MKB/LTO. Heel erg fijn dat u er bent en dat u uw kennis en inzichten wilt gebruiken om ons te helpen om scherper te krijgen wat we kunnen doen om de antidiscriminatiewetgeving effectiever te maken. De thema's in dit gesprek draaien om de vraag wat er wel en niet werkt, bijvoorbeeld als het gaat om de normstelling. Een van de taken van de overheid en de wetgever is om de normen en de kaders vast te leggen, maar de overheid speelt ook een rol als regievoerder in het veld als het gaat om allerlei beleid, en zij kan ook op allerlei andere manieren een rol spelen, bijvoorbeeld als partner van de gemeenten. Wij houden als volksvertegenwoordigers in zekere zin toezicht op die twee verschillende rollen van de overheid. Daarbij ligt de focus in dit gesprek enerzijds op de toegang tot de arbeidsmarkt voor verschillende groepen die daar discriminatie ervaren, en anderzijds op een veilige werkplek, primair gezien vanuit het werknemersperspectief, maar uiteraard ook vanuit de werkgever, die daar iets mee moet.

Ik geef het woord allereerst aan mevrouw Baay-Timmerman.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Dank. Wij weten allemaal dat de papieren werkelijkheid nogal afwijkt van de realiteit wat betreft discriminatie. Graag zou ik van meneer Van der Gaag horen of en, zo ja, hoe wet- en regelgeving bijdragen aan het reduceren van discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer.

De heer **Van der Gaag**: Dan ga ik u een beetje teleurstellen, denk ik. Je mag niet discrimineren in Nederland. Je hoort als burger de wetgeving te kennen. Nou, deze regel kent in principe iedereen. Er wordt bewust en onbewust gediscrimineerd. Ik denk overigens in veel grotere mate onbewust dan bewust. Ik vervul deze rol als commissaris «Op naar de 100.000 banen» nu voor het achtste jaar, maar ik heet ook inspirator van de overheid te zijn voor die 25.000 banen. Dat gaat dan echt om de doelgroep arbeidsbeperkten binnen het kader van de banenafpraak. Op een heel klein uitstapje van 4 jaar na werk ik 46 jaar op de arbeidsmarkt in allerlei rollen: als directeur arbeidsbureau, directeur van twee van de grootste uitzendbureaus in Nederland, vertegenwoordiger van de brancheorganisatie en in het begin in de sociale werkvoorziening. Ik denk dat bewuste discriminatie van arbeidsbeperkten heel gering is. Ik denk wel dat er een enorme onbekendheid, en aannames en vooroordelen zijn, maar discriminatie vind ik minder aan de orde. Hoewel, als u dat aan een beperkte zelf vraagt, dan is dat van een heel andere orde. Ik zie dat u de volgende vraag wilt stellen. Dat snap ik; ik moet oppassen, anders pak ik het hele uur! De uitzendwereld staat op dit moment veel scherper voor mijn geest, omdat die zolang die bestaat beticht wordt van discriminatie. Dat is op een bepaald moment met zelfregulering, rapporten van het SCP et cetera en natuurlijk Kamerdebatten zeker op scherp gezet. Dan is er de roep om vergunningen en dan komt wetgeving in beeld. Die hebben we gehad. Dat hielp niets, want Nederland is fantastisch in wet- en regelgeving en nieuwe structuren in elkaar zetten, maar is buitengewoon beroerd in handhaving. En dit is ook lastig te handhaven.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Ik hoor u praten over de beeldvorming, maar ook over onbewust discrimineren. Wat is ervoor nodig om die onbewustheid en die beeldvorming te veranderen?

De heer **Van der Gaag**: Om een heel populair woord te gebruiken, marketing zou heel erg helpen. Ook in het kader van de banenafpraak hebben de achtereenvolgende Staatssecretarissen mij continu beloofd dat ze een campagne gingen lanceren. Dan kan je denken aan een ouderwetse SIRE-campagne, zoals ze die vroeger hadden, maar dat kan tegenwoordig ook moderner, via sociale media en wat dan ook. Maar ik heb in de afgelopen acht jaar gemerkt dat het goede voorbeeld van bedrijven die het wel goed doen, het allerbeste werkt. Ik geloof dat de banenafpraak als such ook nog een beetje op de agenda staat vandaag – althans, ik heb de onderwerpen van tevoren gezien – maar dat is natuurlijk een wereldwonder! 70.000 mensen zijn er vandaag aan het werk. Ze kunnen niet op de tribunes van het Feyenoordstadion. Het is een middelgrote stad van beperkten die aan het werk zijn gekomen.

Mevrouw **Prins**: Wat is de reden dat u het een wereldwonder noemt, terwijl het eigenlijk normaal zou moeten zijn?

De heer **Van der Gaag**: Het is een wereldwonder omdat er in Nederland nog nooit een arbeidsmarktproject van enige omvang gelukt is. De overheid, of het nou lagere overheid was of hogere overheid, heeft zo veel ideeën gehad: we gaan die en die groepen naar de markt brengen. U ziet ook nu nog jaarlijks, maandelijks dat er zoveel miljoen is uitgegeven om drie man naar het Westland te brengen waarvan twee man op de eerste dag afhaken, en al dat soort zaken meer. Er was niemand, maar dan ook werkelijk niemand, die bij de start van dit project geloofde dat die aantallen ook maar enigszins gehaald zouden worden. Helaas worden ze binnen de overheid ook niet gehaald. Daar zie je het overigens meteen heel aardig: in de overheid is het in wezen strakker geregeld, terwijl het bedrijfsleven één amorfe groep is. Hoe moet je die nou aanspreken? In de

overheid zou je tegen de Minister van Binnenlandse Zaken kunnen zeggen: zeg tegen alle dienaren dat je het gewoon te doen hebt. Maar ze doen het niet! 10.000 zijn er in het tweede en derde kwartaal bij gekomen vanuit het bedrijfsleven, 500 in de overheid, en die moet ongeveer een kwart doen. Dat is nogal een gat!

Mevrouw **Prins**: Dit is ook een vorm van discriminatie, van een discriminerend effect.

Wat kan de overheid leren van wat de private sector heeft gedaan?

De heer **Van der Gaag**: Dat is precies de reden waarom ze mij tweeënhalf jaar geleden ingehuurd hebben, namelijk om die ervaring van het bedrijfsleven naar de overheid over te brengen. Ik ben overigens zelf ook een viertal jaren overheidsdienaar geweest, maar de overheid is erg breed, hè. Het zijn ministeries, politie, provincies, waterschappen, Defensie – ook een ministerie maar in de uitvoeringsorganisatie compleet anders – gemeenten, onderwijs, universitaire ziekenhuizen ... Dus om de juiste woorden te vinden heb je in de ene sector met zijn eigen cultuur een heel andere aanpak nodig dan in de andere. Toen brak covid uit. Nou, dat is niet ideaal om de boodschap te verspreiden. Als ik terugkijk, is het heel veel marketing geweest, alleen marketing op de vloer dus, waarbij ik in zaaltjes, tot hele grote zalen, tientallen tot duizenden werkgevers heb toegesproken, maar dan niet op deze manier in een keurig pak. Ja, ik deed dat wel, twintig minuten, maar het gaat erom dat er naast jou of om je heen een aantal ondernemers staan die het doen, het liefst met degenen die aan het werk zijn. Het gaat erom dat je die voorbeelden laat zien en dat die bedrijven de boodschap overbrengen. Dat is niet de boodschap dat het zo leuk is, dat het zo maatschappelijk verantwoord is, dat je zo fijn voldoet aan het quotum, dat niet bestaat, maar wel dat je bedrijf er voordeel bij heeft.

In de overheid dacht ik: ik ga precies hetzelfde doen. Wij startten met 150 ambassadeurs, vrijwilligers, vaak gepensioneerde hr-functionarissen en ondernemers, maar ook met bedrijven die het al deden, die in de regio overal dit soort rollen oppakten. Je hebt nog altijd een voorhoede van honderden bedrijven die echt vooruitlopen en de rest meeslepen. In wezen moet je proberen om in de overheid zo'n soort formule te krijgen.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Ik hoor u zeggen: het quotum dat niet bestaat. Zou u, of anders misschien meneer De Bart, erop kunnen reflecteren of er juist wel een quotum zou moeten komen op basis van gender, etniciteit, leeftijd, sekse, noem maar op, zoals we ook sinds kort het vrouwenquotum hebben, waardoor er voor een derde vrouwen moeten zitten in de raad van commissarissen?

De heer **De Bart**: Daar wil ik wel iets over zeggen. Ik heb hier in de voorbereiding ook over nagedacht. Lossen een quotum, een Participatiewet, een banenafpraak nou iets op? Ik denk in principe niet, maar het is wel een paardenmiddel, dat het gesprek heeft gestart. Laat ik als voorbeeld SWOM nemen. Wij bestaan nu tien jaar. In de afgelopen tien jaar hebben wij bijna duizend mensen aan een nieuwe baan geholpen, een echte, goedbetaalde baan die past bij de opleiding van mensen. Dat was nooit gelukt zonder stok achter de deur die ervoor had gezorgd dat wij het gesprek hadden kunnen starten.

Maar als je puur gaat sturen op aantallen, dan heb je inderdaad de behoefte om het klein te maken. Wat dat betreft sluit ik mij aan bij wat Aart zei. Je kunt het over een banenafpraak hebben, over een quotum en over allemaal aantallen als 100.000 of 25.000. Uiteindelijk is de reden dat het vaak lukt gewoon omdat er een hr-functionaris zit die weet dat wij allemaal, ook hier in deze hoorzittingszaal, maar één val van de trap

verwijderd zijn van ook onderdeel zijn van die doelgroep. Of je wordt een keer ziek of je wordt op een andere manier geboren.

Ik ben zelf drie maanden te vroeg geboren. Dat heeft ook heel veel impact op mijn gezondheid gehad. Dat is mijn kleine persoonlijke verhaal. Zo hebben heel veel mensen hun kleine persoonlijke verhaal. Als je in de oren van hr-mensen weet te krijgen dat het belangrijk is dat iedereen meedoet, dan bereik je echt iets.

Daarop aanvullend, we zitten nu in zo'n krappe arbeidsmarkt waarin iedereen nodig is, dat dit onderwerp meer dan ooit op elke tafel ligt. Ik heb tijdens de coronacrisis gemerkt dat iedereen nu snapt dat je hele kwetsbare mensen echt goed levensbreed moet begeleiden om zelfstandig te worden in echte banen – dat is in principe wat wij doen – want die reguliere medewerker heeft ook met heel veel psychische kwetsbaarheid huilend in zijn keuken achter zijn laptop gezeten. Iedereen zit in hetzelfde schuitje. Dus ik denk dat dit een moment is waarop we door een soort barrière heen zijn.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Dus de bewustwording is toegenomen.

De heer **De Bart**: Dat denk ik wel.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: U had het over die stok achter de deur. Kunt u een concreet voorbeeld geven van wat in uw visie echt zou werken?

De heer **De Bart**: Wat in mijn praktijk de afgelopen tien jaar heeft gewerkt, is dat ik gewoon gesprekken kon voeren met werkgevers, met bedrijven waar een projectleider inclusief werkgeverschap of een projectleider banenafpraak was die daar centraal over ging en die experimentbudget kreeg van een directie om mensen aan te stellen. Dat heeft zeker gewerkt de eerste paar jaren, maar nu moeten de mensen die gestart zijn in banen door gaan stromen, en dan niet meer naar juniormedewerker, maar naar seniormedewerker of leidinggevende. Of misschien moeten ze wel een publieke functie hebben in het parlement. Mensen echt door laten stromen is een stap waar we nu aan toe komen. Daar is nog heel veel werk te verrichten. Maar wat heel erg hielp als stok achter de deur, was dat bedrijven een functionaris hadden die daarover ging en die daarvoor vrijgemaakt was.

De heer **Van der Gaag**: Ik wil dat nog wel wat aanvullen. Ik was nog lobbyist voor de uitzendsector toen die Quotumwet er kwam. Er was precies één organisatie die ervoor was en 71 waren tegen, waaronder haast alle gehandicaptenorganisaties, want die zeiden: ja, hoor eens, nou komt alleen die kleine groep aan het werk en iedereen die er net buiten valt niet. Dat is in de werkelijkheid overigens ook een beetje gebeurd. Het was bovendien de slechtst geschreven wet ooit, heb ik toen ook tegen Jetta gezegd. Die is zo ongelofelijk complex; dat wil je niet weten. Ik heb toen ook tegen Jetta gezegd: waarom loopt de overheid, die de facto het quotum heeft ingevoerd, achter? Tot achter de komma kreeg elke afdeling te horen hoeveel zij in dienst moest nemen. Dat leidde ertoe dat elke manager ging verzinnen waarom het precies niet kon. In het bedrijfsleven was het vrijwillig. Dan komt er een hele andere energie los. Ik ben het wel eens met Bart dat, doordat die Quotumwet er kwam, er beweging is gekomen, al is hij nooit effectief uit het schuurtje gekomen, behalve dan in de overheid.

Kijk, mkb-bedrijven, dat is zo'n enorme groep, die lezen al die spullen niet. Die weten niet eens dat het bestaat. Het is anders bij grote bedrijven. Die leveren overigens een zware minderheid van de werkgelegenheid in Nederland – dat moeten wij ons echt altijd blijven realiseren – maar ze staan altijd vooraan. Maar die grote bedrijven – ik ben zelf de baas

geweest van een beursgenoteerd bedrijf – hebben gewoon governance, die zegt: je moet straks voldoen aan de wetgeving, anders krijg je een tik op je vingers, wat gevaarlijk is voor je aandeel en noem maar op. Dan ga je je daarop voorbereiden zodat je, wanneer het echt komt, er klaar voor staat en het doet.

Mevrouw **Prins**: Meneer Van der Gaag, u gaf net aan dat het de slechtste wet ooit was.

De heer **Van der Gaag**: Ja.

Mevrouw **Prins**: Hoe had die wet beter gekund? Had die wet kunnen helpen om nog meer mensen aan het werk te krijgen, dus kunnen zorgen voor nog minder discriminatie?

De heer **Van der Gaag**: Ja, sowieso door aan te sluiten bij de groep gehandicapten. Nu is dat een heel scherp getekende groep. Er is een VN-verdrag gehandicapten. Ik zou zeggen: sluit daarbij aan. Het beste voorbeeld is Danny. Danny kreeg na zijn 20ste MS. Hij had nergens recht op. Had hij voor zijn 20ste MS gekregen, dan viel hij in de Wajong.

Mevrouw **Prins**: Ik wou zeggen: u bedoelt nu de Wajong. Dat is een van die voorbeelden.

De heer **Van der Gaag**: Ja.

Mevrouw **Prins**: Dan heb ik het scherp. Dank u.

De heer **De Bart**: Ik zou dit kort willen aanvullen. Het was een heel proces om tot die wet te komen. Ik weet eigenlijk zelf niet zo goed hoeveel wetten zeven negatieve adviezen van de Raad van State nodig hadden en toch wet werden, en in drie varianten met twee Staatssecretarissen erdoorheen gesleept moesten worden. Zelf heb ik heel erg gemerkt dat in die wet twee groepen mensen staan. Dat is de oude groep mensen die arbeidsmatige dagbesteding nodig zou hebben, de oude sw-doelgroep – dat is superbelangrijk en betekent alles voor het levensgeluk van mensen – en een groep mensen, waar ik bij hoor en heel veel andere mensen, die een beperking hebben en die voorzieningen nodig hebben waarmee ze gewoon in de reguliere arbeidsmarkt mee kunnen doen. Die twee doelgroepen hebben een volledig andere hulpvraag en een volledig andere manier van ondersteuning nodig, maar die zitten in één wet. Daar gaat iets fundamenteel mis.

En er gebeurt nog iets, waar ik ook over heb nagedacht. De overheid zegt aan de ene kant tegen jonge mensen: ga participeren, ga meedoen, doe je best! Maar als je student bent, als je tijdens je studie al een bijbaan hebt, waardoor je allerlei tekenen van arbeidsinzet vertekent, als je laat zien dat je mee kan doen, dan is het bijna onmogelijk om daarna nog in de doelgroep te komen en gebruik te maken van de no-riskpolis, wat voor veel werkgevers helaas een reden is om het wel of niet te doen. Je krijgt dus hele jonge mensen die een soort verstarren en dan maar gewoon niks doen. Dat is totaal niet wat we zouden moeten willen.

Mevrouw **Prins**: U heeft het nu steeds over de Wet Wajong. U zegt iets waar de heer Van der Gaag het eigenlijk ook over had: als je dat al tijdens je studie doet, kun je daarna niet terugvallen op een vorm van ondersteuning.

De heer **De Bart**: Ik heb het eigenlijk nog niet eens over de Wajong, want in de verschillende varianten zitten nog wel een aantal zekerheden. Ik heb het vooral over de mensen die na de peildatum in de nieuwe Participa-

tiewet terechtkomen. Sowieso zit daarin weer een weeffout in die zin dat je mensen op weg naar werk niet moet onderbrengen in een bijstandswet. Dat is feitelijk wat je doet. Dat is een heel ander sociaal regime, waar mensen op weg naar werk volgens mij helemaal niet in horen. Maar dat is weer een hele andere parlementaire onderzoekscommissie. Ik denk dat dat ook een hele grote weeffout is.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Dat zijn een soort onbedoelde gevolgen van wetgeving. Zegt u eigenlijk dat er meer uniformiteit zou moeten zijn, dat de wetgeving niet allemaal gericht moet zijn op een bepaalde doelgroep, maar dat er meer een soort algemene regelgeving moet zijn waar de diversiteit aan groepen onder valt?

De heer **De Bart**: Ja, heel graag. De afgelopen paar maanden, de afgelopen anderhalf jaar, zijn heel veel regelingen weer teruggecentraliseerd naar het UWV, omdat gemeenten het niet uitgevoerd krijgen. Aan de ene kant zou ik dus denken: zorg dat die 300 plus gemeenten in Nederland allemaal dezelfde manier van uitvoering hebben. Of je nou bijvoorbeeld in Gouda woont maar in Breda werkt of op andere plekken; het zou niet moeten uitmaken waar je woont of werkt voor de toekenning van voorzieningen. Of je een werkgerelateerde voorziening of een zorggerelateerde voorziening krijgt; daar kun je ook wel wat over zeggen. Dat is heel ingewikkeld.

Aan de ene kant hebben mensen dus heel erg last van die decentralisaties. Er zijn heel veel pogingen gedaan, ook in de lobby, de belangenbehartiging, om de Staatssecretaris ertoe te bewegen een modelverordening naar gemeenten te sturen om alle uitvoering te harmoniseren. Die kwam er nooit, want daar werd de VNG heel zenuwachtig van. Dus roep de VNG op om die modelverordening te accepteren en te omarmen. Dat is één. Het andere is iets wat, denk ik, in de achterban van Aart ook heel erg speelt. Je hebt social return on investment. Je hebt de Participatiewet. Je hebt de banenafpraak. Je hebt allemaal andere wetten om mensen richting de arbeidsmarkt te stimuleren. Maar werkgevers zijn vaak heel erg bezig met hetgeen waar ze heel goed in zijn, namelijk het verkopen van een dienst of product, en niet met het uitpluizen van allemaal verschillende wetten rondom kleine segmenten van minderheidsgroepen. Daar moet ook één verhaal, één visie, op komen.

De heer **Van der Gaag**: Woorden uit de mond, Bart. Die decentralisatie heeft een enorme hoop ellende opgeleverd op dit gebied. De wetgeving is over de schutting naar de gemeenten gegooid. Die wisten nog niks. Wij hebben in de eerste twee, drie jaar eigenlijk alleen Wajongers naar de banenafpraak gebracht. Pas later is het omgedraaid, terwijl de potentiële groep binnen de Participatiewet natuurlijk veel en veel groter is. Dat is nu heel erg omgedraaid, maar we zijn wel acht jaar verder. Ze klaagden meteen over het geld, wat voor een deel terecht was, want ze moeten met minder geld meer doen. Het heeft me ook zeer verbijsterd dat er nooit geormerkt geld was. Dan gaf Jetta 10 miljoen – «jongens, nou kunnen jullie leuke dingen doen!» – en dan kocht een willekeurige gemeente daar lantaarnpalen van, want dat gaat via het Gemeentefonds. Dwaasheid! Ook is er voor elke doelgroep een heel ander instrumentarium, terwijl, of iemand nou een statushouder met vijftien jaar bijstand is of een beperking heeft, het erom gaat dat je, als je iemand met wat minder capaciteit naar de arbeidsmarkt brengt, dat moet compenseren in het loon. Waarom hebben die allemaal andere regelingen? Dan zijn er ook nog verschillende plekken in Nederland. Utrecht zei gewoon: tot 27 doen we niet, want die hebben toch geen uitkering; die zitten lekker thuis op de bank, daar verdienen we niet aan. Op een bepaald moment zei Hillegom en omstreken: weet je wat, wij betalen alleen maar subsidie tot aan de 28

uur¹ die staat voor de fte-unit binnen de banenafpraak. Daar zaten allemaal mensen bij de veiling die 40 uur werkten. Ja, toen kon die werkgever het niet meer aan. Daar hebben we een proces tegen gevoerd. De rechter heeft toen tot mijn verbijstering gezegd: dit is niet de geest van de wet. Ik wist niet dat er een geest van een wet bestond, maar dat heeft hij toch gezegd. Daardoor werden ze terug in het hok gestopt. Maar of je in Gouda, Breda, Leeuwarden of Maastricht woont; het is een ander recht en dat gaat vanuit de werknemer.

Maar laten we het eens vanuit de werkgever bezien. U bent allemaal misschien weleens langs Happy Tosti gelopen. Hartstikke leuk clubje. Die jongens breiden uit, hebben nu misschien wel twaalf, dertien vestigingen. Ja, die worden gek, want in de ene gemeente mag je wel zelf je eigen jobcoach inhuren, in de andere moet je de jobcoach van de gemeente zelf nemen en bij weer een andere moet je de coach nemen die zij ingehuurd hebben. Die jongens kunnen dit alleen maar omdat ze met een centrale ondersteunende club samenwerken die aan re-integratiebegeleiding en jobcoaching doet. Het klinkt pathetisch, maar ik heb letterlijk huilende werkgevers aan mijn schouder gehad die in het SER-blaadje stonden als voorbeeldwerkgever, en die zeiden: Aart, ik geef het op!

Mevrouw **Prins**: Meneer Van der Gaag, u noemde net al de decentralisatie; het zou aan de lokale uitvoering kunnen liggen. Of ligt het ook aan andere wet- en regelgeving? Ik herken uw verhaal, maar wat zouden wij als wetgever kunnen doen om te zorgen dat die discriminerende effecten niet optreden? In feite is het immers een discriminerend effect als je in de ene gemeente wel iets krijgt en in de andere niet.

De heer **Van der Gaag**: Zeker. Dat is rechtsongelijkheid.

Mevrouw **Prins**: U kunt ons nu adviseren. Wat moeten we gaan doen?

De heer **Van der Gaag**: Nou ja, die pendule slaat altijd na zeven jaar weer om: dan gaan we van centralisatie naar decentralisatie. Bart had het net over een uniforme toepassing van de regels die er nu zijn. Daar staat iets over in het breed offensief. Tot mijn verbijstering is het anderhalve dag voor het sluiten van de datum controversieel verklaard, terwijl iedereen het erover eens is. 25 organisaties, van de LCR tot De Nederlandsche Bank tot de club tegen discriminatie et cetera, iedereen zat aan tafel en zei: dit is het pakketje voor nu. Maar omdat zij bang was dat er gerommeld ging worden aan de andere onderdelen van de Participatiewet zei de Tweede Kamer in al haar wijsheid: dit is nu controversieel. GroenLinks en PvdA zouden iets gaan doen aan de inkomenssituatie en dat wilden de regeringspartijen niet. Ik vind het vreselijk. Waarom kun je niet even tegen elkaar zeggen: jongens, doe nou niet; maak het even gemakkelijk? Dan nog heb je het niet optimaal opgelost, maar daar stond niet in: we gaan het uniform toepassen. Nee, er stond: wij roepen gemeenten op om het uniform toe te passen.

Nou is er een clubje, De Normaalste Zaak, dat daar werk van maakt. Die heeft nu 200 gemeenten zover gekregen met overreding om loonkosten-subsidies uniform toe te passen. Dat is natuurlijk niet afdwingbaar, want het is vrijwillig, een soort convenantje. Desalniettemin is dat een buitengewoon aardig resultaat, maar het is wel zonde dat je daar je energie in moet steken, want het zou natuurlijk vanzelfsprekend moeten zijn dat die loonkostensubsidie overal op dezelfde manier toegepast wordt. Waarom gaat elke gemeente haar eigen regeling doen? Er worden dus niet alleen 350 beleidsplannen geschreven, maar ook nog eens 350 uitvoeringsregelingen. Er is een uitvoeringsinstituut dat dat prima kan. Er wordt veel gekankerd op het UWV, maar dit soort dingen kunnen

¹ Achteraf gecorrigeerd door de spreker: 25,5 uur.

ze. Waarom zeg je niet: wij toetsen of de kandidaat erbij hoort; wij begeleiden die kandidaat, maar de uitvoering ligt daar?

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Ik wil nog eventjes terug naar de discriminatie die ervaren wordt op de werkvloer. Wij hebben het dan niet alleen over etniciteit, maar ook over gender, leeftijd en beperkingen. Daar wordt veel over gesproken. Welke mogelijkheden ziet u om daar op korte termijn stappen in te zetten? Is dat afdwingbaar door regelgeving of ziet u andere aspecten daarin?

De heer **De Bart**: Daar zou ik wel iets op willen zeggen, ook naar aanleiding van de vragen die wij kregen ter voorbereiding. Ik zie weinig keiharde klassieke discriminatie van persoon tot persoon. Wat ik wel veel zie, is sociale onhandigheid van werkgevers en heel veel handelingsverlegenheid. Heel veel werkgevers zien hun rol vrij klassiek: ik stel iemand aan, die werkt in mijn organisatie en die krijgt een salaris. Ik maak «m even heel klein. Maar bij veel mensen met een arbeidsbeperking moet je je rol van werkgever naar je werknemer levensbreed beetpakken. Dat vraagt om heel andere dingen. Dat vraagt om: welke begeleiding heb je nodig als je naar het toilet gaat? Wat moeten we aanpassen in het gebouw? Leven er andere thema's in jouw leven? Daar moet je een werkgever heel actief bij begeleiden. Ik zie veel werkgevers die handelingsverlegen zijn, die graag ondersteund willen worden. Dat doen wij ook bij 90 grote werkgevers. Wij helpen en ondersteunen ze, brengen dat gesprek tot stand en helpen die jonge professional met een beperking heel erg om concrete vragen te stellen. Want vertellen wat je hebt, is iets heel anders dan vertellen wat je nodig hebt om te werken. Daar moet je ook de werknemer bij begeleiden. Het is dus veel subtieler.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Dat begrijp ik, maar u zegt: er is weinig echt harde discriminatie. Het is vaak misschien bedoeld als een grapje of het is onhandigheid. Dat neem je natuurlijk niet weg door betere begeleiding.

De heer **De Bart**: Nee, dat neem je niet weg door een betere begeleiding, maar dat neem je wel weg door te zorgen dat je werkgevers heel erg begeleidt in het op een slimme manier oppakken hiervan. Ik denk dat daar ook nog iets anders bij hoort. Dat zullen zeker niet alle wat meer klassieke gehandicaptenorganisaties met mij eens zijn, maar heel veel mensen met een beperking zijn zo beschermd en veilig opgegroeid, dat het gaan werken op de arbeidsmarkt bijna een soort coming-out is naar een hele nieuwe wereld. We moeten dus ook ... Nou ja, we moeten helemaal niks, maar het is een goed idee om mensen met een beperking die de arbeidsmarkt op gaan ook daarbij te helpen. Het zijn van patiënt, cliënt of iemand met een beperking is iets heel anders dan het zijn van iemand die economische waarde heeft, iets komt brengen in een bedrijf en er iets tegenover stelt. Daar hoort voor de persoon met een beperking ook een bepaalde transitie in gedrag en houding bij. Het zit dus echt aan twee kanten.

Mevrouw **Prins**: Meneer Van der Gaag, herkent u dat? En heeft u daar in uw activiteiten ook wat aan kunnen doen?

De heer **Van der Gaag**: Nou ja, dan zit je dus niet op het vlak van wet- en regelgeving. Dan zit je inderdaad op het vlak van werkgevers ontlasten van risico's en dergelijke. Neem bijvoorbeeld die no-riskpolis. Dat is een heel goed voorbeeld. Werkgevers zijn bang, bang voor risico's en zware kosten. In het begin had de Wajong wel een no-risk en de Participatiewet geen no-risk. Dat was natuurlijk een blunder in die wet, dus toen was het: Jetta, huppakee, veranderen! Dat is overigens vrij snel gelukt. Maar ik heb dat bijvoorbeeld ook altijd gevonden bij ouderen. «Ouder» is een zeer

relatief begrip. Het was even: boven de 40. Ik ben nu 73 en loop nog steeds rond. En de mensen die ouderen aannemen, zijn vaak ouder dan de mensen die ze oud vinden. Dat blijft een hele wonderlijke situatie. Maar aan bijvoorbeeld pensioenoverdracht et cetera kunnen flinke kosten vastzitten. Ze denken dat ze veel langer ziek worden. Maak dat nou eenvoudig. Dan verwacht ik dat die groepen beter toe kunnen treden. Ik heb één uitstapje, misschien als antwoord op jullie vraag wat je er nou als wetgever aan kunt doen. Ik geloof dus dat quota en al die dingen echt niet gaan helpen, omdat het over hele andere groepen gaat dan in een raad van commissarissen. Iedereen gaat verzinnen waarom het niet lukt. Dat gaan ze aantonen ook, en anders betalen ze de boete wel. Ik heb heel veel met discriminatie gedeald in de uitzendwereld. Dat hebben we met zelfregulering et cetera heel aardig te pakken gekregen. Dan gaat het om de paar honderd ondernemingen – die hebben wel een groot markt-aandeel – van de ABU, en in iets mindere mate die kleinere brancheorganisaties. Daaromheen zitten natuurlijk nog een paar duizend boeven die het anders doen. Maar mijn Nederlandse collega die een tijd directeur van Manpower in Amerika is geweest, kwam terug en zei: «Joh, in Amerika kan dat helemaal niet! Je kijkt wel uit, want je staat voor de rechter.»

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Het gaat dus om sancties.

De heer **Van der Gaag**: Nou, het is natuurlijk een veel sterker verjuridiseerde samenleving. Als het risico is dat jij voor de rechter komt te staan met een flinke boete, dan laat je het wel uit je hoofd. In het begin van de banenafpraak zijn er ook grote groepen op studiereis naar Amerika geweest, omdat inclusie in Amerika op allerlei fronten, met betrekking tot arbeidsbeperkten, maar ook ouderen en dergelijke, eigenlijk beter slaagt dan in Nederland. Dat zou je helemaal niet verwachten in zo'n maatschappij, maar het is blijkbaar toch zo.

Ik weet echt niet hoeveel rechtszaken er zijn, maar de dreiging van een rechtszaak lijkt een beetje op de dreiging van het quotum. De dreiging van het quotum hielp. Ik hou overigens niet van dit idee, maar het is wel een voorbeeld. Dat betekent dat het individu naar de rechter gaat en zegt: dit gebeurt er. Dat kan hij vandaag ook doen in Nederland, al weet ik niet precies waar dat dan op uitloopt.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Als ik daar nog even op mag doorgaan: u heeft het over de dreiging van een rechtszaak. In hoeverre ziet u het beiden ook zitten dat er een meldplicht komt, dus niet alleen voor het slachtoffer dat gediscrimineerd wordt, maar ook voor de collega of werknemer die daar getuige van is, zodat direct na zo'n discriminatie-incident in ieder geval een melding moet plaatsvinden bij een leidinggevende of aan de top van het bedrijf? Ziet u daar iets in?

De heer **De Bart**: Ik denk dat het er vooral heel erg om gaat dat als er zo'n incident plaatsvindt, je echt helemaal gaat uitzoeken waar het vandaan komt. Ik heb vanuit mijn werk bij SWOM een paar keer meegemaakt dat leidinggevend en vooral collega's in teams, die een wat meer informele leiderschapsrol in het team hadden, hele gekke dingen zeiden tegen mensen met een beperking. Ik noem dat een soort hooligangedrag. Die mensen doen dat niet thuis, maar wel op hun werk. Dat moet je eigenlijk heel erg beetpakken. Ik moet wel zeggen: in mijn ervaring waren het vaker mannen dan vrouwen die dat soort dingen deden. Als je daar een hr-functionaris en een directeur bij zet en die man vraagt «waarom heb je dat nou gedaan?», dan wordt die man ineens heel klein. Dan is het allemaal weg en wordt hij ook nog emotioneel. Dat is een hele intense ervaring voor de dader, om het maar even zo te noemen. Ik weet zeker: die heeft zijn lesje dan wel geleerd. Maar of je dat gelijk juridisch en heel hard moet beetpakken, weet ik niet.

Een ander punt dat ik veel zie, is het volgende. In Nederland hebben we heel veel voorzieningen niet persoonsgebonden gemaakt. Die worden op een hele diffuse manier toegekend, waardoor die voorziening, of dat nou een jobcoach is of een aanpassing op de werkplek, aan zo veel factoren vasthangt dat de werknemer ook heel afhankelijk is van de werkgever. Als je die persoon echt zijn voorziening zou geven en ervoor zou zorgen dat hij die ook kan meenemen naar zijn volgende werkgever of zelf kan bepalen wie hem coacht ... Dat is namelijk ook waar veel discriminatie ontstaat. Omdat gemeentes te weinig geld hebben, besteden ze jobcoaching aan. Wat gebeurt er? Zij kiezen de goedkoopste partij. Dat doorsnijdt het aspect dat die jobcoaching ...

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Als ik u even mag onderbreken, ook in verband met de beperkte tijd die we hebben: meneer Van der Gaag, hoe ziet u die eventuele meldplicht?

De heer **Van der Gaag**: Ik zie er niks in. Ik ben blij dat ik heel even denktijd had. Ik kom toch maar weer met een voorbeeld, want daar hou ik toch het meest van. Toen ik in de uitzendsector begon, werkten daar ongeveer 95% vrouwen en 5% mannen, maar in de top waren het echt louter en alleen mannen, op een enkel mkb-bedrijfje na. Mijn eerste baan in de uitzendsector was nota bene bij Start, de tripartiete onderneming. Daar was boven de vestigingsmanager geen vrouw te vinden, want de veronderstelling was toch eigenlijk wel dat ze dat niet konden. Nou, ik begon ze meteen te benoemen. Uiteraard ging het prima. Ik ben daar begonnen in 1990. We zijn nu dik 30 jaar verder. Bij de CEO's et cetera is het nu volledig gemengd. Dat probleem is daar dus over. Het ging allemaal om vooroordelen.

Het gaat er toch vooral om dat er in zo'n organisatie iets volkomen opens is om over dit soort issues te kunnen praten, ook de harde discriminatie. Natuurlijk was er een vestigingsmanager in Hoorn die tegen de plaatselijke patatbakker zei: tuurlijk, als jij geen Turk wil, krijg je geen Turk. Als ik dat dan hoorde, omdat het per ongeluk in het Hoornse tv-journaal aan de orde was of zoiets, dan kreeg hij het van voren. Dat is niet echt open, maar je moet heel erg laten merken dat je dat niet wil. Dat klinkt allemaal heel simpel, maar als ze weten dat de baas het echt niet wil, dan doen ze het ook niet, want in dat soort organisaties – ik heb het over organisaties die duizenden mensen in dienst hebben – is het woord van de baas toch nog steeds wet. En als die baas zich openstelt en ermee omgaat op een manier van «in mijn huis wordt niet gediscrimineerd», is dat toch echt de meest effectieve manier.

Mevrouw **Prins**: Ik wil graag een andere vraag stellen naar aanleiding van de suggestie van meneer De Bart om die voorzieningen niet te koppelen aan werkgevers, maar aan werknemers. Hoe kijkt u daar vanuit uw ervaring naar?

De heer **Van der Gaag**: Dan hebben we het over het rugzakje, zeg maar. Dat spreekt mij eigenlijk heel erg aan. Ik ben alleen heel erg bang voor de uitvoeringsproblematiek.² U zou op LinkedIn nu even naar Naomi Vervaart kunnen kijken. Zij heeft een statement gegeven over de manier waarop zij met al haar persoonlijke voorzieningen uit het pgb en bij de zorgverzekeraar, de gemeente en het UWV aan het rommelen is. Zij moet een dag werk gaan opzeggen om dat overeind te houden. Ze was als gevolg van deze oproep ook op de radio. Zij is overigens de dame met wie ik mijn eerste bedrijfsbezoek samen met Jetta heb gedaan, aan de Nederlandse

² Ook moet niet vergeten worden dat een groot deel van de groep dit juist door de beperking niet zelf kan managen.

Spoorwegen en een overslagbedrijf van kolen in Amsterdam. Dat is dan wel weer grappig. Ik zie ons nog sjouwen met de rolstoelen.

Mevrouw **Prins**: Ik ga u heel even onderbreken. Is het nu dan ingewikkelder voor de persoon in kwestie dan het voor de werkgever is?

De heer **Van der Gaag**: Nou, de grote werkgever gaat het gewoon regelen. Albert Heijn heeft er meer dan 2.000 uit de banenafpraak. Die heeft een keurige afdeling die dat allemaal regelt en die er geweldig de pest aan heeft dat die ene gemeente het anders doet, maar die regelt het wel. Die mkb'er die per ongeluk uitbreidt, heeft een enorm probleem. Maar als die in een gemeente zit die niet lekker loopt, heeft die ook een dik probleem. Maar er zijn toch nog steeds ongelofelijk veel minder werkgevers in Nederland dan personen. Ik vind echt, na 46 jaar op de arbeidsmarkt gewerkt te hebben, en ik heb het al eerder gezegd: we zijn in Nederland goed in wet- en regelgeving, maar de uitvoering is overal belazerd³. De controle en het toezicht, de handhaving dus, zijn nóg veel slechter.

Mevrouw **Prins**: Wat zou de wet- en regelgeving daaraan kunnen doen?

De heer **Van der Gaag**: Als je zo'n wet in elkaar zet, ga dan van tevoren echt om tafel zitten met de doelgroep zelf, met de ervaringsdeskundigen, maar⁴ ook met de ervaringsdeskundigen uit het bedrijfsleven. Met wie gaan ze zitten? Met de lobbyisten van de brancheorganisaties of van de organisatie waar ik zelf voor optreed. Wat ik nu zeg, is heel onaardig, maar het gaat om beleidsmedewerkers die net zo goed bij het ministerie of bij de vakbond hadden kunnen zitten, want het is allemaal één pot nat. Die mensen zitten nu ook te kijken; dat is wel jammer! Je moet het dus hierover hebben met de ondernemingen die hiertegenaan lopen. Degenen die hier een beetje in doorgeleerd hebben, om het zo maar te zeggen, kunnen je in drie zinnen vertellen hoe die regeling zou moeten zijn. Die vind je overal in zulke ondernemingen. U heeft hier net zo iemand gehad: Leonore Nieuwmeijer. Bart kan dat vanaf de andere kant. Doe nou eens van tevoren die toets, want er zit ook – ik ga nog iets lelijks zeggen – niemand meer op het ministerie die nog van iets weet. Die armzalige doorstroming na vijf jaar is er namelijk niet alleen bij de dg en de sg, maar ondertussen ook bij de⁵ ambtenaren. Ook op de banenafpraak zit nu weer een⁶ compleet nieuwe ploeg. Dan zit er een interim-manager op die afdeling die zegt: ik laat het aan mijn medewerkers over. Die weten niks! En die schrijven dan die wetten.⁷

Mevrouw **Prins**: Dan ga ik daar toch op door. U zei net dat de corporates het goed doen. Tegelijkertijd zou er bij het mkb, al zit er natuurlijk nog een groot verschil tussen het grote en het kleine mkb, nog een doorstart gemaakt moeten worden.

De heer **Van der Gaag**: Nee, want die doen het veel beter dan het bedrijfsleven. Die doen het veel beter.

³ In het vuur van het gesprek werden de woorden «overal belazerd» gebezigd; *zakelijk is bedoeld* «vaak slecht».

⁴ ook met de bedrijven die er ervaring mee hebben, niet alleen met de beleidsmedewerkers van de sociale partners. Je zou een echte ervarings/praktijktoets moeten doen voor je het invoert.

⁵ Uitvoerende.

⁶ Vrijwel.

⁷ In het vuur van het gesprek werd gezegd «Dan zit er een interim-manager op die afdeling die zegt: ik laat het aan mijn medewerkers over. Die weten niks! En die schrijven dan die wetten.»; *zakelijk is bedoeld* «Ook in mijn uitzendperiode maakte ik mee dat ik steeds aan nieuwe mensen moest uitleggen wat bijvoorbeeld het verschil tussen payroll en uitzenden was. Dat zorgt mede voor wet- en regelgeving die in de praktijk nauwelijks uit te voeren is.»

Mevrouw **Prins**: Doen die het veel beter?

De heer **Van der Gaag**: Ja. Daar is het namelijk heel simpel: het zal je kind maar wezen. Weet u, er wordt altijd gezegd: het is een klein percentage van de bedrijven dat meedoet. Maar de Quotumwet was gericht op bedrijven met meer dan 25 werknemers. Dat tellen we overigens niet in Nederland, dus we weten niet hoeveel bedrijven het zijn. Een mooie, nabije schatting is rond de 50.000 bedrijven. Dan stijgt meteen het percentage van de bedrijven die meedoen. Natuurlijk zijn er kleine bedrijven die afhaken wanneer ze merken hoe moeilijk het is met al die regelingen, et cetera, et cetera. Maar toch, die intrinsieke betrokkenheid stormt daar door alle wet- en regelgeving en hindernissen heen. We hebben 300.000 bedrijven in Nederland. Dat is een enorm grote, amorfe groep. Waar zou je dat moeten beperken, als je wilt dat het voldoet aan een zekere grootte? Volgens mij kan je daar juist met voorlichting en met hulp, zoals hele goede dienstverlening van WSP's en dergelijke, veel verder in gaan.⁸ Dus nee, als ik me nou ergens geen zorgen over maak, is het juist het mkb.

Mevrouw **Prins**: Omdat u net ook aangaf dat ...

De heer **De Bart**: Ik zou daar vanaf de andere kant nog wel even op willen reageren. Ik sluit me deels aan bij wat Aart zegt. Ik zie ook zeker dat werkgevers vastlopen in de complexiteit van die regels. Maar ik zie ook dat dat ze niet tegenhoudt om ook gewoon goede dingen te doen. Ik zie ook het volgende. Dat is volgens mij ook een belangrijk aspect, want ik denk dat die werknemer en die werkgever soms gewoon hetzelfde belang hebben. Rick Brink is bijvoorbeeld een hele goede vriend van mij. Hij werkt ook bij ons. Hij heeft zelf een hele serieuze ondersteuningsvraag, ook in zijn privéleven. Hij moet dat allemaal organiseren vanuit allerlei verschillende wetten en regels, zoals de Wmo en de Wlz. Hij is gelukkig een van de meest assertieve mensen, die zelf door zijn vorige rol als raadslid weet hoe de regels in elkaar zitten. Maar dat is natuurlijk niet representatief. De meeste mensen die een voorziening aanvragen, komen in een moeras van regels terecht en zijn heel bang voor de verrekening of terugvorderingskracht van de overheid. Dus sommige mensen durven gewoon geen stappen meer te maken. De werkgever heeft dan vaak te maken met iemand die toch wel extra kwetsbaar is en die bezig is met andere dingen dan werken. Die is namelijk zijn zorgvraag helemaal zelf aan het inrichten, omdat de gemeente soms mensen heeft aangesteld die zelf helemaal niks van de materie afweten.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Dus u zegt ook: de complexiteit van regels zorgt gewoon voor een belemmering en daardoor wordt het beoogde doel niet bereikt?

De heer **De Bart**: Klopt. Dat zorgt voor belemmeringen en er worden allemaal processen ingevoerd waarvan je je afvraagt of dat wel moet. Allerlei voorzieningen moeten bijvoorbeeld ingekocht worden, bij allerlei dienstverleners. Dat snap ik en dat zal ook heel belangrijk zijn, maar ik heb al heel vaak met heel veel andere partijen bij de Tweede Kamer gepleit: regel dat lekker achter de schermen en maak van gemeente tot gemeente ruzie met elkaar over wie gaat betalen, maar val de persoon die aan het werk gaat daar niet mee lastig; regel het. U zal in uw rol als Kamerlid vast allerlei brieven ontvangen van mensen die dit ondergaan. Maar de persoon die de voorziening aanvraagt, is zelf vaak ook een soort regisseur van zijn eigen aanvragen. Dat is de enige persoon die weet welke

⁸ We zien dan ook dat veel kleinere bedrijven dan 25 fte ook arbeidsbeperkten in dienst hebben.

afdelingen binnen de gemeente allemaal bezig zijn met zijn of haar aanvraag.

Mevrouw **Prins**: Meneer Van der Gaag, ik zou nog even met u willen doorgaan over wat de overheid, waar u nu ook actief voor bent, nu kan leren van het bedrijfsleven om ervoor te zorgen dat ook de overheid zelf het goede voorbeeld geeft in het kader van discriminatie. Wat is daarvoor nodig, ook op het gebied van wet- en regelgeving of anderszins?

De heer **Van der Gaag**: In ieder geval is nu in die zeven, acht jaar bewezen dat het precies opleggen van regels aan de overheid en qua aantallen niet heel effectief is. In het laatste jaar is ineens – dat zal dit jaar dan waarschijnlijk ook wel lukken – het zogenaamde jaargetarget voor de overheidsorganisaties wel gehaald. Maar dat is eigenlijk omdat er ondertussen een veel groter percentage van de detacheringen en uitzendingen ... Niemand weet hoeveel uitzendingen en detacheringen in het bedrijfsleven terecht zijn gekomen. We hebben wat detacheringen uit de sw en uitzendingen uit uitzendbedrijven. Niemand weet het precies. Panteia doet een rekensom. In het begin was dat 20% naar de overheid en 80% naar het bedrijfsleven. Dat is nu andersom. Ik vind het nog altijd een beetje geheimzinnig. Maar goed, het is wel zo. Dat blijkt uit die som en daardoor halen ze hun aantallen, terwijl er hele goede voorbeelden zijn binnen de overheid. Daar lopen immers net zulke leuke projectleiders rond. Soms denk ik: er zijn meer projectleiders dan gehandicapten. Maar als we denken aan de politie met hun observatoren, als we denken aan de gemeente Amsterdam, als we denken aan de provincies, dan is het toch haast altijd te danken aan die fantastische projectleider die de ruimte krijgt om wat te doen. Want van die parafencultuur wordt je natuurlijk helemaal gek. Dan heb je een leuke afdelingsmanager en dan moet die nog zes parafen ergens anders halen om het tot stand te brengen. De autonomie van handelen is in het mkb het allergrootst: als de baas het wil, gebeurt het. In het grote bedrijfsleven begint het al. Als je het over een verzekeraar of een bank hebt, begin je op enig moment al snel op de overheid te lijken. Maar daar kan je het over het algemeen creëren door een centraal budget te maken waardoor die⁹ ... Zo werkt het vaak ook bij ministeries en overheden, waar Bart vooral aan levert.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Maar mag ik u even onderbreken? U zegt: de baas weet het wel. Maar vaak genoeg weet de baas het natuurlijk niet. Hoe zorgen we in geval van discriminatie en zaken die op een werkvloer spelen dat de leiding daar daadwerkelijk van op de hoogte is? Wat is daarvoor nodig?

De heer **Van der Gaag**: Een open cultuur. Maar cultuur beïnvloedt je niet met wet- en regelgeving.

De heer **De Bart**: Zoals ik al eerder zei: je moet gewoon helemaal in die incidenten stappen die je tegenkomt. Dat zei Aart ook. Die moet je helemaal uitdiepen en je moet kijken wat er aan de hand is, want het is vaak echt een eenling of een aantal medewerkers die het gewoon heel spannend en ingewikkeld vinden. Die onzekerheid leidt tot allemaal ongewenst gedrag en rare opmerkingen. Dat discrimineert dan allerlei mensen die zo blij zijn dat ze een stap hebben kunnen maken op de arbeidsmarkt. Daardoor willen ze dingen ook niet riskeren, dus durven ze het ook niet altijd te melden. Maar ik ben het er op zich mee eens: een open cultuur.

⁹ afdelingsmanager wel de medewerker krijgt maar niet zelf de financiële last draagt.

Mevrouw **Prins**: Even over die open cultuur ten opzichte van de ervaring die er in Amerika is met sancties. Die sancties zorgen daar dus wel voor een cultuur waarin er veel minder kans is op discriminatie.

De heer **Van der Gaag**: In de States was dat in ieder geval zijn waarneming. Maar mijn persoonlijke waarneming in de States is ook, als ik daar rondrijd of rondreis, dat de discriminatie van bijvoorbeeld ouderen veel minder aan de orde is. Maar ja, ze hebben daar ook hele oude presidenten. Uw Kamer is bijvoorbeeld ook veel ouder, zal ik maar zeggen. Dat is dus ook weer cultuur. De waardering voor ouderen is daar blijkbaar van een andere orde. Hoewel, als je op je 70ste in de supermarkt nog al die spullen in een papieren zak moet inpakken, dan is dat ook weer niet zo tof. Maar dat is toch aan de orde. Dat zei ik: dat heeft daar geholpen. Maar of dat in de Nederlandse cultuur past, vraag ik me in gemoede af.

Kijk waar we nu staan. De banenafpraak is gewoon een heel goed voorbeeld. In het begin zeiden we: jongens, er komt een Quotumwet aan, en je krijgt zware boetes, dus pas op en neem iemand aan. En nu gebeurt het alleen maar vanuit intrinsieke motivatie. Dat is een beweging geweest. Ik heb het niet zelf verzonnen, want het is allemaal van wethouders en dergelijke gekomen. Maar er is een beweging op gang gekomen. Wethouders zeiden altijd tegen mij: het ligt niet aan de werkgevers, maar meer aan ons en aan de wet- en regelgeving. Maar dat begrip «beweging», dat heel slecht beet te pakken is, heeft er wel voor gezorgd dat het nu veel gewoner is om arbeidsbeperkten aan te stellen. Nu zeggen we: kijk, nu gaat je bedrijf veel beter lopen. Dat is namelijk ondertussen keihard bewezen.

Mevrouw **Prins**: Mag ik daar even één vraag over stellen, voordat u reageert, meneer De Bart? Er zijn gelukkig veel meer mensen aan het werk. Tegelijkertijd zitten er nog veel mensen in «de bakken», zoals dat dan heet. Dat zijn nog steeds 1 miljoen mensen. Een heel groot deel daarvan wil graag werken en kan dat ook. Hoe zou je daar als overheid mee om moeten gaan?

De heer **Van der Gaag**: Dat is mijn pleidooi nu. Ik was erg blij toen dat stuk in de trein werd gevonden waarin CDA en VVD zeiden dat ze deze afspraak naar 200.000 of 250.000 zouden verhogen. Ik was diep teleurgesteld dat het uiteindelijk niet in het regeerakkoord stond. Nu is het allemaal afhankelijk van Carola of het er komt. Deze methode heeft nu acht jaar gewerkt voor deze groep. Dan werkt die ook voor die andere groepen. Maar het moet wel met dezelfde aanpak, en niet met tripartiete stuurgroepen en sociale partners die allemaal gaan aanmodderen met allemaal mensen die zelf in hun leven nog nooit bemiddeld hebben maar wel gaan zeggen hoe het gedaan moet worden. Dat werkt namelijk niet. Je moet het vanaf de vloer structureren. Dat miljoen wordt nu overigens weleens teruggebracht tot 800.000. Maar een veel grotere groep kan op een hele eenvoudige manier geholpen worden, met eenvoudige ondersteuning en perfecte dienstverlening. Ik noem ook de transparantie van het bestand. Niemand weet namelijk wie die miljoen van nu zijn en of ze morgen beschikbaar zijn, en al dat soort dingen meer. Dat weten we nu zelfs van de arbeidsbeperkten nog maar heel beperkt. Kan iemand 16 uur werken of 28 uur? In welke baan? Maar als dat soort voorwaarden ingevuld zijn, kunnen we dat aantal, zeker met de huidige krapte, snel reduceren.

Mevrouw **Prins**: Dat was inderdaad de vraag die ik u wilde stellen, gezien uw ervaring. Wat heeft u voor wat betreft die 250.000 mensen nodig van de wetgever, behalve dit getal? Wat wilt u kwijt op basis van de ervaringen uit het verleden om dat zo snel mogelijk voor elkaar te krijgen?

En dan wordt u ook nog geholpen door het arbeidstekort, maar dat zet ik even weg.

De heer **Van der Gaag**: In wezen hebben we al die elementen genoemd. Ik noemde al die hele eenvoudige regelgeving op het gebied van ondersteuning. We hebben de loonkostensubsidie, maar die moet dan wel overal uniform toegepast worden. We hebben een vreselijk systeem van loonwaardebepaling; de productiviteit, om het zo te zeggen. In het begin waren er zes organisaties die allemaal tot achter de komma gingen berekenen hoeveel een bepaalde beperkte aan loonkostensubsidie zou moeten krijgen, bijvoorbeeld 61,78%. Ik weet niet of u uw eigen productiviteit kent, maar ...

De **voorzitter**: Vanwege de tijd zou het fijn zijn als u het iets beknopter maakt.

De heer **Van der Gaag**: Dat is goed. Maar dit staat wel in die wet- en regelgeving. Maak het bij iedereen 50% en dan ben je klaar, want het gemiddelde is ongeveer 50%. Dat is simpel. En anders gebruik je een paar schijfjes. Maar dit soort regelgeving hebben we werkelijk op de kortste manier met elkaar samengesteld, want we hebben er nu acht jaar ervaring mee.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Meneer De Bart, kunt u ook nog iets aanreiken? Waardoor kunt u echt concreet zeggen: hiermee zorgen we dat die complexiteit verminderd wordt, met puur en alleen het doel dat de toegankelijkheid op de arbeidsmarkt wordt verbreed voor alle groepen die nu buitengesloten worden?

De heer **De Bart**: Misschien eerst even heel kort een reactie op Aart. Er loopt nu een heel gaaf experiment in Den Haag met allemaal sociale ondernemingen, waaronder SWOM en Happy Tosti. Die laatste noemde Aart ook. Wij gaan in de wijken in de stad Den Haag zelf mensen intaken, samen met de gemeente. Waarom? De mensen die echt onbenut arbeidspotentieel hebben, en die we zo hard nodig hebben en die een kans verdienen binnen de 250.000 van Aart, kunnen we niet vinden. Waarom kunnen we ze niet vinden? Omdat die mensen het helemaal niet begrijpen of snappen, of ze weten niet hoe ze de gemeente moeten bereiken. Ik denk dat dit nou typisch een voorbeeld is van een samenwerking tussen een hele nieuwe soort werkgever en een gemeente die de deuren wagenwijd openzet. De gemeente gaat gewoon met ons de wijken in en wacht niet in het gemeentehuis tot die persoon daar komt. Ik hoop dat het lukt, maar dat is dan misschien mijn droom. Ik hoop dat dat een succes wordt.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Mag ik u even onderbreken? Speelt daar ook nog de kwestie van privacywetgeving die ervoor zorgt dat je de desbetreffende doelgroep niet kan bereiken? Staat dat soms in de weg?

De heer **De Bart**: Ja, daar heeft u helemaal gelijk in. In Den Haag kwamen we erachter dat we 27.000 mensen in een bestand hebben staan, terwijl we eigenlijk alleen maar weten dat die mensen bestaan, dat ze ergens wonen en wat hun uitkeringssituatie is. Maar de informatie die je nodig hebt om iemand te matchen aan een baan, namelijk wie ze zijn, wat ze nodig hebben en wat hun hulpvraag is, hebben we niet, omdat we dat niet op die manier mogen opschrijven in de systemen van die overheid.

De heer **Van der Gaag**: En dat mag ook niet bij de uitzendbedrijven. Je wilt ze wel met voorkeur bemiddelen, maar je mag niet opschrijven dat ze

deze status hebben. Dat kan je met algemene wet- en regelgeving heel goed tackelen, maar dat doet men niet.

De **voorzitter**: Wij moeten naar een afronding toe. Ik had eigenlijk nog één vraag. We hebben het veel gehad over de toegang tot de arbeidsmarkt. Dat is deels discriminatiegerelateerd, maar u zei eigenlijk dat daar ook hele andere thema's doorheen spelen, waaronder ook vaak de complexiteit en dergelijke. Over discriminatie op de werkvloer heb ik eigenlijk nog één vraag, om het iets aan te scherpen. Hoe zorg je er nou voor dat de accountability beter geregeld wordt? Hoe wordt bijvoorbeeld klagen eenvoudiger? U zei eigenlijk dat als er iets gebeurt, je er bovenop moet zitten. Hoe kunnen we dat eenvoudiger maken?

De heer **De Bart**: Ik denk door de persoon die de persoon met een arbeidsbeperking begeleidt – dat is vaak de jobcoach – rechtstreeks te laten aansturen door de persoon die de jobcoach heeft, namelijk door de voorziening persoonsgebonden te maken. Dan kan diegene ook de persoon die vaak heel kwetsbaar is, helpen bij het adresseren van die vraag. Want veel van de mensen die ik dagelijks zie, bijvoorbeeld met een psychische kwetsbaarheid, zie ik niet zelfstandig, zonder goede begeleiding en een veilige sfeer, naar dat meldpunt gaan om hun punt te maken. Daar moet je echt een superveilige omgeving voor creëren. Ik denk ook dat als het gemeld wordt, het wel gaat lopen. Maar ik denk dat veel mensen zonder begeleiding gewoon de stap niet durven te maken. Dat is trouwens ook omdat ze vaak tijdelijke contracten hebben, dus duurzaamheid in banen is daarvoor ook een randvoorwaarde.

De **voorzitter**: Dus veiligheid, en het verbinden van begeleiding en meldmogelijkheden?

De heer **De Bart**: Ja, maar direct aan de persoon die de begeleiding krijgt. De werkgever mag daar geen sturende relatie in hebben, want dan gaan er andere zaken spelen.

De **voorzitter**: Dank. Dan komen we daarmee echt tot een afronding. Wij hadden heel veel vragen. U heeft ons met uw beantwoording geholpen om daar dingen in scherp te krijgen. Zijn er nog vragen die wij niet gesteld hebben, maar die u wel heel graag had willen beantwoorden?

De heer **Van der Gaag**: Ik wil nog wel iets zeggen. Er staat een nieuwe quotumwet op stapel. Zorg ervoor dat die er niet komt, want dat is weer een extreem slecht voorbeeld van iets waarbij SZW niet wilde luisteren. Alle ambtenaren van SZW zelf – misschien niet alle, maar een grote groep – willen helemaal niet dat deze wet er komt, maar uit financiële noodzaak moet het wel.¹⁰ Dus wat gaan we nu bedenken? Dat we van tevoren aan alle werkgevers een boete geven, een verhoging van de sociale premies. Die kun je terugverdienen als je een aantal mensen in dienst stelt. Dat is zó tegengesteld aan de beweging die we nu zeven, acht jaar hebben gerealiseerd, dat als deze wet nu met onze ervaring ingediend gaat worden ...¹¹

De **voorzitter**: Dank voor die boodschap. Als die wet hier komt, zal dat zeker worden meegewogen. Wij kijken in deze commissie natuurlijk net

¹⁰ *In het vuur van het gesprek werd gezegd* «Alle ambtenaren van SZW zelf – misschien niet alle, maar een grote groep – willen helemaal niet dat deze wet er komt, maar uit financiële noodzaak moet het wel.»; *zakelijk is bedoeld* «Een flink aantal ambtenaren van SZW zelf vond het ook geen goed idee dat deze wet er komt, maar uit financiële noodzaak, begrotingstechnisch, moet het wel.»

¹¹ het paard achter de wagen wordt gespannen.

wat meer naar de mechanismen die er achter het vóórkomen van discriminatie zitten, en wat we kunnen doen om dat tegen te gaan. Waar dat raakt aan deze thema's, zal het in de behandeling van de wet, als het zover komt, zeker en vast meegenomen worden. Voor nu, binnen de opdracht van onze commissie, dank ik u heel erg voor uw bijdrage. Fijn dat u zo heeft willen meedenken. We zullen de opbrengsten daarvan ook zeker terug laten komen in onze verdere reflecties, in ons rapport en in onze aanbevelingen. Daarmee sluit ik deze zitting.

Sluiting 12.30 uur