

Vergaderjaar 2021–2022

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

S

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK

Vastgesteld 16 maart 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 4 maart 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 Ganzevoort, Prins en Stienen.

Gesprek met:

- de heer Jos Verhoeven (directeur Start Foundation),
- mevrouw Sabine de Jong (oprichter Everyday Heroes).

Aanvang 13.40 uur

De **voorzitter**: Goedemiddag. Voor de mensen die dit via de livestream volgen: excuses voor de vertraging bij de start. Ik open deze zitting van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving. Ik heet de aanwezigen van harte welkom: de mensen in deze ruimte van de Eerste Kamer, maar ook wie dit volgt via de livestream. Dit is de vijfde dag van de openbare gesprekken van de parlementaire onderzoekscommissie. In dit gesprek staat het domein arbeidsmarkt centraal. Aan tafel zitten de commissieleden Greet Prins en Petra Stienen. De onderzoekscommissie bestaat verder uit de leden Martine Baay-Timmerman, Paul Frentrop, Hamit Karakus en Henk Jan Meijer, en mijn naam is Ruard Ganzevoort.

De commissie onderzoekt de kloof tussen wat er in de wet staat – alle regelingen die discriminatie tegengaan en verbieden – en de praktijk, waarin discriminatie op allerlei manieren toch nog steeds aan de orde is. De vraag is hoe we die kloof kunnen dichten en wat daarvoor nodig zou zijn, ook in de zin van wetgeving. Er is door onderzoekers op allerlei manieren gekeken wat er zich op vier domeinen afspeelt. We kijken in de openbare gesprekken welke wijsheid we kunnen ophalen, met name om zo scherp mogelijk te zien welke mechanismen een rol spelen, en wat de wetgever kan doen. De twee leden aan tafel zullen de vragen stellen die voorbereid zijn door de commissie en de onderzoekers. Mijn taak is vrij beperkt, namelijk het bewaken van de tijd. Als het nuttig is, zal ik aan het einde nog een afsluitende vraag stellen.

Onze twee genodigden vandaag zijn Jos Verhoeven, algemeen directeur van de Start Foundation, en Sabine de Jong, Oprichter van Everyday Heroes. De telefoons zijn als het goed is al uitgeschakeld of op stil gezet; dan hebben we daar tijdens het gesprek geen last van. Er kunnen tegelijkertijd twee microfoons aanstaan. U kunt de spatiebalk op uw microfoon gebruiken om die aan- en uit te zetten.

De volgende thema's staan in het gesprek centraal. Het eerste thema is, zoals we het maar even noemen, de veranderingstheorie – dat wil zeggen: de vraag wat eigenlijk de hoofdbestanddelen van de initiatieven zijn. Waarom zijn ze wel of niet succesvol? Wat voor ideeën hebben we over waarom iets wel of niet werkt? Als tweede kijken we naar uitsluitingsmechanismen. Op welke van die uitsluitingsmechanismen probeert u in te haken met het beleid dat u ontwikkelt? En wordt u daarbij geholpen, of juist niet, door wet- en regelgeving? Als laatste willen we bekijken of we beleid en initiatieven kunnen versnellen en successen kunnen verspreiden. Helpt centraliseren, of juist niet? Dat zijn allemaal vragen die aan de orde zullen zijn. De focus van ons gesprek ligt op de initiatieven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het overbruggen van die afstand, en opnieuw op de rol van wet- en regelgeving daarbij, want dat is voor de Eerste Kamer steeds het uiteindelijke aandachtspunt.

Dat was mijn inleiding. We beginnen nu met de vragen, die als eerste worden gesteld door mevrouw Prins.

Mevrouw **Prins**: Dank u wel. Meneer Verhoeven en mevrouw De Jong, aan u allebei de volgende vraag. U leidt allebei een organisatie of een stichting om de kloof te overbruggen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wat waren de redenen waarom u daarmee begonnen bent? Wat heeft u gezien waardoor het niet zo goed ging? Want er is ergens iets niet goed gegaan; anders was u niet gestart. Ik begin bij de heer Verhoeven. Daarna volgt mevrouw De Jong.

De heer **Verhoeven**: Onze historie begint in de jaren zeventig, toen overheid, werkgevers en werknemers samen uitzendbureau Start opgericht hebben. In die tijden van massawerkloosheid werd gedacht dat tijdelijke arbeid waarschijnlijk een behulpzaam middel zou zijn om mensen naar duurzaam werk toe te brengen. Ze hebben dat gedrieën gedurende een twintigtal jaar gedaan. Eind jaren negentig was dat een beetje uit de hand gelopen. Ik geloof dat ze op dat moment 2 miljard gulden omzet maakten. Toen is gezamenlijk besloten om Start te privatiseren. Dat is mede gebeurd vanwege de reguliere uitzendbureaus, die eind jaren negentig enigszins gefatsoeneerd waren; in de jaren zeventig waren het nog een beetje moderne koppelbazen. Er moest toen een besluit genomen worden over wat er met de aandelen zou gebeuren. Er is besloten om die aandelen aan een nieuwe stichting te geven, die wel het tripartiete karakter zou moeten illustreren. Voormalig Minister Bert de Vries, voormalig FNV-voorzitter Johan Stekelenburg en Bertha Verhoeven-van Lierop namens de werkgevers waren bereid om zitting te nemen in die stichting, die de aandelen had. Vervolgens was natuurlijk de vraag: wat gaan we doen met eventueel dividend? Er werd besloten dat daar een foundation voor opgericht zou worden. Toen kwam ik in beeld, maar dat is even minder relevant.

In de eerste vier jaar waren we dus gelieerd aan het toentertijd nog zelfstandige uitzendbureau Start. In 2002/2003 hebben we de aandelen verkocht aan USG People. We zijn zelfstandig verdergegaan, waarbij we steeds gezegd hebben: we zijn zowel de materiële als immateriële erfgenamen van het gedachtegoed van toen. De arbeidsmarktsituatie was voor anderhalf miljoen mensen eigenlijk nog steeds heel slecht. We hebben daarom gezegd: we gaan daar op onze manier verandering in proberen te brengen. Dat is heel kort de geschiedenis.

Mevrouw **Prins**: Waarom was die arbeidsmarktsituatie slecht voor anderhalf miljoen mensen? Dat is dan de reden waarom u de volgende stap heeft gezet.

De heer **Verhoeven**: Nou ja, het woord «slecht» is misschien een understatement. Wij zijn van mening, net als Start toentertijd was, dat er in principe voor iedereen een plekje op de arbeidsmarkt zou moeten zijn. Op het moment dat er op een beroepsbevolking van 9 miljoen mensen 1 à 1,5 miljoen mensen aan de kant staan, is het woord «goed» niet zo van toepassing, vonden wij. En dat is nog steeds zo.

Mevrouw **Prins**: Mevrouw De Jong? Daarna zetten we de volgende stap in de vragen.

Mevrouw **De Jong**: Dank u wel. Ik ben in '95 begonnen met het bij elkaar brengen van mens en werk op een bepaald niveau. Vanaf, laten we zeggen, € 100.000 is het makkelijk om goeie mensen op een goeie plek te krijgen. Naarmate je meer op afstand van de arbeidsmarkt staat, wordt het moeilijker. We hebben toen een platform opgezet om mensen die op wat meer afstand staan van de arbeidsmarkt wat makkelijker naar werk te brengen. In eerste instantie zijn we, zoals u misschien weet, gestart voor mensen met een beperking: wie ben ik, wat kan ik en waar heb ik hulp bij nodig? Dat is een heel mooi platform geworden, voornamelijk geïnitieerd

door instellingen voor mensen met een verstandelijke, lichamelijke of zintuigelijke beperking, bijvoorbeeld een visuele beperking. De bedoeling was om hen dichterbij werkgevers in de buurt te brengen.

Toen ontdekten we dat er heel veel obstakels waren om uiteindelijk een baan te bemachtigen. Stel dat je in gemeente A woont en in gemeente B werkt. Dan zegt gemeente A: er zijn geen reiskosten, want je werkt in gemeente B. Gemeente B zegt: er zijn geen reiskosten, want je woont in gemeente A. Daar kregen we zo veel voorbeelden van dat we dachten: als we die kleine praktische belemmeringen kunnen oplossen, kunnen er heel veel meer mensen aan het werk gaan. Dat was de start van Everyday Heroes vijf jaar geleden. Aan onze opdrachtgevers hebben we het vriendelijke verzoek gedaan om mee te doen aan ons project. Daar hebben we geld van gekregen. Jobcoachorganisaties, groot en klein, zoals UWV en gemeenten, tot en met buurtcoaches kunnen aanvragen doen om het wegnemen van kleine belemmeringen te bekostigen. Het project Everyday Heroes is in de vijf jaar na de start volledig uit de hand gelopen. Het heeft ons overgenomen. Het is groter geworden dan wijzelf zijn. Maar het is fantastisch. En we helpen honderden en honderden mensen.

Mevrouw **Prins**: Wat zijn de obstakels waarover u het hebt? U noemde er net al eentje, maar wat zijn die obstakels, met name als het gaat om wet- en regelgeving?

Mevrouw **De Jong**: Vorige week zijn wij bijvoorbeeld gebeld door een gemeenteambtenaar die een casus heeft van een vrouw die eindeloos lang in de bijstand zit. Ze zit in de schuldhulpverlening en kan 32 uur in de week aan het werk voor een jaar. Maar ze heeft een laptop nodig. De gemeente heeft geen budget om die laptop aan te schaffen. De werkgever, een grote internetprovider, heeft als beleid dat je je eigen laptop moet meenemen. De vrouw in kwestie heeft natuurlijk geen geld om een laptop te kopen. Wij hebben een laptop gekocht van € 450. We kregen een bijzonder emotioneel mailtje van deze mevrouw, want zij kan gewoon een nieuwe start maken in haar leven. De gemeente heeft iemand zo een jaar lang niet in de bijstand zitten en een grote, internationale internetprovider heeft een gemotiveerde kracht op de klantenservice. Het is ongelooflijk dat je voor € 450 dit verschil kunt maken. Daarom denk ik dat we met elkaar veel meer kunnen doen aan praktische belemmeringen.

Mevrouw **Stienen**: Ik zou daar nog even iets dieper op willen ingaan. Het gaat om de analyse: waarom staan mensen op afstand van de arbeidsmarkt? Komt dat door iets in hun eigen leven, door hun ervaring, achtergrond, kennis of doen-leervermogen? Dat is de ene kant. Aan de andere kant heb je dit soort praktische regelgeving op lokaal en misschien ook wel op landelijk niveau. Ik ben benieuwd naar wat de heer Verhoeven net zei over die anderhalf miljoen mensen die op afstand van de arbeidsmarkt staan. Welke analyse hebben jullie gemaakt? Waar komt die afstand door? Wij vinden het heel fijn als jullie concrete voorbeelden geven.

De heer **Verhoeven**: Dat snap ik. Tegelijkertijd denk ik: je kan zo honderden casuïstiekvoorbeelden bespreken. Dat zei Sabine ook al terecht. Maar ik kom even terug op de analyse. U heeft het over de factoren die in mensen zelf zitten en die belemmerend zijn. Dat kunnen inderdaad heel veel zaken zijn. Die noemde u ook al. Aan de andere kant kan het te maken hebben met wet- en regelgeving. Sabine gaf een voorbeeld. Een van de meest gehoorde klachten die wij tegenkomen, is met name de complexiteit van de wetgeving en dientengevolge van de uitvoering daarvan. Misschien heeft dat te maken met decentralisatie, met gemeentes die zelf beleid maken. De ene gemeente heeft een ander beleid dan de andere. Het kan ook te maken hebben met beleid dat op z'n minst kwetsieus is.

Ik heb gezien dat de commissie zich met name wil focussen op twee groepen: de groep ouderen en de groep mensen met een handicap. Bij ouderen zijn de ontslagwetgeving en de Ziektewet absoluut van invloed op hun arbeidsmarktpositie. Ik zal daar straks nog iets anders over zeggen. Wat betreft de mensen met een handicap: wij zijn toevallig, as we speak, twee weken geleden begonnen met een nieuwe landelijke actie. Die actie hebben we bewust «ik ben niet beperkt genoeg» genoemd. Dat wil zeggen: als mensen een handicap hebben maar niet in het doelgroepregister worden opgenomen, dan staan ze eigenlijk dubbel op afstand, want dan moeten ze concurreren met mensen die gezond zijn en met mensen die ook een beperking hebben maar wel in het doelgroepregister staan.

Mevrouw **Prins**: Kunt u iets meer vertellen over dat doelgroepregister, zodat scherper wordt waardoor deze mensen tussen wal en schip vallen?

De heer **Verhoeven**: Dat zal ik zeker doen, maar ik wilde eigenlijk eerst mijn analyse afmaken, als u mij dat toestaat. Er is namelijk nog een derde categorie in uw meta-analyse, die u nog niet genoemd heeft. Het ligt aan mensen en aan wet- en regelgeving, maar we moeten het natuurlijk ook zoeken bij bedrijven. Die moeten we niet buiten schot laten. Uw eerste vraag aan ons, of aan mij, in uw brief was: kunt u iets zeggen over discriminatie en over wat u tegenkomt? Daar wil ik eigenlijk twee dingen over zeggen. Eén. Ja, er zijn in dit land nog steeds bedrijven die willens en wetens discrimineren. Het zal geen heel groot aandeel zijn. Ik heb het ingeschat op 10% à 20% van de bedrijven.

Ik wil u een anekdote vertellen over wat ik net, een uur geleden, in de trein meemaakte en wat ik zeer veelzeggend vond. Ik zat alleen in een eerste-klascoupé. Er kwam een mevrouw binnenlopen met een donkere huidskleur, die ook in de eerste klas ging zitten, in dezelfde coupé waarin ik zat. De conducteur was al een keer door de coupé gelopen toen ik er nog alleen zat. Hij zei mij goedendag en liep door. Toen hij terugkwam en constateerde dat die mevrouw er zat, liep hij naar haar toe en vroeg hij: heeft u wel een eersteklaskaartje? De vrouw zei: ja, dat heb ik. Hij liep door en voordat hij de coupé wilde verlaten, stak ik mijn pas uit en zei ik: ik heb ook een eersteklaskaartje. Toen zei hij: ja, ja. Dat is in mijn ogen een veelzeggend voorbeeld van in ieder geval onderscheid maken; laat ik het zo zeggen. Of het spijkerharde discriminatie is, laat ik even in het midden. Zo'n 10% tot 20% van de werkgevers zou ik xenofob durven noemen. Het is soms heel uitgesproken. Ik ken bedrijven die samenwerken met bedrijven waar letterlijk gezegd wordt wie men niet wenst, wie men niet wilt. Ik zeg dat niet alleen; Hans Bosselaar zit daar. Ik weet dat de universiteiten een paar jaar geleden onderzoek hebben gedaan naar uitzendbureaus. Er is toen gekeken naar Nederlandse en buitenlandse cv's met dezelfde kwaliteiten en karakteristieken. Wie wordt er wel uitgenodigd en wie niet? Dat zit erin. Ik ken ook dergelijke bedrijven.

Maar het heeft ook te maken met de bedrijfscultuur, die men zeer centraal stelt. Ik was op enig moment op bezoek bij een IT-bedrijf. Ik sprak met de CEO over het mogelijk inzetten van mensen met autisme in zijn bedrijf. Hij was heel enthousiast, maar op het eind zei hij: ik ga het niet doen. Ik vroeg: waarom ga je het niet doen? Hij zei: «Kijk eens rond hier. Dit zijn allemaal hetzelfde type mensen en buiten op de parkeerplaats staan allemaal hetzelfde type auto's. Die cultuur willen we graag behouden. Daar willen we niet van die vreemde vogels tussen hebben.» Ik kan dan natuurlijk praten als Brugman en zeggen: gaat het niet meer om de kwaliteit en de competenties van mensen dan om hoe ze eruitzien, hoe ze zich gedragen of whatever? Maar goed, ik zou niet te veel focussen op die 10% à 20%. Althans, dat is mijn idee en mijn instelling. Dat is hetzelfde als wanneer ik Poetin ervan zou moeten overtuigen dat de Oekraïners vredelievend zijn. Dat schiet niet heel erg op, denk ik.

Mevrouw **Stienen**: Dat is een mooi opstapje voor ons. Jullie hebben allebei een organisatie opgericht waarin volgens mij heel veel goed gaat. Daar willen we graag van leren. Zouden jullie ons kunnen vertellen wat wel werkt, wat jullie daaraan doen en hoe de wet- en regelgeving daarbij helpt of juist blokkeert? Ik vraag dit eerst aan mevrouw De Jong, omdat u al een paar dingen heeft verteld, meneer Verhoeven. Wat werkt wel?

Mevrouw **De Jong**: Ik denk dat de wet- en regelgeving voor 80% van de mensen gewoon werkt en dat we met name moeten kijken hoe we voor die 20% maatwerk kunnen organiseren. Een overheidsinstantie kan daarmee moeilijk overweg. Dat heeft misschien te maken met precedentwerking. Als de gemeente voor u een rijbewijs organiseert, dan moet zij dat ook voor mij doen.

Mevrouw **Stienen**: Toevallig heb ik er geen.

Mevrouw **De Jong**: Kijk! De belangen van verschillende overheidsinstanties werken soms ongunstig op elkaar in, maar ook het risicomijdende...

Mevrouw **Prins**: Kunt u dat alstublieft iets meer toelichten?

Mevrouw **De Jong**: Ik noem het voorbeeld van de reiskosten in gemeente A en gemeente B. Maar er is ook sprake van risicomijdend gedrag en een angstcultuur. Als men met publieke middelen een fiets organiseert voor iemand, dan is men bang dat die fiets kwijtraakt, want dan komen er raadvragen in de gemeente. Ik denk dat we veel meer moeten kijken naar hoe we in samenwerking maatwerk kunnen organiseren. Publiek-private samenwerking zou veel meer aandacht moeten krijgen. Als wij het voorstel doen om met een gemeente de socialreturngelden beter in te vullen om mensen op die manier veel makkelijker een kans te bieden, dan is de eerste opmerking vaak: kunnen we dat niet zelf? Maar je zet ook niet een eigen tankstation in de tuin als je wilt tanken. Ik denk dat je veel meer samen kunt doen.

Jos had het net over organisaties die er soms een loopje mee nemen. Ik ben het daarmee eens, zeker in het geval van de Participatiewet. Wij kregen weleens een telefoontje met de vraag of we niet een «Downtje» konden leveren voor de receptie, zodat de mensen die binnenkomen konden zien dat er iets aan gedaan wordt.

Er werd eerder gevraagd of dwang kan helpen. Ik denk dat dwang een verkeerd effect heeft op wat we met elkaar willen bereiken, namelijk dat mensen gewoon meedoen. Ik ben ervan overtuigd – en ik denk dat dat ook voor Jos geldt – dat de meeste mensen gewoon mee willen doen. We moeten dus veel meer werken op basis van vertrouwen dan op basis van wantrouwen omdat we bang zijn dat het mis kan gaan. Daar kunnen we veel meer mogelijkheden mee creëren voor het individu.

Mevrouw **Stienen**: Ik stel dezelfde vraag aan uw collega: wat werkt wel? Ik vind het ook interessant om het te kwantificeren. Hoeveel mensen hebben jullie kunnen ondersteunen? U kijkt mij verbaasd aan.

De heer **Verhoeven**: Die laatste vraag is natuurlijk heel moeilijk. Bij concrete initiatieven kun je dat meestal wel benoemen, maar daaromheen gebeurt ook heel veel. Ik zal een voorbeeld geven om het te illustreren. Ik heb Sabine ooit geholpen, maar dat is alweer een paar jaar geleden. Ik durf niet te zeggen of dat enig effect heeft gehad op de resultaten die ze nu boekt. Ik vind het altijd een beetje ingewikkeld om het te kwantificeren, want dat moet je alleen maar doen als je het ook kunt onderbouwen, kunt staven en kunt bewijzen. Ik houd er niet zo van als er allemaal mooie praatjes worden gehouden, maar men vervolgens niet eens kan zeggen

welk effect dat op wie gehad heeft. Maar als u mij toestaat, zou ik eigenlijk de vraag willen beantwoorden die daarvoor gesteld werd.

Mevrouw **Stienen**: Ja, ja. «Wat werkt wel?»

De heer **Verhoeven**: Dat was de vraag over wet- en regelgeving. Ik denk namelijk wel dat het verstandig is om te kijken naar waar de wet- en regelgeving op van toepassing zou moeten zijn. Ik ga toch weer even terug naar uw analyse van daarstraks. We hebben het over drie stakeholders: de werkzoekenden, de bedrijven en de overheid. De overheid moet eigenlijk facilitair en dienstverlenend zijn aan de andere twee, en niet zelf in het middelpunt gaan staan en zeggen: ja, wij weten het allemaal en wij regelen het wel. Je hebt de twee stakeholders daarvoor nodig.

Als je vanuit die optiek kijkt naar de twee andere stakeholders, dan zou je het volgende kunnen zeggen. Aan de ene kant zou het heel goed zijn als de overheid zich maximaal inspant om iets te doen aan de drempels en de barrières die de mensen zelf ervaren, in de zin van opleiding, mobiliteit of in welk opzicht dan ook. Daar zou je naar kunnen kijken. De vraag is: plegen we daarbij een maximale inspanning om mensen te ondersteunen om daar te komen waar ze zelf graag zouden willen komen en kunnen komen? Dat laatste vind ik niet onbelangrijk om te melden, want we hebben in dit land altijd wel een soort idee-fixe. De hele Participatiewet ademt dat idee-fixe: iedereen moet wel op een reguliere manier mee kunnen doen op de arbeidsmarkt. Dat is natuurlijk abjecte flauwekul, want de arbeidsmarkt is onder de huidige economische principes gewoon topsport. Je moet kunnen leveren wat er van je gevraagd wordt, waar het bijbehorende en passende salaris tegenover staat. Er is een hele grote groep mensen in Nederland die dat niet kan; die kan dat nu niet en zal dat nooit kunnen. Dat vind ik dus heel belangrijk.

Als je dat terugvertaalt, dan denk ik dat het heel belangrijk is om ook een keer stil te staan bij de vraag wat eigenlijk onze definitie van inclusie is. Ik hoor dat woord namelijk door iedereen gebruikt worden, maar ik hoor het niemand handen en voeten geven. Is inclusie bijvoorbeeld dat je een x-percentage mensen met een handicap in je bedrijf hebt? Of is inclusie dat je een proportioneel aandeel ex-vluchtelingen in je bedrijf hebt? Of is inclusie dat je een afspiegeling bent van de beroepsbevolking, bijvoorbeeld op basis van leeftijd, sekse of opleidingsniveau? Er moet dus eerst over dat kader nagedacht worden – en daarbij verwacht ik wel wat inspanning van de overheid – voordat er allerlei maatregelen genomen worden, waarbij een bepaalde groep bevoordeeld wordt, maar een andere groep negatieve effecten ondervindt. Kijk bijvoorbeeld naar de banenafpraak waar we het net over hadden. Hoe dat zich tot elkaar verhoudt is heel belangrijk. Wij merken namelijk elke dag weer opnieuw dat je vanuit die gegevenheid moet denken om uiteindelijk tot oplossingen te komen.

Mevrouw **Stienen**: Eigenlijk hoor ik u tussen de regels door iets zeggen dat bij mij als het volgende overkomt. Dat wil ik graag bij u toetsen. Ik vind het een mooie metafoor dat die anderhalf miljoen mensen op afstand staan van de topsport op de arbeidsmarkt. Niet iedereen kan namelijk de marathon en niet iedereen kan een sprint. Misschien moet je ze helemaal niet laten sporten, maar moet je iets anders doen. Ik heb een interview met u gelezen over het idee van basisbanen. Dat is het idee dat je mensen taken moet laten doen van maatschappelijke waarde. Vandaar ook mijn vraag over kwantificeren. Dat is op een individueel niveau en zal voor iedereen anders zijn. Kunt u daar iets meer over zeggen? Wet- en regelgeving zou misschien toch een voorwaarde kunnen scheppen bij die basisbanen, waarin mensen taken doen die van maatschappelijke waarde zijn.

De heer **Verhoeven**: Wij hebben berekeningen gemaakt toen wij dat model – dat is ontwikkeld door Ton Wilthagen en mijzelf – gingen schetsen. We hebben gezegd dat we in principe anderhalf miljoen mensen hebben die we zeker kennen. Die kennen we niet persoonlijk, maar we weten dat zij gekoppeld zijn aan een vorm van uitkering. Het zijn mensen in de bijstand, de Wajong, de WIA en andersoortige regelingen. We hebben ook een groep mensen die in de WW zitten. Overigens is – maar dat weet u natuurlijk allemaal wel – de helft van de mensen in de WW op dit moment 50 of ouder. Dat zegt natuurlijk al heel wat.

Maar goed, we hebben naar die groep gekeken. Vervolgens hebben we het volgende gezegd. Als wij kijken naar de onderzoeken die daarover beschikbaar zijn, dan schatten we in dat ongeveer een derde van de mensen met de nodige ondersteuning wel richting de reguliere arbeidsmarkt te brengen zal moeten zijn. We denken dat bij een derde van de mensen werken om een of andere reden niet echt verstandig is, want zij zitten in situaties waarin het niet kan. Zij zijn ernstig ziek of hebben allerlei andersoortige problemen. Je houdt een derde van de mensen over. Die mensen zijn eigenlijk op lange termijn niet geschikt om op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag te gaan, maar zouden wel heel graag willen werken.

Aan de andere kant zien wij ongelooflijk veel maatschappelijke taken liggen. We hebben enorme uitdagingen op het gebied van circulariteit, duurzaamheid, zorg, eenzaamheidsbestrijding en wijkeconomie. We zeiden: waarom koppelen we die dingen niet aan elkaar? Waarom geven we mensen nu een uitkering, waarmee we ze eigenlijk passief maken, en laten we daarna allerlei trajecten op ze los, waarvan de een misschien succesvol zal zijn en de ander niet? Wij zeiden dus: laten we nou eens gaan nadenken of we dat niet anders kunnen doen.

Toen we daarmee bezig waren, kwam bijna gelijktijdig de eerste gedachte op over basisbanen. Wij hadden dat woord overigens niet in de mond genomen, maar zeiden wel dat het een interessante ontwikkeling was. Die zou je eigenlijk parallel kunnen laten lopen aan het ontwikkelen van businesscases die tegemoetkomen aan die alternatieve arbeidsmarkt, zoals wij die zien. Vervolgens zijn we nog eens een analyse gaan maken. We zeiden dat de parallelle arbeidsmarkt eigenlijk al bestaat. Als je bijvoorbeeld kijkt naar de oude sociale werkvoorziening en naar de mensen die in de baangaranties zitten, dan werken heel veel van die mensen niet in de cao, in de corebusiness van een bedrijf, maar op minimumloonbasis in een additionele functie in een bedrijf. Feitelijk, puur economisch geredeneerd, is dat dus eigenlijk ook een soort basisbaan of een additionele baan.

Daarmee is op zich niks mis, hoor. Laat dat duidelijk zijn. Maar eigenlijk is dat circuit dus al veel groter dan wij veronderstelden. Als we dat nou eens gaan erkennen met elkaar, dan zouden we – en dat was ons grote ideaal – tegen mensen die zich melden bij een gemeente en zeggen dat ze geen inkomen hebben en een uitkering willen, kunnen zeggen dat ze niet voor een uitkering komen, maar voor een volwaardige plek in de samenleving. Zij willen een baan en een daarbij behorend inkomen. Dat is wat we graag willen realiseren. Daarvan hebben we nu de eerste vijf businesscases in Nederland ontwikkeld. We hopen er binnen nu en drie jaar nog vijftien te kunnen ontwikkelen, zodat we kunnen laten zien dat het werkt.

Mevrouw **Prins**: Zijn daarvoor nog extra wijzigingen van wet- en regelgeving nodig? Kan dat helpen?

De heer **Verhoeven**: Jazeker.

Mevrouw **Prins**: Graag een toelichting daarbij.

De heer **Verhoeven**: Jazeker. Wij hebben gezegd dat het salaris dat je aan mensen gaat betalen, nooit 100% uit de markt kan komen. Dat bestaat niet. Het is namelijk maatschappelijk waardevol werk, maar het is geen werk waar forse commerciële waarden tegenover staan. Wij hebben dus gezegd dat een deel van die looncomponent moet komen uit wat nu in de uitkering betaald wordt. Dat is onmogelijk. Dat kan niet. In de wet staat dat je tot een maximaal bedrag – ik dacht € 200, als ik me niet vergis – kunt bijverdienen in de bijstand, maar that's it, meer niet.

Een ander probleem dat je tegen gaat komen, is de zogenaamde armoedeval. Als mensen daaraan meedoen en op basis van een wettelijk minimumloon worden uitbetaald, dan hebben ze soms, in een aantal gevallen, een minder hoog inkomen dan wanneer ze in de bijstand zitten met aanvullende extra inkomsten. Je zou dat hele verhaal eigenlijk opnieuw onder de loep moeten nemen en moeten zeggen: wat gaan we dan doen? Kijk, wij hebben bijvoorbeeld voor de eerste basisbanen die er in Nederland waren, in Groningen en Lelystad, een maatschappelijke kosten-batenanalyse laten maken. We hebben vastgesteld dat het geld oplevert, maar dat het op de verkeerde plek terecht komt. En we hebben vastgesteld dat als er geen particulier geld bij komt, het in principe volledig gedragen zal moeten worden door de overheid. Dat vinden wij geen wenselijke situatie, geen wenselijke businesscase. We hebben dus gezegd dat we daar innovaties moeten toepassen en ervoor moeten zorgen dat we daar publiek-private samenwerkingen, zoals Sabine net ook al zei, gaan realiseren. Nogmaals, weer even het sprongetje naar de praktijk: dat zijn wij dus nu aan het doen op vijf plekken in Nederland. Daar proberen wij te laten zien dat het werkt.

Mevrouw **Stienen**: Ik wil hier een vervolgvraag over stellen. Wij zijn de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving. Ik ga de vraag even goed stellen. Als ik naar u luister, dan is de wetgeving voor de groepen mensen waar jullie mee te maken hebben discriminerend, omdat ze door de manier waarop de wetgeving is geregeld, minder kansen krijgen om mee te gaan doen aan de arbeidsmarkt. Klopt dat?

Mevrouw **De Jong**: Ik denk dat dat klopt. Ook even aanhakend op wat Jos net zei: op het moment dat je geld nodig hebt om basisbanen te financieren, zou je naar de overheid kunnen kijken, maar je zou ook kunnen kijken hoe je dat anders kan organiseren. Ik geef even een voorbeeld; dat werkt het makkelijkst. Neem mensen die een IVA-status hebben, die arbeidsongeschikt zijn. Een zware programmamanager voor een IT-bedrijf dat grote projecten doet, ook voor de overheid, krijgt een zenuwaandoening, kan niet meer werken en wordt arbeidsongeschikt. Dan is het een eindeloze toer om een IVA-status te krijgen en is hij volledig afgeschreven. Hij mag helemaal niets meer, terwijl daar natuurlijk heel veel kennis en kunde zit.

Ik heb heel veel contact met Paul. Nou hebben wij samen de volgende casus gemaakt. Als 20% van de 130.000 mensen die in de IVA zitten, voor 16 uur in de maand tegen een gemiddeld uurtarief van € 60 gaat werken, dan heb je een arbeidskapitaal van ruim 300 miljoen. Dan heb je mensen die niet meer ziek zijn, maar mensen die gewoon weer mens zijn en een verhaal hebben aan het eind van de dag. Een voorbeeld: een verkeersregelaar met versleten knieën moet eerst uitvallen voordat hij gebruik kan maken van de voorzieningen. Op het moment dat je er eerder bij bent en je een elektrische fiets regelt zodat hij van A naar B kan, dan heb je geen uitval, bespaar je heel veel kosten en kun je wat je bespaart positiever inzetten om dingen beter te financieren, zoals Jos ook net zei.

Mevrouw **Stienen**: Hier raakt sociale zekerheid aan de arbeidsmarkt. Dan wordt de sociale zekerheid geen vangnet maar een valstrik.

Mevrouw **De Jong**: Ja, precies.

Mevrouw **Stienen**: Collega Prins, ik zag dat u ook een vraag wilde stellen.

Mevrouw **Prins**: Ik had eenzelfde vraag in gedachten, maar ik ga hem even vanuit een andere optiek stellen. In het begin had u het over die anderhalf miljoen mensen. Is dat nog steeds zo of ziet u een afname, bijvoorbeeld dankzij het feit dat er een arbeidsmarkttekort is? Helpt dat? Wat zouden wij eraan kunnen doen om dat nog een paar stappen verder te brengen?

De heer **Verhoeven**: De belangrijkste drijfveer van Wiltgaten en mij toen wij dit plan bedachten, is dat wij, toen wij een evaluatie van de Participatiewet deden voordat het CBS en het SCP dat deden, al tot de conclusie kwamen: hé, gek gedoe; die cijfers zijn op dit moment eigenlijk hetzelfde als toen de wet werd ingevoerd. Dus één ding kunnen we vaststellen, namelijk: het werkt niet. Gelukkig is dat later ook bewezen door andere onderzoeken. Dus dat over dat cijfer. Wat was het tweede deel van uw vraag?

Mevrouw **Prins**: Allereerst was de vraag of u een verklaring heeft voor die anderhalf miljoen mensen. En dan ga ik even door: wat zit er dan fout in de Participatiewet en in de wet- en regelgeving überhaupt waardoor we geen meter vooruit zijn gekomen, als ik u zo beluister?

De heer **Verhoeven**: Ik denk dat dat een aantal oorzaken heeft. Het is iets complexer; je kunt daar niet één ding of één partij de schuld van geven. Dat heeft ermee te maken dat arbeid topsport is. Eigenlijk is een arbeidsmarkt – ik druk me even waardevrij uit – altijd discriminerend, want als iemand gezocht gaat worden, dan wordt er een profiel opgesteld van wie men wil hebben. Dan maak je onderscheid. Dan discrimineer je in feite. De vraag is alleen wanneer dat een probleem is. Als mensen voldoen aan de skills, de competenties, de kennis – noem het allemaal maar op – die gevraagd worden, dan kunnen er andere redenen zijn.

Ik geef u een voorbeeld. Zes jaar geleden hebben wij zelf een onderzoek gedaan onder 1.000 werkgevers. Wij hadden die werkgevers 25 verschillende profielen voorgelegd van mensen met allemaal exact dezelfde competenties. De nulmeting was als het ware exact hetzelfde. Alleen hadden wij iets toegevoegd aan die mensen. De een had in de gevangenis gezeten. De ander was herstellende van kanker. Weer iemand anders had een andere chronische ziekte. Weer iemand anders had schulden. Toen hebben wij die werkgevers ze laten rangschikken. Toen hebben we gewoon gezegd: nou moet je een van deze mensen aan gaan nemen; welke volgorde zou je toepassen? Als we er even van uitgaan dat je altijd bij nul begint, dan neem je degene waar niks mis aan is en die over alle competenties beschikt, waarschijnlijk als eerste. Dat deden ze overigens ook allemaal. Maar goed, vervolgens moesten ze ze gaan rangschikken. Wat daaruit kwam, was voor ons op zich niet zo verrassend. Maar wij waren wel heel erg geschrokken, herinner ik me, omdat wij dachten dat mensen die herstellende waren van kanker, hoger in de rangschikking zouden komen, omdat dat voor veel mensen heel herkenbaar is, omdat iedereen mensen kent die te maken hebben gehad met kanker. Toch viel het ons heel erg tegen dat die groep eigenlijk in de onderste regionen terechtkwam en niet in de bovenste.

Dus die discriminatie is van alle tijden. Dat gebeurt altijd. Dat heeft allemaal te maken met perceptie, met risico-inschatting, met complexiteit van wet- en regelgeving. Laten we de ouderen er nog maar eens bij nemen. Hoeveel campagnes hebben we in dit land gehad om mensen ervan te overtuigen dat, als je mijn leeftijd hebt, je niet vaker ziek bent, zeker zo productief bent enzovoort? Weet ik veel welke vooroordelen we

allemaal hebben moeten slechten in de afgelopen jaren; toch zien we dat mensen simpelweg aan de kant staan.

Mevrouw **Prins**: Is daar wet- en regelgeving voor nodig? Zou dat helpen?

De heer **Verhoeven**: Met die vraag ben ik hiernaartoe gekomen omdat die in het lijstje stond, maar ik weet het eerlijk gezegd niet. Wat ik wel weet, is wat ik nu mis. Zo zie ik wel pushfactoren in de wet. Ik zie wel een mogelijke quotumdreiging, het ontslagrecht en dat soort dingen. Maar echte pullfactoren heb ik tot nu toe in geen enkele wet of beleidsstuk gezien. Met pullfactoren bedoel ik dan het volgende. Stel dat we een definitie met elkaar kunnen maken van wat we inclusie vinden en dat ik een bedrijf heb dat aan die definitie voldoet. Als ik dan een fiscaal voordeel zou krijgen, dan vind ik dat misschien wel heel erg interessant – dat noem ik dan maar even een pullfactor – want dan zou ik kunnen denken: dat is eigenlijk wel interessant voor mij, want dat wordt kennelijk gewaardeerd.

Straks in 2023 moeten alle grote bedrijven gaan rapporteren over hun bijdrage aan de SDG's (Sustainable Development Goals). Wij hebben bij alle bedrijven die aan ons product open hiring doen – daar hebben we het nog niet over gehad, maar dat zal misschien dadelijk nog even aan de orde komen – via Deloitte laten toetsten in hoeverre ze bijdragen aan de SDG's en in welke mate ze daaraan bijdragen afhankelijk van de mate waarin ze aan open hiring doen. Dat noem ik pullfactoren, want zo'n bedrijf kan straks met die rapportage gaan wapperen en zeggen: kijk eens, dit doen wij; dit dragen wij bij! Dat mis ik wel een beetje in wet- en regelgeving.

Mevrouw **Prins**: Eigenlijk is dat het belonen van goed gedrag via wet- en regelgeving.

De heer **Verhoeven**: Zeker.

Mevrouw **Prins**: In hoeverre helpt dat, mevrouw De Jong? Heeft u daar voorbeelden van?

Mevrouw **De Jong**: Ik denk dat belonen helpt. Ik denk overigens ook dat dwang minder helpt. Dat was ook een van de vragen. We moeten oppassen voor gecreëerd werk, verzonnen werk, waardoor je het vinkje kunt zetten. Daar creëer je in onze ogen draaideurarbeidsparticipatie mee, want zodra het vinkje er staat, is het na een halfjaar of een jaar bekeken. We hebben bij aanbestedingen nu wel een verplichting voor leveranciers om iets te doen aan social return, maar ik denk dat er nog veel meer aandacht kan komen voor de concrete invulling daarvan, waarbij je ook laat zien welke impact er wordt gemaakt. Dan kunnen we met elkaar meer creëren, waardoor we ook die 20% die nu aan de kant staat, meer van maatwerk kunnen voorzien en beter mee kunnen laten doen.

Mevrouw **Prins**: Kunt u dat iets meer specificeren? Wat zou er extra moeten of anders moeten aan de concrete invulling van social return?

Mevrouw **De Jong**: Ik denk dat social return ook heel vaak tegen de overheid werkt. Ik zal een voorbeeld geven bij de gemeente. Als er een socialreturnverplichting wordt aangegaan door een leverancier, bijvoorbeeld een glazenwassersbedrijf, dan staat daar vaak in: de gemeente levert x-aantal mensen voor glasbewassing. Als de gemeente dan geen mensen levert, dan zegt dat bedrijf: wij willen wel, maar er worden geen mensen geleverd. Als je social return beter inricht door zelf werkplekken te creëren, werk dat ertoe doet, en je met het resterende bedrag ervoor zorgt dat mensen die nu op afstand staan mee kunnen doen, waarbij die

som dus te gelde wordt gemaakt, dan kan dat ook elders worden ingezet, zodat je het arbeidspotentieel dat we nu met elkaar tekortkomen, ook ten volste benut. Ik bedoel daarmee dat je meer geld kunt besteden om mensen mee te laten doen als je wat meer drukt op social return, als je daar wat meer de verplichting op loslaat.

Mevrouw **Stienen**: Ik heb nog een vervolgvraag hierop en dan zou ik graag nog naar open hiring willen, ook met het oog op de tijd. Hebben jullie onderzoek gedaan naar social return dat wij specifiek bij wetsbehandelingen mee zouden kunnen nemen, als voorwaarde zouden kunnen stellen? Ik heb zelf ook projecten gezien waarbij de social return zo was dat mensen heel slecht betaald werden en mensen niet kwamen omdat ze dachten: voor € 4 per uur kom ik niet. Ik zie meneer Verhoeven knikken. Kunt u wat vertellen over de goede en de slechte kanten van social return? Zijn er onderzoeken die wij zouden kunnen gebruiken? Ik kijk ook even naar onze onderzoekers, die dat waarschijnlijk misschien zelf al hebben of dat misschien heel erg op prijs stellen.

Mevrouw **De Jong**: Wij hebben heel veel ervaring; het zijn meer ervaringen dan onderzoeken. Wij hebben ervaringen bij grote en kleine gemeenten bijvoorbeeld met de DJI om gedetineerden beter aan het werk te krijgen. Daar sturen wij heel nadrukkelijk op social return. Wij hebben aan onze kant alles geautomatiseerd, maar je merkt dat het bij overheidsinstanties best lastig is om te zien wat daar daadwerkelijk gebeurt qua social return. Ik denk dat daar heel veel te winnen valt en dat we daar veel meer met elkaar kunnen bereiken.

Ik zal daar één voorbeeld aan toevoegen. Wij sturen heel sterk op mensen laten doen wat ze willen doen. Als je een gedetineerde hebt die een duikersopleiding wil doen van € 20.000, dan is het in de regel lastig om dat gefinancierd te krijgen. Wij financieren dat. Dat heeft te maken met het feit dat wij de socialreturngelden die wij krijgen, in dit geval van Amsterdam maar ook voor DJI, kunnen investeren in iemand met bij wijze van spreken nul bestaansrecht; hij zit niet voor niets in de gevangenis. Die gaat dan naar een baan waarin hij kan werken aan bruggen en kades in Amsterdam maar ook internationaal ingehuurd kan worden. Die gaat dus naar een baan van € 80.000 tot een ton. Daar voorkom je dus ook recidive mee, want zo iemand gaat niet meer terug naar de criminaliteit. Die heeft gewoon een hele mooie baan, een goed verhaal en een nieuw leven. Dat bereik je met de juiste besteding van social return.

Mevrouw **Stienen**: Dank u wel. Ik ga naar open hiring toe. Ik zou de heer Verhoeven willen vragen om ons kort even uit te leggen wat dat precies is en of en hoe dat misschien meegenomen kan worden in het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, dat nu in behandeling is bij de Tweede Kamer. Ik hoor in de vorige opmerkingen dat het een pullfactor zou kunnen zijn in die zin dat open hiring meer toegepast kan worden in de werving en selectie als bedrijven daarvoor beloond worden. Maar wij zijn ook nieuwsgierig naar wat dat precies is en waarom het een succes is.

De heer **Verhoeven**: Om even aan te sluiten bij die beloning: als je met elkaar duidelijk wilt hebben wat je bedoelt met inclusiviteit – mij wordt die vraag natuurlijk ook vaak gesteld – hou het dan in godsnaam simpel. Dan moet je je arbeidsmarktregio uiteenrafelen – ik woon in Eindhoven – en kijken wie daar precies woont en welke kenmerken ze hebben. Even willekeurig: sekse, leeftijd, al dan niet Nederlandse achtergrond of nog een andere achtergrond, en al dan niet met een beperking. Neem daar de proportionaliteit van. Als je die representeert in je bedrijf, dan ben je in principe een inclusief bedrijf, want dan werkt daar een afspiegeling van de beroepsbevolking in je regio.

Wat je met open hiring doet, is eigenlijk nog radicaler. Eigenlijk zeg je met open hiring dit. Iedereen die denkt dat hij geschikt is voor de functie die ik vacant stel, mag komen. Die ga ik niks vragen. Die ga ik niet eens vragen naar zijn naam. Ik zeg dat die vacature beschikbaar is, die persoon zet zijn naam op de lijst en als hij gewoon numeriek aan de beurt is, wordt hij gebeld en wordt er gezegd: maandagochtend 8.00 uur kun je beginnen. Dat concept komt uit Amerika, uit de Greyston Bakery. Daar heb ik het gezien. Ik heb met die Amerikanen onderhandeld. Ik heb vervolgens een aantal wetenschappers naar New York gestuurd om te kijken hoe dat precies in elkaar zit en of dat in Nederland zou kunnen werken. Zij kwamen terug en zeiden dat dat in Nederland wel ging werken maar dat je dan wat aanpassingen moest doen. Vervolgens zijn wij daarmee aan de slag gegaan. Wij doen dat nu alles bij elkaar zo'n drie jaar in een proef. Wat zijn de verschillen tussen Nederland en Amerika? Die zijn duidelijk zichtbaar in de mensen. In Amerika zie je dat mensen dat echt als allerlaatste strohalm hebben. Dat zijn mensen die uit de gevangenis komen of die jarenlang op straat gewoond en geleefd hebben. Toen ik er was, kwamen twee medewerkers niet opdagen. De achtergrond was dat ze weggesleept waren van een parkeerterrein waar ze in hun auto woonden.

Dat zien wij in Nederland niet. In Nederland melden zich vooral mensen die het solliciteren hebben opgegeven en zeggen: na 250 brieven ben ik ermee gestopt, maar als ik daar alleen maar mijn naam op de lijst hoeft te zetten en zeker weet dat ik daar binnen ben als ik aan de beurt ben, dan doe ik het. En we zien mensen die nu bijvoorbeeld via uitzendbureaus in kleine tijdelijke baantjes zitten van dan weer twee uur in de week, dan weer zes uur in de week, en die zeggen: als ik daar een baan kan krijgen voor 36 uur per week met een vast inkomen en uitzicht op een vaste baan, dan ga ik dat doen. Dat is het grote verschil.

Dat is eigenlijk heel in het kort open hiring. Ik noem het altijd de meest radicale vorm van antidiscriminatoire werven.

Mevrouw **Stienen**: Even voor mijn begrip: wij zoeken hier een plaatsvervangend griffier. Geldt het daar dan ook voor? Of zijn er nog ...

De heer **Verhoeven**: Als je dat met elkaar aandurft. Kijk, ik ga volgende week vrijdag voor tien dagen op vakantie met het vliegtuig. Als ik heel eerlijk ben, dan hoop ik niet dat de piloot met open hiring aangetrokken is.

Mevrouw **Stienen**: Dat bedoel ik, ja.

De heer **Verhoeven**: Daar ben ik eerlijk over. We zijn nog niet zover, maar er zijn ongetwijfeld varianten te bedenken waarin we dat kunnen doen. Zo nemen wij op dit moment bijvoorbeeld stages onder de loep. Er schijnt heel veel gediscrimineerd te worden bij bepaalde stages. Daar zou je van kunnen zeggen: als de enige eis is dat je die opleiding moet volgen en dat op enigerlei wijze kunt toetsen, dan is het eigenlijk al voldoende. Je zou kunnen zeggen: als jij kunt aantonen dat je die opleiding volgt, zet je naam dan maar op de lijst; dan mag je naar binnen. Even genuanceerd: het is geen panacee voor alle kwalen. Het kan ook niet overal op toegepast worden, maar er is wel veel meer mogelijk.

Even een voorval uit de praktijk. Ik zat vorige week aan tafel met een grote bank. Die bank wilde per se open hiring. Nou, hartstikke mooi. De directie wil het, dus ja, dan is het wet, zou je zeggen. De hrm-afdeling zit te luisteren en zegt na tien minuten: «Maar dat kan hier nooit. Dat lukt nooit, want deze stap en die stap moeten bij ons genomen worden. Dat gaat nooit werken!» Dat hadden wij natuurlijk al wel verwacht, dus wij hebben het weer aan de directie teruggegeven en gezegd: als jullie graag open hiring willen, heb je intern nog wel even wat te doen. Want daar doen wij

geen concessies aan: open hiring is open hiring. Dat even als context bij wat open hiring is.

Nu terug naar beleid en overheid: wat kan de overheid daarvoor doen? Eigenlijk is ons basisprincipe: in ieder geval op afstand blijven en je er in eerste instantie niet mee bemoeien. Dat is sowieso de gouden regel bij heel veel van ons werk. Vaak komen wij de overheid tegen als de grote bemoeial, terwijl wij denken: «Waar bemoei jij je mee? Kijk nou eens naar jezelf. Hoe inclusief ben je zelf als overheid?»

Mevrouw **Stienen**: Niet.

De heer **Verhoeven**: Voilà! Maar bij open hiring zijn twee dingen heel belangrijk. Wij zouden heel graag willen dat er veel meer mensen met een uitkering mee zouden doen aan open hiring, maar wij weten waarom ze niet meedoen. Dat is simpelweg angst, de angst dat ze hun naam op de lijst zetten, bij dat bedrijf aan de gang gaan en het na twee, drie of vier weken zelf geen fijne baan vinden, dan wel dat de werkgever zegt dat ze eigenlijk niet helemaal geschikt zijn. Want dat mag nog steeds, hè. De werkgever mag nog steeds zeggen: je bent er eigenlijk niet geschikt voor. Dan kom ik terug in de uitkering en heb ik op z'n minst vier weken wachttijd. Dan moet ik weer heel mijn hebben en houden op tafel leggen. Wat hebben wij dus gezegd? Wij willen het model van Simpel Switchen. De overheid kent dat model en heeft dat ingevoerd bij een speciale categorie. Ik ben even kwijt bij welke categorie precies. Maar dat betekent heel simpel dat je die periode krijgt. Mocht het misgaan, dan heb je dat allemaal niet, maar dan val je onmiddellijk terug in de regeling waar je vandaan komt. Dat zou ideaal zijn. We zijn daar nu over in gesprek met het Ministerie van Sociale Zaken. Dat zegt dat het een gemeentelijke taak is, want alles wat met bijstand te maken heeft, ligt bij de gemeente. Mijn vraag aan het ministerie was: kan ik het dan bij jullie regelen voor iedereen die onder het UWV valt? Dat gaat dus om de WIA, de Wajong, de WW en noem het allemaal maar op. Daarop zei het ministerie: nee, dat is juridisch te ingewikkeld. Als het juridisch te ingewikkeld is, dan zou ik zeggen: los het op. Maar goed, aan de andere kant heb ik daar niks te zeggen. Maar dat zou dus enorm kunnen helpen. Dat is één ding. Dan het tweede wat de overheid kan doen. Dat doet ze ook op een aantal plekken. Wij willen dat er een soort EHBO-post zit achter een aantal bedrijven die aan open hiring doen, omdat er natuurlijk ook mensen binnenkomen die specifieke problemen hebben. Denk aan schulden of huisvestingsproblemen. Het zijn eigenlijk allerlei problemen. Bij grote bedrijven is dat allemaal wel geregeld. Die hebben hr-mensen, die personeel daarbij helpen. Als je tegenwoordig een schoonmaakbedrijf hebt van 1.000 mensen, dan weet je dat ongeveer 10% daar met een loonbeslag zit. Dat weet je dus wel. Maar kleine mkb-bedrijven hebben dat niet, dus daar moet wel een faciliteit voor zijn. Daar zou de overheid bij kunnen helpen. Dat doet ze op dit moment ook; laat dat duidelijk zijn. Op verschillende plekken in het land is die er inmiddels al, maar er is geen landelijk beleid. Er is geen wet- en regelgeving.

Mevrouw **Stienen**: Hoe heet die faciliteit dan?

De heer **Verhoeven**: Wij noemen dat in jargon «lifecoaching».

Mevrouw **Stienen**: Lifecoaching. Oké.

Mevrouw **Prins**: Mag ik nog even een vraag aan u stellen over wet- en regelgeving? U zei namelijk redelijk in het begin dat het onderscheid dat richting ouderen wordt gemaakt, ook te maken heeft met het ontslagrecht en de Ziektewet. Wat zou er moeten veranderen om dat niet meer te laten gebeuren?

De heer **Verhoeven**: Nou moet ik een beetje voorzichtig zijn, anders valt morgen de hele vakbond over me heen. Het feit dat je in het ontslagrecht twee jaar lang voor ziekte moet betalen, schaar ik onder de risicocalculatie. Ik heb het daarstraks gehad over hoe een werkgever denkt. Een werkgever kijkt bij een wervingsprocedure inderdaad naar competenties en skills. Dat is absoluut waar. Maar dat is maar één bril die werkgevers opzetten. De tweede bril die ze opzetten, is: wat zijn de mogelijke risico's met deze persoon? In het geval van ouderen komt er eerst en vooral een setje vooroordelen. Daar heb ik daarstraks al iets over gezegd. Daarnaast zijn er natuurlijk ook nog reële risico's.

Ik geef één voorbeeld uit de praktijk. Dat mag ik hier wel zeggen, denk ik. Ik zat ooit met de wethouder aan tafel bij Wim van der Leegte, destijds de algemeen directeur van VDL. Wim zei tegen de wethouder en mij: «Ik ben zo boos dat er zo veel oudere mensen in deze regio werkeloos zijn. Ik wil daar een eind aan maken. Ik wil alle mensen in deze regio van 55 jaar en ouder die graag willen werken, allemaal in dienst nemen bij mezelf en bij mijn collega-fabrikanten, Philips en DAF. Als jullie dat voor mij regelen, dan ga ik dat doen.» Ik vroeg: oké, wat zijn de voorwaarden, Wim? Hij zei: «Er zijn drie voorwaarden. Eén. Mensen moeten zelf willen. Anders heb ik ze niet nodig. Twee. Als ik minder werk heb, dan moet ik die mensen terug kunnen sturen naar waar ze vandaan komen. Drie. Ik wil ze geen contract voor onbepaalde tijd aanbieden, want dan loop ik veel te veel risico.» Wij wisten meteen dat het plan al van tafel was, want dat ging nooit lukken, zelfs als we met de overheid een overeenkomst zouden maken waarin we dat gingen regelen. Want er hoefde er maar eentje naar de rechtbank te lopen en te zeggen: luister eens, ik ben nu ontslagen en ze hebben daar weliswaar een proef, maar mijn individuele rechten zijn geschonden. Dan heeft diegene nog gelijk ook. Los van alle andere vooroordelen, zijn de risico's die een werkgever inschat, dus heel reëel. Dat zou anders georganiseerd moeten worden. Dat zie je ook in andere landen in de wereld waarin het ontslagrecht minder hard en stevig is. Neem bijvoorbeeld Denemarken. In en out gaat daar veel soepeler en veel makkelijker.

Mevrouw **Stienen**: Dat is interessant. Ik heb hier in de Eerste Kamer de Omgevingswet behandeld. Daarin staat het woord «experimenteer-ruimte». Het lijkt wel alsof ik jullie de hele tijd hoor roepen om experimenteer-ruimte in de wet. Ik zie dat mevrouw De Jong meteen wil reageren.

Mevrouw **De Jong**: Als je meer innovatiekracht opneemt per departement, maar zeker bij Sociale Zaken, en als je kunt experimenteren, dan denk ik dat je veel meer resultaten kunt behalen. Ik geef een voorbeeld: sekswerkers. Er zijn 30.000 sekswerkers in Nederland. Als iemand eruit stapt en men daar bij een werkgever lucht van krijgt, dan wordt diegene enorm gediscrimineerd. Er wordt aan diegene gezeten. Diegene wordt uitgescholden. Er worden dingen tegen diegene gezegd die je normaal gesproken niet zou willen horen. Als je dan doorvraagt, dan kom je erachter dat die hele groep sekswerkers bij Justitie en Veiligheid zit. Dat heeft helemaal niets met een arbeidsmarkt te maken. Tegelijkertijd is het wel een legaal beroep. In het buitenland is een pooier strafbaar. In Nederland is het een agent en is het gewoon een legaal beroep. Als je als sekswerker een bankrekening wil openen, is het kansloos. Als je een hypotheek wil afsluiten, is het kansloos. Als je gebruik wil maken van transitiegelden omdat je iets anders zou willen leren, is het kansloos. In de ogen van het grote geheel praat je dan misschien maar over 30.000 mensen, maar het is wel een hele grote groep.

Mevrouw **Stienen**: We moeten gaan afronden.

De **voorzitter**: Wij moeten vanwege de tijd gaan afronden. Er is veel gezegd. Heel veel dank daarvoor. Ik vroeg mij af of er misschien ook nog

vragen zijn die we niet gesteld hebben, maar die u wel graag had willen beantwoorden. Ik begin even bij u, mevrouw De Jong.

Mevrouw **De Jong**: Wat betreft de onbedoelde gevolgen van wetgeving vind ik dus dat je eigenlijk eerder in het traject wat zou moeten doen, zodat je geen uitval hebt en menselijk leed voorkomt. En je moet kijken naar groepen die nu uitgesloten zijn, maar waarvan je het arbeidspotentieel veel meer zou kunnen benutten. Waar we nu met grote tekorten zitten, denk ik dat we daar heel veel winst kunnen behalen. Dat wil ik dan nog maar even onder de aandacht brengen.

De **voorzitter**: Dank, ook voor de hele concrete voorbeelden die u al eerder heeft genoemd van hoe je soms met kleine ingrepen grote dingen kunt bereiken. Meneer Verhoeven, waren er voor u nog zaken die u miste in onze vragen en die u toch had willen zeggen?

De heer **Verhoeven**: Of dat dan een vraag is, weet ik niet, maar ik had eigenlijk wel de vraag verwacht: kunnen we een aantal dingen überhaupt wel oplossen met wet- en regelgeving? Laat ik het zo zeggen dat wet- en regelgeving kan helpen en wat smeermiddel kan toevoegen aan de machinerie. Maar dan ga ik weer terug naar mijn begin van vanmiddag. Toen zei ik dat er drie stakeholders zijn. Daarvan zijn er twee heel belangrijk – de werkzoekende en de werkgever – en de overheid is faciliterend. Ik geef even een voorbeeld. Ik weet niet of het een gepast voorbeeld is, maar we hebben nu heel die toestanden met grensoverschrijdend gedrag bij The Voice en dat soort dingen. Dan gaan we Mariëtte Hamer benoemen. Zij moet dan allerlei regels en procedures gaan bedenken. Eerlijk gezegd geloof ik daar niet zo in. Ik geloof er wel in dat we ons met elkaar moeten buigen over definities en over de vraag hoe we elkaar nou echt kunnen helpen. Ja, excessen zullen er altijd zijn. Die bestrijden we met bestaande wetgeving een heel eind. Daar komen we een heel eind mee, maar we moeten wel uitgaan van het feit dat we elkaar daarvoor nodig hebben. Toen ik in mijn inleiding begon over de 10%, 20% xenofoben, zei ik niet voor niks: laat ze met rust of pak ze strafrechtelijk aan waar je dat kunt, maar concentreer je op die 80%. Ik merk dat die 80% namelijk eigenlijk allemaal onbewust onbekwame mensen zijn. Ik verwijs maar even naar de auditie van Susan Boyle.

De **voorzitter**: Kort graag. Ja, dat verhaal kennen we zeker.

De heer **Verhoeven**: Susan Boyle bij Britain's Got Talent. Daar staat een mevrouw. Ik zie de juryleden al onderuitzakken, denkend: nou, daar hebben we weer, zo'n miep. Mevrouw doet haar mond open en iedereen zit totaal verbijsterd te kijken naar hoe fantastisch zij kan zingen.

Mevrouw **Stienen**: Dat is een goed voorbeeld van open hiring!

De heer **Verhoeven**: Ja, dat is eigenlijk zó symbolisch. Dat is toch zo symbolisch als het maar zijn kan. Wij hebben een volgende stap ...

De **voorzitter**: Misschien mag ik op dat punt nog een afrondende vraag stellen aan u beiden. U heeft ons wel een beetje geprikkeld met opmerkingen als «focus op wat goed gaat», «focus op stimulerende factoren», et cetera. U noemde nadrukkelijk ook het punt van open hiring als iets wat op een aantal plekken in ieder geval goed zou kunnen werken. Ik heb een vraag, juist omdat we specifiek ook kijken naar discriminatie. U noemt het punt van stagediscriminatie. Stel dat we kunnen stimuleren dat bij stageplekken open hiring of matching door docenten als variant de norm is en dat we dat als overheid van het onderwijs en de arbeidsmarkt verwachten. We kunnen dat stimuleren of verplichten. Dat zijn een beetje

de varianten die je hebt. Zou dat dan helpen om in ieder geval een stukje van die 80% te stimuleren en die 20% af te remmen? Ik begin maar even bij u, mevrouw De Jong, voor het laatste rondje. Dan ronden we daarna echt af.

Mevrouw **De Jong**: Ik denk dat dat een goede suggestie is, want je kunt niet vroeg genoeg beginnen met het bijsturen van de perceptie. Jos heeft het al een paar keer genoemd. Perceptie is een lelijk ding. Als je een supertalent aanneemt, dan ben je er trots op dat die voor jouw organisatie kiest. Als je een minder talentvol iemand een baan aanbiedt, dan verleent je die een gunst. Daarin zit al zo veel opgesloten. Als we volgens dit principe aan de gang gaan, al is het binnen bepaalde sectoren en voor bepaalde groepen, dan komen we al een heel eind en doen we een mooie ervaring op. Dat denk ik.

De **voorzitter**: Dank.

De heer **Verhoeven**: Ik denk dat we zeker op de ingeslagen weg door moeten. Alleen nogmaals, ik ben geen pleitbezorger voor het vastleggen in wetten. Ik denk wel dat we vooral moeten stimuleren. Ik doe dit werk nu, alles bij elkaar, zo'n 35 jaar, denk ik. De grootste eyeopener in heel mijn carrière was een onderzoeksverslagje dat ik las. Dat ging over de vraag waarom wij in Nederland zo verschrikkelijk veel flexibele arbeid hebben. Daarin werd, in mijn ogen, een mythe ontrafeld. Ik dacht ook altijd dat het wel te maken zou hebben met wet- en regelgeving, en met dit en met dat. Maar dat was dus helemaal niet zo. Dé conclusie van dat rapport was – eigenlijk is de conclusie even ontnuchterend als helder – dat men aan flexibele arbeid doet omdat de buurman het ook doet. Dat was voor mij zo'n belangrijke eyeopener, omdat ik denk dat dat dus betekent dat ik vooral die dingen aan moet kachelen zodat anderen dat ook zien en over gaan nemen, omdat ze denken dat ze dan succesvol zijn. Toen wij in Tilburg begonnen met open hiring, hadden we in, denk ik, anderhalve dag 180 man op de lijst staan. Ik herinner me dat ik het parkeerterrein opreed bij dat bedrijf. Ik was nog niet de auto uit of ik had drie man voor mijn auto staan, die vroegen: mogen we even met u praten? Ik vroeg: wie zijn jullie dan? De een zei: ik heb een bedrijf daar. De ander zei: ik heb een bedrijf daar. Maar zij wilden die mensen ook. Ik denk: that's it! Daarin moeten we heel veel energie en aandacht stoppen met elkaar, denk ik. We moeten laten zien wat werkt.

De **voorzitter**: Dank voor deze goede woorden. We nemen de inspiratie, de inhoud en de kritische opmerkingen die gemaakt zijn zeker mee in ons eindrapport en onze aanbevelingen. We moeten natuurlijk even nadenken hoe en wat, en hoe we dat verbinden met onze specifieke vraagstelling rondom discriminatie. Maar u heeft ons zeer geholpen in dit gesprek. Daarvoor wil ik u dus danken. Daarmee sluit ik deze zitting.

Sluiting 14.44 uur