

‘Het lukt, als je maar wilt’

Aart van der Gaag gaat nu ook proberen om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen bij de overheid. In het bedrijfsleven is hij al het boegbeeld van de banenafpraak. De oud-uitzendman over de gemeente als werkgever én bemiddelaar, inclusiviteit, rechtsgelijkheid en werk als ‘nieuwe kerk’.



■ TEKST DORINE VAN KESTEREN BEELD MERLIJN DOOMERNIK

De magiër. Zo noemde staatssecretaris Van Ark van SZW hem eind deze zomer, toen ze bekendmaakte dat Aart van der Gaag ook aan de slag gaat voor de banenafpraak bij de overheid. Van der Gaag, oud-directeur van de branchevereniging voor uitzendorganisaties ABU, wegwuivend: “Beetje overdreven hè, die naam. Dat ga ik natuurlijk nooit waarmaken.” Sowieso maakt hij zijn prestaties liever klein dan groot. “Ik doe heel gewone dingen. De crux is werkgevers te laten zien wat er mogelijk is. Dat doe ik door succesverhalen te vertellen, koplopers onder bedrijven op het schild te hijsen, te benadrukken dat inclusieve arbeidsorganisaties het op alle fronten beter doen en door goede praktijkvoorbeelden – binnen en buiten de eigen sector – te delen.”

Gewoon of niet, Van der Gaag en zijn team wisten bedrijven de afgelopen vijf jaar te inspireren om 44.000 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Dit deed hij namens werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland, als uitvloeisel van de banenafpraak. In 2013 sprak het kabinet met de werkgevers af dat er 125.000 banen moeten komen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: 100.000 in de private sector en 25.000 bij de overheid, vóór 2025. “Als een van de weinigen heb ik van meet af aan geloofd dat het zou lukken. Op dit moment loopt het bedrijfsleven zo’n 10.000 banen voor op schema.”

De overheid daarentegen loopt met nog geen 8.000 banen ver achter. Hoe komt dat? “De cultuur is daar meer gericht op beleidsnotities schrijven en functieomschrijvingen maken. Het duurt dus langer voordat men in de ‘hands-on fase’ belandt. Er is ook minder eigenaarschap. Een mkb’er zegt: ‘het zal je kind maar wezen’ en gaat vervolgens aan de slag. Bij de overheid is er dan eerst budget en een paraaf van een aantal meerderen nodig. Daarnaast heeft het Rijk per overheidssector tot achter de komma berekend hoeveel die moet bijdragen. Dat voelt als een quotum en wekt soms wrevel. In het bedrijfsleven is dat anders, daar gaat het om het totaal en tellen de resultaten van de ene onderneming mee voor de andere onderneming.”

Gemeenten doen het ook niet zo best. “Zij hebben een enorme opdracht: ze staan voor ongeveer een vijfde van de 25.000 banen. Over hoeveel banen zij nu exact hebben gerealiseerd, zijn nog geen cijfers, maar het gaat inderdaad moeizaam. Ik snap daar niks van: gemeenten doen de intake van de Participatiewet, dus ze zien iedere kandidaat als eerste voorbijkomen. Het gekke is dat de provincies het juist heel goed doen; zij zitten boven target en gaan nog steeds door. En die zijn toch qua ambtenarenapparaat, omvang en type functies vergelijkbaar met een grote gemeente.”

Hoe ga je het tij keren? “Met precies dezelfde aanpak als in het bedrijfsleven: ambassadeurs creëren die de rest aansteken.”

Verre droom Temidden van alle juichverhalen over de wapenfeiten van het bedrijfsleven liet het SCP afgelopen oktober een ander geluid horen. Uit een enquête van het onderzoeksbureau bleek dat slechts 13 à 14 procent van de werkgevers een ‘tamelijk hoge prioriteit’ geeft aan het aannemen van mensen met een arbeidshandicap. Slechts 17 procent heeft daadwerkelijk iemand in dienst. Naar aanleiding daarvan kopte NRC: ‘De inclusieve werkvloer blijft een verre droom’. Onzin, reageert Van der Gaag geprikkeld. “De oorspronkelijke quotumwet was enkel bedoeld voor bedrijven met meer dan 25 medewerkers. Dat zijn dus ook de bedrijven die het meest actief zijn. Als het SCP het onderzoek had beperkt tot deze grootteklasse, waren de percentages veel hoger uitgevallen. Bovendien: jongens, we hebben met elkaar afgesproken dat deelname vrijwillig is en dat we de aantallen met z’n allen moeten halen. Met hoeveel bedrijven we dat precies doen, doet niet terzake.”

Maar toch: zou het niet beter zijn als het gedachtegoed en de bijbehorende inspanningen breder gedragen werden? “Het is mijn opdracht om 125.000 mensen aan de slag te helpen – niet om van Nederland een inclusieve maatschappij te maken. Het zou mooi zijn als het bijvangst was, maar de inclusieve arbeidsmarkt staat los van de banenafpraak. Want lang niet iedereen met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt staat in het doelgroepregister – denk aan statushouders, ex-gedetineerden, ouderen, langdurig werklozen ... In mijn hart ben ik niet voor deze exclusieve doelgroep voor het register, maar de gedachte was destijds dat dit de mensen zijn die áltijd achter het net vissen. Ik zie wel dat als werkgevers eenmaal werken met deze doelgroep en de voordelen daarvan inzien, de deuren op enig moment ook opengaan voor andere groepen.”

Bijna de helft van de werkgevers zegt dat ze geen geschikte functies hebben. “Dan antwoord ik, heel simpel: het lukt, als je maar wilt. De waterschappen, die onlangs 150 mensen hebben geplaatst in maar liefst 50 functies – van muskusrattenvanger tot ict’er tot receptioniste tot beleidsmedewerker – laten zien dat het in allerlei soorten banen kan. Echt niet alleen maar in de postkamer en groenvoorziening. Wat niet wegneemt dat ondersteunend werk van groot belang is: 70 procent van de doelgroep is voornamelijk daarvoor geschikt. Daarom is het goed dat ingeleende medewerkers straks ook gaan meetellen voor de banenafpraak. Veel kennisintensieve bedrijven en overheidsorganisaties hebben schoonmaak, catering, receptie, beveiliging en onderhoud immers uitbesteed.” »

‘Ik snap er niks van dat het zo moeizaam gaat; gemeenten zien iedere kandidaat als eerste voorbijkomen’



‘Het is mijn opdracht om 125.000 mensen aan de slag te helpen – niet om van Nederland een inclusieve maatschappij te maken’

» Een ander punt van zorg is dat werkgevers de overheidsfaciliteiten onvoldoende kennen.

“De informatievoorziening moet beter, dat klopt. En dat is een gezamenlijke taak van Rijk, gemeenten en UWV. De andere kant is dat een grote groep ondernemers niks leest. Die zeggen letterlijk tegen mij: ‘Aart, ik heb wel wat anders te doen.’ Wet- en regelgeving is hun wereld niet. Het is niet altijd nodig – sommige werkgevers doen toch wel mee – maar inzicht in de financiële regelingen kan hen soms wel over de streep trekken. Zo sprak ik eens een ondernemer die zei: ‘Ik betaal de boete wel, want dat is goedkoper dan iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen.’ Niet iedereen heeft namelijk meegekregen dat de quotumwet en bijbehorende boetes tot 2022 zijn opgeschort. Maar goed, die ondernemer had niet op het netvlies dat de kosten van een fulltime werknemer met een beperking zo’n 15.000 euro per jaar zijn – in plaats van de 50, 60.000 euro van een reguliere fulltime medewerker. Toen ik dat vertelde, viel de rekensom heel anders uit.”

Je hecht aan de ‘kennis, kunde en infrastructuur’ van de sw-bedrijven.

“Wat betreft intake, begeleiding en plaatsing hebben sw-bedrijven zoveel expertise. Dat moeten gemeenten niet verwanselen. De ontwikkeling dat sw-bedrijven steeds meer mensen naar buiten detacheren, stukt. Logisch, want er is geen instroom meer. Ik zou die deur weer openzetten, onder de voorwaarde dat nieuwe sw’ers ook het minimumloon gaan verdienen. Ik begrijp sowieso niet waarom gemeenten buiten de sociale werkvoorziening naar beschut werk zouden gaan zoeken. Laat het gewoon daar. En geef deze bedrijven ook de ruimte om met andere groepen aan het werk te gaan, zoals statushouders en mensen die al jaren in de bijstand zitten.”

Sommige experts pleiten voor een ‘parallele arbeidsmarkt’, omdat de oplossing nooit enkel van het reguliere bedrijfsleven kan komen.

“Met alle respect: in de arbeidsmarkt wordt nooit iets nieuws bedacht. De parallele arbeidsmarkt ligt mij te veel in de sfeer van de Melkert- en ID-banen, die altijd tijdelijk zijn en binnen de kortste keren omvallen als de financiële mogelijkheden van de overheid kleiner worden. Zeker, de huidige doelgroep werkt vaak ook op een tijdelijk contract. Maar dat moet je in de tijd zien. Iets meer dan 60 procent van de doelgroep wordt direct in dienst ge-

nomen, de rest werkt via detachering, uitzending of een andere formule. Na twee jaar werkt 60 procent nog steeds. Dat is echt niet slechter dan andere starters op de arbeidsmarkt.

Natuurlijk heeft deze groep extra behoefte aan duurzaamheid en stabiliteit, maar die verantwoordelijkheid kan je niet bij werkgevers neerleggen. Als de overheid wil dat zij meer vaste banen geven, moet zij dat gemakkelijker maken. Nu bestaat de no-riskpolis voor de loondoorbetaling bij ziekte, maar waarom creëren we ook niet een soort vrijwaring voor de verplichtingen van de Wet arbeidsmarkt in balans? Want het is best vervelend om iemand die leert werken na een half jaar een transitievergoeding te moeten betalen als blijkt dat het niet gaat. Ik denk dat, met de juiste verlichting van lasten en verantwoordelijkheden op het gebied van ziekte, ontslag en pensioen, het bedrijfsleven het echt wel zelf kan. En dan zijn al die ideetjes over de parallele arbeidsmarkt niet nodig.”

Ben je nog weleens verbaasd over wat er allemaal mogelijk is?

“Regelmatig. Laatst sprak ik een dame in een heel ingewikkelde rolstoel, die drie dagen per week werkt op de HR-afdeling van een bedrijf en twee dagen als beleidsmedewerker bij een ministerie. Fulltime, in twee banen! En dat met een dusdanig fysieke beperking dat menigeeen doodop zou zijn. Hoe ouder, hoe sentimenteler, maar daar kan ik tranen in m’n ogen van krijgen. Een ander voorbeeld: de Hogeschool Leiden haalt mensen uit de dagbesteding van de Wmo naar binnen. Studenten van alle opleidingen kunnen studiepunten halen door deze mensen te begeleiden. Dat vind ik top! Zo leren zij al heel vroeg om met mensen met een beperking om te gaan, gaan ze dat heel gewoon vinden en zien ze dat die mensen eigenlijk helemaal niet zo anders zijn.”

Hoe beoordeel je de gemeenten als arbeidsbemiddelaars voor de doelgroep?

“In het eerste jaar zaten nul mensen uit de Participatiewet in het doelgroepregister, maar dat vond ik niet gek. Die wet was op het bord van gemeenten geschoven, ze kregen minder geld van het Rijk en ze hadden ook nog weinig deskundigheid, omdat de intakes tot dan toe uitkerings- en niet werkgericht waren. Inmiddels begint het op gang te komen. Uit de gemeentelijke hoek hebben we nu tussen de 45 en 50.000 kandidaten in het doelgroepregister, op een totaal van 200.000. De praktijkroute die sinds 2017 bestaat helpt daar ook bij: op de werkplek wordt vastgesteld of iemand wel of niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen en zo niet, dan wordt die persoon zonder tussenkomst van UWV opgenomen in het register. De transparantie van de bestanden blijft echter een probleem. Nergens is inzichtelijk voor alle kandidaten vermeld wat ze willen, kunnen en hoeveel uur ze belastbaar zijn.”



» **Je vindt je ook op over het gebrek aan uniformiteit in de dienstverlening.** “De woonplaats bepaalt of en in welke mate een kandidaat in aanmerking komt voor loonkostensubsidie of jobcoaching, of er wel of niet wordt geïnvesteerd in werkloze jongeren die geen uitkering hebben. Dat vind ik een onaanvaardbare aantasting van de rechtsgelijkheid. Ook voor bedrijven is het buitengewoon lastig als het beleid in de ene gemeente significant anders is dan in de andere. Neem de ISD Bollenstreek die in 2018 ineens besloot om de maximale loonkostensubsidie voor werkgevers te beperken tot 25,5 uur per week. Je zult als bedrijf maar dertig mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben die meer uren werken en te horen krijgen dat een derde van je subsidie wegvalt ... Uiteindelijk oordeelde de rechtbank dat de Participatiewet niet zóveel ruimte geeft bij het vaststellen van het recht op loonkostensubsidie, maar het kwartje had ook de andere kant op kunnen vallen. Nee, met dit gevolg van de decentralisaties ben ik niet blij.”

Ook de staatssecretaris wil meer eenheid van beleid. “De vraag is of zij er iets aan kan doen. Medewerking van gemeenten is in eerste instantie vrijwillig. Indien nodig gaat Van Ark de ‘teugels aanhalen’, maar dan gaan we deels terug naar centralisatie. Ach ja, dat zijn golfbewegingen die niet onbekend zijn in dit land.”

Nieuwe kerk ‘Is werk een nieuwe kerk?’, was de titel van de Cedris-lezing die Van der Gaag begin dit jaar hield. Hij reflecteerde hierin op de waarde van werk door de eeuwen heen. De oude Grieken vonden werk niets om trots op te zijn, in de bijbel is het zelfs een straf van God, maar voor de hedendaagse mens lijkt werk wel een doel op zich, een religie bijna. “Lange tijd werd werk gezien als noodzakelijk kwaad. In oude tijden werkten de jagers vaak niet meer dan drie uur per dag, net als de landbouwers op de kolchozen in het Rusland onder Stalin. Daarna was er ruimte voor spel, drank en jolijt. ‘Onze’ benadering van werk bestaat eigenlijk pas relatief kort. De christelijke moraal – in het zweet uws aanschijns zult gij brood eten – heeft daarin een grote rol gespeeld. Het werkende leven in dienstverbanden en onder cao’s bestaat overigens ook veel korter dan veel mensen denken. De eerste cao dateert van 1914! Tot die tijd waren veel mensen loonwerkers die zichzelf verhuurden: zzp’ers avant la lettre.”

Aart van der Gaag (1949) was onder andere directeur van het Arbeidsbureau Utrecht en van de uitzendorganisaties Start en Vedior. Twaalf jaar lang was hij directeur van de ABU, de branchevereniging van uitzendbureaus. In 2014 werd hij boegbeeld van ‘Op naar de 100.000 banen!’, in opdracht van werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland. Sinds september heeft hij deze rol ook voor overheids-werkgevers.



‘Zet de deur van de sw-bedrijven weer open en geeft ze ook de ruimte om aan het werk te gaan met andere groepen, zoals statushouders’

In de gemeentelijke wereld worden nogal eens teksten gebezigd als ‘werk zet mensen in hun kracht’ en ‘werk is hét middel tot eigenwaarde en zelfontplooiing’. Verheven praatjes? “Je moet nooit oordelen over de waarde van werk voor anderen. Iedere soort baan kan alles voor iemand betekenen. Als jongen deed ik vakantiewerk in een meelfabriek. Het graanschip legen, de bloem in zakken doen en dichtnaaien, zakken repareren. Dat waren allemaal aparte banen, met werkzaamheden die je letterlijk in een uur onder de knie kreeg. Toen ik bedrijfseconomie studeerde wilde ik weleens even laten zien wat ik allemaal had geleerd. Functieroulatie, heel modern. Nou, je had die mannen moeten horen: die gingen toch niet zomaar wat anders doen, die wilden hún functie houden! Toen snapte ik dat wat voor mij één pot nat was, voor die mensen mischien wel een levensvervulling was.”

Je bent 70 en kunt ook zeggen: ik kap er lekker mee. “Mijn leven is altijd door werk gedomineerd geweest. Nu maak ik niet meer zoveel uren als in mijn hoogtijdagen, maar helemaal stoppen schrikt me af. Je denkvermogen neemt niet af als je ouder wordt, ik word hooguit wat eerder moe. Oudere werkenden zijn vaak ook productiever, omdat alle ballast verdwijnt – ik weet inmiddels wel wat belangrijk is en wat niet. Mijn huidige opdracht heeft grote maatschappelijke relevantie. Hoe meer werkgelegenheid voor deze mensen, hoe beter. Maar het is niet alleen altruïsme, hoor. Ik vind het ook leuk, ik wil ertoe doen. Een persoonlijk motief is, zeker nu ook weer met de overheid: gaat het me lukken? En je wordt gewaardeerd. Overal waar ik kom, spreken mensen me aan over dit project. Ik realiseer me overigens dat dit alles volledig samenhangt met de functie en niet met mijn persoon. Daar maak ik me geen enkele illusie over.” *