

A woman with short, wavy brown hair, wearing glasses and a bright red top, is seated at a wooden table. She is looking slightly to her right and appears to be speaking. The background is a blurred wall with abstract geometric patterns.

STAATSSECRETARIS VAN ARK EN BOEGBEELD 'OP NAAR DE 100.000 BANEN' VAN DER GAAG OVER DE BANENAFSPRAAK

“Elke baan erbij is iemand die de kans krijgt - en grijpt - om mee te doen”



Tamara van Ark is staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aart van der Gaag is commissaris van het project 'Op naar de 100.000 banen' dat werkgevers informeert en inspireert rond de Banenafpraak. Sinds kort werken ze samen om voor 2026 125.000 nieuwe banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Middelpunt hield een dubbelinterview.

Aanleiding voor het gesprek is het Breed Offensief dat de staatssecretaris heeft ingezet. Met dit Brede Offensief moet het voor alle werkgevers, zowel ondernemers uit de marktsector als de overheidswerkgevers, makkelijker worden om mensen met een arbeidsbeperking te vinden en aan te nemen.

Helpt doelgroep aan de zijlijn

De voortgang van de Banenafpraak verliep de afgelopen jaren volgens plan. Sterker nog: beter dan gepland. Tot en met 2018 zijn er 51.956 banen voor mensen met een arbeidsbeperking gerealiseerd, terwijl de doelstelling 43.500 was. "Ondanks deze indrukwekkende prestaties staat nog altijd meer dan de helft van de mensen uit de doelgroep aan de zijlijn", stelt Van Ark. "Om de uiteindelijke doelen uit de Banenafpraak te halen, moest er dus wel echt iets gebeuren. Zulke getallen klinken abstract, maar een baan is meer dan een getal. Elke baan erbij is iemand die de kans krijgt – en grijpt – om mee te doen."

Aart van der Gaag heeft de regels rond de Banenafpraak al eerder zien veranderen. Hij is positief over de doelstellingen van het Breed Offensief. Elke verbetering leidt immers tot meer werkgevers die mee willen doen. "Maar zolang er belemmeringen blijven, blijf ik er voor strijden om die weg te nemen. Werkgevers moeten niet gestraft worden als ze hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. Het moet niet moeilijk zijn om mensen met een beperking aan te nemen. In tegendeel: het moet gewoon een feestje zijn."

Vier pijlers

Het Breed Offensief van de staatssecretaris steunt op vier pijlers. Ten eerste moeten werkgevers en werkzoekenden elkaar beter kunnen vinden. "Hier spelen de gemeenten en UWV een belangrijke rol in," legt de staatssecretaris uit. "Dit vraagt een structurele versterking van werkgeversdienstverlening in de regio en daar zijn middelen voor vrijgemaakt."

Ten tweede moet het hele proces voor werkgevers (en werkzoekenden) eenvoudiger worden gemaakt. Met de beste intenties gemaakte wetten en regels zorgden voor een te ingewikkeld systeem. Van Ark: "Kijk bijvoorbeeld naar de loonkostensubsidie of de inzet van jobcoaching. Uit onderzoek blijkt dat een grote groep werkgevers bereid is om iemand uit de doelgroep aan te nemen. Ze spannen zich daar ook voor in, maar het lukt nog niet altijd om vervolgens concrete matches te realiseren."

Derde pijler van het Breed Offensief is bijdragen aan duurzaam werk voor de doelgroep en als laatste pijler moet het aantrekkelijker gemaakt worden voor de doelgroep om een baan te accepteren. "Veel mensen uit de doelgroep gaan nog van baantje naar baantje en bovendien merken ze het vaak te weinig in hun portemonnee als ze gaan werken. Daar willen we iets aan doen."

Borgen in wet- en regelgeving

Voor het vormgeven van het Breed Offensief overlegde de staatssecretaris met alle betrokken partijen. Onder andere werkgeversorganisaties, individuele werkgevers, cliëntenverenigingen en gemeenten zaten aan tafel. "Iedereen was het erover eens dat we het proces beter, slimmer en eenvoudiger moesten maken. De praktijktafels van De Normaalste Zaak boden een ideaal podium om met elkaar in gesprek te gaan. Het fijne en bijzondere aan dit proces was, vond ik, dat alle partijen het doel – 125.000 banen voor de doelgroep – willen behalen en bereid waren water bij de wijn te doen."

Één manier van loonwaardebepaling

De contouren van het Breed Offensief zijn geschetst. Concrete handen en voeten zal het de komende tijd gaan krijgen in wet- en regelgeving. De staatssecretaris wil de ruimte geven aan gemeenten en UWV om er samen voor te zorgen dat het eenvoudiger wordt. "Maar op een aantal punten gaan we wel wetgeving maken om de gemaakte afspraken te waarborgen." >>



De werkprocessen rond loonkostensubsidies worden gestroomlijnd voor werkgevers. Ook zal geregeld worden hoe de loonwaarde toekomstig wordt bepaald. Werkgevers hebben er volgens Van Ark recht op om te weten waar ze aan toe zijn. Zo wordt één manier van loonwaardebepaling vastgesteld. "Ja, er blijven verschillende aanbieders – maar die passen wel dezelfde manier toe. Dat scheidt duidelijkheid. Natuurlijk zal er altijd ruimte blijven voor verdere discussies, maar ik weet zeker dat we met het Breed Offensief een significante stap zetten."

Aart van der Gaag blijft voorzichtig. Omdat de Banenafpraak onderdeel is van de Participatiewet, is de uitvoering ervan grotendeels gedecentraliseerd. "Dat maakt het natuurlijk niet makkelijk om tot eensluidende oplossingen te komen."

Opheffen onderscheid markt en overheid

Marktwerkgevers lopen tot nu toe ver voor op de doelstellingen. Overheidswerkgevers blijven achter. Van Ark wil dat overheidswerkgevers hun aandeel in de Banenafpraak bijdragen. De staatssecretaris vindt er geen doekjes om: "De overheid staat aan de lat en moet aan de gang". Toch wordt parallel aan het Breed Offensief van de staatssecretaris het onderscheid tussen marktwerkgevers en overheidswerkgevers opgeheven.

In het sociaal akkoord van 2013 spraken regering en werkgevers af dat er in 2026 125.000 banen voor mensen met een beperking bij zouden komen. Marktwerkgevers zouden voor 100.000 nieuwe banen zorgen. Overheidswerkgevers namen 25.000 ba-

'Marktwerkgevers hebben geweldig gepresteerd'

nen voor hun rekening. De prestaties van markt- en overheidswerkgevers rond de Banenafpraak werden gescheiden bijgehouden en beoordeeld. Nu worden beide partijen samen verantwoordelijk gehouden voor de totale doelstelling uit de Banenafpraak.

Zorgen onder werkgevers

Dit leidt tot bezorgdheid onder werkgevers. Als de overheidssectoren achterblijven, terwijl marktwerkgevers wel aan hun verplichtingen voldoen, worden marktwerkgevers dan toch geconfronteerd met quota

of boetes? "Van een afstandje bekeken, begrijp ik die zorgen wel," zegt de staatssecretaris. "En vanzelfsprekend neem ik de zorgen serieus. Maar er waren heel goede redenen om het onderscheid op te heffen."

Ook vanuit de marktsector ontving Van Ark naar eigen zeggen veel klachten over de manieren waarop de medewerkers met een beperking werden meegesteld voor het officiële Banenafsprakenoverzicht. "Denk aan sectoren als catering, groen of de schoonmaak. De discussie ging meer over het tellen dan over de banen. Dat is allemaal verspilde energie. Daarnaast, en dat is ook niet fijn voor marktwerkgevers, kwam er ook een discussie over investering op gang. Een ander argument is het tellen zelf. Dat was ongelofelijk complex en een zware administratieve last."

De staatssecretaris verwacht dat er door het opheffen van het onderscheid tussen markt- en overheidswerkgevers meer banen voor de doelgroep gecreëerd kunnen worden. "De energie hoeft niet meer te gaan naar gesprekken over tellen of over investeringen, maar naar manieren om in samenwerking tussen markt en overheid banen te vinden. Daar zie ik veel mogelijkheden."

Op naar de 125.000 banen

"Marktwerkgevers hebben geweldig gepresteerd," complimenteert Van Ark. "Dat kan ik niet duidelijk genoeg uitspreken en daar ben ik ook echt dankbaar voor. En de overheidswerkgevers blijven achter. Daar zijn verklaringen voor, de overheid moest relatief meer en relatief sneller presteren, maar het blijft niet goed." Om dat te verbeteren heeft Van Ark nu samen met de minister van Binnenlandse Zaken, die verantwoordelijk is voor de overheid als werkgever, en de afzonderlijke overheidssectoren, afspraken gemaakt."

Ook vroeg ze het projectteam 'Op naar de 100.000 banen' en haar commissaris Aart van der Gaag om overheidswerkgevers de komende jaren op weg te helpen. Als commissaris van het project 'Op naar de 100.000 banen' was hij tot nu toe namens ondernemersverenigingen VNO-NCW, MKB Nederland en LTO Nederland actief om ondernemers te ondersteunen bij het voldoen aan de afspraken uit de Banenafspraken.

Versnelling creëren

Van der Gaag wil voor overheidswerkgevers gaan doen wat hij de afgelopen jaren ook gedaan heeft in de marktsector. Het begint met een coalition of the willing en het verzamelen van inspirerende verhalen. "Wij zijn geen magiërs", zegt Van der Gaag. "We komen niet langs omdat we denken dat we het allemaal weten, maar wel om die projectleiders en die afdelingen die er mee bezig zijn te ondersteunen. Dat hebben we ook in de marktsector gedaan. Sommige overheidssectoren doen het al heel goed en hebben een goed plan voor de toekomst. Ik noem de provin-

cies als voorbeeld. Door afdelingen en sectoren van elkaar te laten leren, brengen we een versnelling op gang."

"Aart heeft laten zien hoe het kan", zegt Van Ark. "Ik heb de afgelopen jaren van dichtbij meegemaakt hoe 'Op naar de 100.000 banen' het inclusieve vuur heeft aangestoken. Juist omdat de marktsector zo goed heeft gepresteerd, nemen we daar graag een klein beetje een voorbeeld aan. Er zijn weliswaar verklarin-

'Iedereen was het erover eens dat we het proces beter, slimmer en eenvoudiger moesten maken'

gen waarom de overheid achterblijft, maar nu moeten we manieren zoeken waarop het wel kan. En dat is volgens mij ook de houding van Aart: geen doemscenarië's, maar laten zien dat het kan en dat het de moeite waard is."

Verschillen tussen markt en overheid

Om te verklaren waarom overheidswerkgevers tot nu toe wat minder mensen met een arbeidsbeperking aan het werk hebben gekregen, wordt vaak gewezen op het cultuurverschil tussen bedrijfsleven en overheid. Van der Gaag erkent deze verschillen. "Ondernemers kunnen onafhankelijker werken. Zeker MKB'ers kunnen snel zelf bepalen of ze het gaan doen." Overheden kennen volgens hem een grotere afhankelijkheid van budgetten en parafen. "Het zou een vooruitgang zijn als afdelingen meer handelingsvrijheid zouden krijgen en als de overheidswerkgevers een centraal budget zouden creëren. Dan komen de kosten niet voor rekening van de afdeling die snel stappen wil zetten."

Ondanks de verschillen tussen overheid en bedrijfsleven, concentreert Van der Gaag zich op de overeenkomsten. "Er zijn ook grote bedrijven met bureaucratistische processen. Maar uiteindelijk moeten de mensen het doen. Daar zit grosso modo echt niet zoveel verschil tussen. De intrinsiek gemotiveerde werkgevers hebben voor de successen gezorgd. Ik maak me sterk dat er niet een hoop intrinsiek gemotiveerde projectleiders te vinden zijn. En anders worden ze het wel. Het is echt het belangrijkste dat je het gewoon gaat doen. Een paar ervaringen met mensen uit doelgroep en intrinsieke motivatie volgt vanzelf." ▀