

**Speech minister Karien van Gennip
op de conferentie 'De kunst van het samenleven'
dinsdag 16 mei, Vredespaleis, Den Haag**

De uitgesproken tekst geldt.

Geachte aanwezigen,

Beste mensen,

Laat ik met een bekentenis beginnen:

Ik houd van werken.

Dat is ook de reden dat ik me straks, om half 9 weer in de Tweede Kamer meld. Met excuses sprint ik dadelijk dan ook weg.

Ook dat hoort bij het werk.

Soms werk ik beetje te veel, dat geef ik toe.

Gelukkig laten ze me dat bij mij thuis

– ik heb een man en vier tienerdochters –

op tijd weten.

Waarom houd ik van werken?

Werk betekent veel.

Vaak betekent werk je baan.

Maar het is nog veel meer dan dat.

Werk gaat bijvoorbeeld ook over het leveren van een inspanning.

Een voorbeeld daarvan zijn de mensen die deze dag hebben georganiseerd.

Wat een werk verzetten jullie!

Dan heb ik het natuurlijk over deze conferentie hier in het Vredespaleis.

Maar ik bedoel ook al het andere werk door het jaar heen, al twintig jaar.

Werk waarmee jullie mensen samenbrengen die elkaar anders niet zouden ontmoeten. Werk dat laat zien hoe belangrijk het is om oog voor elkaar te hebben.

1. Werk met een missie

Ik houd van werken

omdat ik in mijn werk dingen voor elkaar hoop te krijgen.

Als minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heb ik net mijn plannen voor een toekomstgerichte arbeidsmarkt naar de Tweede Kamer gestuurd.

Om straks een arbeidsmarkt te hebben die eerlijk is voor iedereen, wordt een vast contract weer de basis.

Mensen krijgen zo meer zekerheid en perspectief.

Het hoort vanzelfsprekend te zijn dat je weet dat je volgende maand je huur kunt betalen.

Het hoort vanzelfsprekend te zijn dat je toekomstplannen durft te maken.

Het hoort vanzelfsprekend te zijn dat je perspectief hebt.

Als je perspectief hebt, dan ben je bereid om elkaar vast te houden. En misschien ben je dan bereid om zo een klein stapje achteruit te zetten, zodat de samenleving als geheel een stapje vooruit kan zetten.

In mijn plannen voor de arbeidsmarkt staan ook maatregelen om bedrijven wendbaarder te maken. Een ondernemer moet kunnen inspelen op veranderingen.

Bijvoorbeeld als hij te maken krijgt met een crisis of calamiteit die buiten het ondernemersrisico valt.

Ook komt er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Heel erg nodig voor de 1,2 miljoen zzp'ers in Nederland, want 80 procent heeft geen langdurige arbeidsongeschiktheidsverzekering.

2. Werk als ontmoetingsplek

Ik houd ook van werken

omdat je werk een fantastische ontmoetingsplaats is.

Nergens ben ik zoveel verschillende en inspirerende mensen tegengekomen als op mijn werk. Ook voordat ik minister werd.

Zo was ik lang geleden actief in de studentenpolitiek.

Ik voelde me verantwoordelijk en daarom

wilde ik mijn bijdrage leveren aan de samenleving.

Ik deed mee, ontmoette leuke mensen, waaronder een hele leuke man.

Hij is later mijn echtgenoot geworden en samen zijn we ouders geworden van vier prachtige dochters. Ik noemde ze net al even.

Aan mijn eerste echte baan als consultant bij McKinsey heb ik goede vrienden overgehouden. We zien elkaar nog steeds met regelmaat.

Voor de meesten van ons was dit onze eerste baan en die gemeenschappelijke ervaring van je eigen weg vinden in je werk

heeft voor een sterke band gezorgd.

Mijn ervaringen zijn voor u vast herkenbaar. Wie hier in de zaal heeft er net als ik nog steeds contact met collega's buiten het werk?

Als je met elkaar samenwerkt, groeien je waarden naar elkaar toe. De verschillen worden kleiner. Iemand met een heel andere achtergrond dan jij, heeft ineens een gezicht. Zonder dat je erover nadenkt, ervaar je de toegevoegde waarde van diversiteit.

Bovendien werk je samen aan een gemeenschappelijk doel.

Het project dat je doet.

Het bedrijf of de organisatie waar je voor werkt.

De dienst die je levert:

of dat nou goede thuiszorg is, een luisterend oor in een callcenter,

een adviesopdracht, een klas klaarstomen voor het eindexamen

(één van mijn dochters doet dit jaar eindexamen)

of de bouw van een huis:

Samen met je collega's probeer je iets voor elkaar te boksen.

Dat geeft een wij-gevoel, over de verschillen heen.

Door samen te werken ben je onderdeel van een groep.

Het scheidt een band, of zoals Movisie dat in het project 'Respectvol samenleven' noemt: het benadrukt een gemeenschappelijke identiteit.

Dat vertaal ik in *wij zijn, dus ik ben*. Juist nu, in een tijd

die voor veel mensen onzeker is dat ontzettend belangrijk.

Wij zijn, dus ik ben is iets heel anders dan *ik ben dus wij zijn*.

3. De kunst van het samenleven

Dat gevoel van samen, met elkaar ondanks of juist dankzij de verschillen, dat is in mijn ogen de kunst van het samenleven.

Mijn stelling is dan ook dat de kunst van het samenleven vaak is terug te zien op de werkvloer.

Want daar komen we elkaar tegen.

Elke dag weer.

**Werk zorgt voor verbinding,
nog een reden waarom ik zo van werken houd.**

Die verbinding kan alleen ontstaan als er voor iedereen gelijkwaardige kansen zijn. Als we mensen als echt gelijkwaardig zien. Dat is nu nog niet altijd het geval.

In de laatste Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden zegt één op de tien werknemers dat hij zich gediscrimineerd voelt op het werk.

Vaak gaat het dan om huidskleur, afkomst of nationaliteit, en leeftijd of geslacht.

Eén op de tien.

Die cijfers maken me boos.

Als minister, maar vooral als mens.

Het bieden van gelijkwaardige kansen is mijn levensthema.

Dat heb ik van mijn ouders meegekregen en het was een van de redenen om terug te komen naar Den Haag.

Gelijkwaardige kansen betekent dat ook dat we mensen soms een extra kans moeten geven. Een extra kratje.

Ieder mens heeft een ander startpunt. Ook in Nederland.

Een andere postcode, een andere achtergrond.

Maar je achtergrond hoeft niet te betekenen dat je minder kansen hebt om iets te bereiken.

En als je mensen een kratje geeft zodat ze een gelijke uitgangspositie hebben, dan zorg je ervoor dat elk mens op gelijke hoogte aan de start staat. En zo een eerlijke, gelijkwaardige kans krijgt.

Een gelijkwaardige kans is echt iets anders dan een gelijke kans.

Vroeger, thuis bij mijn ouders, ging het veel over wat je voor anderen kunt doen. Naast die gelijkwaardige kansen. Het vangnet voor als het tegenzit en de beloning van inzet en prestaties. Dat heeft mij gevormd.

Terugkijkend is toen de drijfveer ontstaan om me in te zetten voor gelijkwaardige kansen.

Aanvankelijk was ik vooral bezig met de positie van vrouwen.

Je denkt dat je evenveel kansen hebt als jonge mannen, totdat je erachter komt dat het niet zo is.

Dat je je als vrouw dubbel moet bewijzen, dat iedereen je in de gaten houdt. Dat het wel lijkt of wat jij als vrouw doet voor alle vrouwen geldt.

Ik wil het vanavond weer een keer zeggen: degene die mij een extra kratje gaf, was Jan Peter Balkenende. Twintig jaar geleden belde hij me met de vraag of ik staatssecretaris wilde worden. Ik zei: Prima, maar ik heb een kinderwens. Toen zei hij: daar heb ik over nagedacht. Maar als ik jou niet zou vragen, wat wordt het dan met de emancipatie in Nederland? In één keer heeft hij voor een hele generatie vrouwen een gelijk speelveld gecreëerd. Want als een staatssecretaris een kind kan krijgen, dan moet dat in elke positie in Nederland kunnen. Dat is iemand een kratje meegeven.

Later zag ik dat dat dubbel bewijzen ook geldt voor mensen met een niet-Nederlandse achternaam, een bepaald postcodegebied of een ander geloof. Toen ben ik breder gaan kijken.

Ik probeer nu de wereld te zien door de ogen van mensen die niet de norm zijn. Daardoor begrijp ik beter waar je tegenaan kunt lopen.

Daardoor begrijp ik nu beter wat de waarde is van inclusie, wat de waarde is van een andere blik.

Inclusie is immers veel meer dan alleen man-vrouwverhoudingen.

Inclusie gaat ook over mensen met een andere mening willen begrijpen.

Inclusie gaat over iemand die niet op jezelf lijkt een keer een kans geven.

En dan moet je jezelf ook de vraag stellen wat je in jouw positie kunt doen om mensen het beste uit zichzelf te laten halen. Om mensen met een andere achtergrond aan te nemen, en niet steeds die junior-versie van jezelf.

Daarom dus ook mijn vraag aan u:

Met wie gaat u maandagochtend koffiedrinken?

Wie neemt u aan voor een nieuwe baan?

Wie geeft u dat leuke project mee?

Iemand die op u lijkt en vijf jaar jonger is? Want die begrijpt u zo goed.

Of iemand die heel anders is?

Als ik eerlijk ben, heb ik de afgelopen tien jaar veel mensen aangenomen in wie ik iets herken. Ik houd van vrouwen die midden veertig zijn, kinderen op de lagere school hebben, internationaal georiënteerd zijn en een technische achtergrond hebben.

Dat was ik zelf, zeven jaar geleden.

Zolang wij junior-versies van onszelf aannemen, wordt het niks met de diversiteit. Dus ik nodig ook u uit:

Ga op maandagochtend eens dat gesprek aan met iemand die totaal niet op u lijkt.

Geef een keer dat belangrijke project aan iemand die niet een kopie van uzelf is.

Het gaat erom dat je bereid bent om met iemand anders dan jezelf het gesprek aan te gaan.

Het gaat erom dat jij, als je in die positie bent, een kratje geeft om iets te doorbreken.

Diverse teams presteren beter, dat weten we allemaal.

Maar handelen we er ook naar?

Nee, want er is nog steeds arbeidsdiscriminatie.

Er is nog steeds stagediscriminatie.

We discrimineren bij werving en selectie.

We selecteren op de klik in plaats van op competenties.

Discriminatie bij stages, betekent niet alleen dat iemand die stage niet krijgt. Het betekent ook dat iemand aan het begin van zijn carrière niet wint aan zelfvertrouwen, onzeker kan worden en lagere verwachtingen krijgt over zijn loopbaan.

Vandaar het stagepact van dit kabinet.

Vandaar ons wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'.

Ik houd van werken omdat werk nieuwe kansen geeft.

De afgelopen anderhalf jaar heb ik als minister veel gesprekken gevoerd met statushouders. Mensen die hun land hebben moeten verlaten, hun welzijn, hun eigenwaarde, hun positie.

Wie ze zijn- ze hebben bijna hun identiteit moeten achterlaten om hier een nieuw leven te beginnen.

Die mensen willen zo ontzettend graag aan het werk.

Maar na vijf jaar in Nederland is minder dan de helft van de statushouders aan het werk. Negentig procent heeft geen duurzame betrekking. Niet op zijn of haar eigen niveau en niet fulltime.

Daarom zijn initiatieven als Refugee Talent Hub schitterend.

Zij brengen vluchtelingen en werkgevers bij elkaar met als doel betaalde banen op niveau.

Ik heb een actieplan 'statushouders aan het werk' gelanceerd met startbanen bij gemeentes.

Op de werkvloer leer je het beste Nederlands.

In de koffiepauze kom je collega's tegen aan wie je iets kunt vragen op een vanzelfsprekende, laagdrempelige manier.

Op de werkvloer leer je wat die Nederlandse samenleving is.

Dat we statushouders tegenkomen op de werkvloer is van groot belang voor statushouders zelf, en voor de onderlinge solidariteit in ons land.

Zeker nu er zo'n krapte op de arbeidsmarkt is.

4. The Future of Work

Ik houd van werken omdat ik door mijn werk zie hoe betekenisvol werk voor mensen kan zijn.

Omdat ze trots zijn dat ze kunnen voorzien in hun levensonderhoud, en daarmee ook hun kinderen trots maken, maar ook omdat ze zich kunnen ontwikkelen, nieuwe contacten leggen en op hun eigen manier bijdragen aan de samenleving.

Gelijkwaardige kansen zorgen ervoor dat iedereen betekenisvol werk kan doen, dat iedereen zich volwaardig lid van onze samenleving kan voelen.

Juist daarom is die toekomstgerichte arbeidsmarkt zo van belang.

Want een arbeidsmarkt die aansluit op de tijd, verkleint tegenstellingen.

Een arbeidsmarkt waar mensen perspectief hebben, zorgt voor een stabielere samenleving.

De samenleving wordt op die manier eerlijker en gelijkwaardiger.

Wij zijn dus ik ben.

En dan zeg ik wat ik al een aantal keer heb gezegd, maar wat zo ontzettend waar is:

Het gaat pas goed met Nederland als het goed gaat met iedereen.

En dat is de kunst van het samenleven.

Dank u wel.