

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1848

Vragen van de leden **Inge van Dijk, Krul** en **Vedder** (allen CDA) aan de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Financiën, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Economische Zaken en van Infrastructuur en Waterstaat, over *het bericht ««Zie de mens, niet het getal»; Senioren lopen aan tegen «discriminatie op basis van leeftijd», ouderenorganisatie luidt noodklok»* (ingezonden 30 januari 2025).

Antwoord van Minister **Uitermark** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de Minister van Financiën, de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Infrastructuur en Waterstaat (ontvangen 4 april 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1432.

Vraag 1

Zou u willen reageren op elk van de bevindingen in het artikel ««Zie de mens, niet het getal». Senioren lopen aan tegen «discriminatie op basis van leeftijd», ouderenorganisatie luidt noodklok»?¹

Antwoord 1

Leeftijdscriminatie is een ernstig verschijnsel. We spreken van leeftijdsdiscriminatie als leeftijd ten onrechte wordt gebruikt als onderscheidmakend criterium. Voor onderscheid op grond van leeftijd kan soms een goede reden zijn, waardoor het onderscheid gerechtvaardigd is. In het Commissiedebat over discriminatie van 29 januari jongstleden heb ik aangeven dat ik graag met ANBO-PCOB in gesprek ga over het onderzoek waarover dit artikel gaat. Daarbij wil ik ook graag bespreken welke redenen worden gegeven als ouderen tegen onderscheid op grond van leeftijd aanlopen.

Vraag 2

Wat vindt u van het feit dat maar liefst een op de drie 65-plussers in Nederland te maken heeft gehad met discriminatie op basis van hun leeftijd?

¹ De Telegraaf, 28 januari 2025, ««Zie de mens, niet het getal»; Senioren lopen aan tegen «discriminatie op basis van leeftijd», ouderenorganisatie luidt noodklok».

Antwoord 2

Het gegeven dat zoveel ouderen leeftijdsdiscriminatie ervaren is voor mij aanleiding om met ANBO-PCOB verder te spreken over de resultaten van dit onderzoek, om te bezien welke aanpak nodig is om dit cijfer omlaag te brengen.

Vraag 3

Hoe brengt u discriminatie op basis van leeftijd in kaart? Welke onderzoeken zijn er gedaan naar discriminatie op basis van leeftijd? Welke onderzoeken naar discriminatie op basis van leeftijd zijn nu gaande?

Antwoord 3

Jaarlijks wordt er onderzoek gedaan naar alle meldingen en registraties van (ervaren) discriminatie bij de antidiscriminatievoorzieningen (adv's), het Meld.Online Discriminatie (MOD), het College voor de Rechten van de Mens (CRM), de Nationale ombudsman en de Kinderombudsman.² Dit rapport bevat ook cijfers van de verschillende instanties over leeftijdsdiscriminatie. De meldcijfers over 2024 zullen eind april 2025 worden gepubliceerd. Daarnaast wordt met de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) het arbeidsbeleid in Nederland vanuit het perspectief van werkgevers en werknemers gemonitord. Hierbij wordt ook gekeken naar ervaren discriminatie op de werkvloer. De WEA wordt elke twee jaar uitgevoerd door TNO en de NEA wordt elk jaar uitgevoerd door CBS en TNO. De volgende WEA staat voor 2026 gepland. De NEA van 2024 zal dit voorjaar gepubliceerd worden.

Vraag 4

Zou u inzicht willen geven in de bij u al bekende cijfers op het gebied van discriminatie op basis van leeftijd?

Antwoord 4

Uit het rapport «Discriminatiecijfers in 2023» zien we dat in dat jaar 232 meldingen van leeftijdsdiscriminatie binnen zijn gekomen bij adv's op een totaal van 6.351 meldingen. De meeste meldingen over leeftijdsdiscriminatie gaan over uitsluiting op de arbeidsmarkt.³

Uit de Monitor Discriminatiezaken in 2024 blijkt dat het CRM in dat jaar 99 meldingen ontving over leeftijdsdiscriminatie op in totaal 1.847 meldingen. Het CRM behandelde 32 verzoeken om een oordeel over leeftijdsdiscriminatie op in totaal 621 verzoeken.⁴

In de NEA van 2023 gaf 11% van de werknemers aan zich gediscrimineerd te voelen op het werk in de afgelopen 12 maanden. Discriminatie vanwege afkomst (2,9%) kwam het meest voor op de voet gevolgd door leeftijd (2,6%).⁵

Vraag 5

Zou u op elk van de in het aangehaalde nieuwsartikel genoemde voorbeelden en aspecten van discriminatie op basis van leeftijd willen reflecteren en daarbij willen ingaan op de vraag waarom het hier discriminatie op basis van leeftijd betreft, wat de impact van die vorm van discriminatie op basis van leeftijd is in het leven van mensen en waarom dit aspect van discriminatie op basis van leeftijd aangepakt zou moeten worden?

Antwoord 5

In het artikel komen mensen aan het woord die zich gediscrimineerd voelen vanwege hun leeftijd vanwege de afwijzing voor een vrijwilligersfunctie, een medische behandeling, het verlagen van de limiet van een creditcard en het niet verlengen van een contract voor een leaseauto. Zonder op individuele gevallen in te kunnen gaan, vind ik het onacceptabel als mensen ten onrechte vanwege hun leeftijd worden buitengesloten van (vrijwilligers)werk of bepaalde diensten. Uit het artikel blijkt dat leeftijdsdiscriminatie, net als

² Kamerstuk 30 950, nr. 366

³ Discriminatiecijfers in 2023: Discriminatiecijfers in 2023 | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁴ 2. Oordelen in 2024 | Monitor Discriminatiezaken 2024 | College voor de Rechten van de Mens

⁵ Nationale enquête Arbeidsomstandigheden 2023

andere vormen van discriminatie, op de betrokkenen een grote impact kan hebben.

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid verbiedt leeftijdsdiscriminatie bij werk en beroepsonderwijs. De wet is ook van toepassing op de toegang tot vrijwilligerswerk. Ouderen die leeftijdsdiscriminatie ervaren kunnen hun zaak voorleggen aan het CRM, die kan oordelen over de vraag of in een voorliggend geval sprake is van onderscheid op grond van leeftijd en zo ja, of de organisatie die voor de afwijzing verantwoordelijk is daarvoor een objectieve rechtvaardiging heeft aangevoerd. Uit de uitspraken van het College blijkt dat bijvoorbeeld een afwijzing voor een vrijwilligersfunctie op de betrokkenen een enorme impact kan hebben.

Vraag 6

Welke actieplannen zijn er om discriminatie op basis van leeftijd in het financiële domein aan te pakken?

Antwoord 6

Er zijn geen speciale actieplannen die zich specifiek richten op discriminatie op basis van leeftijd in het financiële domein.

Vraag 7

Bent u bekend met discriminatie op basis van leeftijd op het gebied van de limitieten van creditcards? Zo nee, zou u dit in kaart willen laten brengen? Zo ja, zou u deze informatie willen delen met de Kamer?

Antwoord 7

De Minister van Financiën heeft geen signalen ontvangen dat sprake is van leeftijdsdiscriminatie bij het bepalen van de kredietlimiet bij creditcards. De Autoriteit Financiële Markten (de AFM) heeft op navraag eveneens aangegeven nauwelijks signalen te ontvangen over consumenten die leeftijdsdiscriminatie ervaren bij creditcards. Op basis hiervan ziet de AFM geen aanleiding voor nader onderzoek. Gelukkig heeft ook maar 1% van de respondenten van het surveyonderzoek van ANBO-PCOB (allemaal 65 jaar of ouder) aangegeven uitsluiting of benadeling te hebben ervaren bij het aanvragen van een creditcard. Desalniettemin benadrukt de Minister van Financiën dat discriminatie altijd onacceptabel is, en dat banken en creditcardbedrijven de plicht hebben om zoveel mogelijk maatregelen te nemen om dit tegen te gaan. Hoewel dit voor de meeste creditcards niet verplicht is, voeren veel banken en creditcardbedrijven een kredietwaardigheidsbeoordeling van hun klanten uit voordat zij overgaan tot het verschaffen van een creditcard en het bepalen van de kredietlimiet. Variabelen waarnaar hierbij wordt gekeken, zijn onder meer de hoogte en bron van de inkomsten van een consument. Hoewel de leeftijd soms indirect kan worden afgeleid uit de bron van inkomsten, speelt deze in beginsel geen rol bij de beoordeling. Wel is het mogelijk dat de hoogte van de kredietlimiet op een gegeven moment niet meer passend is voor een consument die bijvoorbeeld niet meer werkt, van een AOW moet rondkomen en daardoor minder inkomsten heeft. Het belang van de klant staat bij een herbeoordeling van een kredietlimiet centraal.

Vraag 8

Zou u bij de voorgaande vraag ook willen ingaan op wat u concreet gaat doen om dit tegen te gaan?

Antwoord 8

Zie het antwoord op vraag 7. Er is momenteel geen aanleiding om acties te ondernemen.

Vraag 9

Zou u bij de voorgaande twee vragen ook willen ingaan op welke verantwoordelijkheid banken en creditcardbedrijven op dit gebied hebben?

Antwoord 9

Ik verwijst naar het antwoord op de vragen 7 en 8.

Vraag 10

Hoe reflecteert u op het gegeven dat discriminatie op basis van leeftijd plaatsvindt in een sociale context waarbij mensen wellicht discriminatie kunnen ervaren, terwijl degene die dit overbrengt dit niet bedoeld heeft als discriminatie op basis van leeftijd?

Antwoord 10

Net als andere vormen van discriminatie kan leeftijdsdiscriminatie zowel bewust als onbewust plaatsvinden. In het juridisch kader is niet relevant of discriminatie bewust of onbewust is. Het gaat er om of er voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd een objectieve rechtvaardiging is of niet. Vooral ouderen lopen vaak tegen onbewuste vooroordelen aan. Daarom is het goed dat het onderzoek van ANBO-PCOB duidelijk maakt dat onderscheid op grond van leeftijd op diverse terreinen voorkomt en laat zien dat veel ouderen leeftijdsdiscriminatie ervaren. Ik hoop dat dit leidt tot meer aandacht voor het tegengaan van onterechte uitsluiting van ouderen.

Vraag 11

Hoe bezieet u in het licht van de vorige vraag de discussie over discriminatie op basis van leeftijd binnen het terrein van werksituaties en arbeidsverhoudingen, zoals het bewust of onbewust doen van aannames over inzetbaarheid, promotiemogelijkheden, etcetera?

Antwoord 11

Discriminatie op de arbeidsmarkt komt in Nederland nog altijd voor en blijft een hardnekkig probleem. Teveel mensen krijgen te maken met ongelijke kansen op basis van bijvoorbeeld afkomst, geslacht en ook leeftijd. Arbeidsmarktdiscriminatie kan ontstaan vanuit kwaadwillende motieven, maar vaker gebeurt het vanuit onbewuste vooroordelen en onbekendheid. In beide gevallen is dit onacceptabel en zorgt arbeidsmarktdiscriminatie ervoor dat mensen zich niet geaccepteerd voelen. Mensen die gediscrimineerd worden ervaren meer stress, verzuimen vaker en leven ook vaker in armoede. Het zorgt er tevens voor dat talent onbenut blijft, terwijl iedereen op dit moment nodig is op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktdiscriminatie moet daarom zoveel mogelijk worden voorkomen. Om deze reden zet het kabinet in op het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie en de bewustwording van werkgevers en werknemers op dit gebied.

Vraag 12

Welke actieplannen zijn er om discriminatie binnen werksituaties en op de arbeidsmarkt aan te pakken?

Antwoord 12

Dit jaar loopt het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 af. De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en het creëren van bewustwording rond diversiteit en inclusie vraagt echter om onverminderde inzet. Daarbij is het van belang om de aanpak meer te richten op wat werkgevers en werknemers echt nodig hebben. Daarom zal de inzet gecentraliseerd worden onder het onlangs aangekondigde Offensief Gelijke Kansen.⁶ Dit is een grondenbrede aanpak omdat uitsluiting op basis van bijvoorbeeld afkomst en geslacht net zo onacceptabel is als uitsluiting op basis van leeftijd. Het Offensief zal langs drie pijlers bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie:

- het ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij het creëren van gelijke kansen;
- het in positie brengen van werknemers, zodat zij zich bewust zijn van hun rechten en er effectief opvolging wordt gegeven, daar waar discriminatie voorkomt;
- het monitoren van het voordoelen van arbeidsmarktdiscriminatie.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1272

Vraag 13

Bent u bekend met discriminatie op het gebied van leeftijd bij de verhuur van voertuigen? Zo nee, zou u dit in kaart willen brengen? Zo ja, zou u mogelijke maatregelen willen opsommen om dit tegen te gaan?

Antwoord 13

Het is bekend dat verhuur van (deel)voertuigen door sommige aanbieders voor bepaalde leeftijdscategorieën is uitgesloten of dat hier meerkosten voor zijn. Het beeld is dat dit zowel het geval is bij jongeren als bij ouderen. Verzekeraars gebruiken rekenmodellen en risico-inschattingen om de premie te berekenen. Bij sommige leeftijdscategorieën schatten ze deze risico's anders in.

Het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat is bereid om een onderzoek uit te (laten) voeren naar verzekeringen en de premies van de verhuur van voertuigen. In het kader van verzekeringen van deelvoertuigen is eerder ook al met uw Kamer hierover gesproken zoals bij het Commissiedebat auto van 15 juni 2023 en is eerder in een Kamerbrief ook ingegaan op het vraagstuk verzekeren.⁷

Het ministerie krijgt vanuit het in 2023 gestarte samenwerkingsprogramma Natuurlijk!Deelmobiliteit eveneens signalen dat het vraagstuk van verzekeringen ook speelt bij deelmobiliteit en ook voor deelauto's. Zo heeft een grote aanbieder van deelauto's eind 2024 de minimumleeftijd verhoogd van 18 naar 21 jaar en een eis gesteld van minimaal 12 maanden rijbewijsbezit. Het voornemen is om voor de zomer te starten met het onderzoek en daarin ook ervaringen van de markt en de reeds gedane pilots mee te nemen. Bovendien zal het gesprek worden aangegaan met verzekeraars over mogelijke maatregelen. Na afronding, beoogd eind van dit jaar, zal het onderzoek door de bewindspersonen van lenW naar de Kamer worden gestuurd.

Vraag 14

Zou u bij de voorgaande vraag ook willen aangeven welke van deze maatregelen u gaat uitvoeren?

Antwoord 14

Ja, zie het antwoord op vraag 13.

Vraag 15

Welke actieplannen zijn er om juist in te zetten op de meerwaarde die senioriteit met zich meebrengt, zoals wijsheid en levenservaring?

Antwoord 15

Er zijn voor zover mij bekend geen actieplannen die daarop inzetten. Het kabinet ziet de meerwaarde die senioriteit met zich meebrengt, bijvoorbeeld op het werk. Het is aan werkgevers om op een goede manier vorm te geven aan de overdracht van kennis en vaardigheden van ervaren medewerkers aan jongere collega's.

Vraag 16

Hoe reflecteert u in het licht van de voorgaande drie vragen op discriminatie op basis van leeftijd bij bijvoorbeeld autoverhuurbedrijven, waarbij senioriteit meer dan eens juist ruimere rijervaring betekent?

Antwoord 16

Het CBR is belast met het beoordelen van de rijvaardigheid. Om te mogen rijden, moet iemand geestelijk en lichamelijk gezond zijn. Vanaf de leeftijd van 75 jaar is een 5-jaarlijkse keuring om dit te beoordelen. Zoals in het antwoord op vraag 13 aangegeven is het bekend dat verzekeraars op basis van hun rekenmodellen de premies berekenen en dat leeftijd en de duur van het rijbewijsbezit hier soms ook een onderdeel van uitmaken. Op dit moment heeft het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat nog geen gedetailleerd beeld van deze situatie. Het is daarom lastig om hierover een onderbouwd standpunt te geven. Mocht er een situatie voordoen waarbij er een vermoede-

⁷ Kamerstuk 31 305, nr. 425

den bestaat van leeftijdsdiscriminatie, kan er altijd een klacht worden ingediend bij de aanbieder van een huur/deelvoertuig.

Vraag 17

Hoe beziet u discriminatie op basis van leeftijd in het licht van de toenemende vergrijzing?

Antwoord 17

Ouderen vormen een essentieel onderdeel van onze samenleving. Zeker met het oog op de vergrijzing heeft de samenleving ouderen hard nodig. Veel ouderen verrichten vrijwilligerswerk binnen ziekenhuizen, de lokale politiek, verenigingen en andere organisaties. Uit het onderzoek van ANBO-PCOB blijkt dat een op de vijf ouderen weleens ontmoedigd is om iets te proberen na ervaren leeftijdsdiscriminatie. Juist omdat we door de vergrijzing als samenleving in de toekomst alleen maar vaker een beroep zullen moeten doen op ouderen, moet leeftijdsdiscriminatie worden tegengegaan zodat ouderen gemotiveerd blijven om mee te doen.

Vraag 18

Zou u voorgaande vraag ook willen beantwoorden in het licht van het feit dat toenemende vergrijzing zorgt voor een noodzaak dat in veel sectoren juist extra mensen, in het bijzonder ook mensen op gevorderde leeftijd, nodig zijn in de economie, en dat discriminatie op basis van leeftijd mensen juist zal afhouden van doorwerken op latere leeftijd?

Antwoord 18

Leeftijdsdiscriminatie mag nooit een barrière zijn voor mensen om door te werken op een latere leeftijd. Daarom is het goed dat we zien dat in Nederland ouderen rond de pensioensleeftijd steeds langer participeren op de arbeidsmarkt.⁸ Toch laat onderzoek van het NIDI en de ANBO-PCOB zien dat 50-plussers en 65-plussers vaker leeftijdsdiscriminatie ervaren op de arbeidsmarkt, ook bij het solliciteren naar een nieuwe baan.⁹ Ook vanuit een economisch perspectief is het kwalijk als 50-plussers minder werken dan zij willen en kunnen. Zeker in het licht van de toenemende vergrijzing is het essentieel dat iedereen die een bijdrage kan leveren, dit ook kan doen. De «grijze druk» – het aantal ouderen ten opzichte van het aantal mensen van werkende leeftijd – blijft de komende decennia immers toenemen. Dit stelt de samenleving voor grote uitdagingen, onder meer bij het openhouden van sociale voorzieningen en het in stand houden van economische groei. Daarom is het nu, maar al helemaal in de toekomst, belangrijk dat iedereen die zijn steentje wil bijdragen dit ook kan doen en niet belemmerd wordt door discriminatie op basis van leeftijd.

Vraag 19

Zijn er cijfers en onderzoeken bekend van de economische impact van discriminatie op basis van leeftijd? Zo ja, zou u die met de Kamer willen delen, welke conclusies trekt u daaruit en welke acties bent u van plan om uit te voeren? Zo nee, zou u deze impact willen laten onderzoeken?

Antwoord 19

Er is voor de Nederlandse context geen specifiek onderzoek naar de economische impact van discriminatie op basis van leeftijd. Het kabinet acht een dergelijk onderzoek ook niet nodig omdat leeftijdsdiscriminatie ten alle tijden ongewenst is, ongeacht de economische impact ervan.

Vraag 20

Zou u willen reageren op het onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie van ANBO-PCOB en zou u daarbij op elk van de conclusies en aanbevelingen afzonderlijk willen ingaan?¹⁰

⁸ <https://www.cpb.nl/raming-februari-2025-cep-2025>

⁹ <https://nidi.nl/demos/leeftijdsdiscriminatie-ervaren-door-oudere-werknemers/#:~:text=Leeftijdsdiscriminatie%20is%20een%20van%20de,hel%20solliciteren%20naar%20nieuw%20werk>

¹⁰ ANBO-PCOB, 28 januari 2025, «Onderzoek leeftijdsdiscriminatie» (anbo-pcob.nl/thema/leeftijdsdiscriminatie/onderzoek-leeftijdsdiscriminatie/).

Antwoord 20

Elk geval van discriminatie is er één te veel. Als senioren discriminatie ervaren bij bijvoorbeeld het aanvragen van een lening of een creditcard, is dat zeer vervelend. Zoals hierboven in antwoord op vraag 7 is aangegeven, zou het kunnen gebeuren dat bepaalde leningen of creditcards vanaf een bepaald moment niet meer passen bij een meer seniore consument die niet meer werkt en rondkomt van een AOW. In dat geval is het ook de verantwoordelijkheid van financiële instellingen om – in het belang van de consument – een lening of limiet opnieuw te beoordelen. Daarnaast is het zo dat de Minister van Financiën – ook op navraag bij de AFM – nauwelijks signalen ontvangt over leeftijdsdiscriminatie in het financiële domein. Er is daarom geen aanleiding om op dit punt tot actie over te gaan. Momenteel is de Minister van VWS bezig met een beleidsreactie op het rapport «Leeftijd is maar een getal».¹¹ In deze beleidsreactie zal zij ook terugkomen op de resultaten en conclusies van dit onderzoek. De Tweede Kamer ontvangt deze beleidsreactie voor de zomer, zoals eerder gecommuniceerd.¹²

Het onderzoek van ANBO-PCOB komt overeen met de resultaten die ook uit de NEA of uit de jaarlijkse rapportage over discriminatiemeldingen komt. Leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt is en blijft een groot probleem. Maar ook uitsluiting op basis van andere gronden, zoals afkomst of handicap, komt nog steeds voor op de arbeidsmarkt. Op dit moment is er nog steeds sprake van grote arbeidsmarkttekorten en het is ook daarom van belang dat iedereen gelijke kansen krijgt. Met het Offensief Gelijke Kansen beoogt de Minister van SZW ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen op de arbeidsmarkt en er meer bewustwording komt over bijvoorbeeld objectieve werving en selectie. Op deze manier zal het Offensief een bijdrage leveren aan het verder terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie en het beter benutten van talent.

Daarnaast wordt er op verschillende manieren ingezet om leeftijdsdiscriminatie op het vrijwilligerswerk te verminderen. Voorbeelden hiervan zijn dat de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) sinds 2023 vanuit het Ministerie van VWS een subsidie ontvangt om vrijwilligersorganisaties beter in staat te stellen vrijwilligerswerk te organiseren voor een meer diverse populatie aan vrijwilligers. Daarnaast ontvangt NOV een subsidie voor het programma Samen Ouder Worden. Samen Ouder Worden zet zich landelijk in voor nieuwe samenwerkingen met ouderen, vrijwilligers- en bewonersinitiatieven, gemeente en met beroepskrachten in zorg en welzijn, die aansluiten bij de wensen en voorkeuren van ouderen. Het onderzoek van ANBO-PCOB geeft een indicatie dat leeftijd een rol speelt bij het verzekeren van huur- en deelvoertuigen. Het is het beeld van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat dat dit vraagstuk speelt zowel voor de jongere leeftijden als de oudere leeftijden. Zoals in het antwoord op vraag 13 aangegeven is het ministerie voornemens om op korte termijn een onderzoek te starten.

Vraag 21

Zou u bij de beantwoording van voorgaande vraag ook per conclusie en aanbeveling willen ingaan op welke acties u aan die conclusie of aanbeveling verbindt?

Antwoord 21

Zie mijn antwoord op vraag 20.

Vraag 22

Zou u willen reflecteren op welke rol gemeenten, als overheid die het dichtst bij inwoners staat, maar ook wijkteams en organisaties binnen het sociaal domein, kunnen spelen bij het signaleren en het aanpakken van discriminatie op basis van leeftijd?

¹¹ Kenmerk Tweede Kamer: 2025Z00560

¹² Kamerstuk 29 389, nr. 148

Antwoord 22

Gemeenten hebben een belangrijke rol bij de aanpak van discriminatie. Movisie heeft een handreiking opgesteld voor gemeenten, getiteld: bouwen aan discriminatiebeleid.¹³

Deze handreiking bevat alle benodigde informatie voor gemeenten in hun rol als beleidsmaker, dienstverlener en werkgever en bevat links naar de belangrijkste bronnen voor een complete aanpak van discriminatie.

Vraag 23

Zou u op een rij willen zetten welke acties en maatregelen er worden genomen om andere vormen van discriminatie tegen te gaan, en daarbij willen aangeven welke mogelijkheden er zijn om die acties en maatregelen ook toe te passen om discriminatie op basis van leeftijd tegen te gaan?

Antwoord 23

Dit kabinet treedt daadkrachtig op tegen alle vormen van discriminatie. De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme heeft een belangrijke rol om met de samenleving, partijen, organisaties en de Rijksoverheid de aanpak van discriminatie te versterken. De Rijksbrede aanpak van discriminatie komt samen in de Nationale Programma's tegen Discriminatie en Racisme. Op dit moment wordt gewerkt aan een derde programma, waaraan ook een meerjarenagenda wordt toegevoegd.

Vraag 24

Deelt u de analyse dat de Rijksoverheid juist veel ambitie zou moeten hebben op het gebied inzetten op de kracht van mensen op gevorderde leeftijd en de kansen die hier liggen? Zo ja, welke acties koppelt u hieraan?

Antwoord 24

Ik deel deze analyse zeker. Ik zie dat er kansen liggen zowel bij de inzetbaarheid van mensen op gevorderde leeftijd als bij de inzet van talent die op andere discriminatiegronden worden uitgesloten zoals afkomst of geslacht. Ik vind uitsluiting op de arbeidsmarkt onacceptabel en daarom probeer ik via het Offensief Gelijke Kansen meer kansen te bieden voor iedereen en discriminatie op alle gronden, waaronder leeftijd, tegen te gaan.

Vraag 25

Wat is in het licht van de voorgaande vraag de stand van zaken van het Pact voor de Ouderenzorg, waarin het niet alleen draait om het verbeteren van de kwaliteit van zorg, maar juist ook om de vergroting van waardering voor ouderen?

Antwoord 25

Als vervolg op het programma Langer Thuis en het Pact voor de ouderenzorg, is het vorige kabinet gestart met het programma Wonen Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO). Een belangrijk uitgangspunt van dit programma is de kracht van ouderen. Ouderen zijn belangrijk in onze samenleving. Ze hebben levenservaring en wijsheid en kunnen zo o.a. fungeren als opleider, mentor, oppas of vrijwilliger. Het vervolg van WOZO wordt onderdeel van het hoofdlijnenakkoord ouderenzorg.

Vraag 26

Welke acties heeft u voor ogen om de ambities uit het Pact voor ouderenzorg nieuw leven in te blazen?

Antwoord 26

De prioriteit van dit kabinet is om te komen tot een hoofdlijnenakkoord ouderenzorg. Het belangrijkste doel van dit hoofdlijnenakkoord is om onbeheersbare arbeidsmarkttekorten af te wenden en te zorgen dat de ouderenzorg financieel houdbaar wordt. De ambities uit het eerdere Pact voor de Ouderenzorg komen hier deels in terug.

¹³ Discriminatie aanpakken als gemeente: alle taken in een handig overzicht | Movisie

Vraag 27

Deelt u de opvatting dat in het licht van de vorige vraag ook de in het verleden opgezette actieagenda Eén tegen Eenzaamheid een weg vooruit biedt om de problematiek van discriminatie op het gebied van leeftijd te voorkomen?

Antwoord 27

Het actieprogramma Eén tegen eenzaamheid (2018–2025) heeft geleid tot een veelzijdig en sterk netwerk van gemeenten, landelijke en lokale organisaties, bedrijven, burgerinitiatieven en instellingen om eenzaamheid in Nederland te verminderen, van jong tot oud. Het voorkomen van discriminatie op het gebied van leeftijd is geen onderdeel van de huidige doelen van het actieprogramma. Wel zijn er diverse partijen binnen de Nationale Coalitie tegen Eenzaamheid die een belangrijke rol spelen bij het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie onder ouderen zoals het Ouderenfonds, Stichting UP! en stichting Oud Geleerd Jong Gedaan.

Vraag 28

Zo ja, welke plannen heeft u om de actieagenda Eén tegen Eenzaamheid verder uit te voeren, te versterken en uit te bouwen?

Antwoord 28

Het huidige actieprogramma Eén tegen eenzaamheid (2018–2025) is aangekomen in het laatste jaar, maar de maatschappelijke opgave om eenzaamheid te voorkomen en verminderen blijft. De Staatssecretaris van LMZ werkt daarom aan een structurele aanpak Eén tegen eenzaamheid vanaf 2026 waarbij gemeenten, organisaties, maatschappelijke initiatieven, kennisinstellingen, bedrijven en Rijksoverheid zich samen inzetten voor meer verbinding en ontmoeting in het dagelijkse leven van mensen. Door eenzaamheid te signaleren en mensen te ondersteunen om in actie te komen en een stevig sociaal netwerk op te bouwen. In de voortgangsrapportage die op 21 februari jongstleden naar uw Kamer verstuurd, is de structurele aanpak toegelicht.¹⁴ Eind van dit jaar wordt uw Kamer hierover in meer detail geïnformeerd.

Vraag 29

Zou u willen reflecteren op de vraag hoe het voorkomen van discriminatie op basis van leeftijd samenhangt met investeren in gemeenschapszin, sociale samenhang en het mensen in staat stellen voor het omkijken naar de ander?

Antwoord 29

Een sterke sociale basis bevordert sociale samenhang in dorpen, wijken en buurten en kan een grote rol spelen in het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie en stimuleren van inclusie. Door maatschappelijke partners in de sociale basis worden (onder andere voor senioren) ontmoetingen gearrangeerd en verbindingen gelegd met personen, organisaties en/of activiteiten die ondersteuning kunnen bieden.

De sociale basis biedt mensen niet alleen de mogelijkheid om mee te doen aan het maatschappelijk leven, maar kan ook bijdragen aan het gevoel «erbij te horen». Dit gevoel kan worden versterkt door de verbinding op te zoeken met personen uit een vergelijkbare (leeftijds-)groep. Zo organiseren buurthuizen vaak ontmoetingen en activiteiten voor senioren waarbij zij onderling ervaringen kunnen uitwisselen. Maar dit gevoel kan ook worden versterkt door bruggen te slaan met mensen die tot een andere (leeftijds-)groep behoren. Bijvoorbeeld door intergenerationeel contact in vrijwilligerswerk. De Vereniging Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk (NOV) heeft in het programma «Samen Ouder Worden» een actielijn opgenomen waarin contact tussen oudere en jongere generaties wordt gestimuleerd door activiteiten te organiseren waarin de verschillende generaties samenwerken. Investeren in gemeenschapszin en een sterke sociale basis kan op deze manier begrip tussen verschillende leefwerelden creëren waardoor stigma's en discriminatie worden tegengegaan.

¹⁴ Kamerstuk 29 538, nr. 367

Met de huidige en aanvullende zorgakkoorden zetten de Minister van VWS, de Staatssecretaris van LMZ en de Staatssecretaris van JPS zich verder in op het verbeteren van de mogelijkheden voor mensen om elkaar te ontmoeten, zich te ontplooiën, te ontspannen en elkaar te helpen.

Vraag 30

Hoe bezieet u in het licht van voorgaande vraag ook de samenhang met de voornemens om mensen langer thuis te laten wonen, zoals het Programma «Langer Thuis»?

Antwoord 30

Ouderen verdienen zorg en ondersteuning die bijdraagt aan hun kwaliteit van leven. Voor ouderen voor wie een plek in het verpleeghuis nog niet aan de orde is, maar de zorgafhankelijkheid wel al gevorderd is, wordt terugkeer van de verzorgingshuizen onderzocht. Daarnaast wordt ingezet op realisatie van geclusterde zelfstandige woonvormen. Het gaat dus niet om langer thuis wonen als doel op zichzelf maar om een geschikte woonomgeving.

Vraag 31

Zou u in het licht van de voorgaande zeven vragen willen reflecteren op de vraag hoe de aanpak van discriminatie op basis van leeftijd samenhangt met gemeenschapszin en de rol van verenigingen, vrijwilligerswerk, maatschappelijke organisaties en kerken, maar ook met initiatieven als de maatschappelijke diensttijd?

Antwoord 31

Gemeenschapszin kan een rol spelen bij het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie. Verenigingen, zorg- en welzijnsorganisaties, vrijwilligersorganisaties, kerken en initiatieven als de maatschappelijke diensttijd (MDT) – die onder de verantwoordelijkheid van de Staatssecretaris van OCW valt – hebben alle gemeen dat zij mensen met elkaar in contact brengen die elkaar anders wellicht niet ontmoet zouden hebben. Dit biedt de kans om elkaars perspectieven beter te begrijpen, met als gevolg dat vooroordelen verminderen.

Vraag 32

Deelt u de opvatting dat vooroordelen over en discriminatie op basis van leeftijd onder andere voorkomen kunnen worden door de bekendheid en affiniteit met de belevingswereld van mensen van gevorderde leeftijd te vergroten? Zo ja, welke acties koppelt u hieraan?

Antwoord 32

Deze opvatting wordt herkend. Hieruit volgt onder andere de keuzes die zijn gemaakt ten aanzien van de campagne praat vandaag over morgen. Deze campagne is tweede geworden in de top 10 ageing campagnes. Deze top tien gaat over initiatieven die erin slagen een krachtig, realistisch en inspirerend beeld neer te zetten van ouder worden.

Vraag 33

Hoe bezieet u in het licht van de voorgaande vraag maatschappelijke stages en de maatschappelijke diensttijd, die door jongeren onder andere wordt uitgevoerd in de ouderenzorg en bij hulp aan ouderen, en daarmee middelen zijn om jongeren kennis te laten maken met de genoemde belevingswereld?

Antwoord 33

De Maatschappelijke diensttijd (MDT), die onder de verantwoordelijkheid van de Staatssecretaris van OCW valt, en maatschappelijke stages bieden de mogelijkheid om jongeren en ouderen op een waardevolle manier met elkaar in contact te brengen. Ouderen ervaren steun en worden gezien, wat hen helpt om zich minder eenzaam te voelen. Tegelijkertijd krijgen jongeren de kans om de belevingswereld van ouderen te begrijpen, waardevolle levenslessen op te doen en hun gevoel van zingeving te versterken.

Vraag 34

Welke actieplannen zijn er om discriminatie op basis van leeftijd bij vrijwilligerswerk, vrijwilligersorganisaties, verenigingen en stichtingen aan te pakken?

Antwoord 34

Er zijn geen speciale actieplannen die zich specifiek richten op discriminatie op grond van leeftijd bij vrijwilligerswerk, verenigingen en stichtingen. Wel wordt er op verschillende manieren ingezet om leeftijdsdiscriminatie op het vrijwilligerswerk te verminderen. Voorbeelden hiervan zijn dat de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) sinds 2023 vanuit het Ministerie van VWS een subsidie ontvangt om vrijwilligersorganisaties beter in staat te stellen vrijwilligerswerk te organiseren voor een meer diverse populatie aan vrijwilligers. Daarnaast ontvangt NOV een subsidie voor het programma Samen Ouder Worden. Samen Ouder Worden zet zich landelijk in voor nieuwe samenwerkingen met ouderen, vrijwilligers- en bewonersinitiatieven, gemeente en met beroepskrachten in zorg en welzijn, die aansluiten bij de wensen en voorkeuren van ouderen.