



De MOgroep op werkbezoek

## Berlijn: arbeidsmarktvoorzieningen en de arbeidsquotumregeling

(4-3-2013 – Ernst Radius)

*Een groep van bijna twintig vertegenwoordigers van SW-bedrijven, gemeenten en de MOgroep trok naar Berlijn. De hamvraag: hoe pakken onze Oosterburen de re-integratie aan?*

### Werkstätten en Integrationsbetrieben

In Duitsland hebben mensen met beperkingen recht op werk, maar ze zijn niet verplicht regulier werk te doen. Dit wordt wel gestimuleerd door de arbeidsquotumregeling. Op de excursies hebben we verschillende sociale werkplaatsen (Werkstätten) en Integrationsbetrieben gezien, waar mensen (zinnig) werk of dagbesteding doen. Werkstätten zijn er niet echt op gericht om mensen bij reguliere werkgevers te krijgen. Zeker de wat oudere mensen blijven actief in Werkstätten, die overeenkomsten hebben met Nederlandse organisaties voor dagbesteding. Onderaan dit verslag vindt u een korte beschrijving van de bezochte organisaties.

### De Duitse aanpak: gedegen voorbereiding, duurzame uitstroom

De Duitse aanpak is als volgt: werkloze mensen eerst terdege voorbereiden op de markt en dan zorgen voor duurzame uitstroom. In Nederland kiezen we vaak voor snelle effecten van uitstroom, hoewel dat geen garantie is voor duurzame uitstroom. Ook lijkt het erop dat men in Duitsland meer inzet op langdurige regelingen en deze ook niet snel weer verandert. Dat geeft meer rust. Mensen die in een beschutte werkomgeving werken, blijven daar ook. Bij deze mensen is men niet gericht op uitstroom naar regulier werk. In Berlijn is dat ook niet zo vreemd met 300.000 werklozen en 100.000 vacatures. Er zijn wel 'Integrationsbetrieben' die vooral op gebied van trainingen en cursussen mensen helpen. Dat betekent wel dat mensen soms een jaar lang in training zijn. De Duitse overheid stopt hier fors geld in. Dat gaat overigens gepaard met veel regels en bureaucratie, bijvoorbeeld drie verschillende financieringsbronnen (Berlijn, Bondsrepubliek en ESF-gelden).

### Tweede economie met 'Sozialmarkten'

Als gevolg van de werkloosheid ontstaat in Berlijn een ander idee over participatie en arbeidsquotum. Hier geldt 5% voor een bedrijf met minimaal 20 medewerkers, en mildere compensatie als bedrijf dit niet haalt. Bij een bedrijfsbezoek aan BMW (100.000 motoren per jaar) blijkt dat de regeling vooral wordt ingezet om bestaand personeel dat ziek/gehandicapt raakt in dienst te houden. Het gaat hier vooral om lichamelijke gebreken, niet zozeer om psychische problemen. BMW wil dus vooral goed zijn voor zijn eigen personeel (en is dat ook), maar ziet zichzelf niet als een bedrijf met een sociale opdracht om mensen met beperkingen in brede zin op te nemen. De quotumregeling in Duitsland is eigenlijk vooral bedoeld om mensen uit de WAO, WIA te houden.



Door die negatieve balans van vacatures en werklozen en het feit dat er in Duitsland geen minimumloon is (waardoor mensen ook voor 400 euro per maand kunnen werken) ontstaat in Berlijn een zogenaamde 'tweede economie'. Inwoners die onder een bepaalde inkomensgrens leven, krijgen een stadskaart om zaken te kunnen kopen die anderen niet kunnen kopen. In Goldnetz maken deelnemers allerlei producten, waaronder opgeknapte fietsen, speelgoed en kleding, die op 'Sozialmarkten' verkocht worden. Zij hebben er zelfs aparte munten voor.



*Links: Campagne om vrouwen meer zelfvertrouwen te geven om weer te leren en te gaan werken*

*Rechts: Affiche over 'Sozialmarkt' voor fietsverkoop*

### **Voor- en nadelen van de Duitse aanpak**

Met de groep bezoekers uit Nederland hebben we nog gesproken en gediscussieerd over de voor- en nadelen van een arbeidsquotumregeling in Nederland. Belangrijke bevindingen:

1. Op zich is het goed om een quotumregeling in te voeren. Dat stimuleert werkgevers om deze groep mensen op te nemen in het reguliere arbeidsproces.
2. De doelgroep zou breder moeten zijn dan in Duitsland, want daar gaat het vooral om mensen met lichamelijke beperkingen. Als in Nederland 100.000 mensen uit de WSW naar regulier werk moeten, is het grootste deel daarvan ook geestelijk beperkt en heeft een beperkte loonwaarde. Als de doelgroep breder wordt (ook mensen uit de bijstand), moet het percentage weer omhoog om zodoende meer mensen te laten instromen. Willen werkgevers dat wel?

3. Hoe meer regels, hoe moeilijker en bureaucratischer de regeling wordt. Daar zitten werkgevers niet op te wachten.
4. Geef werkgevers ruimte om er zelf creatieve invulling aan te geven, met financiële stimulansen. Beperk het niet tot een boetecultuur.
5. Maak er echt werk van, zodat het duurzaam is en voor de werkgever ook een economische meerwaarde heeft.

### Vervolgacties MOgroep

Twee dagen optrekken met vooral mensen uit SW-bedrijven betekent een ander vocabulaire: aandeelhouders, productie, loonwaarde, CV, enzovoort. Zij richten zich vooral op de relatie tussen werkgever en werknemer. In de toekomst gaan ze dat nog meer doen, omdat vrijwel alle beschutte werkplekken verdwijnen. Zij zien wel dat deze mensen vooral behoefte hebben aan maatwerk en dat er zeker ook mensen zijn die meer begeleiding nodig hebben dan alleen begeleiding op het werk.

Vervolgacties voor de MOgroep:

1. Werkbezoek aan Bigagroep (Yvonne Pot) in Zeist. Dit SW-bedrijf werkt samen met onder andere WMD De Binding in Wijk bij Duurstede.
2. Afspraak met Thomas Hofmans (RadarAdvies) over actieve wijkparticipatie (onder andere in Rotterdam).
3. Afspraak met Arno Bloem (Vebegeo) over samenwerking tussen zorg en welzijn.
4. Terugkoppeling naar MOgroep over arbeidsquotumregeling.

### De bezoeken in vogelvlucht (met dank aan Lilian Sweens, Venlo)

#### Berlijn

- 3,5 miljoen inwoners
- 17 Behindertenwerkstätten met 7200 werknemers met handicap
- Integrationsbetriebe met 6,3% doorstroom (minimaal 25% met handicap)

#### Rotes Rathaus

- Integrationsbetrieb
- Openbaar bedrijfsrestaurant in gemeentehuis

#### Nordberliner Werkgemeinschaft

- SW-organisatie (beschut)
- Productie van reflecterende enkelbanden

### Hotel Grenzfall

- Sozial Betrieb
- Stichting verandert bejaardenhuis in hotel
- Gehandicapten wonen en werken in het hotel

### Goldnetz

- Re-integratiebedrijf
- Gesubsidieerde arbeid
- Trajecten in Werkstätten
- Opleidingstraject in ziekenhuis
- Productie wordt intern verkocht aan minima (dankzij speciale munt)

### BMW

- Top 8 bedrijf Duitsland
- 3000 werknemers in Berlijn van wie 200 'schwerbehindert'
- Sterk personeelsbeleid voor gevestigde werknemers
- Géén instroom van mensen met een beperking