

ONDERSTEUNDE WERK ('SUPPORTED EMPLOYMENT') VANUIT 'N GEMEENSKAPSKONTEKS

Madri Engelbrecht (1998)

Die voordrag sal handel oor die ¹⁾ontwikkeling van 'n ondersteunde werksprogram in 'n ²⁾gemeenskapskonteks binne ³⁾twee gemeenskappe op die Kaapse Vlakte (Bonteheuwel en Langa). Die twee gemeenskappe is baie verskillend en bring elk 'n dinamika van sy eie na so 'n program. Die ⁴⁾proses van leer wat in myself plaasgevind het oor 'n tydperk van twee jaar terwyl die program in wording was, sal uitgelig word, met spesifieke verwysing na die ⁵⁾uitdagings binne die gemeenskapskonteks. Ek sal ook graag ⁶⁾suksesse van die program deel, sowel as 'n moontlike ⁷⁾toekomsblik gee met verwysing na ondersteunde werk in Suid-Afrika.

1. Definiesies en verduideliking van ondersteunde werk (supported employment)

SE het in die VSA ontwikkel gedurende die vroeë 1980's in 'n poging om praktiese, "on-the-job training" te bied vir werkers met intellektuele gestremdhede, op grond van elkeen se individuele behoeftes. Die metode is ontwerp vir individue met gestremdhede wat tradisioneel gesien is as iemand wat nie aan "regte werk" kon deelneem nie. Die sistematiese leiding en ondersteuning wat hulle in die werkplek ontvang het, het hulle egter in staat gestel om hul vaardighede te ontwikkel, die ope arbeidsmark te betree en suksesvol te wees in hul werk in die ope arbeidsmark.

Die World Association of Supported Employment (WASE) definieer SE as "betaalde werk in 'n geïntegreerde werkplek met volgehoue ondersteuning vir individue met gestremdhede in die ope arbeidsmark". Betaalde werk beteken dieselfde betaling vir dieselfde werk as persone wat nie gestremdhede het nie.

SE behels 'n aantal fases, nl.:

- Bepaling/evaluering
- Werk soek-fase
- Werksanalise
- Werk passing
- Werk (her-)ontwerp
- Intree-fase in die werkplek
- In-werksopleiding
- Ondersteuning (buite die werkplek)
- Volgehoue ondersteuning

Bron: Kamp & Lynch 2007, Handbook Supported Employment

2. SE in 'n gemeenskapskonteks

Omdat die spesifieke SE program ontwikkel is binne 'n gemeenskapskonteks, was dit belangrik om die Gemeenskapsgebaseerde Rehabilitasie (CBR)-benadering soos ondersteun deur die Primêre Gesondheidsorg Stelsel in Suid-Afrika, in ag te neem tydens die ontwerp van die program. Volgens die CBR-benadering word werk gesien as 'n manier vir gestremde persone om uit armoede te beweeg, om in hul eie basiese behoeftes te voorsien en so hul ekonomiese en sosiale omstandighede te verbeter.

Bron: WHO 2010, Community Based Rehabilitation: CBR Guidelines

In Bonteheuwel en Langa het ons die SE-model gekies as 'n strategie binne die CBR-benadering om ekonomiese bemagtiging en toegang tot aanvaarbare werksgeleenthede te bevorder.

3. Die twee gemeenskappe op die Kaapse Vlakte

Bonteheuwel het ontstaan gedurende die sestigerjare toe mense onder die Groep Areas Wet verskuif is uit spesifieke areas, na waar hulle teen lae koste gehuisves kon word. Langa, egter, is die oudste township in Kaapstad en het in September 1927 tot stand gekom, toe inwoners uit ander areas van die peninsula verdryf is.

Meeste van die Bonteheuwel inwoners praat Afrikaans en sowat 'n derde van die populasie is werkloos. Misdaad vier hoogty in Bonteheuwel, met 'n geleidelike toename in bende-gerelateerde aktiwiteite die afgelope paar jaar.

Langa inwoners praat hoofsaaklik isiXhosa. Behuising in Langa neem verskillende vorme aan, afhangend van waar presies jy woon, bv. shacks, baksteen huise, woonstelle. Sowat die helfte van die populasie is werkloos, en misdaad is ook 'n groot probleem in die gebied.

Bonteheuwel



Langa





4. Ontwikkeling van 'n ondersteunde werkprogram

Die SE program by die Vanguard Gemeenskaps Gesondheidsentrum is van stapel gestuur vroeg in 2010. Ek bestuur die program terwyl finale jaar arbeidsterapie studente van die Universiteit van Kaapstad die uitvoering daarvan behartig. Die program was 'n voortvloeiing uit werk-georiënteerde insette in die gemeenskappe van Bonteheuwel en Langa (wat bedien word deur die gesondheidsentrum), waarby ek sedert 2008 betrokke is.

Die program bestaan tans uit die volgende:

- *Sifting* – siftings geleentheid sal in die toekoms op 'n maandelikse basis aangebied word vir nuwe kliënte om aansoek te doen om deel te neem aan die program. 'n Siftingsvorm is ontwikkel tesame met 'n gids wat studente lei om besluite te neem oor iemand se geskiktheid vir deelname in die program op grond van "clinical reasoning".
- *Bepaling/evaluering* – kliënte wat d.m.v. die siftingsproses as goeie kandidate vir die program gesien word, gaan deur 'n verdere evalueringsproses. Evaluering word gedoen d.m.v. onderhoude en soms werksimulasie. 'n Verdere komponent van evaluering sluit die sorgvuldige evaluering van die werksomgewing en werkstake in.
- *Werksvorbereiding/-ontwikkeling (Train 'n Place) en/of werksplasing (Place 'n Train)* – indien 'n optimale paring tussen kliënt en werk nie beskikbaar is nie, begin die kliënt (gewoonlik saam met 'n aantal ander kliënte) met 'n proses van werksontwikkeling ("job development"). Dit behels begeleide stappe van werk-soek, werksondersoek, ontwikkeling van Curriculum Vitae, ontwikkeling van vaardighede vir werksonderhoude ens. Waar 'n geskikte werk wel beskikbaar is, en die kliënt is 'n goeie kandidaat vir die werk, word plasing onmiddelik onderhandel. Die nodige ondersteuning en opleiding word dan aangebied terwyl die persoon reeds werk (dus, in die werkplek).

Laasgenoemde benadering (Place 'n Train) word ondersteun deur die SE filosofie, aangesien dit vinniger plasing en integrasie van werkers met gestremdhede in die ope arbeidsmark bewerkstellig. A.g.v. die tekort aan werkseleenthede in en om Bonteheuwel en Langa (en natuurlik in Suid-Afrika as 'n geheel) moes 'n geleentheid vir werksvorbereiding en –ontwikkeling egter beskikbaar gestel word aan kliënte wat nie dadelik in 'n werk geplaas kan word nie. Die gevolg is dat hulle steeds voorberei en ontwikkel word terwyl hulle soek na 'n geskikte werk, maar ook dat hulle die verantwoordelikheid van 'n werksoeker aanneem gedurende die werksontwikkeling-proses.

- *Volgehoue ondersteuning* – na werksplasing word die werker sowel as die werkgewer ondersteun i.t.v. uitdagings wat hulle in die werkplek mag ervaar. Tot op hede het studente gekonsentreer op die ondersteuning van die werker, terwyl hulle van tyd tot tyd die geleentheid gekry het om ondersteuningsfunksies teenoor die werkgewer te vervul. Ekself behels grotendeels die ondersteuning van die werkgewer omdat studente net vir beperkte tye beskikbaar is en ek dus die kontinuïteit van die program moet verseker.

- *Bemarking* – studente dra verantwoordelikheid vir die bemarking van die program, sowel as om nuwe netwerke te vorm met potensiële werkgewers. Professionele inligtingspamflette is ontwikkel om inligting te verskaf aan potensiële werkgewers sowel as werksoekers. 'n Inligtingstuk wat die program aan ander professionele persone bekend stel is ook beskikbaar, met inligting oor wanneer iemand geskik is om na die program verwys te word. 'n Aantal geleenthede word deur die loop van die jaar geskep om die program te bemark, bv. 'n bewusmakingsdag by die Gesondheidsentrum.

5. *Sukcesse*

Plasings: algemene werker by 'n slot vervaardigingsmaatskappy (sedert Nov. 2010) (*Foto van Mackie?*)

5(?) werkers as deel van 'n skoonmaak-operasie by 'n jaarlikse nasionale sportbyeenkoms (*Foto van Argus opruimingswerkers?*)

2 Algemene kombuiswerkers by 'n nasionale maatskappy wat kafeteriadienste beskikbaar stel (*Foto van kombuiswerkers?*)

Ontwikkeling van administratiewe en bemarkings hulpbronne (bv. pamflette, handleidings)

Ontwikkelende verhoudings met gemeenskapsorganisasies ter ondersteuning van die program.

6. *uitdagings binne die gemeenskapkonteks*

- Tekort aan hulpbronne: vervoer; menslike hulpbronne (diens word nie gefinansier, dus kan dit slegs aangebied word wanneer studente hul prakties in die gemeenskap doen)...
- Tekort aan ondervinding en selfvertroue in diensleweraars
- kontinuiteit in die diens – studente is net vir periodes van ongeveer 6 weke beskikbaar, met breke tussenin;
- bewustheid omtrent die program, hoe dit werk...
- Ondersteunings strukture en -netwerke in die gemeenskap

7. *'n Toekomsblik met verwysing na ondersteunde werk in Suid-Afrika*

Die program is nie, soos tradisioneel in die geval SE, net vir persone met erge gestremdhede nie, maar enige persoon met 'n gestremdheid wat hulp nodig het om 'n geleentheid in werk in te kry, en gemotiveerd is om te werk. Werklose mense in Suid-Afrika ervaar nie slegs die uitdaging van om werk te probeer kry nie – daar's ook die groot hoeveelheid mense met wie hulle moet kompeteer om dieselfde werk, 'n geskiedenis van beperkte skoling of opleiding, onderbroke of afwesige werksgeskiedenis en 'n tekort aan vaardigheid oor hoe om werk te bekom, sowel as om dit te behou. Hierdie beskrywing pas egter ook nie net by persone met gestremdhede nie, maar 'n groot hoeveelheid van die werksoekers in ons land. Om daardie rede sal ek graag verder ondersoek wil instel na die oopstelling van die VCHC aan enige werksoeker in die twee gemeenskappe, en nie net mense met gestremdhede nie...

'n Ideaal sal wees om die program befonds te kry sodat 'n arbeidsterapeut en maatskaplike werker aangestel kan word om die nodige dienste van die program te lewer. Dit sal beter kontinuiteit verseker met groter moontlikhede vir uitbreiding van die program. Die moontlikheid om die program te registreer as 'n NPO word dus ondersoek.

Die program bied geleenthede vir die verdere ondersoek van SE as 'n volhoubare werkstrategie in die twee gemeenskappe, en natuurlik soortgelyke gemeenskappe in Suid-Afrika. Dus bied dit

verskeie geleenthede vir navorsingsvrae omtrent SE om ondersoek te word, terwyl die ondersoeke opsigself weer bydrae tot die verdere ontwikkeling van die program en dienste.