

Ondersteunde indiensneming van mense met psigosiale gestremdhede 'haalbare opsie'

Lana van Niekerk*

Sowat [1 miljard](#) of 15% van die wêreld se bevolking bestaan uit persone met gestremdhede, maar baie sukkel steeds om werk te kry. Daar is steeds hindernisse in toegang tot indiensneming, hoewel die ondertekenaars die Verenigde Nasies (VN) se [Konvensie oor die Regte van Persone met Gestremdhede](#) onderneem het om “diskriminasie op grond van gestremdheid met betrekking tot alle sake rakende alle vorme van indiensneming te verbied, insluitende voorwaardes vir werwing, aanstelling en indiensneming, voortsetting van indiensneming, beroepsvordering en veilige en gesonde werksomstandighede”.

Wanneer ons die Internasionale Dag vir Persone met Gestremdhede (3 Desember) vier, moet ons nie die feit uit die oog verloor dat die bogenoemde onderneming nog nie 'n werklikheid geword het nie. Ondanks die goeie beskerming wat ons [Grondwet](#) aan persone met gestremdhede bied en progressiewe arbeidswetgewing wat beskerming teen diskriminasie bied en regstellende strategieë insluitende redelike akkommodasie in die werkplek bevorder, ondervind hulle steeds marginalisering en uitsluiting.

Dit is veral waar vir persone wat psigososiaal gestremd is, deels weens die stigma wat daaraan kleef. Wanneer deelname aan werk weens ongegronde aannames, onkunde of selfs vrees beperk word, kan die beroepsongeregtigheid wat persone met psigososiale gestremdhede en hul gesinne ervaar, verreikende gevolge hê. Hulle vaar dikwels baie goed by die werk wanneer hul vermoëns en die inherente werksvereistes goed bymekaar pas.

Een van die redes waarom persone met gestremdhede steeds gemarginaliseer word, is omdat die samelewing geneig is om hulle vanuit 'n agterstandshoek te benader, deur op dit wat verkeerd is en dit wat hulle moontlik nie kan doen nie, te fokus. Die boodskap is dat gestremdheid werksprestasie negatief sal beïnvloed. Wat ons egter geneig is om te vergeet, is dat daar 'n groeiende navorsingsbeweging is wat die belangrikheid, waarde en positiewe uitwerking van werk op persone met gestremdhede bevestig. Dit voeg dus 'n wetenskaplike dimensie by die regs- en morele verpligting om teen diskriminasie op grond van siekte of gestremdheid in die werkplek te waak.

Hierdie neiging om na 'n persoon met gestremdhede vanuit 'n agterstandshoek te kyk, is afkomstig van die oorheersende [Mediese Model-benadering](#) wat algemeen gebruik word en waarmee die meeste mense bekend is. Wanneer hierdie betrokke Mediese Model-benadering gevolg word, is die vraag wat gewoonlik gevra word: “Wat is verkeerd met die persoon wat hom/haar moontlik mag verhinder op 'n gelyke vlak in die werkplek deel te neem?” Die teenoorgestelde, meer produktiewe benadering is om te vra: “Watter moontlike uitsluitende hindernisse verhoed die persoon met 'n gestremdheid daarvan om op 'n gelyke vlak in die werkplek te deel te neem?”

Wanneer sulke hindernisse nie die persoon met 'n gestremdheid verhinder om die inherente take van die pos te verrig nie, moet die fokus na die verwydering van die geïdentifiseerde hindernisse verskuif. Só 'n benadering word deur die Sosiale Model van Gestremdheid ondersteun, wat erken dat sosiale kontekste wat deur misverstande, onkunde of “'n vrees vir die onbekende” gevorm word, persone met gestremdhede van geleenthede kan weerhou of dit kan beperk. Die persoon is nie die probleem nie, maar wel die kontekste met hindernisse wat deelname verhoed.

Wanneer persone met gestremdhede wel beperkings ondervind in hul vermoëns om in die werkplek deel te neem, is dit uiters belangrik om te bepaal of hierdie beperkings die kernfunksie of inherente posvereistes beïnvloed; indien nie, moet die geïdentifiseerde beperkings nie toegang of voortgesette

deelname aan die werk verhinder nie. Ten einde diskriminasie te vermy, is dit uiters noodsaaklik om te bepaal of beperkings in vermoë om deel te neem 'n persoon se vooruitsigte die werksmark te betree of om te vorder, wesenlik beperk. Wanneer hierdie punte oorweeg word, moet baie mense met 'n psigososiale gestremdheid nie beperk word in hul vermoë om werk te verrig nie, hoewel dit nodig mag wees om hulle in die vorm van ondersteuning te akkommodeer.

Sterk [navorsingsbewyse](#) dui op die gebruik van ondersteunde indiensneming vir persone met 'n psigososiale gestremdheid se suksesvolle toetrede tot die arbeidsmark en hul werksprestasie. Daar is ook getoon dat ondersteunde indiensneming [gepas](#) is vir gebruik in Suid-Afrika. 'n Studie is gedoen om te bepaal hoeveel en watter soort ondersteuning persone met 'n psigiatriese gestremdheid nodig het om suksesvol 'n werk te behou. Hierdie bevindings is toe gebruik om 'n [kostebepaling](#) van ondersteunde indiensneming wat deur arbeidsterapeute in die rol van 'n werksopleier (iemand wat die persoon in die werkplek ondersteun) aangebied word, te doen. Daar is gevind dat dit verbasend bekostigbaar is. Die koste van ondersteunde indiensneming is met die waarde van 'n ongeskiktheidstoelaag vergelyk en daar is gevind dat dit aansienlik laer is, wat ondersteunde indiensneming 'n haalbare opsie maak. Die hoofbydraer tot die lae koste is die skerp afwaartse neiging in die benutting van ondersteunde indiensnemingsdienste met die verloop van tyd.

Die skrywers van die genoemde studie beveel aan dat 'n toelae vir 'n vasgestelde termyn vir terugkeer na die werk aan die verskaffers van ondersteunde indiensneming betaal word. Hierdie tipe toelae sal toegang tot of terugkeer na die werk vir mense met 'n psigososiale gestremdheid teen 10% van die koste van 'n ongeskiktheidstoelaag optimaliseer. Potensiële of huidige ontvangers van ongeskiktheidstoelae sal dus 'n optimale, goed-ondersteunde geleentheid hê om die oorgang na werk te maak ten einde die monetêre en niemonetêre voordeel verbonde aan 'n werk te kan ervaar.

Werk is die toppunt van positiewe uitkomst vir die meeste verskaffers en gebruikers van gesondheids- en rehabilitasiedienste. Dit geld ook vir mense met gestremdhede. Om só 'n uitkoms ten volle te bereik, moet hierdie dienste verder as 'n oorheersende fokus op die verligting van die uitwerking van gesondheidstoestande op 'n individuele vlak beweeg. Diensverskaffers sal vaardighede benodig om deelname te fasiliteer deur op gesondheids-, indiensnemings- en regsraamwerke staat te maak, soos deur die verskaffers van ondersteunde indiensneming gedoen word.

***Lana van Niekerk is 'n medeprofessor by die Arbeidsterapie-afdeling in die Fakulteit Geneeskunde en Gesondheidswetenskappe aan die Universiteit Stellenbosch.**