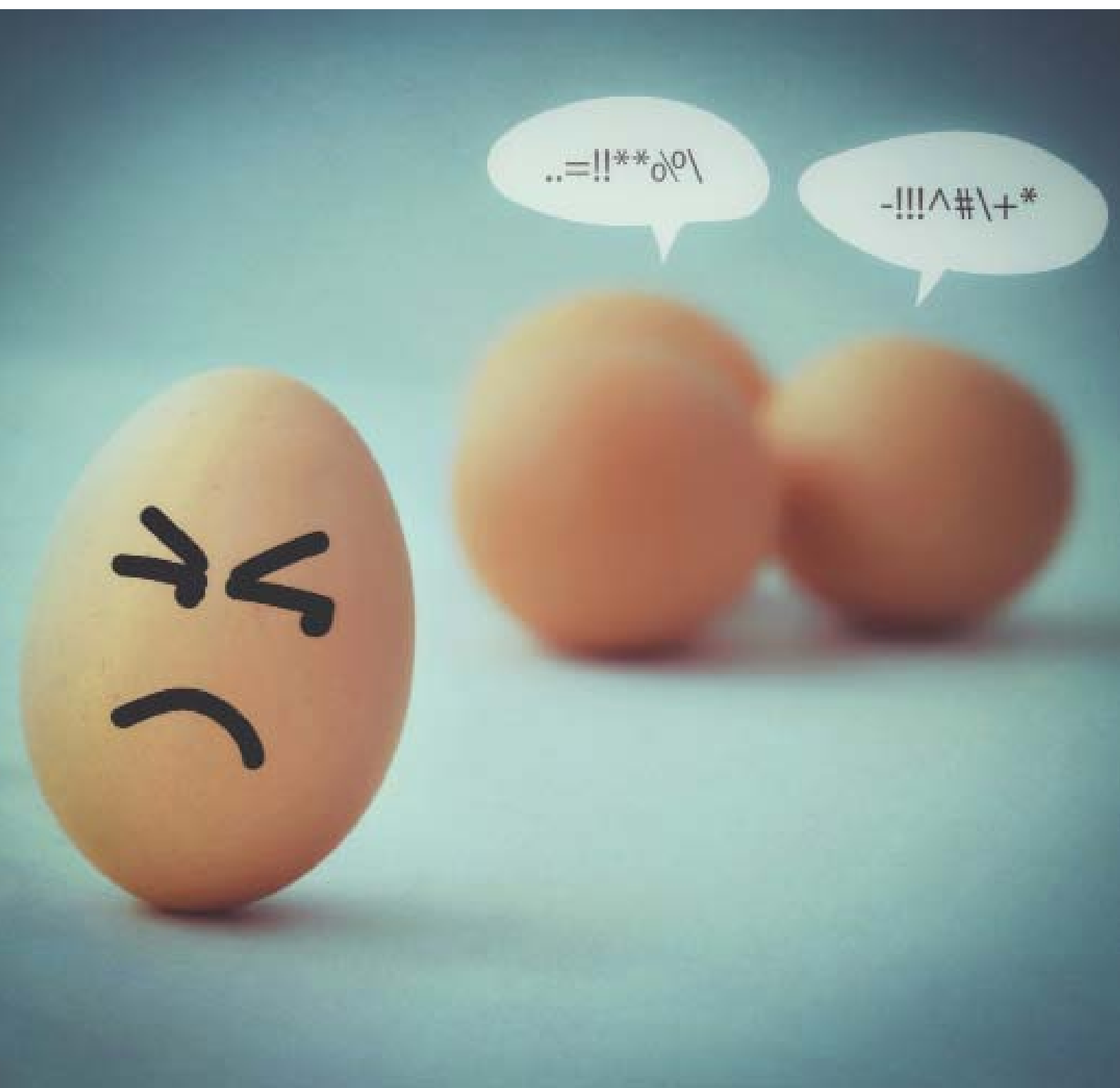


Participatiewet en sociale veiligheid

Beperking? Ge



woon werken

Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Werknemers met een arbeidsbeperking zullen meer werken in een 'gewone' werkomgeving. Uit diverse onderzoeken blijken deze mensen kwetsbaar te zijn voor grensoverschrijdend gedrag. Een aandachtspunt voor werkgevers.

tekst Alie Kuiper

Martin (29) werkt al 10 jaar op het vakantiepark bij hem in de buurt. Hij vult de vakken in de winkel, helpt in de keuken van het restaurant, haalt het vuile beddengoed op als er een wissel is van de huisjes, maakt de prullenbakken op het park leeg. Martin woont in een project van begeleid wonen met drie andere zwakbegaafde jongeren. Martin is de enige met een baan. Martins vader doet de boekhouding voor het vakantiepark; van kindsaf aan ging hij met zijn vader mee als hij bij baas Johan de 'schoenendoos met bonnetjes' ging ophalen. Toen Martin op zijn negentiende van school kwam, zei baas Johan: 'Laat hem maar bij mij komen, ik kan hem wel gebruiken'. Zonder het zo te noemen ontstond via *jobcarving* zo voor Martin een leuke baan. 's Winters werken er ongeveer vijftien mensen op het park. 's Zomers, als de camping ook open is, krijgt het team versterking van vakantiekrachten, vaak studenten. Elke werkdag neemt José, Johans vrouw, de werkzaamheden met Martin door. Baas Johan managet *by walking around* en vraagt dan ook altijd even hoe het gaat. Martin kan het goed vinden met zijn collega's en hij is trots op zijn werk. De chef-kok noemt

hem zijn grote vriend. Onderling halen de koks vaak geintjes met elkaar uit. Maar toen één van hen Martin midden in de zomer om een kilo strooizout naar de winkel in het dorp wilde sturen, greep de chef in. Eén keer had Martin problemen met een groepje vakantiekrachten. Ze maakten bij het koffiedrinken alleen maar grapjes die hij niet

baas. De vakantiekracht in kwestie kon meteen zijn spullen pakken. De rest van het groepje kreeg een donderpreek en gedroeg zich verder.

Participatiewet

Per 1 januari 2015 moeten werkgevers in het kader van de Participatiewet 125.000 banen scheppen voor mensen zoals

De Nederlandse samenleving moet 'inclusiever' worden: beter geschikt voor mensen met een beperking

snapte en daar moesten ze dan weer vreselijk om lachen. Op een dag waren sommige producten voor de winkel niet geleverd en de vakken leeg. Toen klanten klaagden, hoorde Martin één van de vakantiekrachten zeggen dat dit kwam omdat hier een mongool de vakken vulde. Martin durfde er niks van te zeggen, ook niet tegen baas Johan. Maar één van de klanten meldde het voorval wél bij de

Martin. Mensen met een arbeidsbeperking: verstandelijk, visueel, auditief, lichamelijk of psychisch. Dit vanuit de gedachte dat segregatie op de arbeidsmarkt van mensen met en zonder beperking maatschappelijk onwenselijk én te duur is. De sociale werkvoorzieningen (SW), waar veel mensen met een beperking tot begin dit jaar aan de slag konden, mogen per 1 januari dan ook »

In sommige culturen ziet men een handicap nog steeds als een straf van hogere machten

geen nieuwe mensen meer aannemen. Alleen voor diegenen die echt niet 'naar buiten' kunnen blijft er een kleine, beschutte werkplaats bestaan. De overheid zet in op integratie van mensen met een beperking in de reguliere sector. De private sector moet 100.000 banen creëren, de overheid 25.000. Voor het geval dat de streefcijfers niet gehaald worden is er een quotumwet in de maak voor organisaties met meer dan 25 werknemers. Wie het quotum niet haalt, krijgt een boete.

Als al deze medewerkers met een beperking een baas treffen als die van Martin, komt het helemaal goed. Ook voor wat betreft de bescherming van deze groep tegen pesten, discriminatie of seksuele intimidatie. Maar niet alle werkgevers zijn zulke natuurtalenten als baas Johan en zijn chef-kok.

Kwetsbaar

Uit diverse onderzoeken blijkt dat mensen met een beperking op alle gebieden in het leven kwetsbaarder zijn voor grensoverschrijdend gedrag. Ook op het werk lopen zij significant meer risico op ongewenste omgangsvormen. Van de medewerkers met een SW-indicatie ziet jaarlijks 26% (gemiddeld: 16%) zich geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag van collega's of leidinggevendenden.¹ Om welk gedrag gaat het dan? Brits onderzoek² laat zien dat 21,8% (gemiddeld: 12,1%) van de werknemers met een beperking zich geconfronteerd ziet met roddels en kwaadsprekerij op het werk. Ook schreeuwen mensen significant vaker tegen hen, worden zij vaker vernederd of belachelijk gemaakt in relatie tot het werk, krijgen zij veel vaker hints om ontslag te nemen, zijn ze meer dan gemiddeld het doelwit van grappen die te ver gaan en worden zij meer dan anderen onder druk gezet werkzaamheden te verrichten door iemand die daar helemaal niet toe bevoegd is.

Voorlichting en instructie

De Arboret verplicht werkgevers beleid te voeren om werknemers tegen ongewenste omgangsvormen te beschermen.

Of een organisatie – al dan niet via detachering – nu de materiële werkgever wordt van medewerkers met een beperking of de inleener van een bedrijf waar mensen uit deze doelgroep werkzaam zijn; flankerend beleid is nodig om te voorkomen dat zij slachtoffer worden van pesten, discriminatie, agressie & geweld en seksuele intimidatie.

De vijf W's van de arbobeleidscyclus kunnen helpen om het proces vorm te geven. Willen: intrinsieke motivatie, ongewenst gedrag niet accepteren; Weten: risico's inventariseren en expertise ontwikkelen; Wegen: plan van aanpak maken en prioriteren; Werken: aan de slag en Waken: monitoren, evalueren en bijstellen. Bij Werken is ook toezicht van belang, naast voorlichting en instructie. Voorlichting en instructie over de risico's rond sociale veiligheid is een arboverplichting. De werkgever moet de nieuwe doelgroep in begrijpelijke taal informeren over risico's op psychosociale arbeidsbelasting, hen vertellen wat ze kunnen doen als ze zich gepest of geïntimideerd voelen en naar welke vertrouwenspersoon ze bijvoorbeeld kunnen gaan voor hulp. Ook zittende collega's en leidinggevendenden hebben informatie nodig over de aanpak van grensoverschrijdend gedrag en hun verantwoordelijkheid hierin. Net als Martin geven mensen met een beperking over het algemeen minder snel aan dat zij last hebben van ongewenst gedrag. Uit angst niet geloofd te worden, door hun afhankelijkheid ten opzichte van degene die hen lastig valt of omdat men niet bij machte is het probleem onder woorden te brengen. Omstanders, bij Martin de chef-kok en later een klant, moeten dan interveniëren. Soms ook zijn mensen niet gewend aan omgaan met mensen met een beperking. In sommige culturen ziet men een handicap zelfs als een straf van hogere machten of is men er bang voor. Voorlichting kan helpen om vooroordelen te slechten.

Goed toezicht

Naar aanleiding van een onderzoek naar de veiligheid bij de Sociale werkvoorzie-

ning in 2012, stelde de Inspectie SZW dat bij een kwetsbare groep medewerkers toezicht extra belangrijk is. Bij overtredingen, ook door mensen met een beperking, bleek dat toezicht vaak onvoldoende deskundig. Het ontbrak de leidinggevendenden bijvoorbeeld aan competenties om mensen aan te spreken bij onveilig of ongewenst gedrag. Ook waren de leidinggevendenden niet op de hoogte van de wettelijke bepalingen of was het onduidelijk waar zij op moeten letten. Baas Johan en zijn chef-kok kunnen wellicht zonder, maar de meeste leidinggevendenden hebben voorlichting en instructie nodig om medewerkers met een beperking te beschermen tegen ongewenste omgangsvormen. Om ook voor hen een sociaal veilig werkklimaat te creëren. Goed overigens voor zowel mensen met als zonder beperking.

VN-verdrag

Dit jaar ratificeert Nederland het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een beperking. Nederland verplicht zich daarmee de samenleving inclusiever te maken: beter geschikt voor mensen met een beperking. Gebouwen en het openbaar vervoer moeten dan voor iedereen toegankelijk zijn. Het afbreken van de schotten op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder beperking maakt onderdeel uit van dit proces. Mensen in een rolstoel krijgen het verzoek mee te denken over de aanpassing van bussen. Bij het maken van afspraken over omgangsvormen op het werk moet ook de stem van mensen met een beperking zelf te horen zijn. De scheidslijn tussen bescherming en paternalisme kan dun zijn. Respect en invoelend vermogen kunnen helpen om bevoogding te voorkomen. «

Noten

[1] Agressie op het werk. TNO, 2012.

[2] Insight: work fit for all – disability, health and the experience of negative treatment in the British workplace. Equality and Human Rights Commission, 2008.

Alie Kuiper is bedrijfskundige en directeur van Bezemer & Kuiper.