

Jongmense met intellektuele gestremdhede kry nie gelyke werkseleenthede nie

Madri Engelbrecht*

Mense met gestremdhede word deur meer en groter hindernisse in die gesig gestaar as hul nie-gestremde eweknieë wanneer hulle werk soek. Jeugdiges met gestremdhede is trouens volgens die [Verenigde Nasies \(VN\) se Kinderfonds](#) een van die mees gemarginaliseerde groepe in samelewings regoor die wêreld.

Suid-Afrika se [hoë werkloosheidsyfer van 33%](#) verhoog mededinging tussen werksoekers tot die uiterste en dwing mense met gestremdhede om heel agter in die ry vir geleenthede in te val. Jeugdiges met gestremdhede wat hoërskool voltooi en dalk ook die geleentheid het om tersiêre opleiding te voltooi, vind dit dalk makliker om die werkplek te betree as diegene met laer vlakke van onderrig.

Die situasie is veel droewiger vir jeugdiges met intellektuele gestremdhede in die land weens die gebrek aan sekondêre en tersiêre onderrig wat aan hul behoeftes kan voldoen en die bereiking van hul onderrigdoelwitte kan bevorder. Mense met intellektuele gestremdhede ervaar leerhindernisse as gevolg van intellektuele beperkings en wanneer dit ernstig is, kan dit die persoon se vermoë om daaglikse fisiese aktiwiteite uit te voer beïnvloed.

Spesiale onderwys word by 'n beperkte getal skole vir Leerders met Spesiale Onderrigbehoefte (LSOB) in die land aangebied en is slegs toeganklik vir sommige kinders met intellektuele gestremdhede wat kan reis of naby stedelike sentrums woon waar hierdie skole geleë is. Selfs wanneer hierdie jeugdige LSOB-skoolopleiding voltooi, sal hulle waarskynlik deur 'n ontoeganklike arbeidsmark begroet word, met uitsluitende indiensnemingspraktyke en geen begrip van hul vermoëns en wat hulle kan bied nie.

Op [Loslitdag](#) (6 September) is dit belangrik om daarop te wys dat daar verskeie redes is waarom jeugdige met intellektuele gestremdhede van werkseleenthede in Suid-Afrika en in ander dele van die wêreld uitgesluit word. Een daarvan is dat werkgewers, en trouens die samelewing oor die algemeen, nie aan jongmense met intellektuele gestremdhede dink as mense wat wil en kan werk nie en ook nie begrip daarvoor het nie. Die samelewing is geneig om mense met intellektuele gestremdhede as "lewenslange kinders" te beskou wat deur 'n maatskaplike welsynstelsel versorg moet word.

Maar die meeste mense met gestremdhede het die begeerte om net soos enigiemand anders in diens geneem te word, hetsy om 'n salaris te verdien, om daaglik produktief te wees of om ander redes wat byna alle werkers geld. In een van die Kaapse Geestesgesondheidsvereniging se projekte het jeugdige met intellektuele gestremdhede die afgelope 24 jaar beskermende werkwinkels verlaat om saam met nie-gestremde mense in die ope arbeidsmark in diens geneem te word. In die meeste gevalle het hierdie jongmense jare lank in 'n werkwinkelomgewing gewerk en beskerming teen ope arbeidsmarkdruk, -norme en -stigmatisering geniet.

Tóg het talle van hulle die werkwinkel verlaat as die geleentheid ontstaan het om na oop arbeidsmarkposte oor te skakel en tydelike poste aanvaar, waarvan sommige permanent geword het. Solank hulle die regte ondersteuning gehad het om die oorgang na besoldigde, volhoubare werk te maak, kon hulle op 'n sinvolle wyse deel word van die alledaagse samelewing waarvan hulle voorheen uitgesluit was.

Jeugdige met intellektuele gestremdhede word ook van werksgeleenthede uitgesluit weens die werkswêreld se onkunde oor hierdie groep se vermoëns. Die samelewing fokus oor die algemeen op wat hulle dink iemand met 'n gestremdheid nie kan doen nie, eerder as wat hulle wél in staat is om te doen. Sonder om te veralgemeen, presteer mense met intellektuele gestremdhede uitsonderlik in take waarin hulle toepaslik opgelei is, kan binne rigiede akkuraatheidsmarges werk en het minder afkeer in herhalende take vergeleke met baie mense sonder gestremdhede.

'n Jong man met intellektuele gestremdheid wat byvoorbeeld by 'n veeartsenykundepraktik werk, oortref sy nie-gestremde eweknieë wat betref nougesetheid wanneer hy die stoorkamer pak, asook wanneer hy die gehaltebeginsels toepas om die praktik se vloere daaglik te was. Net so werk 'n ander jong man met intellektuele gestremdheid in die verspreidingsentrum van 'n groot apteekgroep en sorteer en verpak elke dag honderde apteekprodukte effektief met behulp van instruksies wat in die vorm van beelde eerder as geskrewe woorde aan hom gegee word. Hy het 'n uitstekende bywoningsrekord by die sentrum en nadat hy toepaslike opleiding en onderrig in sy werk ontvang het, maak hy minder foute as sy nie-gestremde eweknieë wat dieselfde take verrig.

Jeugdige met intellektuele gestremdhede het wel toepaslike ondersteuning nodig om na indiensneming oor te skakel en dikwels ontbreek die nodige kennis en vaardighede om sulke ondersteuning te bied. Werkgewers is nie vertrouwd met die tipe ondersteuning wat nodig is om werksprestasie van jeugdige met intellektuele gestremdhede moontlik te maak en vol te hou nie en hou derhalwe aan om hierdie groep van geleenthede uit te sluit. Relevante ondersteuning moet dus ontwikkel word wat werkgewers kan help om poste te identifiseer en pas te maak om werkers met intellektuele gestremdhede te akkommodeer en om te help om 'n werksoeker met intellektuele gestremdheid en 'n vakature by mekaar te laat pas.

Werkgewers se kennis van hoe om 'n jong werknemer met 'n intellektuele gestremdheid op 'n redelike wyse te akkommodeer sodat prestasie en produktiwiteit geoptimaliseer word, moet saam met hierdie hulpbronne vir oorgangsondersteuning ontwikkel word. Dit is danksy pasmaking van 'n werksgeleenthede, redelike akkommodasie en oorgangsondersteuning dat Mary, 'n jong vrou, met 'n intellektuele gestremdheid, in staat is om as 'n versorger vir rolstoelgebruikers in 'n residensiële fasiliteit te werk.

[Suid-Afrikaanse indiensnemingswetgewing](#) ondersteun en bevorder die indiensneming van mense met gestremdhede in werkplekke, veral omdat hierdie groep voorheen benadeel en buite verhouding van werksgeleenthede uitgesluit is. Indiensnemingsbeleide verplig werkgewers voorts om uitsluitende indiensnemingspraktyke van die verlede te transformeer en stel meganismes soos [regstellende aksie en redelike akkommodasie](#) voor om onbillike nadele wat mense met gestremdhede met betrekking tot werk ervaar het, reg te stel. Tesame met sulke bevorderlike beleidsraamwerke kan die oorweging van werk wat nie op een spesifieke, normatiewe manier uitgevoer word nie, geleenthede vir die integrasie van jeugdige met intellektuele gestremdhede by die arbeidsmag skep.

Hoekom kan een werk nie gedeel word nie tussen twee mense wat elkeen hul optimale kapasiteit uitoefen, met een wat in die oggend en een wat in die middag werk? Of een gedurende die week en een oor naweke, byvoorbeeld in 'n vervaardigingsomgewing wat skofwerk behels? As iemand met intellektuele gestremdheid beperkings met betrekking tot kapasiteit mag ervaar, kan 'n werkgever munt uit daardie persoon se sterk punte slaan, terwyl hy die voordeel van werksverwante uitsette en uitkomst pluk. As 'n jong persoon met intellektuele gestremdheid suksesvol vir daardie pos meegeding het, maak dit sakesin om hulle in daardie pos aan te stel.

'n Verdere rede vir indiensnemingsuitsluiting is Suid-Afrikaanse werkgewers se gebrek aan begrip van gestremdheid as 'n menseregtekwessie. Terwyl owerhede in ons land gerig word deur internasionale gestremdheidsbeleide, byvoorbeeld die [VN se Konvensie oor die Regte van Mense met Gestremdhede](#) wat die menseregte van gelyke toegang tot indiensneming en ordentlike werk vir mense met gestremdhede aanroer (Art. 27), skiet beleidsimplementering steeds tekort in die loopgrawe van indiensnemingspraktyke waar hindernisse jeugdiges met intellektuele gestremdhede steeds uitsluit.

Op plaaslike vlak is 'n mate van vordering gemaak deur die ontwikkeling van gestremdheidspesifieke beleide, soos die [Witskrif oor die Regte van Mense met Gestremdhede](#), ter inligting en aansporing van pogings tot gestremdheidsinsluiting.

Maar op 'n praktiese vlak tas werkgewers steeds mis oor wat jongmense met intellektuele gestremdhede kan doen. Gevolglik sal hulle dalk nie die nodige hulp kry om uit te vind wat hierdie groep jeugdiges te bied het of hoe om uit hul vermoëns as werkers munt te slaan nie. As groter bewustheid oor die dryfkrag, vermoëns en produktiwiteitswaarde van jeugdiges met intellektuele gestremdhede geskep word, word 'n volhoubare pasmaking van werk vir die jong aansoeker met intellektuele gestremdheid lewensvatbaar. Saam met die doeltreffende oorgang van so 'n jong persoon na werk, behoort werkgewers toegang te hê tot die soort ondersteuning en hulpbronne wat volgehoue gestremdheidsinsluiting in hul arbeidsmag sal bevorder.

***Dr Madri Engelbrecht is 'n postdoktorale genoot in die Afdeling Gestremdheids- en Rehabilitasiestudies in die Departement Globale Gesondheid aan die Universiteit Stellenbosch.**