

Handicap

Ton Korver

Eind november 2007 presenteerde ik een OSA-rapport over de positie van doven en zwaar slechthorenden op de arbeidsmarkt. De gelegenheid was een conferentie van het Platform Auditieve Beperkingen en Werk (PAW). Na mijn praatje mocht ik het rapport aanbieden aan het CDA-Tweede Kamerlid J. Biskop.

Er waren meer praatjes, onder meer door een vertegenwoordiger van de werkgeversvereniging Koninklijke Metaalunie, van de vakbonden (CNV) en van de re-integratiebureaus (Bureau Arbeid). En er waren drie 'ervaringsverhalen' (van een plotsdove, een slechthorende en een dove). Dat waren de krenten in de pap, hoewel ook het verhaal van de Metaalunie bijzonder interessant was en velen in de zaal aansprak. Alle verhalen werden ondersteund door tolken, en door een scherm waarop razendsnel de inhoud van de verhalen werd ingetikt.

Auditief beperkte mensen hebben geen communicatieproblemen – althans niet groter dan we ze onder horenden aantreffen. Het probleem zit in de relatie met de horenden en die zijn in de meerderheid. Auditief beperkten zijn een minderheid en dat merken ze. Bij minderheden wordt (werd) nog wel eens gedacht dat hun achterstand niet aan hun kenmerken te

wijten was maar aan de relatie met de meerderheid. Bij auditief beperkten zijn we nog niet zover. We denken eerder aan een ziekte, een gebrek, dan aan hun relatie met ons en onze relatie met hen. Hun arbeidsmarktpositie is slecht en de mensen die wel een baan hebben zitten verhoudingsgewijs vaker in lagere functies. In een arbeidswereld die meer en meer op communicatie wordt afgesteld is hun positie niet goed. Kennelijk denken we bij een beperking niet aan wat mensen nog wel kunnen – en misschien wel beter – maar aan wat ze niet of niet meer kunnen. De leer luidt anders, ik weet het, maar de praktijk heeft zo z'n eigen nukken, goede uitzonderingen niet te na gesproken. Er is ook meer uitval, blijkend uit een hoog percentage arbeidsongeschikten. Een baan krijgen is al moeilijk, een baan houden zo mogelijk nog moeilijker. Daar is wel wat aan te doen, overigens. De ICT kan wonderen verrichten en dan niet alleen als een verzameling instrumenten, maar ook en vooral als een manier van organiseren die het inschakelen van mensen vergemakkelijkt. Als je er even de tijd voor neemt en het niet als een eenmalige exercitie beschouwt. En er mee in zee durft te gaan, want anders blijft onbekend onbekend. Het komt niet nergens vandaan dat we zo weinig van de arbeid en

arbeidspositie van doven en slechthorenden weten. Dovemansoren vinden we niet bij doven maar bij horenden. De conferentie wilde daar wat aan doen.

Dat lukte ook. Op een gegeven moment werd vanuit de zaal voorgesteld om een convenant met alle betrokkenen af te sluiten. De spreker namens het CNV wilde daar niet tegen zijn maar meldde wel dat er, ook in haar organisatie, een zekere 'convenantenmoetheid' aan het groeien was. Ze vroeg zich af een convenant wel het aangewezen mechaniekje was om tot verbeteringen te leiden. Het antwoord van de spreker namens de Metaalunie kwam onmiddellijk. Hij kwam met de toezegging van enkele honderden arbeidsplaatsen in de metaal, die dan in goed overleg met de betrokken partijen zouden worden ingevuld. Een mooi plan, waar door de zaal enthousiast op werd gereageerd. Conferenties hebben hun nut en het feit dat deze conferentie werd gedragen, georganiseerd en uitgevoerd met mensen met een auditieve beperking in alle hoofdrollen geeft aan, dat zij heel goed in staat zijn om in de moderne communicatiemaatschappij hun partijtje mee te blazen. Dat hadden we natuurlijk al lang kunnen weten, maar beter laat dan nooit.

In de ervaringsverhalen op de conferentie bleek hoeveel hindernissen doven en slechthorenden moeten overwinnen om serieus genomen te worden en aan het werk te komen en te blijven. Het zit soms in kleine dingen, of in dingen waarover niet goed is nagedacht. Wat te denken van het inrichten van flexibele werkplekken als je slechthorend bent? Op die plekken ben je dicht bij je collega's. Prettig misschien maar het heeft wel tot gevolg dat er te veel geluid van te veel kanten komt om je nog goed te kunnen concentreren. Wat te doen als je slim bent, maar omdat je doof bent verondersteld wordt dat niet te zijn? Dan volgt een lange weg met veel afwijzingen en soms succes als je meer dan gemiddeld

doorzettingsvermogen toont. Met andere woorden, we smijten talenten en energie weg door vooroordeel en onnadenkendheid.

Wie golf wil leren spelen moet eerst een GVB halen, een golfvaardigheidsbewijs. Dat is nog helemaal geen sinecure, zo begrijp ik van diverse aan het golf verknochte sites en links, in dit geval op het internet. Maar goed, als je slaagt krijg je een GVB en dan ben je tegelijkertijd in het bezit van je eerste handicap, goed voor 45 punten. Een handicap moet je dus verwerven, en daarvoor moet je je best doen. Maar ben je eenmaal in het bezit van een handicap dan mag je wedstrijden spelen met spelers met verschillende handicaps. Het uitgangspunt is dat iedereen een handicap heeft, ook al draagt die handicap het cijfer 0. Je mag dus meedoen en van je ervaringen leer je, met als resultaat dat het aantal punten op je handicapconduitestaats steeds lager wordt. Als je het goed doet. Maar dat is niet alles. Speel je een wedstrijd met iemand die ervaren is en dus een lagere handicap heeft dan jij, dan wordt aan het einde van de match zowel jouw handicap als die van je medespeler in het eindresultaat verrekend. En omdat het de bedoeling is met zo weinig mogelijk punten te eindigen kan het heel goed zo uitpakken dat de speler met de hogere handicap wint van, of gelijk eindigt met, de speler met de lagere handicap. Zo meet je de prestatie en de vooruitgang, meer dan het absolute niveau. En je leert van elkaar en met elkaar. Ik ben geen golfer, maar een arbeidswereld die z'n licht eens bij het golfspel zou willen opsteken zou me welkom zijn. Voor HRM-ers in elk geval biedt het golfspel tal van voor de hand liggende en inspirerende spelregels om mensen, inderdaad, te laten toekomen aan datgene wat ze wel kunnen. Hoog tijd ook.

Dr. T. Korver is verbonden aan OSA als senior researcher en consultant bij het departement Bedrijf en Arbeidsmarkt.