

## Blind de poort uit



In 2002 werd de Wet Verbetering Poortwachter ingevoerd. Het doel van deze wet is om bij reïntegratie meer verantwoordelijkheid te leggen bij werkgever en werknemer en minder mensen aanspraak te laten doen op een uitkering. Ik vind dit een goede zaak. In mijn werk heb ik in het verleden te veel mensen, bijvoorbeeld na een ongeluk, langzaam zien afglijden naar een uitkering. Vanuit mijn dagelijkse werk (zelfstandig arbeidsdeskundige die met name werknemers met een visuele handicap begeleidt) zie ik veel werknemers na een jaar het bedrijf waar zij werken toch verlaten. Reden: ongeschikt voor de eigen functie en vanwege de visuele handicap geen passende mogelijkheden binnen het bedrijf.

Even wat voorbeelden van werknemers die door arbo-arbeidsdeskundigen en werkgevers ongeschikt werden verklaard voor hun eigen functie:

- Regiomanager, hbo-geschoold en ruime werkervaring, wordt geconfronteerd met een visuele handicap. Bedrijf heeft ruim 200 werknemers in dienst. Advies: ongeschikt voor de eigen functie, moet op zoek naar ander passend werk buiten het bedrijf.
- Communicatieadviseur, begin veertig, universitair opgeleid en ruime werkervaring. Heeft progressieve oogaandoening. Advies arbodienst: geen passende baan binnen een gemeentelijke organisatie waar ruim 600 mensen werken.
- Man, eind vijftig, afgeronde hbo-studie en ruim dertig jaar werkervaring bij hetzelfde bedrijf in de ICT. Wordt door diabetes geconfronteerd met minder zicht. Advies arbodienst: geen passende baan bij het bedrijf waar 5000 mensen werken. Moet op zoek naar ander passend werk buiten de organisatie.

Wat gaat hier mis? Het gaat hier om drie trieste voorbeelden. Goed opgeleide mensen met ruime werkervaring, die op latere leeftijd te maken krijgen met een oogproblematiek en die buiten het bedrijf komen te staan waar ze jaren voor hebben gewerkt. Ik denk dat dit komt doordat werkgevers en arbodiensten te weinig ervaring hebben met personeel met een visuele handicap. Natuurlijk roepen de begrippen blind en slechtziend emoties bij ons op, maar is het niet onze taak als arbeidsdeskundigen om oplossingen te bedenken voor werknemers die dreigen uit te vallen door welke handicap dan ook?

Met goede coachingsprogramma's op de werkvloer en hulpmiddelen zijn er goede resultaten te behalen. Natuurlijk kost het leren omgaan met een handicap tijd en die wordt ons niet altijd gegeven in de Wet Poortwachter. Ik denk echter dat het onze plicht en roeping in ons beroep is om ook voor deze werknemers oplossingen te bedenken. Dan hoeven ook zij niet blind af te wachten buiten de poort. Met de komende vergrijzing hebben we namelijk iedereen nodig.

Michel van Lookeren – Eigenaar Buro Obol