

# Onze moderne 'aflaatmaatschappij'

De nieuwbouw van de Sint-Pietersbasiliek in Rome vond plaats van 1506 tot 1615. Om de kosten daarvan te dekken, verkocht de Rooms-katholieke kerk aflaten, een soort berouwobligatie. Om vergeving en kwijtschelding van zondestraffen te verkrijgen, was in de Middeleeuwen weliswaar berouw nodig, maar als je een aflaat kocht, was dat voldoende om een misdaad kwijtgescholden te krijgen.

Tekst: Andries F. Bongers

Feitelijk is het vandaag de dag niet veel anders. Voor alle 'ongelukjes' hebben we een verzekering waar we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid op kunnen afwentelen. Veel van onze verantwoordelijkheden hebben we afgekocht via onder andere de Jeugdzorg, de kinderopvang, de thuiszorg, de zorgcentra, de WIA, de WAJONG, de Sociale Werkvoorziening. Er gaan zelfs stemmen op dat het onderwijs straks ook verantwoordelijk moet gaan worden bij de primaire opvoeding.

## Wegwerkcultuur

Alle bovengenoemde instanties hebben we ingeschakeld voor de opvoeding van onze kinderen en de verzorging van onze ouderen en zieken. Onze medemens met een beperking stallen we het liefst ook in een aangepaste omgeving. Ons quotum voor het terugdringen van de CO<sup>2</sup> uitstoot verkopen we al aan China. Dan kunnen we ons quotum om gehandicapten aan het arbeidsproces te laten deelnemen misschien ook laten oplossen door ons 'filiaal' in India. Eigenlijk zijn we een moderne 'aflaatmaatschappij' geworden. Niet alleen hebben we een wegwerpcultuur gecreëerd, maar ook een wegwerkcultuur. Alle mensen met een vlekje (een afwijking, een beperking, een handicap of een beetje ouder) proberen we in een beschermde omgeving te plaatsen. Liefst uit het zicht want zo hoeven

we ons er niet aan te storen. Net doen alsof ze niet bestaan. In plaats van blij te zijn dat onze gemiddelde levensverwachting met sprongen vooruit gaat, spreken we van "vergrijzing" als een van de grootste economische problemen naast de CO<sup>2</sup>-uitstoot. Als je ziet met welk een gemak internationale bedrijven hun poorten hier sluiten, om hun activiteiten elders in de wereld voort te zetten, vraag je je toch af of de maatschappelijke verantwoordelijkheid wel in voldoende evenwicht staat met de economische belangen.

## Vooroordelen kloppen niet

Zo gaan we ook om met onze gehandicapten (mensen met een beperking). Werkgevers nemen niet of nauwelijks hun maatschappelijke verantwoordelijkheid op dat gebied. Afgezien van een vergeefs beroep op die maatschappelijke verantwoordelijkheid, maken we ons ook schuldig aan een diep geworteld vooroordeel: medewerkers met een beperking presteren per definitie minder of zorgen voor veel problemen. Het tegendeel is eerder waar. Uit onderzoek blijkt namelijk dat veel mensen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, juist door hun beperking - dus noodgedwongen - een aantal persoonlijke capaciteiten hebben ontwikkeld die erg nuttig kunnen zijn bij het beginnen van een arbeidsrelatie. Zij zijn bijvoorbeeld vaak zeer gemotiveerd om aan de slag te gaan, hebben een groot doorzettingsvermogen, zijn er aan gewend om tegenslagen te overwinnen, zijn creatief in het bedenken van oplossingen en zijn vaak een voorbeeld en inspiratiebron voor hun omgeving! Deze eigenschappen vergroten hun slagingskansen. Vooral doorzettingsvermogen komt goed van



pas, omdat (door)starters die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, al de nodige barrières moesten overwinnen.

#### Geen risico's voor werkgevers

Wanneer een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst komt of blijft, krijgt de werkgever het loon dat hij bij ziekte moet doorbetalen, nagenoeg voor 100% gecompenseerd, ongeacht de ziekteoorzaak. Deze zogenaamde no risk polis geldt in principe voor vijf jaar. Eventueel is een verlenging mogelijk als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt met een aanzienlijk verhoogde kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid. De no risk polis geldt óók voor werknemers die geen WIA-uitkering krijgen omdat ze minder dan 35% loonverlies hebben.

Werkgevers zien echter nog te vaak op tegen problemen die zij verwachten met het aannemen van werknemers met een lichamelijke, zintuiglijke of psychische beperking. Het moet voor werkgevers klip en klaar zijn dat zij alleen maar baat hebben bij het aantrekken van gehandicapten. Dat de mogelijke risico's bij jonggehandicapten niet eens voor rekening van de werkgever komen.

#### Bekend maakt bemind

Natuurlijk is ook de onbekendheid over praktische voorzieningen en subsidies oorzaak van deze terughoudendheid. Meer bekendheid van werkgevers, met onder meer de regelgeving en de bestaande faciliteiten, kunnen de drempels verlagen. Meer kennis op dit gebied voorziet in een groeiende maatschappelijke behoefte om reële menselijke oplossingen. Een organisatie die zich daarvoor inzet is FEHA (zie [www.feha.nl](http://www.feha.nl)), geleid door Nathalie Mendels: een daadkrachtige vrouw, met veel extra's, maar ook een beperking zoals zij dat het liefst noemt.

Meer nog dan de aantrekkelijke financiële kanten van het aannemen, re-integreren of in dienst houden van medewerkers met een beperking, wil ik vooral een beroep doen op onze beschaving. Want daar gaan we vaak ten onrechte prat op.

*“Aan de kwaliteit van de zorg voor ouderen en zieken kan men de maat van beschaving aflezen.” (Cicero, 83 jaar, 44 jr. v. Chr., traktaat over de ouderen)*

**Andries F. Bongers is directeur van FreeBeans BV. Meer informatie? [www.freebeans.nl](http://www.freebeans.nl)**