Staatsdiens skiet hier te kort

TALLE gestremdes voel onseker oor die staatsdiens as werkgewer. Hulle wonder of dié instansie werklik daartoe verbind is om sy werkomgewing vir alle gestremdes toeganklik te maak. Is dié vrae geregverdig?

Die bevindings van die Staatsdienskommissie oor gelykheid, wat sy verslag in Pretoria bekend gestel het, dra by tot wantroue tussen die gemeenskap van gestremdes en die openbare sektor.

Luidens dié verslag was die verteenwoordiging van gestremdes in die staatsdiens in 1999 slegs 0,09%. In 2003 was dit 0,3% en in 2005 het dit tot 0,2% verswak. Dit is uiters teleurstellend as ’n mens in gedagte hou dat die staat ’n doelwit van 2% najaag. Bestaan ondersteuning in die verskillende staatsdepartemente om die regte leiding te gee? Is alle betrokkenes op die hoogte van die uitdagings van gestremdes?

Dit skok my om te lees dat vele jaarliks binne poste in verskillende departemente wissel, omdat hul aanloklike aanbiedings kry. Luidens bogenoemde verslag gaan talle departemente deur ’n volledige proses van werwing, keuring, oriëntering en opleiding, net om die betrokkenes weer aan ander departemente af te staan.

Die stand van sake kweek negatiewe gevoelens oor die proses van bemagtiging en druis in teen die doelwitte en beginsels wat deur die VN-konvensie voorgeskryf word.
Na bewering het 25 (40%) van die 64 departemente wat aan ’n opname deelgeneem het teen Desember 2006 nie goedgekeurde planne vir gelyke indiensneming ingedien nie. Dié harde werklikhede gee aan gestremdes die reg om te vra of die staat wel aan die vereistes van die Wet op Gelyke Indiensneming voldoen. Met ’n 60%-slaagsyfer behoort ernstige kommer te bestaan.

Ek verneem graag van die owerheid hoe die saak reggestel gaan word. Departemente versuim glo om ’n sentrale databasis met inligting oor gestremdes se kwalifikasies en vaardighede by te hou. Die Vrystaat het so ’n databasis. Baie geluk!

Die kommissie het ook bevind dat staatsamptenare wat weens beserings gestremd raak in baie gevalle eerder aftree. Voldoende rehabilitasieprogramme bestaan glo nie om die betrokkenes in diens te hou nie. Hoe op aarde kan ons armoede beveg as mense met vaardighede só “huis toe gestuur” word? Mense wat nog ’n bydrae tot die ekonomie van ons land kan lewer, moet behou word.

Die kommissie het egter talle aanbevelings gedoen. Staatsdepartemente word byvoorbeeld versoek om beter werwingstrategieë te ontwikkel. Advertensies moet byvoorbeeld ’n rolstoelsimbool gebruik om mense met gestremdhede daarop te wys dat hulle vir poste in aanmerking kom en voorkeur sal kry.
As dit steeds die staat se mikpunt is om 2%-verteenwoordiging te bereik, moet meer

departementele beursskemas, internskappe en leerlingprogramme vir alle gestremdes beskikbaar gestel word.

Dit moet egter toeganklik vir alle vorme van gestremdhede wees. Kundiges meen dat die klem in die verlede te sterk op die indiensneming van mense met ’n liggaamlike gestremdheid geval het. Daar word ’n beroep op departemente gedoen om in hul begrotings voldoende hulpbronne te skep – die werkomgewing moet verbruikersvriendelik gemaak word.

Dit sal wonderlik wees as betrokkenes beter kan saamwerk om mense met gestremdhede langer in die arbeidsmark te hou. Prestasiebestuur wat op mense met gestremdhede gerig is, word egter nie as ’n voorkeursaak beskou nie. Die unieke uitdagings wat deur verskillende vorme van gestremdheid gestel word, word dikwels as verskoning vir regstreekse en onregstreekse diskriminasie by die werk voorgehou.

’n Gestremde werknemer behoort soos enige nie-gestremde oor bewese onbevoegdheid genader te word. Dit is teleurstellend dat in hierdie tydperk van oorvloedige beskikbaarheid van inligting en kundigheid sommige werkgewers steeds verkies om die bogenoemde uitdagings te vermy.

Skryf aan my by: fanie.dt@mweb.co.za of Posbus 1758, Worcester 6849.