



Het stigma rondom kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt

Hoogleraar Sandra Brouwer pleit voor een omslag in hoe we omgaan met mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Stop met afrekenen op individuele tekortkomingen en verleg de focus naar het verbeteren van de factoren die kwetsbaarheid veroorzaken.

Tekst **Amarens Eggeraat** Fotografie **David Meulenbeld**

‘Kwetsbaarheid’ is een complexe term. Het is aan de ene kant een nuttig begrip om inzichtelijk te maken waarom sommige mensen het bijvoorbeeld simpelweg niet volhouden om voltijds of op vaste dagen te werken. Maar aan de andere kant kan het stempel ‘kwetsbaar’ ronduit stigmatiserend zijn. Niet alleen kan het je een negatief zelfbeeld opleveren en demotiverend werken, het kan ook beïnvloeden hoe anderen je zien. Sandra Brouwer weet als geen ander hoe complex het onderwerp kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt is. Als hoogleraar Sociale Geneeskunde aan de Rijksuniversiteit Groningen en jarenlange partner van UWV in onderzoek en kennisontwikkeling, zet zij zich in voor een genuanceerde benadering van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. ‘Kwetsbaarheid mag je herkennen en benoemen. Dat is het vertrekpunt’, zegt Brouwer. ‘Maar frame het niet als onvermogen.’ Kwetsbaarheid kan op veel manieren ontstaan, benadrukt Brouwer. ‘Het kan vanuit de persoon zelf komen, bijvoorbeeld door een gezondheidsprobleem. Maar het kan ook door de omgeving ontstaan: een reorganisatie, te hoge werkdruk, of problemen thuis, zoals schulden. Onveilig, zwaar en ondergewaardeerd werk kan iemand ook kwetsbaar maken.’ Kwetsbaarheid wordt in de maatschappij vaak gezien als persoonlijk tekort, zegt Brouwer, maar dat is dus geen constructieve benadering. ‘We zien dat het heel erg snel op de mens wordt afgeschoven, maar er zijn talloze factoren en situaties waardoor kwetsbaarheid kan ontstaan.’ Daarnaast onderscheidt ze tijdelijke en structurele kwetsbaarheid. ‘Iedereen kan tijdelijk kwetsbaar zijn, door bijvoorbeeld ziekte of doordat

je mantelzorg moet geven en daardoor overbelast raakt. Meestal herstelt die balans zich na een tijdje weer. Structurele kwetsbaarheid, zoals bij mensen met chronische aandoeningen of ontwikkelingsstoornissen, vraagt om langdurige ondersteuning.’ Het gevaarlijke moment ontstaat vaak wanneer beide vormen samenkomen, zegt Brouwer. ‘Als je al structureel kwetsbaar bent en er komt nog een tijdelijke kwetsbaarheid overheen, dan wordt het een stapeling van problemen.’

Taak voor werkgevers

Het grote landelijke onderzoek naar autisme en werk waar Brouwer op dit moment aan meewerkt (genaamd Autisme Werkt), illustreert dat idee: ‘Er is een groep mensen met autisme die zonder al te veel problemen hun opleiding doorlopen en daarna werk vinden, maar na relatief korte tijd toch vastlopen en bij de bedrijfsarts terechtkomen. Het kan zijn dat een reorganisatie of plotseling toegenomen werkdruk net die kwetsbaarheid heeft getriggerd, waardoor iemand uitvalt.’ Haar onderzoek richt zich daarom niet alleen op het individu, maar juist ook op werkgevers en arboprofessionals. ‘Tot nu toe lag de focus vooral op de persoon zelf: hoe kunnen mensen met autisme zich beter voorbereiden op hun werk? Maar veel factoren hangen af van de werkgever – die heeft invloed op de werkomstandigheden en de werkomgeving. Daarbij zeggen werkgevers vaak: we willen wel helpen, maar weten niet hoe. Daar kan de arboprofessional een belangrijke rol spelen, richting zowel werknemers als werkgevers.’ Deze verschuiving van individuele aanpassing naar omgevings-



‘Door veel meer gericht te zijn op stimulering en activatie **destigmatiseer je kwetsbaarheid**’

verandering past bij Brouwers filosofie: van kwetsbaarheid naar kracht. ‘Het woord kwetsbaarheid helpt om groepen te identificeren die extra aandacht nodig hebben. Maar dat moet het vertrekpunt zijn om te kijken wat er nodig is om iemand weer zelfvertrouwen te geven.’

Destigmatisering

UWV kan volgens Brouwer zeker bijdragen aan destigmatisering van kwetsbaarheid, ‘door veel meer gericht te zijn op stimulering en activering van participatie, en te kijken naar mogelijkheden in plaats van beperkingen.’ Maar zij ziet ook het spanningsveld: ‘Je wil vanuit de behoeften en krachten van mensen werken, maar er zijn ook regels en procedures. Het gaat erom dat je balans vindt tussen menselijke maat en regelgeving.’ Voor UWV-professionals betekent dit dat ze zich niet moeten opstellen als het verlengde van het systeem, maar aandacht moeten hebben voor de cliënt. ‘Echt de mens zien, niet reduceren tot een nummer of een dossier. Zorgen dat informatie begrijpelijk is. En als het systeem mensen kwetsbaar maakt, omdat het bijvoorbeeld ingewikkeld is, moet dat niet op hen afgewenteld worden.’

Brouwer haalt een concept aan van arbeidsdeskundige Kor Brongers, die bij haar promoveerde. Hij noemde de ideale professional een ‘oliemannetje’, legt ze uit. ‘De professional moet niet de alwetende zijn die de cliënt vertelt wat het beste is, maar zorgen dat er olie wordt gesmeerd waar het stroef loopt tussen het systeem en de cliënt.’

Verandering in houding

Dit betekent een verandering in houding. ‘Ga uit van iemands eigen ervaring, behoeften en mogelijkheden. Kijk samen wat er nodig is en activeer vooral iemands eigen kracht.’ Brouwer erkent dat dit niet altijd makkelijk is. ‘We hebben het allemaal over ‘eigen regie’, maar als jij morgen ziek wordt, weet je dan precies wat je moet doen? Welke stappen moet je zetten, en welke rechten en plichten heb je allemaal? Daar ligt een cruciale rol voor professionals: mensen toerusten met de juiste informatie en kennis om daadwerkelijk zelf regie te kunnen nemen.’ Brouwer plaatst ook vraagtekens bij de vanzelfsprekendheid dat iedereen fulltime moet werken. ‘We hebben iedereen nodig vanwege alle vacatures, maar niet iedereen hoeft zijn arbeidspotentieel op dezelfde manier of in voltijd te benutten. Mensen kunnen ook bijdragen via vrijwilligerswerk of mantelzorg. Het gaat erom hoe je bijdraagt, en dat kan op uiteenlopende manieren.’ Voor

Brouwer is het duidelijk dat het veranderen van de manier waarop kwetsbaarheid wordt bekeken een langetermijnproces is. ‘Het duurt meestal wel tien tot vijftien jaar voordat nieuwe inzichten en kennis impact hebben. Door professionals anders op te leiden en andere benaderingen toe te passen in de praktijk, dragen we bij aan een beweging naar betere, mensgerichte dienstverlening. Waarin kwetsbaarheid niet langer een label is, maar een aanleiding om te kijken naar iemands mogelijkheden en behoeften.’ ■

Wat is kwetsbaarheid?

Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt betreft groepen die een grotere kans hebben op negatieve uitkomsten: geen werk kunnen vinden, niet aan het werk kunnen blijven, uitstroemen naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering of werkloos worden. Ook werk dat een risico vormt voor de gezondheid valt hieronder, bijvoorbeeld door hoge fysieke of psychosociale belasting.

Volgens onderzoek zijn er diverse kwetsbare groepen:

- Chronisch zieken en gehandicapten
- Mensen met psychische aandoeningen
- Oudere werknemers (55+)
- Praktisch opgeleiden
- Mensen met een migratieachtergrond
- Langdurig werklozen
- NEET-jongeren (*Not in Education, Employment or Training*)

Er wordt onderscheid gemaakt tussen tijdelijke en structurele kwetsbaarheid. Tijdelijke kwetsbaarheid door ziekte of mantelzorg herstelt zich meestal vanzelf. Structurele kwetsbaarheid zoals bij mensen met chronische aandoeningen en ontwikkelingsstoornissen vraagt doorgaans om langdurige aanpassing en/of ondersteuning. Wanneer structurele en tijdelijke kwetsbaarheid samenkomen, kan er een stapeling van problemen ontstaan en een vergroot risico om uit te vallen. Belangrijk om te benadrukken: kwetsbaarheid is geen zwart-witbegrip. Binnen groepen die als kwetsbaar worden gezien, bestaat grote diversiteit.