



Yolan Koster

Yolan Koster (1952) is directeur van kenniscentrum CrossOver en adviesbureau Letnak. Eerder was zij senior consultant bij managementadviesbureau Quintis en fractievoorzitter van Progressief Woerden. Zij vervulde bovendien diverse functies op het gebied van de gehandicaptenzorg en in patiëntenorganisaties en richtte onder meer het Landelijke Patiënten/Consumentenplatform (LP/CP) op, waarvan zij acht jaar voorzitter was. Bij de Eerste Kamerverkiezingen van 2007 en 2011 was zij kandidaat voor GroenLinks. Koster is sinds haar geboorte onder andere aan beide benen gehandicapt.

Kennis- en innovatiecentrum CrossOver wil een cultuuromslag teweeg brengen om de participatiekansen van jongeren met een beperking te verhogen. Daarbij richt CrossOver zich op alle betrokken doelgroepen, zoals jongeren en hun ouders, beleidsmakers, werkgevers en professionals in zorg en onderwijs. CrossOver ondersteunt deze doelgroepen met kennis en advies.

“Reken Wajong’ers niet af op hun beperkingen, maar kijk wat ze wél kunnen.” Dit zegt Yolán Koster, die zich al vele jaren inzet voor arbeidsgehandicapten. Als directeur van kenniscentrum CrossOver wil ze zoveel mogelijk jongeren met een beperking economisch zelfstandig zien worden. Dat vergt een cultuuromslag, stelt ze. “Deze jongeren kunnen onder voorwaarden prima op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag. Als je maar uitgaat van hun kwaliteiten.”

Yolan Koster, directeur CrossOver:

“Kijk wat Wajong’ers wél kunnen”

Met uw kenniscentrum CrossOver zet u zich in voor jongeren met een beperking. Over wat voor groep hebben we het?

“Statistici gaan ervan uit dat tien procent van een bevolking een beperking heeft. Dat geldt ook voor de jeugd. Het kan gaan om jongeren die psychotisch zijn of een bipolaire stoornis hebben. Jongeren met Down of een lichte verstandelijke beperking. Mensen die jong diabetes of reuma hebben gekregen. Mensen die van de trap zijn gevallen en een dwarslaesie hebben opgelopen. Jongeren met ADHD, autisme of gedragsproblemen. Eigenlijk betreft het iedereen die in de samenleving als ‘niet passend’ of onhandelbaar wordt beschouwd. Voor deze jongeren zet CrossOver zich in. Als kenniscentrum doen we aan onderzoek en monitoring, ondersteunen we organisaties, professionals, jongeren en ouders met kennis en advies en zoeken we de dialoog. Ons doel is de participatiekansen van jongeren met een beperking te verhogen.”

Het aantal Wajong’ers is de laatste jaren enorm gestegen. Hoe verklaart u dat?

“Het heeft veel te maken met verbeterde diagnostiek. Er zijn steeds meer voorzieningen gekomen voor mensen met een beperking: thuis, in het onderwijs en in de vorm van bijvoorbeeld speciale leerwerktrajecten. Om daarvoor in aanmerking te komen, heb je eerst de juiste diagnose nodig. Dat heeft een aanzuigende werking gehad. De diagnostiek is daarnaast steeds verfijnder geworden en er wordt meer belang gehecht aan het etiket ‘ziek’. Er is sprake van medicalisering, steeds minder van een sociaal-maatschappelijk probleem.”

En het is volgens u wel een sociaal-maatschappelijk probleem?

“Onderzoek van CrossOver laat zien dat heel veel opvattingen over het participatievermogen van jongeren met een beperking berusten op misvattingen. Dus ja, dat maakt het een maatschappelijk probleem. De grootste misvatting is dat je als persoon met een beperking speciaal bent en niet in ‘het reguliere’ thuis hoort. Dat begint al heel jong, tussen 0 en 12 jaar. Kinderen komen in speciale trajecten op het medisch kinderdagverblijf en in het speciaal onderwijs. Dat staat bijna gelijk aan een enkeltje Wajong. Nederland is Kampioen Speciaal, alles moet speciaal. Ik vind het erg jammer, want je ontnemt alle jongeren zo de kans om te leren hoe je samen meedoet in de maatschappij.”

De huidige regering wil meer mensen aan regulier werk helpen onder het motto ‘wie kan, doet mee’. Dat juicht u dus toe?

“Natuurlijk. Wajong’ers kunnen onder voorwaarden prima bij reguliere werkgevers aan de slag. Eén van die voorwaarden is het compenseren van loon, want deze groep heeft vaak een ander productieniveau. Verder moet er voldoende ondersteuning en begeleiding op de werkplek zijn, zoals een hiervoor opgeleide collega of een externe coach. Het is altijd beter om ervoor te zorgen dat Wajong’ers in een bepaalde vorm deelnemen aan het arbeidsproces dan dat ze thuiszitten met een uitkering. Werken betekent minder

gezondheidsproblemen en meer sociale contacten. Het bevordert ook de sociale cohesie: deze jongeren worden niet meer alleen gezien als consumenten van de samenleving, maar dragen er ook aan bij. De investering in loonsuppletie en jobcoaches is het dus meer dan waard.”

De Wet Werken naar Vermogen die vanaf 2013 in werking treedt, voegt de Wajong, Bijstand en de Wet Sociale Werkvoorziening samen. Buiten een hogere arbeidsparticipatie moet dit een bezuiniging van 1,8 miljard euro opleveren. Hoe kijkt u daar tegenaan?

“Ik ben voor ontschotting van de regelingen en blijkbaar moet er bezuinigd worden. In principe ben ik het eens met minister Kamp dat er voldoende werk is voor veel mensen die nu een uitkering hebben (Uitzendwerk 3, red.). Maar je kunt Wajong’ers absoluut niet zonder gedegen begeleiding aan het werk krijgen en houden. In die begeleiding moet je investeren, anders ontnem je mensen hun kansen. Let wel: deze jongeren zijn vaak minder opgeleid en hebben geen arbeidsdiscipline ontwikkeld. Hun ouders hebben geleerd om niet al te hoge verwachtingen van hun kind te hebben. Daarnaast denken veel werkgevers en collega’s dat het werk niet geschikt is voor Wajong’ers. Dus begeleiding is noodzaak, net als het investeren in goede opleiding en het nadenken over de herinrichting van arbeidsorganisaties.”

Wat kunnen werkgevers doen om mensen met een beperking een kans te geven op de werkvloer?

“Werkgevers moeten bereid zijn om op een andere manier naar hun arbeidsorganisatie te kijken en mogelijkheden, functies te creëren. Job carving en job creation dus. Denk aan een verzorgingshuis waar de verzorgenden een ‘derde hand’ krijgen: iemand die de dekens recht trekt, de planten water geeft, een praatje maakt met de bewoners. Het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis neemt zo de hele eigen organisatie onder de loep. Er wordt gezocht naar manieren om het werk anders te organiseren, waarbij ook functies ontstaan waarvoor minder intellectuele of fysieke capaciteiten nodig zijn. Wajong’ers moeten niet afgerekend worden op hun beperkingen, er moet worden gekeken naar wat ze wél kunnen en onder welke voorwaarden ze dat kunnen blijven doen.”

Denken in termen van kansen en mogelijkheden, daar draait het om?

“Absoluut. De Werkschool is ook een goed voorbeeld. Jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs komen op hun zestiende in een leerwerktraject en worden binnen dit arrangement met baangarantie opgeleid binnen leerbedrijven. Eigenlijk zoals in het oude gildestelsel. Geld van Jeugdzorg, re-integratietrajecten enzovoorts komt in één grote participatiepot terecht waarmee het individuele leerwerktraject wordt bekostigd. Dit soort arrangementen hebben we nodig, anders kun je niet werken naar vermogen. Met alleen loondispensatie verhogen we de participatie niet.”

Wat kan de uitzendbranche naar uw idee doen om mensen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen?

“Iets wat geldt voor eigenlijk alle werkgevers. Neem meer Wajong’ers op in het bestand en probeer hen in te zetten op zichtbare plekken. Maak zichtbaar dat het niet relevant is dat iemand een arbeidsbeperking heeft. Juist voor de uitzendsector is dat wellicht nog belangrijker. Wat dat betreft ben ik ook erg blij met het convenant dat de uitzendbranche eind vorig jaar heeft afgesloten met UWV en vakbonden om vijftig Wajong’ers binnen de uitzendbranche zelf aan het werk te helpen. Het is wel nodig dat er duurzaam passend werk is voor deze mensen: passend bij hun capaciteiten en bij wat de werkgever gerealiseerd wil zien in zijn bedrijf. Tegenwoordig zijn er gelukkig uitzendorganisaties die hun nek uitsteken voor mensen met een beperking, maar dat mag van mij nog meer.”

Al met al is er een ware cultuuromslag nodig, stelt u.

“Ja. In die zin dat we uit moeten gaan van het positieve in plaats van alle kommer en kwel. Dat geldt voor werkgevers, scholen, ouders, artsen, collega’s en zeker ook voor de jongeren zelf. Zij zijn hun hele leven in een aparte hoek geplaatst; zij moeten leren meedoen. Vandaar dat we ons als CrossOver ook zijn gaan richten op Jeugdzorg, het onderwijs en consultatiebureaus. De boodschap richting kinderen moet veranderen. Want ik ben er echt van overtuigd dat we onszelf als samenleving tekort doen als we jonge mensen met een beperking buiten boord houden.”

WAJONG

Het aantal Wajong’ers is de afgelopen jaren snel gestegen. Van 150.000 mensen in 2005 tot 200.000 nu. Een kwart van de Wajong’ers vindt een baan die minimaal zes maanden duurt. In zeventien procent betreft het de sociale werkvoorziening. Negen procent komt bij een reguliere werkgever terecht.

In 2013 moet de Wet Werken naar Vermogen ingaan, waarin de Wajong, de Bijstand en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) worden samengevoegd. Daarmee wil de overheid meer mensen laten participeren en budgetten gericht inzetten. Voor nieuwe gevallen geldt dat de Wajong vanaf 2013 alleen toegankelijk is voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Jonggehandicapten die helemaal of deels kunnen werken, ontvangen een uitkering ter hoogte van de huidige bijstand.