

Mythes in de transitie van inclusief onderwijs naar arbeid

Wanneer het gaat om de kansen en mogelijkheden voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften om inclusief werk te vinden, ontbreekt vaak de correcte informatie. Daarnaast circuleren hardnekkige mythes die zowel ouders als professionals ontmoedigen om vast te houden aan een inclusieve keuze. Hoog tijd dus om deze eens onder de loep te nemen.

“Wanneer een leerling met een GC- of IAC-verslag uitstroomt in het gewoon onderwijs kan deze op niks terugvallen.”

Dit is niet waar! Jongeren met een gezondheidsprobleem of (arbeids)beperking die moeilijkheden ondervinden bij de overgang naar de reguliere arbeidsmarkt, kunnen gebruikmaken van **tewerkstellingsondersteunende maatregelen**, zoals **Individueel Maatwerk** (IMW). IMW biedt een loonpremie (of een combinatie van een loon- en begeleidingspremie om werkgevers o.a. te ondersteunen bij extra kosten, begeleiding of te compenseren in het tragere werktempo.



Leerlingen met grotere noden kunnen vanaf de leeftijd van 18 jaar aanspraak maken op een **inkomensvervangende – en/of integratietegemoetkoming**, afhankelijk van hun noden en de impact op hun verdienvermogen (1/3 of minder van persoon zonder beperking).



Voor elk van deze tegemoetkomingen of budgetten zijn er criteria en aanvraag-procedures vastgelegd. Je leest er meer over op de officiële websites.

Jongeren die daarnaast intensieve of frequente ondersteuning nodig hebben, kunnen vanaf 17,5 jaar een **PersoonsVolgend Budget (PVB)** aanvragen. Dit budget, vergelijkbaar met het Persoonlijk AssistentieBudget (PAB), richt zich op meerderjarigen, terwijl PAB bedoeld is voor minderjarigen.



“Als je je schoolloopbaan afsluit in het Buitengewoon onderwijs heb je meer ‘rechten’ dan in het gewoon onderwijs.”

Ja en nee! Enkel voor de (automatische) toekenning van IMW, zijn er op dit ogenblik soms verschillen tussen het Buitengewoon onderwijs en het gewoon onderwijs. Voor de overige tegemoetkomingen, budgetten of rechten heeft de plaats waar de jongere school loopt geen impact.

“Met een IAC-verslag kan je niet aan de slag op de reguliere arbeidsmarkt.”

Dit is niet waar! Net als elke andere jongere kan ook een jongere met IAC-verslag aan de slag in de reguliere arbeidsmarkt. Het spreekt voor zich dat dit voor deze jongere de stap naar de arbeidsmarkt niet zo eenvoudig is. Ze kunnen dan ook terugvallen op extra maatregelen om hen bij deze overstap te ondersteunen. Zo komen zij mogelijks in aanmerking voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen, waaronder Individueel maatwerk (IMW).

Deze maatregelen zijn er bovendien niet alleen voor jongeren met een IAC-verslag, ook jongeren met een GC-verslag komen in aanmerking voor deze maatregelen.

Bovendien kunnen momenteel scholen en jongeren met specifieke noden bovendien in hun (vermoedelijk) laatste jaar secundair onderwijs een beroep doen op transitietrajecten van het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB). Zij kunnen de stap naar de arbeidsmarkt mee ondersteunen en voorbereiden



“Als je (later) betaald gaat werken verlies je al je uitkeringen.”

Dit is niet waar! Een uitkering (o.a. inkomensvervangende tegemoetkoming, integratietegemoetkoming of ziekteuitkering) is geen alles of niets verhaal. Wanneer de jongere gaat werken met een arbeidscontract en dus **een inkomen** verwerft, **zal** dit **een impact hebben** op zijn/haar tegemoetkomingen die hij/zij reeds ontvangt. Hoe groot die impact is, hangt af van verschillende factoren.

De **maatschappelijk assistenten van de FOD** sociale zekerheid of de mutualiteit (in geval van ziekteuitkering) kunnen deze financiële impact voor de jongere berekenen.



“In het werkveld moet je, ondanks je beperking kunnen meedraaien als elke andere medewerker.”

Dat is niet waar! De Belgische grondwet verplicht werkgevers om redelijke aanpassingen te maken voor hun werknemers met specifieke noden. Het **weigeren** van redelijke aanpassingen wordt **beschouwd als discriminatie** en is dus strafbaar.

Enkele voorbeelden van redelijke aanpassingen zijn; aangepast werkmateriaal, takenpakket op maat, software, aangepast meubilair, extra pauzes,...

Meer informatie en voorbeelden van redelijke aanpassingen op het werk kan je nalezen in de brochure van **Unia (2024) Werken met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk.**



Werkgevers kunnen voor medewerkers met een arbeidshandicap bovendien een beroep doen op **tewerkstellingsondersteunende maatregelen**, waaronder Individueel MaatWerk (IMW) die hen hierin kunnen ondersteunen.

“Vrijwilligerswerk is niet te combineren met een uitkering.”

Dit is niet waar! Je kan als vrijwilliger aan de slag ook al ontvang je een uitkering. Er is wel **een maximaal bedrag per dag en per jaar vastgelegd**. Ga je over deze maximumbedragen dan zijn de inkomsten uit het vrijwilligerswerk belastbaar en zullen ze ook meegenomen worden in de berekening van de uitkering.

Alle details over vrijwilligerswerk en o.a. de huidige maximumbedragen vind je op:
<https://www.vlaanderenvrijwilligt.be>



“Een vakantiejob is niet mogelijk voor jongeren met een beperking.”

Dit is niet waar! Jongeren met een beperking mogen en kunnen **net als elke andere jongere** vakantiewerk doen. Voor een jongere met een beperking gelden dezelfde regels rond vakantiewerk als voor andere jongeren.

Bovendien kan een jongere met een beperking ook zelf Individueel MaatWerk (IMW) aanvragen in functie van zijn vakantiewerk of terugvallen op de andere **tewerkstellingsondersteunende maatregelen** die ook gunstig zijn voor een werkgever.

“Na een inclusieve stage is er vaak geen perspectief voor leerlingen met een beperking.”

Dit is niet waar! Een kwaliteitsvolle inclusieve stage **helpt de leerling zich** zo goed mogelijk **voor te bereiden** op een inclusieve werkcontext. Voor sommige jongeren is dit de reguliere arbeidsmarkt met of zonder ondersteunende maatregelen. Andere leerlingen kiezen bewust eerst voor vrijwilligerswerk, begeleid werk e.a. waarna ze verdere stappen kunnen zetten. **Elke stage- of werkervaring draagt** m.a.w. **bij** aan de ontwikkeling en de kansen van jongeren met een beperking op de arbeidsmarkt.