

De stap van school naar werk voor jongeren met een handicap

Advies op eigen initiatief aan Zuhal Demir,
Hilde Crevits en Caroline Gennez



NOOZO, Vlaamse adviesraad handicap

info@noozo.be | 02 274 00 31 | www.noozo.be

Handicap en Arbeid, Vlaams beleidsplatform inclusief werk

info@handicapenarbeid.be | www.handicapenarbeid.be

Vooruitgangstraat 323 bus 7, 1030 Brussel

Ondernemingsnr. 0778291475 | RPR Brussel

De stap van school naar werk voor jongeren met een handicap

Advies op eigen initiatief aan:

- **Zuhal Demir**, Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk
- **Hilde Crevits**, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij
- **Caroline Gennez**, Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen

Datum van publicatie: 3 juli 2025

Contactpersonen: Veronique Deblon | veronique@noozo.be
Tom Stoffelen | tom@noozo.be

Inhoud

1. Samenvatting	5
2. Situering	13
2.1 Totstandkoming van het advies.....	13
2.2 Reikwijdte van het advies	13
2.3 VN-Verdrag Handicap als leidraad	14
2.4 Huidige situatie	16
De huidige situatie in statistieken.....	17
Weinig aandacht voor de stap van school naar werk in het onderwijs	20
Onduidelijkheid over gelijke kansen op vlak van werk...	26
Weinig samenwerking tussen de verschillende domeinen	33
Ontoereikende randvoorwaarden zorgen voor extra moeilijkheden	34
Knelpunten bij de stap van school naar werk maken inclusie moeilijker	34
Extra drempels voor sommige jongeren met een handicap	35
3. Geïntegreerde transitietrajecten	37
3.1 Maatwerk en zelfregie	37
3.2 Breed kijken naar transitietrajecten.....	38
3.3 Transitiebegeleiding op korte en langere termijn	40
Op korte termijn	41
Op langere termijn	42
3.4 Ondersteuning op vlak van werk	47
4. Aandacht voor de stap van school naar werk in het onderwijs	49
4.1 Voorbereiden op de stap naar werk.....	50

Belang van stages	53
4.2 Transitiebegeleiding in het onderwijs	55
5. Informeren bij de stap van school naar werk	56
6. Belang van een inclusieve arbeidsmarkt	59
6.1 Sensibilisering over inclusief werk	60
6.2 Inclusieve sollicitatieprocedures	61
7. Bijlage 1: Samenstelling van de werkgroep..	63
8. Bijlage 2: Verklarende woordenlijst	63
9. Eindnoten	68

1. Samenvatting

De Vlaamse regering beschouwt de doelstelling om een **werkzaamheidsgraad van 80 procent** te bereiken bij de bevolking van 20 tot 64 jaar in het Vlaamse Gewest als een topprioriteit. Om dit doel te bereiken, zijn **bijkomende maatregelen nodig** om jongeren met een handicap te ondersteunen bij de overstap van school naar werk. Het gaat onder andere om transitiebegeleiding, een aanbod aan kwalitatieve en toegankelijke informatie en inclusieve werkplekken.

In dit advies geven NOOZO – Vlaamse adviesraad handicap en Handicap en Arbeid **aanbevelingen over de stap van school naar werk**. Deze overgang bevindt zich op het snijpunt van verschillende beleidsdomeinen. Daarom moet er transversaal gewerkt worden. We kijken naar de stap van school naar werk als **deel van de bredere overgang naar volwassenheid**. Dat betekent dat er veel knelpunten (on)rechtstreeks een invloed kunnen uitoefenen op hoe vlot en effectief jongeren de stap naar de arbeidsmarkt kunnen zetten.

Huidige situatie

Op dit moment verloopt de overgang van school naar werk in het algemeen **niet vlot**. Heel wat jongeren ondervinden moeilijkheden om een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te verwerven. De cijfers uit **onderzoeken van Statistiek Vlaanderen, het Rekenhof en de Commissie Diversiteit van de SERV** tonen dit ook aan. Transitiemomenten zijn kwetsbare periodes, omdat ze gepaard gaan met belangrijke keuzes die een grote invloed hebben op het verdere levenspad van jongeren. We merken daarbij een aantal structurele knelpunten in de huidige ondersteuning en begeleiding van jongeren met een handicap.

“ Door weigeringen bij verschillende scholen kon ik in het secundair onderwijs niet de richting volgen die me op dat moment aansprak en bij mijn interesses aansloot. De opleiding die ik volg in het hoger onderwijs sluit het dichtst

aan bij de richting die ik in het secundair onderwijs volgde. Ik volg dus nu een opleiding die niet volledig in lijn ligt met mijn interesses, maar wel mogelijkheden biedt op de arbeidsmarkt.

– Laurien, 20 jaar

In het onderwijs wordt er **te weinig aandacht** besteed aan de stap van school naar werk. Zo wordt de aansluiting op de arbeidsmarkt nauwelijks meegenomen bij begeleiding en keuze van studierichtingen. Jongeren met een handicap ondervinden bovendien aanzienlijke knelpunten op het vlak van onderwijskwalificaties. Na afstuderen is er vaak geen transparante weergave van wat iemand kan en weet. Onderwijsprofessionals zijn vaak **te weinig op de hoogte** van de thema's die de overgang van school naar werk beïnvloeden. Daarnaast is er een tekort aan **inclusieve stageplekken**. Ook in het **hoger onderwijs** ervaren studenten gelijkaardige knelpunten.

“ Na het afstuderen van mijn zoon is het hem en ons niet gelukt om een job te vinden. We kregen weinig ondersteuning vanuit VDAB. Dit was dus geen positieve ervaring. We zijn zelfs niet bij GTB terechtgekomen. Uiteindelijk is hij dan maar gestart aan een bijkomende opleiding.

– Birgitte, ouder

De arbeidsmarkt vertrekt **te weinig vanuit waardig werk en werk op maat**. Bovendien is er veel **onduidelijkheid** bij jongeren met een handicap over hun kansen op de arbeidsmarkt. Ze missen daarbij informatie. Jongeren ondervinden **drempels bij sollicitatieprocedures** door een gebrek aan redelijke aanpassingen. Ook **bij de dienstverlening** van VDAB en GTB ondervinden veel jongeren drempels, onder mee door de lange wachttijden en de moeilijke communicatie.

Er is te **weinig samenwerking** tussen de verschillende beleidsdomeinen om de overgang van school naar werk vlot en effectief te maken. Het gebrek aan **welzijnsmaatregelen** en **toegankelijke mobiliteit** brengt de stap van school naar werk in

gevaar. Bovendien maken de bestaande knelpunten het **moeilijker om inclusieve trajecten uit te bouwen**. Sommige jongeren met een handicap ondervinden nog **meer drempels dan anderen** door de aard van hun handicap, hun identiteit, het gebrek aan een netwerk ...

Geïntegreerde transitietrajecten

- “ Ik miste ondersteuning om de mentale moeilijkheden en twijfels rond de zoektocht naar werk als persoon met een handicap aan te pakken.
– Flo, 24 jaar

Jongeren met een handicap hebben nood aan een partnerschap om hen te versterken tijdens de overgang van school naar werk. Dit partnerschap moet **op maat** zijn en de **regie** moet **bij de jongere** zelf liggen.

- ✓ Bied professionele ondersteuning op maat aan jongeren met een handicap.
- ✓ Leg de regie van het transitietraject bij de jongere zelf. Betrek ook ouders en andere contextfiguren wanneer dit gewenst is.
- ✓ Garandeer voor elke jongeren met een handicap dienstverlening op maat.
- ✓ Geef een rol aan ervaringsdeskundigen in de transitiebegeleiding van jongeren met een handicap. Dit versterkt de herkenbaarheid en kracht van het traject.

De stap van school naar werk moet ingebed worden **in een breder kader**. De ondersteuning die tijdens transitietrajecten geboden wordt, moet daarom ook breder gaan.

- ✓ Benader transitietrajecten breed. Geef aandacht aan alle levensdomeinen tijdens de overgang naar volwassenheid.
- ✓ Zet in op nauwere samenwerking tussen de beleidsdomeinen in het kader van de stap van school naar werk.

- ✓ Zorg voor meer multidisciplinaire samenwerking en coördinatie tussen de verschillende dienstverleners die jongeren ondersteunen.
- ✓ Neem als regering de rol van procesbegeleider op en ontwikkel regeringsbrede plannen om de samenwerkingen tussen beleidsdomeinen en actoren verder uit te bouwen.

De begeleiding bij de stap van school naar werk moet de vorm aannemen van **gespecialiseerde transitiebegeleiding**.

- ✓ Informeer elke jongere met een handicap en hun ouders over het bestaan van transitiebegeleiding.
- ✓ Bied toegankelijke en duidelijke informatie over de stap van school naar werk. Zorg dat deze informatie bij jongeren met een handicap terechtkomt.
- ✓ Verzamel op de website van VDAB informatie over de stap van school naar werk voor personen met een handicap.

Op korte termijn pleiten we voor het behoud en de uitbreiding van de **transitietrajecten door GTB**. Deze staan momenteel sterk onder druk.

- ✓ Versterk op korte termijn de bestaande transitietrajecten van GTB.
- ✓ Zorg voor een financieringsmodel van de transitietrajecten binnen GTB dat toelaat dat deze trajecten vanaf twee jaar voor het verwachte einde van de schoolloopbaan aangeboden worden. Zo kunnen jongeren tijdig en effectief ondersteund worden bij hun overgang naar werk.
- ✓ Faciliteer de beleidsmatige afstemming tussen GTB en onderwijsactoren in het kader van de transitietrajecten.

Op langere termijn pleiten we voor een **aparte transitiedienst** die geïntegreerde ondersteuning biedt op de verschillende levensdomeinen.

- ✓ Richt op langere termijn een geïntegreerde transitiedienst in. Onderzoek daarbij of deze zich specifiek moet richten op de

overgang naar volwassenheid of het hele levenstraject van personen met een handicap.

- ✓ Maak gebruik van transitiecoaches die de coördinatie van de transitietrajecten van jongeren op zich nemen.
- ✓ Zorg dat er in de transitiediensten voldoende handicapexpertise en arbeidsmarktgerichte en gespecialiseerde deskundigheid aanwezig is.
- ✓ Informeer jongeren en hun gezinnen vroeg genoeg over de transitiebegeleiding. Laat hen zelf beslissen over de start en het einde van het traject.
- ✓ Bied nazorg, en zorg voor de overgang naar ondersteuning op de werkvloer.

Transitieplannen zijn een goede praktijk om duidelijkheid te bieden aan jongeren met een handicap en hun gezinnen.

- ✓ Laat transitiecoaches in samenwerking met jongeren en hun gezinnen transitieplannen opzetten, als die vraag er is.
- ✓ Betrek het netwerk van de jongere in het transitieproces, bijvoorbeeld via rondetafelgesprekken. Geef daarbij zelfregie aan de jongere.

Ook **op vlak van werk** blijft **ondersteuning** nodig. Op korte termijn vragen we dat VDAB en partners deze rol blijven opnemen. Op langere termijn kunnen de transitiediensten ondersteunen.

- ✓ Versterk de ondersteuning van VDAB en partners voor personen met een handicap.
- ✓ Zorg dat werknemers met een handicap en werkgevers bij dienstverleners terechtkunnen, bijvoorbeeld:
 - ✓ met vragen over de rechten en plichten voor werknemers en werkgevers;
 - ✓ voor coaching aan werkgevers;
 - ✓ voor bemiddeling tussen werkgevers en werknemers met een handicap.

- ✓ Ondersteun jongeren met een handicap om een studentenjob te vinden en uit te oefenen.

Aandacht voor de stap van school naar werk in het onderwijs

“ Op mijn stage heb ik geleerd hoe het is om te werken. In het vijfde jaar werden er in samenspraak met mijn school aanpassingen gemaakt. Ik moest minder wisselen van stage en moest minder doelstellingen behalen. In het zesde en zevende jaar waren deze niet meer nodig.
– Mauro, 21 jaar

Onderwijsactoren moeten **meer aandacht** geven aan de stap van school naar werk.

- ✓ Zorg dat in het onderwijs onder andere wordt toegewerkt naar inclusieve trajecten richting open arbeidsmarkt.
- ✓ Volg de aanbevelingen van het Rekenhof om de aansluiting op de arbeidsmarkt voor leerlingen buitengewoon onderwijs te verbeteren:
 - ✓ Ga vroegtijdig schoolverlaten tegen.
 - ✓ Stimuleer de alternerende beroepsopleiding.
 - ✓ Voorzie in kwaliteitsvolle stages.
- ✓ Geef aandacht aan de stap van school naar werk voor jongeren met een handicap in het hoger onderwijs. Denk hierbij in het bijzonder aan studenten die een OV4- of IAC-traject volgden in het secundair onderwijs.
- ✓ Stimuleer levenslang leren voor personen met een handicap, via toegankelijke opleidingen in het hoger onderwijs, volwassenenonderwijs en diverse vormen van bij- en nascholing.

Jongeren in het onderwijs dienen **ernstig voorbereid** te worden op de overgang naar de arbeidsmarkt.

- ✓ Geef jongeren met een handicap dezelfde leermogelijkheden als hun leeftijdsgenoten zonder handicap. Zet in op de talenten van alle kinderen en jongeren.
- ✓ Zorg voor transparante certificering, bijvoorbeeld door het systematisch deelattesten te voorzien binnen zoveel mogelijk leertrajecten. Dit verhoogt de inzetbaarheid en het leervertrouwen van jongeren met een handicap.
- ✓ Onderzoek welke vaardigheden nodig zijn voor een vlotte en effectieve stap van school naar werk. Neem deze op als leerdoelen. Baseer dit ook op bestaand onderzoek.
- ✓ Zorg ervoor dat de aanpassingen die in het gewoon onderwijs en tijdens stages worden toegepast, systematisch worden bijgehouden en nadien worden benut als uitgangspunt voor gepaste ondersteuning op de werkvloer.

Stages zijn een onderdeel van een breed transitietraject. Daarom moet hun volledige potentieel benut worden.

- ✓ Zet in op inclusieve, relevante stage-ervaringen voor jongeren met een handicap.
- ✓ Ondersteun stagebegeleiders rond inclusief werk.
- ✓ Faciliteer samenwerkingen tussen (hoge)scholen en universiteiten enerzijds en werkgevers anderzijds.

Geïntegreerde **transitiebegeleiding** hoort ook **deel uit te maken van het onderwijs**.

- ✓ Ken onderwijsactoren een verantwoordelijkheid toe in de ondersteuning van jongeren met een handicap tijdens de overgang van school naar werk.
- ✓ Zorg voor kennis en expertise rond tewerkstelling en redelijke aanpassingen in elk schoolteam.

Informeren bij de stap van school naar werk

Jongeren met een handicap en hun omgeving hebben vaak veel vragen over de overgang van school naar werk. Er is een

duidelijke nood aan kwalitatieve, toegankelijke en begrijpelijke informatie die hen daarin wegwijs maakt.

- ✓ Informeer jongeren met een handicap over de mogelijkheden rond werk.
- ✓ Bied kwalitatieve informatie over de combinatie van een loon en een uitkering aan alle betrokkenen bij de stap van school naar werk.
- ✓ Stel per jongere een individueel plan op dat duidelijk maakt wat de impact is van (gaan) werken op hun inkomen en uitkeringen. Dit plan moet transparant, begrijpelijk en tijdig beschikbaar zijn, zodat jongeren en hun netwerk goed geïnformeerde keuzes kunnen maken.
- ✓ Bied op drie niveaus informatie over redelijke aanpassingen:
 - ✓ Bied algemene informatie.
 - ✓ Geef inspirerende voorbeelden.
 - ✓ Bekijk per persoon hoe redelijke aanpassingen er mogelijk kunnen uitzien.
- ✓ Voorzie tijdens het transitietraject ruimte om de erkenning van een arbeidshandicap te verkennen, zodat jongeren tijdig toegang kunnen krijgen tot de bijhorende ondersteuning en maatregelen op de arbeidsmarkt.

Belang van een inclusieve arbeidsmarkt

Om de stap van school naar werk vlotter en effectiever te laten verlopen is het cruciaal dat er meer ingezet wordt op een **inclusieve arbeidsmarkt**. We zien ook een nood aan **sensibilisering** rond het thema.

- ✓ Ontwikkel een visie op inclusief werk in lijn met het VN-Verdrag.
- ✓ Zet in op duaal leren en sterke eerste werkervaringen.
- ✓ Sensibiliseer de volledige maatschappij over inclusief werk.

- ✓ Sensibiliseer werkgevers over inclusief werk. Geef daarbij bijzondere aandacht aan tewerkstellingsondersteunende maatregelen, een inclusie-expert op de werkvloer, sollicitatieprocedures en vacatures.

2. Situering

2.1 Totstandkoming van het advies

Dit advies kwam tot stand na een uitgebreid participatietraject binnen **NOOZO – Vlaamse adviesraad handicap en Handicap en Arbeid**. NOOZO is de Vlaamse adviesraad voor en door personen met een handicap. Handicap en Arbeid is het Vlaams beleidsplatform voor inclusief werk en een deelwerking van NOOZO.

- Een **werkgroep** zorgde voor de inhoudelijke uitwerking en formuleerde de aanbevelingen.
- Een **jongerenpanel** verzamelde knelpunten en goede praktijken tijdens gezamenlijke bijeenkomsten en tussentijdse individuele incheckmomenten.
- Een **panel van ouders** verzamelde knelpunten en goede praktijken vanuit hun perspectief.
- Een lidvereniging van zelfadvocaten met een verstandelijke handicap ging in op onze uitnodiging voor **een focusgesprek bij hun vereniging**.
- We wisselden uit met **experten van GTB** over de toekomst van de bestaande transitietrajecten.

2.2 Reikwijdte van het advies

In dit advies geven NOOZO en Handicap en Arbeid **aanbevelingen over de stap van school naar werk**. Deze aanbevelingen zullen zich in de eerste plaats situeren binnen

- het beleidsdomein Onderwijs en Vorming,
- het beleidsveld Werk,

- het beleidsveld Sociale Economie,
- het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

De stap van school naar werk bevindt zich op het snijpunt van deze levensdomeinen. Om versnippering tegen te gaan en de stap zo geïntegreerd mogelijk te maken is een transversale aanpak over beleidsdomeinen heen noodzakelijk.

We kijken naar de stap van school naar werk als **deel van een bredere overgang naar volwassenheid**. Toch focust dit advies zich in de eerste plaats op de transitie naar werk. In de beschrijving van de huidige situatie duiden we daarnaast ook knelpunten in andere levensdomeinen die een directe impact hebben op de jobkansen van schoolverlaters. We willen dus het belang benadrukken van de randvoorwaarden die nodig zijn voor een vlotte en effectieve stap van school naar werk.

2.3 VN-Verdrag Handicap als leidraad

De stap van school naar werk en andere overgangen die hiermee samenhangen, zullen vlotter en effectiever verlopen in een **inclusieve maatschappij**. Het VN-Verdrag Handicapⁱ bevestigt in artikel 24 het **recht op onderwijs** en in artikel 27 het **recht op arbeid**. In de bijhorende algemene commentaren vinden we het nodige kader voor een inclusief beleid om jongeren kansen te geven bij de overstap naar de arbeidsmarkt.

Kwaliteitsvol inclusief onderwijs moet personen met een handicap onder andere **voorbereiden op het beroepsleven**. Het onderwijs moet er dus voor zorgen dat ook personen met een handicap de kennis, de vaardigheden en het vertrouwen verkrijgen die nodig zijn om te kunnen werken op de open arbeidsmarkt in een inclusieve en toegankelijke werkomgeving.

In algemene commentaar 4ⁱⁱ wordt de **rol van inclusief onderwijs** bij de stap van school naar werk verduidelijkt. Zo moeten personen met een handicap steun krijgen om te zorgen voor een effectieve overgang naar hoger onderwijs en de uiteindelijke overgang naar tewerkstelling. Hun vaardigheden en

vertrouwen moeten ontwikkeld worden, ze moeten redelijke aanpassingen krijgen en op gelijke voet met anderen beoordeeld worden.

Artikel 27 van het VN-Verdragⁱⁱⁱ stelt dat personen met een handicap **toegang moeten krijgen tot arbeidsbemiddeling, beroepsopleidingen ...** Daarnaast moeten personen met een handicap ook **werkervaring** kunnen opdoen op de open arbeidsmarkt.

Personen met een handicap hebben dus **recht op werk en werkgelegenheid**. Algemene commentaar 8^{iv} gaat hier dieper op in. Om aan dat recht te voldoen, moeten er onder andere **positieve maatregelen** genomen worden om ervoor te zorgen dat personen met een handicap technisch en beroepsonderwijs kunnen volgen. Daarbij moeten ze de gewenste ondersteuning krijgen. Dit alles gebeurt met het oog op een vlottere toegang tot de arbeidsmarkt.

Om het recht op werk en werkgelegenheid te waarborgen moeten er verder passende **onderwijs- en bewustmakingscampagnes** gevoerd worden. Deze moeten gericht zijn op werkgevers en werknemers, in de openbare en de privésector, op uitzendbureaus en op het grote publiek.

Om gelijkheid te bereiken en non-discriminatie te waarborgen moeten werknemers met een handicap **toegang krijgen tot opleiding, omscholing en onderwijs**. Daarnaast moet de overheid opleidingen voorzien voor werkgevers over de tewerkstelling van personen met een handicap, met bijzondere aandacht voor redelijke aanpassingen. Hetzelfde geldt voor organisaties die werknemers en werkgevers vertegenwoordigen, de vakbonden en bevoegde instanties.

Ook algemene commentaar 8^v benadrukt het **belang van inclusief onderwijs**. In hetzelfde artikel stelt het VN-Comité dat de overgang van het secundair of hoger onderwijs naar werk bijzondere aandacht moet krijgen. Trajecten naar de **reguliere**

arbeidsmarkt moeten bevorderd worden. Ook levenslang leren is belangrijk om de loopbaanontwikkeling van personen met een handicap te waarborgen en bevorderen.

In de **slotopmerkingen** bij de tweede evaluatie van België haalt het VN-Comité de volgende zaken aan die relevant zijn in het kader van de stap van school naar werk^{vi}:

- Een strategie en actieplan ontwikkelen en uitvoeren om de overgang van personen met een handicap van werkloosheid of tewerkstelling in beschutte werkplaatsen¹ naar inclusieve werkgelegenheid op de reguliere arbeidsmarkt te vergemakkelijken.
- Werkgelegenheidskansen bevorderen en de relevante programma's versterken om de arbeidsparticipatie van personen met een handicap in zowel de particuliere als de openbare sector te vergroten.
- De bijstand verbeteren bij het vinden, verkrijgen en behouden van werk, evenals bij de terugkeer naar werk.
- Toegankelijke informatie verstrekken over beschikbare maatregelen voor de terugkeer naar regulier werk, redelijke aanpassingen, beschikbare uitkeringen en gespecialiseerde verenigingen in specifieke werkgebieden.
- Effectieve samenwerking waarborgen tussen alle betrokken entiteiten die ondersteuning bieden aan personen met een handicap op de arbeidsmarkt.

2.4 Huidige situatie

De stap van school naar werk loopt over het algemeen **niet vlot** voor personen met een handicap. Heel wat jongeren ondervinden moeilijkheden om een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te verwerven. Transitiemomenten zijn kwetsbare periodes, omdat ze gepaard gaan met belangrijke keuzes die een grote invloed hebben

¹ In de slotopmerkingen van het VN-Comité wordt de term 'beschutte werkplaats' gebruikt. Daarom nemen we die over in het advies. In Vlaanderen wordt de term 'maatwerkbedrijf' gebruikt.

op het verdere levenspad van jongeren. We merken daarbij een aantal structurele knelpunten in de huidige ondersteuning en begeleiding van jongeren met een handicap.

De huidige situatie in statistieken

Onderzoeken van Statistiek Vlaanderen^{vii}, het Rekenhof^{viii} en de Commissie Diversiteit van de SERV^{ix} duiden knelpunten die in verband gebracht kunnen worden met de stap van school naar werk voor jongeren met een handicap. Toch is er weinig onderzoek dat specifiek focust op deze transitie. In het bijzonder is er weinig aandacht voor de transitie vanuit inclusief onderwijs^x.

Statistiek Vlaanderen

Statistiek Vlaanderen onderzocht de **maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap^{xi}**. Er werd daarbij ook aandacht geschonken aan statistieken over onderwijs en arbeidsmarktparticipatie.

Personen met een arbeidshandicap zijn **minder actief op de arbeidsmarkt** dan personen zonder arbeidshandicap. Van de personen met een arbeidshandicap heeft 47 procent een betaalde job, terwijl dit bij de personen zonder arbeidshandicap 82 procent is. Daarnaast zijn personen met een arbeidshandicap minder vaak aan de slag als zelfstandige.

Het **aandeel werkbare jobs** ligt zowel bij werknemers met een arbeidshandicap als bij zelfstandige ondernemers met een arbeidshandicap **lager** dan het aandeel bij werknemers en zelfstandige ondernemers zonder arbeidshandicap. Dit betekent dat de jobs slechter scoren op psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans.

Personen met een handicap zijn over het algemeen ook **minder hooggeschoold** dan personen zonder handicap. 31 procent van de 25- tot 64-jarigen met een arbeidshandicap is laaggeschoold, terwijl dat bij personen zonder arbeidshandicap 14 procent is. Slechts 1 procent van de studenten in het hoger onderwijs is door het VAPH erkend als een persoon met een handicap. Bovendien

volgen personen tussen 25 en 64 jaar met een arbeidshandicap minder vaak een opleiding.

Uit de statistieken blijkt dat **personen die ernstige hinder ondervinden in hun dagelijkse activiteiten**, nog duidelijk slechter scoren op nagenoeg alle domeinen. Ze zijn bijvoorbeeld minder actief op de arbeidsmarkt en minder hooggeschoold dan personen met een handicap die geen ernstige hinder ondervinden.

Rekenhof

Het Rekenhof becijferde de **toegang en uitstroom van het buitengewoon onderwijs** in Vlaanderen^{xii}. Uit het verslag blijkt dat de arbeidsmarktaansluiting moeizamer loopt voor leerlingen uit het buitengewoon onderwijs dan voor leerlingen uit het gewoon onderwijs. In het buitengewoon onderwijs zijn er vier opleidingsvormen. Een opleidingsvorm zegt iets over wat je na het buitengewoon secundair onderwijs kan doen.

- Opleidingsvorm 1: maatschappelijke participatie en eventueel werken in een omgeving met ondersteuning
- Opleidingsvorm 2: maatschappelijke participatie en werken in een omgeving met ondersteuning
- Opleidingsvorm 3: maatschappelijke participatie en tewerkstelling in het gewone werkmilieu
- Opleidingsvorm 4: algemeen, beroeps-, kunst- en technisch onderwijs

OV4-leerlingen kennen een **lagere arbeidsmarktaansluiting** dan leerlingen uit het gewoon onderwijs en zijn minder snel aan het werk binnen de eerste twee jaar na afstuderen. De doorstroom naar het hoger onderwijs bij OV4-leerlingen is hoog, maar wel lager dan in het gewoon onderwijs. Ruim 25 procent van de OV4-leerlingen verlaat het onderwijs vroegtijdig en dus zonder kwalificatie.

OV3-leerlingen hebben een betere aansluiting op de arbeidsmarkt dan OV4-leerlingen, maar minder goed dan leerlingen uit deeltijds

beroepssecundair onderwijs (dbso) in het gewoon onderwijs. Bovendien is er een **groot aandeel voortijdige schoolverlaters** bij OV3-leerlingen. In het schooljaar 2020-2021 bedroeg dit ruim 40 procent.

Schooldirecteurs melden attitude, arbeidsrijpheid en hoge verwachtingen van werkgevers als **belemmerende factoren** voor een vlotte arbeidsmarktaansluiting van OV4-leerlingen. Bij OV3-leerlingen benoemen ze onder meer hoge verwachtingen van werkgevers en weerstand tegen aanpassingen.

OV2-leerlingen vinden meestal **tewerkstelling binnen de sociale economie**. Bij OV1-leerlingen is **slechts 40 procent tewerkgesteld binnen de twee jaar** na afronding van het onderwijstraject. Dit is vaak als uitzendkracht of in de dienstenchequesector.

Commissie Diversiteit van de SERV

In het kader van hun advies '[Versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare situatie](#)' bracht de Commissie Diversiteit van de SERV ook een cijferrapport^{xiii} uit. Dit advies richtte zich op **NEET-jongeren**, jongeren die geen opleiding of training volgen en geen werk hebben.

30 procent van de jongeren in een NEET-situatie heeft een ziekte of een beperking. De **NEET-ratio** is **ruim vijf keer zo hoog** bij jongeren die hinder ondervinden door een handicap, aandoening of chronische ziekte. Deze jongeren lopen een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen.

Bij jongeren met een arbeidshandicap zit een hoger aandeel in een NEET-situatie met een grote afstand tussen de jongere en de arbeidsmarkt. Van de jongeren die de schoolbanken verlaten hebben, is slechts **de helft aan het werk**.

Meer dan een op drie jongvolwassenen met een handicap **maakt het secundair onderwijs niet af**. De onderwijsvormen

met een hoog aandeel vroegtijdige schoolverlaters kennen ook een hoger aandeel leerlingen met een (gemotiveerd) verslag en dus met specifieke onderwijsbehoeften. Dit maakt dat bijna een derde van de personen met een arbeidshandicap van 15 tot 64 jaar kortgeschoold is, terwijl dit bij personen zonder arbeidshandicap slechts 14 procent is. Het aandeel personen met een arbeidshandicap is ook groter onder kortgeschoolde jongeren dan onder de hele populatie van jongeren.

De moeilijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt zijn er niet alleen bij de start van de loopbaan, maar ook bij de realisatie van **een duurzame tewerkstelling en een opwaartse loopbaanmobiliteit**. Als je een werk-werk-transitie maakt naar een hoger brutoloon, spreken we van opwaartse loopbaanmobiliteit. De uitstroom naar werk van werkzoekende jongeren zonder werk ligt anderhalf keer lager bij jongeren met een arbeidshandicap.

66 procent van de jonge werknemers met een arbeidshandicap beschikt over **een job met knelpunten op vlak van werkbaarheid**. Ze ondervinden dus vaker werkstressklachten, motivatieproblemen, problemen in de werk-privébalans, onvoldoende leerkansen of discriminatie op basis van een handicap of chronische ziekte.

Jobs waarvoor een lagere scholingsgraad vereist is, brengen **drempels** met zich mee die **vaak hoger** zijn voor personen met een arbeidshandicap. Er is bijvoorbeeld minder ruimte voor autonomie en flexibiliteit, en vaak zijn er ook zwaardere fysieke vereisten.

Weinig aandacht voor de stap van school naar werk in het onderwijs

“ Door weigeringen bij verschillende scholen kon ik in het secundair onderwijs niet de richting volgen die me op dat moment aansprak en bij mijn interesses aansloot. De opleiding die ik volg in het hoger onderwijs sluit het dichtst

aan bij de richting die ik in het secundair onderwijs volgde. Ik volg dus nu een opleiding die niet volledig in lijn ligt met mijn interesses, maar wel mogelijkheden biedt op de arbeidsmarkt.

– Laurien, 20 jaar

Er wordt in het onderwijs te weinig aandacht besteed aan de stap van school naar werk. Deze start eigenlijk al bij de bepaling van de **studierichting**. Jongeren met een handicap worden op dat moment vaak in een bepaalde richting geduwd, waarbij vooral gekeken wordt naar wat de leerling zou aankunnen en niet naar de interesses. Of en welk verslag je hebt, is ook erg bepalend voor de studierichtingen die je kan volgen.

Leerkrachten en andere (onderwijs)professionals hebben vaak een negatieve kijk op de kansen van jongeren hebben om inclusief aan de slag te gaan. Ook de **stem van leerlingen en hun ouders** staat te weinig centraal in het onderwijsproces. Dit alles draagt bij aan het feit dat onsuccesvolle transitie-uitkomsten vaak hun oorsprong vinden in **belangrijke beslissingen** in de schoolloopbaan van jongeren^{xiv}.

Jongeren met een handicap moeten soms een **studierichting** kiezen **op basis van** welke school, hogeschool of universiteit de juiste **mogelijkheden** biedt. We horen signalen dat dit bijvoorbeeld het geval is bij dove studenten. Ook in het buitengewoon onderwijs is de school en de regio vaak meer bepalend bij de keuze van opleidingsvorm. Dit heeft een enorme impact op de latere kansen op de arbeidsmarkt.

Door **weigeringen in het gewoon onderwijs** voelen veel jongeren en ouders zich genooddaakt om te kiezen voor het buitengewoon onderwijs. Hier vinden ze niet altijd voldoende kansen en uitdaging. Ook dit bemoeilijkt de keuze voor een studierichting. In OV4 van het buitengewoon onderwijs is er een minder groot aanbod aan studierichtingen dan in het gewoon onderwijs.

Jongeren worden tijdens hun onderwijstraject te weinig **op de hoogte** gebracht **van de werking van de arbeidsmarkt**. We horen signalen dat dit ook zo is in studierichtingen met een dubbele finaliteit. Wanneer het onderwerp wel aan bod komt, dan is het vaak gericht op theoretische situaties. Zo is er bijvoorbeeld een verschil tussen oefenen op solliciteren en ondersteuning bij je eerste echte sollicitatie. Bovendien zijn deze lessen niet altijd aangepast aan de specifieke noden van jongeren met een handicap.

Talenten worden te weinig benut en worden niet ontwikkeld tot competenties. Uit onderzoek blijkt dat veel leerlingen met een handicap vinden dat hun onderwijservaring hen niet heeft uitgerust met de vaardigheden die nodig zijn om een leven te leiden vanuit zelfregie en mogelijkheden om zelf keuzes te maken^{xv}.

In het kader van **IAC-trajecten** zijn er problemen met de valorisatie van competenties op de arbeidsmarkt. Of er een portfolio met verworven competenties opgemaakt wordt, hangt af van de school en het leersteuncentrum. Ouders geven aan dat zij moeten toezien of dit daadwerkelijk gebeurt. In het secundair onderwijs zou je na het volgen van een individueel aangepast curriculum een attest verworven bekwaamheden moeten ontvangen.

Veel jongeren met een handicap ondervinden knelpunten op vlak van **onderwijskwalificaties**. In het buitengewoon onderwijs krijg je enkel in opleidingsvorm 4 een effectief diploma. Hierdoor wordt de toegang tot het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt beperkt. Bovendien vrezen sommige jongeren uit ons panel dat hun diploma minder waard zal zijn op de arbeidsmarkt, omdat ze dit in het buitengewoon onderwijs behaald hebben.

In het gewoon onderwijs is er vaak te weinig handicapspecifieke kennis aanwezig bij het onderwijspersoneel^{xvi}. Daarnaast lopen veel jongeren met een handicap kansen mis door **gebrek aan een inclusieve visie** bij heel wat onderwijsactoren. Als scholen het

potentieel om inclusief te werken niet zien, weten leerlingen niet dat ze betaald zouden kunnen worden voor hun werk. De opties om hoger onderwijs te volgen of bijkomende beroepskwalificaties te behalen in het volwassenenonderwijs worden te snel overgeslagen in IAC-trajecten. Er wordt onmiddellijk overgegaan naar de transitie naar werk.

Door de beperkte uitbouw van inclusief onderwijs in Vlaanderen lopen de **geëffende paden** voor jongeren met een handicap **binnen het buitengewoon onderwijs**. Leerlingen met een handicap die schoollopen in het gewoon onderwijs krijgen daardoor vaak niet de gepaste ondersteuning bij hun overstap van school naar werk. Dit wordt onder andere veroorzaakt door het gebrek aan multidisciplinaire teams op school. De brede invulling van transitie binnen OV1 en OV2 heeft ook geen equivalent in het gewoon onderwijs.

Leerkrachten en andere onderwijsprofessionals op school zijn vaak **te weinig op de hoogte** van de stap van school naar werk en van specifieke thema's als 'werken loont'. Bovendien verwijzen ze niet altijd voldoende door naar instanties die deze kennis en expertise wel hebben. Jongeren met een handicap leren dus niet op school wat hun mogelijkheden en rechten zijn.

Het thema transitie naar werk wordt niet structureel opgenomen door **leersteuncentra**. De inzet op de stap van school naar werk hangt af van de individuele leerondersteuner. We merken wel een grote bereidheid bij leerondersteuners om mee te werken, maar ze beschikken over weinig expertise om de juiste stappen te zetten. Ze zijn erg zoekend, zowel naar kennis over het thema als naar het mandaat dat ze hierin hebben.

Leersteuncentra hebben **geen mandaat** om te werken met leerlingen die geen verslag hebben. Leerlingen die baat zouden hebben bij transitiebegeleiding, worden nu niet altijd opgemerkt als iemand met een specifieke onderwijsbehoefte. Deze leerlingen glippen nu door de mazen van het net.

Te weinig inclusieve stageplaatsen

- “ Bij het vastleggen van mijn stage kwam er veel op me af. Zo moest het uurrooster vastliggen, want mijn vervoer moest twee weken op voorhand geregeld worden. Voor studenten met een handicap brengt de zoektocht naar een stageplaats extra uitdagingen met zich mee. Daar is niet altijd ruimte voor binnen de standaardbegeleiding van de hogeschool. Mijn ouders hebben me uiteindelijk geholpen.
– Laurien, 20 jaar

Stages in het buitengewoon onderwijs zijn vaak enkel gericht op vrijwilligerswerk of op kennismaking met zorg na het onderwijs, zeker in OV1 en OV2. Bovendien zijn deze stages nog te weinig gericht op vaardigheden met het oog op tewerkstelling. Daardoor wordt de overstap naar inclusief betaald werk moeilijker voor deze jongeren. Hoe inclusieve stages verlopen verschilt sterk per school. Dit verschil is ongeacht of ze gewoon of buitengewoon onderwijs aanbieden.

De arbeidsmarkt is nog onvoldoende inclusief, waardoor er ook een **tekort is aan inclusieve stageplekken**. Werkgevers hebben vaak onvoldoende kennis en tools om deze te organiseren, of zijn niet bekend met de meerwaarde ervan.

Stages passen niet in elke opleiding even goed, maar het **gebrek aan stages** zorgt ervoor dat het moeilijker is om de stap van school naar werk voor te bereiden^{xvii}. In IAC-trajecten worden stages vaak geschrapt, wanneer het individueel aangepast curriculum wordt bepaald. Ook in dit geval zorgt een gebrek aan stage ervoor dat de stap van school naar werk moeilijker wordt.

- “ Zoals iedereen in mijn opleiding moest ik verplicht naar de arbeidsarts gaan voor mijn stage. De hogeschool bood onvoldoende ondersteuning om te voldoen aan het advies van de arts. Geen enkele stageplaats die op de lijst van de school stond, voldeed of wou voldoen aan het advies van de arbeidsarts. Ze gaven niet de kans om deze naar mijn

mogelijkheden uit te voeren.

– Laurien, 20 jaar

Bij stages is het moeilijk om **redelijke aanpassingen** te verkrijgen^{xviii}. Dit komt onder meer door het tijdelijke karakter van het traject. Vaak is hier ook geen budget voor voorzien. Dit bemoeilijkt de zoektocht naar aangepaste en toegankelijke stageplaatsen. Bovendien moeten leerlingen en hun ouders op de stageplaats zelf uitzoeken welke redelijke aanpassingen mogelijk zijn, omdat er te weinig ondersteuning voorzien wordt voor begeleiding vanuit de scholen.

Ook wanneer de aanpassingen volledig **in handen van de onderwijsinstelling** liggen, horen we dat redelijke aanpassingen niet altijd gerespecteerd worden. Als hetzelfde werkritme niet mogelijk is voor bepaalde studenten, moeten ze de stage over een langere periode uitspreiden. Alternatieve opdrachten of mogelijkheden worden niet voorgesteld.

Er zijn signalen dat hogescholen en universiteiten onvoldoende aandacht besteden aan de interesses van studenten. De focus wordt vaak vernauwd tot de **toegankelijkheid** van een stageplaats. Waar klasgenoten of medestudenten veelal dezelfde stages tijdens hetzelfde jaar uitvoeren, zijn deze soms niet toegankelijk en moeten jongeren met een handicap op zoek naar een andere stage.

Vaak maken waardevolle stages deel uit van het onderwijstraject. Toch heeft dit onvoldoende effect. De informatie die hieruit voortkomt wordt vaak niet gevaloriseerd op de arbeidsmarkt. Het is onduidelijk wie verantwoordelijk is om bij te houden **welke vaardigheden je ontwikkelt** tijdens een stage. Dit zorgt ervoor dat verworven competenties vaak verloren gaan of niet erkend worden op de arbeidsmarkt.

Knelpunten bij de stap van school naar werk in het hoger onderwijs

- “ Ik heb gekozen voor een graduaat in plaats van een bacheloropleiding, omdat dit fysiek haalbaar was. Ook de keuze van mijn stage heb ik daarvan laten afhangen.
– Flo, 24 jaar

Ook in het **hoger onderwijs** ervaren studenten knelpunten met de praktische organisatie en concrete afspraken in het kader van hun studies en bijhorende stage^{xix}. Als redelijke aanpassingen geweigerd worden tijdens hun studie of bijhorende stage, kunnen studenten hun opleiding niet meer verderzetten^{xx}. Er zijn signalen dat ondersteunende diensten te weinig ruimte hebben om studenten kwaliteitsvol te ondersteunen, waardoor ze vaak aan hun lot worden overgelaten.

Studenten ervaren bijvoorbeeld moeilijkheden om **stages** te verplaatsen, te spreiden of het aantal uren te verminderen^{xxi}. Ook een gebrek aan begrip en ondersteuning op de stageplek is een pijnpunt. Jongeren met een handicap zouden net uit stages kunnen leren welke redelijke aanpassingen ze later nodig hebben in een job. Bijvoorbeeld: lukt het mij om voltijds aan de slag te gaan, of kan ik een even uitgebreid takenpakket invullen als mijn collega's?

Onduidelijkheid over gelijke kansen op vlak van werk

- “ Na het afstuderen van mijn zoon is het hem en ons niet gelukt om een job te vinden. We kregen weinig ondersteuning vanuit VDAB. Dit was dus geen positieve ervaring. We zijn zelfs niet bij GTB terechtgekomen. Uiteindelijk is hij dan maar gestart aan een bijkomende opleiding.
– Birgitte, ouder

De arbeidsmarkt vertrekt nog **te weinig vanuit waardig werk en werk op maat**. Sommige bedrijven zijn niet gediversifieerd en weinig flexibel, waardoor werknemers met een handicap zich

moeten aanpassen. Het tekort aan deeltijdse functies zorgt bijvoorbeeld voor moeilijkheden. Dit tekort wordt ook veroorzaakt door een gebrek aan openheid en flexibiliteit om een functie aan te passen naar een deeltijdse functie.

Werkgevers hebben te weinig **kennis van inclusieve jobs**, redelijke aanpassingen en van tewerkstellingsondersteunende maatregelen, zoals individueel maatwerk. We horen ook signalen dat de consultants bij interimkantoren deze kennis niet altijd hebben. Veel ondernemers hebben geen ervaring met werknemers met een handicap. Vacatures maken vaak onvoldoende duidelijk welke flexibiliteit er mogelijk is.

Werkgevers blijken weinig gebruik te maken van **inclusief jobdesign**. Hierbij worden werkprocessen anders ingericht om een nieuwe laagdrempelige functie te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We ontvangen daarnaast signalen dat werknemers zich uitgesloten voelen van informele activiteiten, onderschat worden of uitsluitend repetitieve taken mogen uitvoeren.

Ondernemers ervaren vaak moeilijkheden bij het vinden van geschikte contactpersonen en hebben vaak onvoldoende toegang tot informatiebronnen over specifieke administratieve processen. Hierdoor vermijden zij soms de aanvraag van individueel maatwerk om de administratie te vermijden die hieraan verbonden is.

Personen met een handicap hebben niet de indruk dat bedrijven **openstaan voor een werknemer met een handicap**. Dat maakt dat ze aarzelen om veel te solliciteren, zeker wanneer er uit een vacature geen openheid voor handicap en flexibiliteit blijkt. De zoektocht naar werk wordt soms ervaren als moeilijker dan het werken zelf.

“ Afgelopen zomer kon ik geen studentenjob vinden. Alle opties waren ofwel fysiek te zwaar, ofwel te ver en dus onbereikbaar. Voor studenten zijn vooral fysieke jobs

beschikbaar, want voor bureaujobs zoeken werkgevers vaker gediplomeerden.

– Laurien, 20 jaar

Studentenjobs zijn vaak de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Het is voor veel jongeren met een handicap moeilijk om een studentenjob te vinden. Dat maakt ook dat hun kansen beperkt worden ten opzichte van jongeren zonder handicap. Dezelfde specifieke problemen als bij stages stellen zich. Door de beperkte duur is het moeilijker om redelijke aanpassingen te treffen. Hierdoor komen jongeren met een handicap voor hun studentenjob soms in maatwerkbedrijven terecht. Dit bemoeilijkt de overstap naar een inclusieve context na afstuderen.

Veel jongeren met een handicap worstelen met het feit of ze **open** moeten **zijn over hun handicap**, doordat er in de maatschappij onvoldoende een inclusieve visie heerst. Die stigmatisering leidt er ook toe dat jongeren met een handicap aan zelfuitsluiting doen^{xxii}. Omdat ze in het verleden al heel vaak een strijd hebben moeten leveren, zijn jongeren onzeker en bang dat dit opnieuw zo zal zijn.

“ Jongeren met een handicap krijgen te weinig kansen op de arbeidsmarkt. Hun potentieel wordt niet benut. Als dat het gevolg is, waarom heeft Mauro dan zo een mooie schoolloopbaan gehad? Was dat dan niet zinvol?

– Sofie, ouder

Het huidige systeem zorgt voor **demotivering**. Er wordt te veel gedacht vanuit beperkingen en te weinig gefocust op sterktes en kwaliteiten. Bovendien is er geen perspectief en weinig bevestiging. Ook technische termen zoals rendementsverlies belichten alleen het negatieve aspect.

Het ontbreekt vaak aan waardering en **geloof in het eigen kunnen**. Onderpresteren resulteert in een onzeker zelfbeeld. Functioneren in niet-aangepaste omgevingen brengt veel stress met zich mee. Dit heeft een impact op het welzijn van deze jongeren.

Jongeren met een handicap missen informatie over de arbeidsmarkt

“ Ik weet zelf nog niet waar mijn noden liggen. Hoe kan ik dat dan duidelijk communiceren aan dienstverleners of werkgevers?

– Laurien, 20 jaar

Er is veel **onduidelijkheid** bij jongeren met een handicap en hun ouders over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Veel jongeren doen pas beroep op ondersteuning na hun schoolloopbaan en daardoor lopen ze veel cruciale informatie mis. Ook de erkenning van een arbeidshandicap brengt veel vragen met zich mee. We horen signalen dat jongeren met een handicap niet weten wat hun rechten zijn en waar ze deze informatie kunnen vinden.

Niet alle jongeren hebben een goed zicht op hun **vaardigheden en kennis**. Bovendien weten ze soms niet wat ze willen en hoe ze dat gaan bereiken. Ze kennen hun nood aan redelijke aanpassingen vaak nog niet. Bij jongeren met een onzichtbare handicap stellen problemen zich daardoor vaak pas wanneer ze al aan het werk zijn.

Zonder ondersteuning is het vaak moeilijk om het **kluwen van administratie** te doorwroeten. Jongeren geven aan dat het onduidelijk is welke stappen nodig zijn bij de aanvraag van individueel maatwerk en welke partners aangesproken kunnen worden om ondersteuning te verkrijgen bij de zoektocht naar werk in het reguliere economisch circuit.

Jongeren maken **in verschillende levensdomeinen een transitie** en botsen telkens op gelijkaardige knelpunten. Het is niet haalbaar om alles tegelijkertijd aan te pakken. Jongeren die nog in behandeling zijn voor kanker of die net een zware behandeling achter de rug hebben, vinden moeilijk energie om alles zelf uit te zoeken op vlak van werk, uitkeringen, premies, tegemoetkomingen ...^{xxiii}

Ook op vlak van de **combinatie tussen loon en uitkering** is er veel onduidelijkheid en is het moeilijk om de juiste antwoorden te

vinden. Veel jongeren met een handicap en hun omgeving vrezen dat ze inkomsten zullen verliezen als ze tewerkgesteld worden, terwijl werken meestal loont^{xxiv}. Daardoor durven ze niet te solliciteren op jobs van onbepaalde duur. Ook rond deeltijds werk in combinatie met gedeeltelijk een inkomensvervangende tegemoetkoming leven heel wat onzekerheden^{xxv}.

Drempels bij sollicitatieprocedures

“ De zoektocht naar werk was zwaar en begon na een tijd echt te wegen. Nu ik een job heb, hoef ik dit hopelijk niet snel opnieuw te doen. De combinatie van solliciteren en werken lijkt me heel moeilijk.
– Flo, 24 jaar

Solliciteren brengt veel drempels met zich mee. De planning en organisatie van sollicitatiegesprekken is bijvoorbeeld moeilijk voor personen met ADHD. Vacatures zijn soms niet voldoende concreet, wat voor moeilijkheden kan zorgen bij personen met autisme. Op sollicitatieproeven worden niet altijd redelijke aanpassingen geboden. Zo wordt het bijvoorbeeld soms geweigerd om een assistent mee te nemen naar sollicitatiegesprekken. De gebouwen waar de sollicitatie doorgaat zijn niet altijd toegankelijk.

Procedures met erkenning van verworven competenties (**EVC**) worden nog te weinig benut bij vacatures. Dit beperkt de sollicitatiekansen van veel jongeren die OV1, OV2 of OV3 in het buitengewoon onderwijs of een IAC-traject in het gewoon onderwijs volgden. Deze trajecten leiden namelijk niet tot een diploma.

Drempels bij de dienstverlening

“ Op de eerste afspraak met GTB was het directe voorstel om te starten met collectief maatwerk in een maatwerkbedrijf, zelfs vooraleer ze echt luisterden naar wat Mauro's talenten of sterktes zijn. Een job in een maatwerkbedrijf sluit namelijk niet bij zijn kunnen aan, gezien zijn problemen met fijne en grove motoriek. We dachten dat GTB ons kon helpen om een job te vinden die aansloot bij wat hij heeft

gestudeerd en in lijn van de stages die hij doorliep.

– Mauro, 21 jaar, en Sofie, ouder

De beschikbare **dienstverlening** is te weinig gekend. Bovendien ontvangen we signalen dat de visies op diversiteit bij dienstverleners als VDAB en GTB niet altijd merkbaar zijn bij individuele bemiddelaars. Ook horen we dat er te weinig handicapspecifieke kennis is. Er is te weinig aandacht voor toeleiding naar **betaald werk**. Dit kan de kansen van jongeren met een handicap op de arbeidsmarkt sterk beperken.

“ VDAB heeft veel uitleg gegeven en ik begreep er weinig van. Ook de uitleg bij GTB was soms moeilijk door afkortingen, moeilijke woorden en specifieke regels. Ik heb niet onthouden waar het gesprek over ging.

– Mauro, 21 jaar

De **communicatie met VDAB** moet via de jongere zelf verlopen. Door de snelheid en technische aard van de informatie is dit echter niet voor iedereen even goed begrijpelijk. Daarom is het voor sommige jongeren noodzakelijk om hierbij ondersteuning te krijgen; het is niet voor iedereen mogelijk om zelfstandig of zonder hulp contact op te nemen met VDAB en GTB. Ook mag niemand anders de registratie namens hen doen. Daarnaast blijkt dat het momenteel niet mogelijk is om bij het eerste contact aan te geven dat iemand een handicap heeft en meteen ondersteuning nodig zal hebben.

Vooraleer er naar GTB doorverwezen wordt, moet de gewone procedure bij VDAB doorlopen worden. Bovendien horen we signalen van **wachttijden bij GTB**. Doordat dit bovenop de wachttijden bij VDAB komt, maakt dit dat jongeren soms enkele maanden moeten wachten tot ze bij de juiste ondersteuning terechtkomen. Dit zorgt voor onduidelijkheid. In tussentijd biedt VDAB niet altijd voldoende ondersteuning. Zo krijgen jongeren niet altijd antwoord op de vragen waarmee ze worstelen en worden er te weinig alternatieven geboden, waardoor jongeren en hun ouders dit zelf moeten uitzoeken.

De transitietrajecten van GTB staan onder druk

De **transitietrajecten van GTB** bereiken momenteel slechts een 800-tal jongeren. Veel jongeren weten niet dat deze vorm van begeleiding bestaat, terwijl ze er wel baat bij zouden hebben. Dit is vooral het geval in het gewoon onderwijs. De transitietrajecten starten pas in het laatste half jaar voor het vermoedelijke afstuderen. Dit vinden we te laat. Bovendien moeten jongeren ouder zijn dan 17 jaar om gebruik te kunnen maken van de transitietrajecten van GTB.

Na een transitietraject bij GTB moet je in de zoektocht naar werk **eerst langs VDAB**. In het beste geval verwijzen zij snel opnieuw door naar GTB. Vervolgens probeert GTB ervoor te zorgen dat deze jongeren indien gewenst opnieuw bij dezelfde bemiddelaar terechtkomen. Niet elke bemiddelaar begeleidt transitietrajecten, dus dit blijkt niet altijd mogelijk. We horen signalen dat de stap via VDAB soms te veel tijd vraagt, en daardoor nieuwe moeilijkheden oplevert.

Tot 2023 zat er ook een **bemiddelingsopdracht** vervat in de transitietrajecten. Sindsdien mag GTB enkel de screening uitvoeren en moeten zij de jongere vervolgens doorverwijzen naar VDAB. Het aantal succesvolle dossiers is hierdoor gedaald. Vóór 2023 kon men concreet berekenen wat de impact van een job was op andere inkomsten; tegenwoordig gebeurt dit slechts theoretisch, omdat hier pas na het transitietraject specifiek op wordt ingegaan. Bovendien heeft de jongere tijdens het transitietraject niet langer de mogelijkheid om de werkgever te leren kennen, want de bemiddeling naar werk maakt geen deel uit van de opdracht.

De transitietrajecten van GTB staan **onder druk**. Door de besparingen binnen het beleidsveld Werk kan VDAB geen middelen meer vrijmaken om deze te financieren. GTB financiert deze nu op eigen kracht, maar de toekomst van de transitietrajecten is onzeker. Wij vrezen dat de dienstverlening erop achteruitgaat als de taken van GTB naar andere actoren gaan.

Weinig samenwerking tussen de verschillende domeinen

De verschillende betrokken actoren en diensten bij de stap van school naar werk hebben vaak te **weinig officiële ruimte om te handelen**. De onderwijspartners hebben deze ruimte zolang een jongere nog leerling of student is. Na afstuderen stopt de ondersteuning. In de meeste gevallen kunnen VDAB en GTB pas daarna van start gaan met de arbeidsbemiddeling. Er zit dus een duidelijke breuklijn tussen de verschillende beleidsdomeinen. Dat zorgt voor problemen.

Er zijn veel **verschillende actoren en diensten betrokken** bij de stap van school naar werk. Dit zorgt voor onduidelijkheid. Het is bijvoorbeeld onduidelijk wie welke rol moet opnemen^{xxvi}. Jongeren en hun ouders weten de beschikbare informatie niet te vinden. Bovendien is er te weinig informatie voor handen. De huidige **versnippering** maakt het moeilijker om inclusieve stappen te zetten^{xxvii}. Jongeren met een handicap geven aan dat ze een regisserende rol missen, een dienst die het helikopterzicht behoudt. Verder zorgt de aanwezigheid van verschillende actoren en diensten voor een **gebrek aan continuïteit**.

Jongeren met een handicap en hun ouders geven aan dat ze zich te weinig betrokken voelen bij de stap van school naar werk. Ze maken zich zorgen dat de transitiebegeleiding een onderonsje van professionals zou worden waar de jongeren en hun ouders niet bij betrokken zijn. Op andere momenten krijgen ze dan weer het gevoel dat er te veel in hun schoenen wordt geschoven. Het voelt dus alsof het **evenwicht** tussen de verschillende betrokkenen **qua verantwoordelijkheden** soms zoek is. De **stem van jongeren** met een handicap zelf mag zeker ook niet vergeten worden. Dit ligt in lijn met het VN-Verdrag Handicap^{xxviii}.

De stap van school naar werk maakt deel uit van een breder verhaal over de **transitie naar volwassenheid**. In de bestaande transitietrajecten wordt er steeds maar op één aspect van deze brede transitie gefocust, terwijl dit net als één geheel aangepakt

moet worden. De Diensten Ondersteuningsplan (DOP's) brengen je netwerk in kaart en ondersteunen je bij de uitbouw ervan. Daardoor hebben ze wel inzicht en expertise op vlak van zelfstandig wonen, maar minder op vlak van inclusief werk. Bij GTB bijvoorbeeld is het omgekeerde dan weer het geval.

Ontoereikende randvoorwaarden zorgen voor extra moeilijkheden

“ Door een gebrek aan voldoende openbaar vervoer en het feit dat ik geen rijbewijs heb, zou ik te lang onderweg zijn naar plekken met meer jobmogelijkheden. Dat zou al snel mentaal zwaar beginnen wegen.
– Flo, 24 jaar

Welzijnsmaatregelen zijn vaak cruciale factoren voor een kwalitatieve en vlotte stap van school naar werk. We horen dat er twijfels leven over de afhankelijkheid van zorgverleners bij de zoektocht naar gepast werk. De hele stap van school naar werk staat op de helling wanneer er onvoldoende **ondersteuning** is voorzien. De aanwezigheid van een voldoende ruim persoonsvolgend budget of persoonlijk assistentiebudget is dus cruciaal.

Ook **toegankelijke mobiliteit** is een belangrijke hefboom voor een inclusief leven. Het gebrek hieraan zorgt dus ook voor bijkomende moeilijkheden in het kader van de stap van school naar werk. Bovendien brengt het een administratieve belasting met zich mee. Veel jobs vereisen een **rijbewijs**. Voor veel jongeren met een handicap is dit moeilijk te behalen. Ook dit beperkt de kansen van jongeren met een handicap op de arbeidsmarkt.

Knelpunten bij de stap van school naar werk maken inclusie moeilijker

“ Sinds zijn uitstroom uit het onderwijs spendeert mijn zoon veel tijd thuis. Dit heeft een grote impact op zijn welbevinden. Door het weinige sociale contact op dit

moment heeft hij imaginaire vrienden gecreëerd. Dit heeft ook gevolgen in ons dagelijkse leven.

– Hilde, ouder

Discriminatie, een gebrek aan toegankelijk vervoer, een gebrek aan training en mogelijkheden om talenten tot vaardigheden te ontwikkelen, en vooral het tekort aan inclusieve omgevingen leiden ertoe dat personen met een handicap zich richten op **niet-inclusieve omgevingen**^{xxix}. In reguliere omgevingen voelen ze zich hierdoor vaak uitgesloten.

Het bestaan van niet-inclusieve omgevingen zorgt ervoor dat handicapdiversiteit te weinig ingebed zit in de samenleving. Dit houdt de **kloof in sociaal kapitaal** in stand. Hierdoor zien bijvoorbeeld collega's, werkgevers en onderwijspersoneel in reguliere contexten niet altijd voldoende het potentieel van inclusie.

Tijdens de stap van school naar werk komen veel jongeren met een handicap **thuis te zitten**. Dit heeft een grote impact op hun mentaal welbevinden. Uit onderzoek blijkt dat de jongeren dit minder problematisch vinden, maar hun ouders wijzen meestal terecht op verschillende negatieve uitkomsten^{xxx}. Veel jongeren en hun gezinnen willen na afstuderen opnieuw in een **stimulerende gestructureerde routine**, zoals een job, terechtkomen.

Extra drempels voor sommige jongeren met een handicap

“ Ik heb het geluk dat mijn ouders veel voor mij kunnen regelen. Maar dat is niet voor iedereen zo. Niet alle ouders hebben de tijd of mogelijkheden.

– Laurien, 20 jaar

Sommige jongeren met een handicap ervaren nog meer moeilijkheden dan anderen. Zo vallen jongeren met een handicap die zich **op het kruispunt van verschillende kwetsbare identiteiten** bevinden, extra uit de boot. De omstandigheden waarin jongeren zich bevinden, hebben een grotere invloed op hun

overstap naar de arbeidsmarkt dan hun individuele inspanningen^{xxxi}.

Bepaalde jongeren met een handicap worden **onderschat** door de aard van hun handicap. Wie een spraakstoornis heeft, wordt vaak verstandelijk onderschat. Het stigma rondt rolstoelen leidt tot onderschatting, waardoor men het werk niet haalbaar acht. In andere gevallen krijgen jongeren met een handicap **niet de nodige erkenning** en wordt er geen rekening gehouden met hun noden. Dit is bijvoorbeeld het geval bij jongeren met een onzichtbare handicap.

Ook het **netwerk** speelt een grote rol. Het ondersteuningsnetwerk van jongeren heeft een grote invloed op de uitkomst van de stap van school naar werk. Jongeren zonder (inclusief) netwerk hebben dus vaak minder kansen op een kwaliteitsvolle stap van school naar werk. **LUS vzw** kan ondersteunen bij het opbouwen van een netwerk. Daarvoor worden zij gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Maar ze hebben een beperkt mandaat en kunnen daardoor niet volledig het gebrek aan een netwerk opvangen.

Sommige ouders hebben het gevoel dat ze **er alleen voor staan** bij de zoektocht naar manieren om hun kinderen met een handicap te helpen om onafhankelijke, productieve leden van de gemeenschap te worden^{xxxii}. Zij beschikken vaak niet over een informeel netwerk, en de ondersteuning van formele diensten blijft ook vaak uit. De opbouw van een netwerk om de transitie te faciliteren is dan ook erg uitdagend en vraagt een grote tijdsinvestering^{xxxiii}.

Jongeren die nog op veel vlakken zoekend zijn, omdat zij nog studeren, een eerste job zoeken of nog maar pas gestart zijn met hun eerste werkervaring, hebben op dat moment vaak weinig houvast^{xxxiv}. Wanneer ze dan geconfronteerd worden met een **chronische ziekte** is de impact enorm. Dit laat zich voelen op vele vlakken, waaronder op financieel vlak. **Financiële drempels** spelen in andere gevallen ook bij de zoektocht naar werk.

3. Geïntegreerde transitietrajecten

3.1 Maatwerk en zelfregie

Jongeren met een handicap hebben nood aan partnerschap bij de stap van school naar werk. Ze verwachten professionele begeleiding die **op maat** wordt ontworpen. De gevraagde ondersteuning kan dus voor iedereen anders zijn.

Het is belangrijk voor de levenskwaliteit van personen met een handicap dat ze zelf keuzes kunnen maken bij de overstap van school naar werk. De **regie** van het transitietraject en de bijhorende ondersteuning moet bij de persoon zelf liggen. Transitiediensten moeten zich laten sturen door de vragen van jongeren en dus bevragen welke noden zij hebben. De dienstverlening op maat dient aan elke persoon met een handicap voorgesteld te worden, maar de uiteindelijke vraag naar begeleiding moet van de jongere komen.

Ouders en andere contextfiguren kunnen de jongeren ondersteunen tijdens de stap van school naar werk en moeten dus ook betrokken worden in het proces. Afhankelijk van wanneer het transitietraject opgestart wordt, zal de betrokkenheid van ouders groter zijn.

Ervaringsdeskundigen zouden ook een rol moeten krijgen in de transitiebegeleiding van andere personen met een handicap. Vanuit deze rol zouden ze ook kunnen bijdragen aan de sensibilisering van andere actoren bij de stap van school naar werk, zoals onderwijspersoneel, werkgevers of jongeren met en zonder handicap.

Aanbevelingen

- ✓ Bied professionele ondersteuning op maat aan jongeren met een handicap.

- ✓ Leg de regie van het transitietraject bij de jongere zelf. Betrek ook ouders en andere contextfiguren wanneer dit gewenst is.
- ✓ Garandeer voor elke jongere met een handicap dienstverlening op maat.
- ✓ Geef een rol aan ervaringsdeskundigen in de transitiebegeleiding van jongeren met een handicap. Dit versterkt de herkenbaarheid en kracht van het traject.

3.2 Breed kijken naar transitietrajecten

De stap van school naar werk maakt deel uit van een bredere overgang naar volwassenheid. NOOZO wil dat de Vlaamse overheid **geïntegreerd** naar deze overgang kijkt. De stap van school naar werk moet ingebed worden in een breder kader. De ondersteuning die tijdens het transitietraject geboden wordt, moet daarom ook breder gaan dan enkel onderwijs en werk.

Thema's als zelfstandig en betaalbaar **wonen, het financiële perspectief** en de mogelijke impact op armoede horen bijvoorbeeld ook de nodige aandacht te krijgen tijdens het transitietraject. Wie personen met een handicap ondersteunt bij de overgang naar volwassenheid zou zowel aandacht moeten hebben voor de professionele als voor de natuurlijke omgeving van deze jongeren.

Daarvoor is **nauwere samenwerking** nodig tussen de verschillende levensdomeinen, ook op beleidsmatig vlak. Op Vlaams niveau betekent dit dat de verschillende beleidsdomeinen, departementen en ministers nauwer zouden moeten samenwerken rond de stap van school naar werk. Dit geldt ook voor andere belangrijke overgangen in het leven van personen zonder én met handicap. Er is dus samenwerking nodig op scharnierpunten tussen onderwijs, tewerkstelling en welzijn. Actoren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, jongeren en hun ouders moeten samen aan de slag om een succesvolle transitie te realiseren.

Momenteel zijn er al veel partners betrokken bij de stap van school naar werk en de brede overgang naar volwassenheid. Dit zal in de

toekomst zo blijven. Daarom is er meer **multidisciplinaire samenwerking en coördinatie** nodig tussen de verschillende dienstverleners. Dit zou de bevoegdheidsverdelingen moeten overstijgen. De communicatie tussen verschillende diensten op diverse niveaus (Vlaams, federaal, lokaal ...) moet versterkt worden.

Om tot brede transitietrajecten te komen zou er **meer afstemming** moeten zijn tussen onderwijspartners, dienstverleners rond tewerkstelling en welzijnspartners. Zo kunnen bijvoorbeeld scholen, CLB's en leersteuncentra afstemmen met VDAB en GTB. Denk bijvoorbeeld aan gemeenschappelijke dossiers. Ook op strategisch niveau moet er tussen hen afgestemd worden. Dit is niet alleen relevant voor de jongeren met een handicap, maar ook voor andere jongeren.

GTB heeft veel specifieke expertise over de stap van school naar werk voor personen met een handicap. Daarom is **structurele samenwerking** nodig **tussen GTB en de verschillende onderwijspartners**, zoals CLB's en leersteuncentra. Deze samenwerking kan erin bestaan om inspirerende zaken te delen.

De Vlaamse overheid zou in de eerste plaats de rol van procesbegeleider op zich moeten nemen om deze samenwerkingen verder uit te bouwen. Daarvoor zijn er meer **regeringsbrede plannen** nodig die de beleidsdomeinen overschrijden. Dit kan bijvoorbeeld via een constructie binnen de Vlaamse overheid die meer transversaal werkt vanuit de verschillende beleidsdomeinen. Op strategisch beleidsniveau zou een duidelijk beleidsplan met doelen en strategieën opgesteld moeten worden. De verschillende departementen en agentschappen kunnen deze dan operationaliseren.

Aanbevelingen

- ✓ Benader transitietrajecten breed. Geef aandacht aan alle levensdomeinen tijdens de overgang naar volwassenheid.

- ✓ Zet in op nauwere samenwerking tussen de beleidsdomeinen in het kader van de stap van school naar werk.
- ✓ Zorg voor meer multidisciplinaire samenwerking en coördinatie tussen de verschillende dienstverleners die jongeren ondersteunen.
- ✓ Neem als regering de rol van procesbegeleider op en ontwikkel regeringsbrede plannen om de samenwerkingen tussen beleidsdomeinen en actoren verder uit te bouwen.

3.3 Transitiebegeleiding op korte en langere termijn

- “ Ik miste ondersteuning om de mentale moeilijkheden en twijfels rond de zoektocht naar werk als persoon met een handicap aan te pakken.
– Flo, 24 jaar

Personen met een handicap en hun contextfiguren hebben nood aan begeleiding bij de stap van school naar werk en andere overgangen die daarmee samenhangen. Het antwoord daarop is **gespecialiseerde transitiebegeleiding**. In dit advies stellen we een aanpak op korte termijn en een aanpak op langere termijn voor. Alle jongeren met een handicap en hun ouders zouden op een gepast moment **geïnformeerd** moeten worden **over het bestaan van transitiebegeleiding**.

Veel knelpunten rond de stap van school naar werk worden veroorzaakt door een gebrek aan informatie. Daarom is **toegankelijke en duidelijke informatie** nodig. Personen met een handicap moeten deze informatie altijd kunnen vinden, maar de informatie moet ook outreachend bij de juiste personen gebracht worden. Dit kan bijvoorbeeld via het onderwijs of via de transitiediensten.

Omdat de **VDAB** maatschappelijke bekendheid geniet, moet op die **website** ook de informatie verzameld worden over de stap van school naar werk voor personen met een handicap. Die informatie moet gemakkelijk vindbaar en in klare taal zijn. Bij complexere vragen moet doorverwezen worden naar een transitiedienst.

Aanbevelingen

- ✓ Informeer elke jongere met een handicap en hun ouders over het bestaan van transitiebegeleiding.
- ✓ Bied toegankelijke en duidelijke informatie over de stap van school naar werk. Zorg dat deze informatie bij jongeren met een handicap terechtkomt.
- ✓ Verzamel op de website van VDAB informatie over de stap van school naar werk voor personen met een handicap.

Op korte termijn

Op korte termijn pleiten we voor het behoud en de uitbreiding van de **transitietrajecten** die aangeboden worden **door GTB**. We zien veel kansen voor verbetering in deze trajecten, maar dit komt momenteel het dichtst in de buurt van wat nodig is. Met de transitietrajecten ondersteunt GTB leerlingen en studenten bij de overstap van school naar de arbeidsmarkt tijdens het vermoedelijk laatste half jaar van hun schoolloopbaan. Het is gericht op jongeren met (een vermoeden van) een arbeidsbeperking.

Deze trajecten werden in het verleden gefinancierd door VDAB. Door de opgelegde besparingen binnen het beleidsveld Werk gebeurt dit momenteel niet langer. Wij bevelen aan om deze cruciale dienstverlening **opnieuw te bekostigen**. Die middelen moeten deels voorzien worden door VDAB en deels door het departement Onderwijs.

Een transitietraject van een half jaar is meestal te kort. Wij adviseren om dit **aan te bieden vanaf twee jaar voor het vermoedelijke einde** van de schoolcarrière. Bovendien eindigen de transitietrajecten wanneer iemand afstudeert, terwijl jongeren er meestal baat bij zouden hebben dat dit doorloopt tot ze starten met een job. Nu verloopt de doorstroom naar VDAB niet altijd even vlot en komen aspecten als de combinatie tussen loon en uitkering enkel vanuit een theoretisch perspectief aan bod.

GTB bereikt momenteel een 800-tal jongeren per jaar. Er zijn nochtans een veel groter aantal jongeren met (een vermoeden van) een handicap die hier nood aan hebben. In het gewoon onderwijs zijn deze transitietrajecten momenteel te onbekend. Het wordt ook niet standaard aangeboden aan elke jongere met een ondersteuningsnood. In het gewoon onderwijs moet de leerling zelf het initiatief nemen. In het buitengewoon onderwijs gebeurt dit vaak door de school, maar ook daar zien we geen al te grote aantallen van deelnemers. Daarom is het nodig om meer in te zetten op het **outreaching** bereiken van jongeren.

Continuïteit in transitie is belangrijk. Transitiebegeleiding zou vervat moeten zitten in het onderwijs. De ondersteuning vanuit het onderwijs zou naadloos moeten overlopen in de ondersteuning van GTB. Het kan voordelig zijn om een tijdje het traject samen te begeleiden, zodat de continuïteit gegarandeerd blijft. Hiervoor is het belangrijk dat de onderwijsactoren, zoals CLB's en leersteuncentra, beleidsmatig op éénzelfde lijn liggen als GTB.

Aanbevelingen

- ✓ Versterk op korte termijn de bestaande transitietrajecten van GTB.
- ✓ Zorg voor een financieringsmodel van de transitietrajecten binnen GTB dat toelaat dat deze trajecten vanaf twee jaar voor het verwachte einde van de schoolloopbaan aangeboden worden. Zo kunnen jongeren tijdig en effectief ondersteund worden bij hun overgang naar werk.
- ✓ Faciliteer de beleidsmatige afstemming tussen GTB en onderwijsactoren in het kader van de transitietrajecten.

Op langere termijn

Op langere termijn pleiten we voor een **aparte transitiedienst** die geïntegreerde ondersteuning biedt op de verschillende levensdomeinen bij bepaalde scharniermomenten in het leven. We zien hier twee mogelijkheden in:

- Deze transitiedienst kan zich specifiek richten op de overgang naar volwassenheid en dus ook op de stap van school naar werk.
- Deze transitiedienst kan zich richten op het hele levenstraject van personen met een handicap en bij elk scharniermoment in het leven ondersteuning bieden.

We vragen om een **geïntegreerde transitiedienst**, omdat de versnippering nu zorgt voor veelvuldige losse projecten binnen en buiten onderwijs en tewerkstelling bij de overgang van school naar werk. Die versnippering vraagt veel middelen en levert niet het gewenste resultaat.

De ontwikkeling van deze transitiedienst zou kunnen starten als een **pilootproject** binnen een breder perspectiefplan, waarbij alle bestaande expertise rond de overgang naar volwassenheid van personen met een handicap samengebracht wordt in één dienst. Deze expertise zit momenteel in het bijzonder bij GTB als het gaat over tewerkstelling en bij de Diensten Ondersteuningsplan (DOP's) als het gaat over welzijnsthema's. Nadat het pilootproject afgelopen is, moet de transitiedienst duurzaam verankerd worden. Er moet dus onderzocht worden hoe deze dienst zich verder kan ontwikkelen.

Iedereen met een ondersteuningsnood moet terechtkunnen bij deze transitiedienst. Daarbij is het belangrijk dat er voldoende **handicapexpertise** aanwezig is in deze diensten. De nadruk moet liggen op het vinden van antwoorden op je ondersteuningsnood, ongeacht welke handicap of ondersteuningsnood je hebt. Ook jongeren die na een periode van ziekte (opnieuw) aan het werk willen, moeten bij deze dienst terechtkunnen.

Jongeren met een handicap en hun contextfiguren moeten **gespecialiseerde en arbeidsmarktgerichte deskundigheid** kunnen verwachten van transitiediensten. Hierdoor moeten ze (levens)loopbaanondersteuning kunnen krijgen en ondersteuning op de (leer)werkvloer. Deze ondersteuning moet steeds

complementair zijn aan de ondersteuning die los van de transitiediensten geboden wordt in het onderwijs.

Onafhankelijk van welke piste op langere termijn de voorkeur krijgt, zal de expertise nooit verenigd zitten in één persoon. Onderwijs, werk, wonen ... zullen daarom **verschillende domeinen** moeten uitmaken van deze transitiedienst. Er moet steeds voldoende overleg zijn tussen de experts op deze verschillende thema's, zodat de jongere wel gecoördineerd ondersteund wordt.

Daarom is een **transitiecoach** belangrijk. Die zou als een casemanager de coördinatie van het transitietraject van de jongere op zich nemen. Dat betekent niet dat die steeds alle expertise moet hebben, maar dat deze in overleg gaat binnen de transitiedienst om de nodige expertise te verzamelen als een soort van netwerk rond de jongere.

De transitiecoaches moeten steeds uitgaan van een **inclusieve gedachte**, die in lijn ligt met het VN-Verdrag Handicap. Bovendien is het belangrijk dat zij steeds 100 procent geloven in jongeren en hen dus goed ondersteunen. Door hun positie in het proces, vervullen de transitiecoaches soms een functie als poortwachter. Hun impact mag dus niet onderschat worden. Het is belangrijk dat jongeren kunnen vragen om begeleid te worden door een andere coach als het contact stroef zou verlopen.

De coach zal **specifieke taken** moeten opnemen in het kader van de stap van school naar werk. Zo moet de coach bemiddelen naar werk en daarbij in gesprek gaan met de werkgever. Daarnaast maakt die een precieze berekening van de impact op de uitkering van het loon. Jongeren met een chronische ziekte willen kunnen rekenen op iemand die kan helpen om de switch te maken van de medische naar de psychosociale problematiek.

Afhankelijk van welke piste op langere termijn gekozen wordt voor de transitiedienst, zal de **duur** van de transitiebegeleiding verschillen. Als de transitiedienst zich op het hele levenstraject

richt, moet de transitiedienst al vroeg in beeld komen. Als de dienst zich enkel richt op de overgang naar volwassenheid, moeten jongeren en hun gezinnen bij de start van het secundair onderwijs geïnformeerd worden over het bestaan. Vanaf dat moment moeten zij beroep kunnen doen op een transitiecoach.

De persoon die de begeleiding krijgt, moet altijd kunnen aangeven wanneer de **transitie stopt**. Verder zou het mogelijk moeten zijn dat het traject op een bepaald moment onderbroken wordt en later opnieuw opgenomen wordt.

Transitiebegeleiding leidt ideaal gezien toe naar **ondersteuning op het werk**. De transitie hoort niet te eindigen bij tewerkstelling, want er is aandacht nodig voor de overgang naar ondersteuning op de werkvloer. Het is belangrijk dat de nazorg onderbouwd en systematisch aangeboden wordt.

Aanbevelingen

- ✓ Richt op langere termijn een geïntegreerde transitiedienst in. Onderzoek daarbij of deze zich specifiek moet richten op de overgang naar volwassenheid of het hele levenstraject van personen met een handicap.
- ✓ Maak gebruik van transitiecoaches die de coördinatie van de transitietrajecten van jongeren op zich nemen.
- ✓ Zorg dat er in de transitiediensten voldoende handicapexpertise en arbeidsmarktgerichte en gespecialiseerde deskundigheid aanwezig is.
- ✓ Informeer jongeren en hun gezinnen vroeg genoeg over de transitiebegeleiding. Laat hen zelf beslissen over de start en einde van het traject.
- ✓ Bied nazorg en zorg voor de overgang naar ondersteuning op de werkvloer.

Ondersteuning bij transitieplanning

Transitieplannen kunnen meer duidelijkheid bieden aan jongeren met een handicap en hun gezinnen. Daarom is het belangrijk dat

gezinnen ondersteund worden in de opmaak van een alomvattend transitieplan voor jongeren met een handicap. Zo'n transitieplan moet antwoorden kunnen bieden op de vraagstukken bij de overgang naar volwassenheid. Het bevat doelen voor de periode na het secundair onderwijs en de acties die nodig zijn om deze doelen te bereiken.

Een transitieplan kan gezamenlijk ontwikkeld worden door de jongeren, hun gezinnen, het schoolpersoneel en eventueel vrijwilligersorganisaties. Een transitiecoach kan hierbij een **coördinerende rol** opnemen. Een goede praktijk om transitieplannen op te stellen is om dit samen met **peers** te doen. Peers zijn gezinnen in een gelijkaardige situatie. Zo kan de transitiedienst bijvoorbeeld gezinnen samenbrengen om een plan op te stellen. Zo kunnen goede praktijken uitgewisseld worden en geeft men ruimte aan ervaringsdeskundigheid in het opstellen van transitieplannen.

Niet elk gezin zal aan transitieplanning willen doen. Daarom mag dit zeker **niet verplicht** worden. Het gezin moet wel altijd geraadpleegd worden over hun plannen. Afhankelijk van wanneer een transitieplan opgemaakt wordt, zal dit in bepaalde mate onderhevig zijn aan veranderingen. Daarom is het ook belangrijk dat dit voldoende **geëvalueerd** wordt.

In het transitieproces kan het **netwerk** betrokken worden. Hierbij is zelfregie belangrijk. De jongere zou moeten bepalen welke contextfiguren betrokken moeten worden en welke andere actoren er nodig zijn. Bij afwezigheid van een netwerk, zou een transitiedienst ook moeten kunnen ondersteunen bij de opbouw ervan.

Ook bij de opmaak van transitieplannen is de rol van het netwerk belangrijk. **Rondetafelgesprekken** met dat netwerk kunnen helpen bij de opmaak van het transitieplan. Alle betrokken partners bij de transitie zouden moeten deelnemen aan de rondetafelgesprekken. Ook de gezinnen zelf moeten betrokken worden, maar zouden niet de verantwoordelijkheid moeten

dragen. De transitiecoach kan een coördinerende rol op zich nemen.

Aanbevelingen

- ✓ Laat transitiecoaches in samenwerking met jongeren en hun gezinnen transitieplannen opzetten, als die vraag er is.
- ✓ Betrek het netwerk van de jongere in het transitieproces, bijvoorbeeld via rondetafelgesprekken. Geef daarbij zelfregie aan de jongere.

3.4 Ondersteuning op vlak van werk

“ Ik kreeg bij GTB niet het gevoel dat ik mij moest verantwoorden voor de noden die bij mijn handicap horen. Ik heb het gevoel gekregen dat ik er niet alleen voor sta.
– Flo, 24 jaar

VDAB en partners zouden op korte termijn blijvende ondersteuning moeten bieden op vlak van werk. Personen met een handicap mogen hierbij niet uit het oog verloren worden. Het is belangrijk dat er steeds vertrokken wordt vanuit een inclusieve visie. Bepaalde procedures binnen VDAB en partners als GTB zijn momenteel complex. Daarom moet er ingezet worden op de vereenvoudiging van de procedures. Op langere termijn moet de transitiebegeleiding van personen met een handicap opgenomen worden door de transitiediensten.

Ook bij de effectieve **overgang naar werk** kunnen VDAB en partners op korte termijn en de transitiediensten op langere termijn ondersteunen. Ze zouden moeten functioneren als een plek waar werknemers met een handicap en werkgevers terecht kunnen met vragen over de rechten en plichten voor werkgevers en werknemers. De dienstverleners kunnen een coachende rol opnemen ten opzichte van de werkgevers. Verder kunnen ze indien gewenst een bemiddelende rol opnemen tussen werkgevers en werknemers met een handicap.

De transitiediensten zouden op langere termijn ook ondersteuning moeten bieden **om een studentenjob te vinden en uit te**

oefenen. Studentenjobs zijn namelijk in veel trajecten een belangrijke eerste stap op de arbeidsmarkt. De organisatie 'Onbeperkt jobstudent' kan inspiratie bieden als goede praktijk bij de verdere uitwerking.

Op de website van VDAB is het momenteel al mogelijk om studentenjobs te vinden. We vragen dat op **korte termijn hierbij meer aandacht** besteed wordt aan jongeren met een handicap. We zien dit als deel van een outreachende werking. Eventueel zou de begeleiding naar een studentenjob ook deel kunnen uitmaken van de transitietrajecten van GTB, als deze vroeg genoeg opstarten.

Aanbevelingen

- ✓ Versterk de ondersteuning van VDAB en partners voor personen met een handicap.
- ✓ Zorg dat werknemers met een handicap en werkgevers bij dienstverleners terecht kunnen, bijvoorbeeld:
 - ✓ met vragen over de rechten en plichten voor werknemers en werkgevers;
 - ✓ voor coaching aan werkgevers;
 - ✓ voor bemiddeling tussen werkgevers en werknemers met een handicap.
- ✓ Ondersteun jongeren met een handicap om een studentenjob te vinden en uit te oefenen.

4. Aandacht voor de stap van school naar werk in het onderwijs

De rol van de **onderwijsactoren** is cruciaal voor een vlotte en effectieve stap van school naar werk. Daarom is er **aandacht** nodig voor deze overgang op verschillende momenten in de schoolloopbaan, waaronder een studiekeuze die rekening houdt met individuele wensen en interesses. Er zijn dus al kwaliteitsvolle investeringen en inspanningen nodig voor de eigenlijke stap van school naar werk. De stem van leerlingen, studenten en hun ouders horen daarbij centraal te staan.

Om alle mogelijkheden open te houden, moet er onder andere toegewerkt worden naar **inclusieve trajecten richting open arbeidsmarkt**, ook als het initieel niet vlot loopt. Dit is zowel nodig voor leerlingen in het gewoon als het buitengewoon onderwijs. De beschrijving van de opleidingsvormen in het buitengewoon onderwijs staat haaks op de overstap naar de open arbeidsmarkt. Dit dient dus losgelaten te worden bij de transitie naar inclusieve werkplekken en het hoger onderwijs. Ook binnen IAC-trajecten in het gewoon onderwijs zou het hoger onderwijs als optie meegegeven moeten worden.

Het **Rekenhof** adviseert om maatregelen te nemen om de aansluiting op de arbeidsmarkt voor leerlingen buitengewoon onderwijs te verbeteren^{xxxv}. Dit heeft als doel dat meer personen met een handicap aan de slag gaan en kans hebben op een snellere eerste tewerkstelling. De maatregelen die voorgesteld worden zijn:

- vroegtijdig schoolverlaten tegengaan;
- de alternerende beroepsopleiding stimuleren in OV3;
- in kwaliteitsvolle stages voorzien.

Ook in het **hoger onderwijs** moet er aandacht gaan naar de stap van school naar werk. Ook hier start het met de studiekeuze. Die

moet gebaseerd zijn op talenten en interesses in plaats van op de mogelijkheden die geboden worden in de onderwijsinstelling. Er moet extra aandacht gaan naar studenten met een handicap, in het bijzonder naar studenten die een OV4- of IAC-traject volgden in het secundair onderwijs.

De stap van school naar werk heeft geen absoluut eindpunt. Het is belangrijk dat de mogelijkheden tot beroepsherooriëntering steeds openblijven. Daarom is het nodig dat er ingezet wordt op **levenslang leren** via opleidingen in het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs, en via trainingen allerhande.

Aanbevelingen

- ✓ Zorg dat in het onderwijs onder andere wordt toegewerkt naar inclusieve trajecten richting open arbeidsmarkt.
- ✓ Volg de aanbevelingen van het Rekenhof om de aansluiting op de arbeidsmarkt voor leerlingen buitengewoon onderwijs te verbeteren:
 - ✓ Ga vroegtijdig schoolverlaten tegen.
 - ✓ Stimuleer de alternerende beroepsopleiding.
 - ✓ Voorzie in kwaliteitsvolle stages.
- ✓ Geef aandacht aan de stap van school naar werk voor jongeren met een handicap in het hoger onderwijs. Denk hierbij in het bijzonder aan studenten die een OV4- of IAC-traject volgden in het secundair onderwijs.
- ✓ Stimuleer levenslang leren voor personen met een handicap, via toegankelijke opleidingen in het hoger onderwijs, volwassenenonderwijs en diverse vormen van bij- en nascholing.

4.1 Voorbereiden op de stap naar werk

Jongeren dienen **ernstig voorbereid** te worden op de overgang naar de arbeidsmarkt in het onderwijs. Het is de taak van de onderwijsactoren om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk jongeren een goede startkwalificatie behalen voor ze de

schoolbanken verlaten. Daarom is het nodig om sterk in te zetten op transparante onderwijskwalificaties, de ontwikkeling van vaardigheden en stages.

Jongeren met een handicap moeten **dezelfde leermogelijkheden** krijgen als hun leeftijdsgenoten zonder handicap. De samenleving zou moeten inzetten op een intensief opleidingsoffensief. Daarvoor is een wijziging van de mindset nodig in het onderwijs. Het is belangrijk dat het onderwijs inzet op de talenten van *alle* kinderen en jongeren.

Op vlak van **certificering** mag het geen verschil uitmaken of je een IAC- of OV4-traject volgt in het gewoon onderwijs of schoolloopt in het buitengewoon onderwijs. In elk geval zou er meer mogelijk moeten zijn op vlak van onderwijskwalificaties. Om een zo transparant mogelijk overzicht te geven van welke vaardigheden iemand heeft, zouden deelattesten in zoveel mogelijk trajecten mogelijk gemaakt moeten worden.

Om bij te houden wat iemand leert, kent en kan, is het belangrijk om **verworven bekwaamheden** bij te houden. Dit zou structureel ingebed moeten worden binnen het onderwijs. Een groeimindset is hier van cruciaal belang.

Bijzondere aandacht voor **competenties rond de stap van school naar werk** is wenselijk. Welke vaardigheden nodig zijn voor een vlotte en effectieve stap van school naar werk, zou verder onderzocht moeten worden. Dit kan toegespitst worden op specifieke onderwijsbehoeften. Jongeren met autisme hebben bijvoorbeeld vaak nood aan stimulatie van zelfexpressie. Verder werd er al onderzoek^{xxxvi} gevoerd naar welke competenties succesfactoren zijn voor personen met een verstandelijke handicap.

Dat onderzoek^{xxxvii} wijst uit dat de aanwezigheid van **zelfbeschikkings- en zachte vaardigheden** succesfactoren zijn voor personen met een verstandelijke handicap bij de stap van school naar werk. Daarom adviseren wij om deze op te nemen als

leerdoelen. Deze leerdoelen niet behalen mag wel geen gevolg hebben voor deelname aan de arbeidsmarkt. Het gaat over de volgende vaardigheden:

- persoonlijke zelfbeschikking;
- voorkeuren identificeren en uiten;
- doelgerichtheid;
- probleemoplossing;
- zelfadvocatie;
- stiptheid;
- doorzettingsvermogen;
- interpersoonlijke vaardigheden;
- betrouwbaarheid;
- hoge arbeidsmoraal of werkwillegheid.

Ook **sollicitatievaardigheden** verdienen meer aandacht in het onderwijs. Solliciteren, op welke manier dan ook, zou een formeel leerdoel moeten zijn. Hier moet aandacht voor zijn in zowel het secundair als het hoger onderwijs. In het ideale geval verlaten jongeren de schoolbanken met een afgewerkt cv. Indien nodig, kunnen er ook aangepaste sollicitatietrainingen aangeboden worden aan jongeren met een handicap.

Je kan in het onderwijs ook leren welke **ondersteuning** je nodig hebt. Aanpassingen die in het gewoon onderwijs geboden worden aan leerlingen met een verslag kunnen doorgetrokken worden op de latere werkvloer. Het is daarom ook belangrijk dat deze bevindingen bijgehouden worden in een soort van portfolio. Ook in het kader van stages is het belangrijk dat dit bijgehouden wordt.

Aanbevelingen

- ✓ Geef jongeren met een handicap dezelfde leermogelijkheden als hun leeftijdsgenoten zonder handicap. Zet in op de talenten van alle kinderen en jongeren.

- ✓ Zorg voor transparante certificering, bijvoorbeeld door het systematisch deelattesten te voorzien binnen zoveel mogelijk leertrajecten. Dit verhoogt de inzetbaarheid en het leervertrouwen van jongeren met een handicap.
- ✓ Onderzoek welke vaardigheden nodig zijn voor een vlotte en effectieve stap van school naar werk. Neem deze op als leerdoelen. Baseer dit ook op bestaand onderzoek.
- ✓ Zorg dat de aanpassingen in het gewoon onderwijs en bij stages bijgehouden worden om toe te leiden naar ondersteuning op het werk.

Belang van stages

“ Op mijn stage heb ik geleerd hoe het is om te werken. In het vijfde jaar werden er in samenspraak met mijn school aanpassingen gemaakt. Ik moest minder wisselen van stage en moest minder doelstellingen behalen. In het zesde en zevende jaar waren deze niet meer nodig.

– Mauro, 21 jaar

Stages zijn een onderdeel van een breed transitietraject. Om het potentieel van stages volwaardig te benutten tijdens een transitietraject, is het een goede praktijk om een rondetafelgesprek te organiseren over de stage. Daarbij zijn de leerling zelf, ouders, de stagebegeleider en andere onderwijspartners (zoals het CLB of het leersteuncentrum) belangrijke aanwezigen.

Stages zorgen ervoor dat jongeren werkattitudes kunnen verwerven. Ze zijn een manier om **succeservaringen** te bieden vanuit het onderwijs. Het is daarbij essentieel dat de keuze van een stage niet wordt beperkt door het perspectief van de persoon met een handicap. Stageplaatsen bieden namelijk vaak jobs aan na een stage. Ook internationale stage-ervaringen kunnen voordelen bieden. Onderwijsinstellingen moeten aandacht hebben voor de toegankelijkheid hiervan, zodat jongeren met een handicap dezelfde kansen krijgen.

Het onderwijs zou zich moeten richten op **inclusieve, relevante stage-ervaringen**. De (hoge)scholen en universiteiten zouden beter ondersteund moeten worden in het doorsturen van stagiairs naar inclusieve werkplekken. Bij eventuele problemen op de werkvloer moeten stagebegeleiders een bemiddelende rol opnemen. **Stagebegeleiders** zouden daarom een opleiding in inclusief werk moeten krijgen. Stagebegeleiders hebben namelijk een voorbeeldfunctie naar werkgevers toe op vlak van inclusief werk.

Transitiediensten en onderwijspartners kunnen een grote rol spelen om stagebegeleiders te **ondersteunen**. Vanuit leersteuncentra kunnen er overkoepelende werkgroepen opgericht worden rond de begeleiding van inclusieve stages. Dit kan verbreed worden met CLB's. Vanuit de leersteuncentra zou er meer ingezet moeten worden op jobcoaching voor stagiairs. In het hoger onderwijs is deze rol weggelegd voor de medewerker die belast is met de organisatie en begeleiding van de stage.

Om kwaliteitsvolle en inclusieve stages op te zetten, is meer **samenwerking tussen (hoge)scholen en universiteiten enerzijds en werkgevers anderzijds** nodig. Dit kan de drempel voor contact verlagen en kansen tot stages bieden. Zowel in het gewoon secundair, in het buitengewoon secundair als in het hoger onderwijs kan dit kansen bieden voor jongeren met een handicap.

Ook het **Rekenhof** benadrukt het belang van stages. In hun rapport '[Buitengewoon onderwijs: toegang en uitstroom](#)' beveelt het aan om passende stages en werkplekken te voorzien voor OV4-leerlingen en passende stages en alternierende beroepsopleiding te voorzien voor OV3-leerlingen.

Aanbevelingen

- ✓ Zet in op inclusieve, relevante stage-ervaringen voor jongeren met een handicap.
- ✓ Ondersteun stagebegeleiders rond inclusief werk.

- ✓ Faciliteer samenwerkingen tussen (hoge)scholen en universiteiten enerzijds en werkgevers anderzijds.

4.2 Transitiebegeleiding in het onderwijs

Geïntegreerde transitiebegeleiding zou een onlosmakelijk **deel van het onderwijs** moeten zijn. De onderwijsactoren dienen mee de verantwoordelijkheid met bijhorende verwachtingen te dragen rond jongeren met een handicap bij de stap van school naar werk.

Onder meer op vlak van informatie heeft het onderwijs een belangrijke rol te spelen. Op school moet je **correcte informatie** over de mogelijkheden tot tewerkstelling op de (reguliere) arbeidsmarkt krijgen. Daarom is het belangrijk dat er in het schoolteam kennis en expertise rond tewerkstelling en redelijke aanpassingen aanwezig is. Het multidisciplinair team kan deze rol opnemen in het buitengewoon onderwijs en het leersteuncentrum in het gewoon onderwijs. Al het onderwijspersoneel zou voldoende basiskennis over handicap moeten hebben.

Op langere termijn kunnen de **transitiediensten** ondersteuning bieden aan de onderwijsactoren bij de transitiebegeleiding van jongeren met een handicap. Ze kunnen dan bijvoorbeeld functioneren als een informatiepunt waar de verschillende onderwijsactoren terechtkunnen met vragen. De transitiediensten hebben in dat geval ook een sensibiliseringsfunctie.

Jongeren en hun gezin moeten tijdens de schoolloopbaan vroeg genoeg geïnformeerd worden over het **bestaan van transitiebegeleiding**. GTB of de toekomstige transitiedienst zou naar scholen moeten gaan om informatie te bieden aan jongeren met een handicap.

De leersteuncentra en CLB's kunnen ingeschakeld worden om te **detecteren voor welke jongeren** transitiebegeleiding nuttig is. Momenteel worden namelijk niet alle jongeren bereikt die hier baat bij zouden hebben. Het moet steeds de keuze zijn van jongeren en hun ouders of ze gebruikmaken van de transitiebegeleiding, maar het onderwijs kan hiertoe een aanzet geven.

De transitiebegeleiding wordt best al opgestart **tijdens de schoolloopbaan**. Samen met de school zou bekeken moeten worden of de begeleiding best tijdens of buiten de schooluren opgenomen wordt. Wanneer jongeren al tijdens hun schoolloopbaan begeleid worden, zou het bijvoorbeeld al mogelijk moeten zijn om de aanvraag tot individueel maatwerk op te starten.

Aanbevelingen

- ✓ Ken onderwijsactoren een verantwoordelijkheid toe in de ondersteuning van jongeren met een handicap tijdens de overgang van school naar werk.
- ✓ Zorg voor kennis en expertise rond tewerkstelling en redelijke aanpassingen in elk schoolteam.

5. Informeren bij de stap van school naar werk

Personen die werk zoeken zouden beter ingelicht moeten worden over de verschillende **mogelijkheden rond werk**. Die informatie zou afgestemd moeten zijn op maat van de persoon. De toeleiding naar VDAB zou vlotter moeten verlopen en daarbij zou het steeds helder moeten zijn wat het verdere verloop is. De transitiediensten kunnen hier een rol in spelen. Op korte termijn kan VDAB of een van haar partners, zoals GTB, deze rol opnemen, in samenwerking met het onderwijs.

Vooraf rond de **combinatie van een loon en een uitkering** ontbreekt er veel kennis bij alle betrokkenen bij de stap van school naar werk. Hoewel het mogelijk is om een loon en een inkomensvervangende tegemoetkoming te combineren, bestaat hier veel verwarring over. Het verkennen van 'verloond werk' moet een focus zijn tijdens het transitietraject. Daarvoor is ook overeenstemming op vlak van visie over verloond werk nodig tussen de verschillende dienstverleners.

In de eerste plaats is er bewustwording nodig om de mogelijkheden rond de combinatie **individueel** te **onderzoeken**. Per persoon zou er een plan op maat uitgewerkt moeten worden. Daarin moet staan wat de gevolgen van werken zijn op het inkomen. Hiervoor bestaat al een goede praktijk: binnen het project 'Ik verdien werk' van GTB worden individuele dossiers afgetoetst met de FOD Sociale Zekerheid.

De **combinatie** tussen uitkeringen (waaronder ook de integratietegemoetkoming) en loon zou **transparanter** moeten. De Vlaamse regering moet hiervoor in overleg gaan met het federale niveau. In de beleidsbrief van de federale minister van Personen met een handicap Rob Beenders staat dat er meer mogelijk zal worden. We zijn tevreden dat er stappen gezet worden.

Bij transitiebegeleiding is **een heldere visie en meer kennis nodig** om tot op individueel niveau de impact van de combinatie van een loon en een inkomensvervangende tegemoetkoming te becijferen. Voorlopig is het dus nodig dat GTB hier bijkomende kennis in verwerft. Ook bij het CLB is hierover meer kennis nodig. Op langere termijn zou deze rol weggelegd zijn voor de transitiediensten. Basiskennis rond dit thema zou opgenomen moeten worden in opleidingen waar dienstverleners uitstromen.

Ook over **redelijke aanpassingen** ontbreekt het vaak aan expertise bij de verschillende betrokkenen. Deze informatie moet bij de juiste mensen terechtkomen. Er zou op drie niveaus gewerkt moeten worden rond redelijke aanpassingen. Allereerst is **algemene informatie** nodig over redelijke aanpassingen die zich zowel richt op personen met een handicap en hun contextfiguren als op het onderwijs en werkgevers. Verder moeten er **inspirerende voorbeelden** beschikbaar zijn, zodat zowel (toekomstige) werknemers als werkgevers hier beroep op kunnen doen. Persoonlijke assistentie zou hier ook een plaats in moeten krijgen. Ten slotte moet er **per persoon** tijdens het transitietraject bekeken worden hoe de redelijke aanpassingen er mogelijk zouden uitzien.

Ook de **erkenning van een arbeidshandicap** brengt veel vragen met zich mee. Het is niet altijd duidelijk welke impact deze erkenning met zich meebrengt. Daarom zou ondersteuning en begeleiding bij de erkenning van een arbeidshandicap een mogelijkheid moeten zijn binnen het transitietraject.

Aanbevelingen

- ✓ Informeer jongeren met een handicap over de mogelijkheden rond werk.
- ✓ Bied kwalitatieve informatie over de combinatie van een loon en een uitkering aan alle betrokkenen bij de stap van school naar werk.
- ✓ Werk per persoon een plan uit waarin de impact van werken op het inkomen duidelijk is.
- ✓ Bied op drie niveaus informatie over redelijke aanpassingen:
 - ✓ Bied algemene informatie.
 - ✓ Geef inspirerende voorbeelden.
 - ✓ Bekijk per persoon hoe redelijke aanpassingen er mogelijk kunnen uitzien.
- ✓ Verken tijdens het transitietraject de erkenning van een arbeidshandicap.

6. Belang van een inclusieve arbeidsmarkt

“ Ik weet niet hoe bereid werkgevers zijn om aanpassingen te doen. Dat maakt me toch onzeker en bang: enerzijds om te solliciteren, maar anderzijds om niet serieus genomen te worden. Een voltijdse job zie ik niet zitten door te veel prikkelverwerking en bijhorende vermoeidheid. Die prikkels komen niet alleen van werk, maar ook van andere verplichtingen, zoals ziekenhuisbezoeken of afspraken bij de kinesitherapeut. Ik ben blij dat mijn huidige werkgever hier rekening mee houdt.
– Flo, 24 jaar

Om de stap van school naar werk vlotter en effectiever te laten verlopen is het cruciaal dat er meer ingezet wordt op een **inclusieve arbeidsmarkt**. Artikel 27 van het VN-Verdrag erkent het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen. Dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap.

Werkgevers moeten dus ook inzetten op hun eigen transitie naar **inclusieve werkplekken**. Dit kan door het functiebeleid te herbekijken. Daarnaast zijn er ook meer deeltijdse functies nodig op de arbeidsmarkt. Ook in de sociale economie moet het functiebeleid onder de loep genomen worden. Er is een **visie op inclusief werk** nodig. Loon naar werk dient een centraal principe te zijn in deze visie. VDAB zou ook de klemtoon moeten leggen op weken dat loont voor iedereen.

Inclusief jobdesign en jobcarving zijn goede praktijken om meer jobs aan te bieden aan personen met een handicap. Bij inclusief jobdesign worden werkprocessen anders ingericht om een nieuwe laagdrempelige functie te creëren. Hierbij wordt niet

uitgegaan van een bepaald individu. In het geval van jobcarving worden bepaalde taken uit andere functies gehaald en samengevoegd tot een takenpakket dat beantwoordt aan iemands specifieke mogelijkheden.

Voor een effectieve stap van school naar werk is het belangrijk om in te zetten op **eerste werkervaringen**. De werkplek kan ook een omgeving zijn om te leren. We vragen daarom om blijvend in te zetten op leerjobs. Duaal leren kan dienen als een positieve eerste werkervaring voor jongeren met een handicap. Wie ongekwalificeerd uitstroomt uit het initiële onderwijs, moet de kans krijgen om zich verder te kwalificeren op de arbeidsmarkt.

Aanbevelingen

- ✓ Ontwikkel een visie op inclusief werk in lijn met het VN-Verdrag.
- ✓ Zet in op duaal leren en sterke eerste werkervaringen.

6.1 Sensibilisering over inclusief werk

“ Er zijn te weinig voorbeelden van mensen met een handicap in bepaalde functies. Dat wekt de indruk dat het niet mogelijk zou zijn.
– Laurien, 20 jaar

De overheid zou werk moeten maken van **sensibilisering van de volledige maatschappij** over inclusief werk. Dit kan aan de hand van campagnes rond personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Ook de mogelijkheden rond de stap van school naar werk kunnen op deze manier in de kijker gezet worden.

Werkgevers moeten in het bijzonder **gesensibiliseerd** worden. Ze moeten beter ingelicht worden over de mogelijkheden tot tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Individueel maatwerk is een hefboom in de stap van school naar werk en moet op die manier benut worden. Verder zouden ze bewust gemaakt moeten worden van de meerwaarde die personen met een handicap kunnen bieden op de arbeidsmarkt.

- “ Ik vind het moeilijk om altijd assertief te zijn en op te komen voor mijn rechten. Soms weet ik zelfs niet wat mijn rechten precies zijn. Het zou handig zijn als er iemand mij en mijn werkgever zou kunnen ondersteunen daarbij.
- Laurien, 20 jaar

Om te waken over inclusie op de werkvloer kan het helpen dat iemand de functie van **vertrouwenspersoon en inclusie-expert** opneemt. Deze persoon zou moeten functioneren als een aanspreekpunt voor vragen en moet dus onder meer op de hoogte zijn van de wetgeving. Zowel de werknemer als de werkgever zouden hierbij terecht moeten kunnen. Deze persoon kan ook extern zijn en is best geen rechtstreekse collega van de werknemer met een handicap, want het is te vaak onduidelijk of collega's dit kunnen en willen doen.

Aanbevelingen

- ✓ Sensibiliseer de volledige maatschappij over inclusief werk.
- ✓ Sensibiliseer werkgevers over inclusief werk. Geef daarbij bijzondere aandacht aan tewerkstellingsondersteunende maatregelen en een inclusie-expert op de werkvloer.

6.2 Inclusieve sollicitatieprocedures

Op vlak van **solliciteren** liggen er nog veel kansen. Hier zou voldoende aandacht naar moeten gaan tijdens het transitietraject. Iedereen zou moeten kunnen solliciteren voor een job. Daarom dienen werkgevers gesensibiliseerd te worden over alternatieve vormen van solliciteren. Er zou los van labels gekeken moeten worden. Werkgevers zouden bewust gemaakt moeten worden van het feit dat een inlooperperiode meer zicht geeft op de competenties van een werknemer met een handicap dan een sollicitatiegesprek.

Vooraf de nadruk op **universeel ontwerp en redelijke aanpassingen** bij sollicitatieprocedures is belangrijk. Tijdens sollicitatieprocedures zou gekeken moeten worden naar concrete kennis, vaardigheden en ervaringen in plaats van enkel naar diploma's. Gebruik maken van een portfolio of elders verworven

competenties' (EVC) zijn goede praktijken hierbij. Het zou mogelijk moeten zijn om mee te bepalen over welke competenties je beschikt en hoe je dit toont in een sollicitatieprocedure. De zoektocht hiernaar zou deel uit kunnen maken van een transitietraject.

Als redelijke aanpassing moet het ook mogelijk zijn dat er **iemand meegaat naar een sollicitatiegesprek**. Dit kan bijvoorbeeld een contextfiguur of een transitiecoach zijn. Het is een voordeel als deze persoon kennis heeft van de wetgeving en mogelijkheden en op die manier ook de werkgever kan ondersteunen tijdens het gesprek. Proefsollicitatiegesprekken zijn ook een goede praktijk. De transitiediensten zouden ook hierin een rol kunnen opnemen.

Als laatste stap in het proces naar een inclusieve arbeidsmarkt, zijn **inclusieve vacatures** ook van belang. Vacatures zouden informatie moeten bevatten over de toegankelijkheid en details meegeven over welke redelijke aanpassingen mogelijk zijn. Daarbij is het belangrijk dat er gewaakt wordt over eventuele discriminatie. Het is bijvoorbeeld een goede praktijk om in vacatures open vragen te stellen over de ondersteuningsnoden die een sollicitant heeft.

Aanbevelingen

- ✓ Sensibiliseer werkgevers over inclusieve sollicitatieprocedures en vacatures.

7. Bijlage 1: Samenstelling van de werkgroep

- Gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap (GRIP vzw)
- Lees- en Adviesgroep Volwassenen met Autisme vzw (LAVA)
- Onze Nieuwe Toekomst
- Ouders voor inclusie

Onze Nieuwe Toekomst ging ook in op onze uitnodiging voor een focusgesprek met hun leden.

8. Bijlage 2: Verklarende woordenlijst

- **Algemene commentaar:** Dit is een verduidelijking over hoe de artikels van het VN-Verdrag Handicap geïnterpreteerd moeten worden. Deze worden gepubliceerd door het VN-comité.
- **Alternerende beroepsopleiding:** Dit is een éénjarige opleiding in de vorm van alternerend leren en werken in de integratiefase van opleidingsvorm 3 in het buitengewoon secundair onderwijs.
- **Attest verworven bekwaamheden:** Dit is een attest dat je krijgt als je een IAC-traject volgt in het gewoon secundair onderwijs. Je krijgt dit attest na elke graad.
- **Beroepskwalificatie:** Dit omschrijft wat je moet kennen en kunnen om een bepaald beroep uit te oefenen. Je kan dit behalen in verschillende situaties in het gewoon secundair onderwijs en in opleidingsvorm 4 van het buitengewoon secundair onderwijs en in alle opleidingen van de kwalificatie- of integratiefase in opleidingsvorm 3 van het buitengewoon secundair onderwijs.

- **Collectief maatwerk:** Dit is een tewerkstellingsmaatregel voor personen met een arbeidshandicap. Met een advies collectief maatwerk kan je aan de slag in een maatwerkbedrijf.
- **Deeltijds beroepssecundair onderwijs (dbso):** Dit was een systeem van leren en werken. Je maakte er de combinatie tussen leren op school en werkpleklernen. Het systeem is vervangen door duaal leren.
- **Dienst Ondersteuningsplan (DOP):** Deze dienst brengt in kaart welke ondersteuning binnen het sociaal netwerk van de persoon met een handicap aanwezig is. Beschikt die niet over een netwerk, dan staat de DOP hem bij om zo'n netwerk rond zich op te bouwen.
- **Duaal leren:** Dit is een opleiding waarbij je leert op school én op de werkvloer. Je vindt deze opleidingen in het gewoon secundair onderwijs en in opleidingsvormen 3 en 4 van het buitengewoon secundair onderwijs.
- **Dubbele finaliteit:** Een studierichting met dubbele finaliteit bereidt voor op doorstroom naar het hoger onderwijs én op de arbeidsmarkt. Ze zijn theoretisch én praktijkgericht. Je kan studierichtingen met dubbele finaliteit volgen in de onderwijsvormen kso en tso.
- **Elders verworven competenties (EVC):** Dit is een specifieke procedure waarmee je kandidaten kunt aanwerven die niet aan de diplomavooraarden voldoen, maar wel over de nodige kennis of (beroeps)ervaring beschikken.
- **(Gemotiveerd) verslag:** Een verslag gaf toegang tot een individueel aangepast curriculum in het gewoon onderwijs en tot het buitengewoon onderwijs. Een gemotiveerd verslag gaf toegang tot bijkomende ondersteuning in het gewoon onderwijs. Sinds het decreet leersteun wordt een verslag voor basisonderwijs of een verslag voor secundair onderwijs opleidingsvorm 1, 2 of 3 een IAC-verslag genoemd. Een gemotiveerd verslag wordt een GC-verslag genoemd. Het huidige OV4-verslag was een verslag met daarop opleidingsvorm 4 vermeld.

- **Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB):** GTB helpt mensen in kwetsbare situaties, in het bijzonder mensen met een handicap of een gezondheidsprobleem, om werk te vinden en te houden.
- **Individueel aangepast curriculum (IAC):** Dit is een leerprogramma op maat van een leerling voor wie het gewone leerprogramma, zelfs met extra aanpassingen, niet haalbaar is.
- **Inclusief jobdesign:** Bij inclusief jobdesign worden werkprocessen anders ingericht om een nieuwe laagdrempelige functie te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- **Individueel maatwerk:** Dit is een tewerkstellingsondersteunende maatregel voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap. Met een advies individueel maatwerk heeft je werkgever recht op een loonpremie en/of begeleidingspremie. Als zelfstandige heb je recht op een ondersteuningspremie.
- **Inkomensvervangende tegemoetkoming:** Dit is een tegemoetkoming waar je recht op kunt hebben als je minder kan verdienen door je handicap. De tegemoetkoming vervangt het inkomen dat je zou krijgen als je geen handicap had.
- **Integratietegemoetkoming:** Dit is een tegemoetkoming waar je recht op kunt hebben als je zelfredzaamheid verminderd is. Het is een compensatie voor de extra kosten die je als persoon met een handicap hebt om deel te nemen aan het maatschappelijke leven.
- **Jobcarving:** Bij jobcarving worden bepaalde taken uit andere functies gehaald en samengevoegd tot een takenpakket dat beantwoordt aan iemands specifieke mogelijkheden.
- **Leerjob:** Dit is een opleidingstraject dat zich richt op werkzoekende jongeren die een beroep willen leren op de werkvloer.

- **Leersteuncentrum:** Scholen voor gewoon onderwijs krijgen ondersteuning voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften van een leersteuncentrum.
- **Maatwerkbedrijf:** Dit is een organisatie of onderneming die als kerntaak heeft om personen met een arbeidshandicap, personen met een psychosociale arbeidsbeperking en uiterst kwetsbare personen tewerk te stellen.
- **Multidisciplinair team:** Dit is een team dat bestaat uit onderwijsprofessionals die expertise hebben op verschillende vlakken, zoals leerkrachten, sociaalwerkers, logopedisten en kinesitherapeuten.
- **Not in Education, Employment or Training (NEET):** NEET-jongeren zijn jongeren tussen 15 en 24 jaar die geen regulier onderwijs volgen, geen opleiding volgen buiten het regulier onderwijs en niet aan het werk zijn (ook niet als jobstudent).
- **Onderwijskwalificatie:** Dit geeft weer wat je moet kennen en kunnen om verdere studies aan te vatten, te functioneren in onze maatschappij of een bepaald beroep uit te oefenen. Na een bepaalde studierichting kan je meestal een bepaalde onderwijskwalificatie behalen.
- **Opwaartse loopbaanmobiliteit:** Als je een werk-werk-transitie maakt naar een hoger brutoloon, spreken we van opwaartse loopbaanmobiliteit.
- **Outreachen:** Zelf actief het contact opzoeken met je doelgroep om de drempel te verlagen om de stap te zetten naar je werking.
- **Peers:** Mensen die in een gelijkaardige situatie als jij zitten.
- **Persoonlijk assistentiebudget:** Dit is een budget waarmee je als persoon met een handicap assistentie kan organiseren en financieren. Enkel minderjarigen kunnen een persoonlijk assistentiebudget aanvragen.
- **Persoonsvolgend budget:** Dit is een jaarlijks gepersonaliseerd budget dat dient om je extra ondersteuningsnoden te betalen.

- **Positieve maatregelen:** Dit zijn specifieke maatregelen om nadelen als gevolg van beschermde criteria, zoals handicap, geslacht, leeftijd of etnische achtergrond, te voorkomen of te compenseren. Het doel is onder meer om gelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen. Een voorbeeld in Vlaanderen zijn de streefcijfers voor werknemers met een handicap bij de Vlaamse overheid.
- **Rendementsverlies:** Werknemers met een arbeidshandicap kunnen hun werkgever bepaalde meerkosten bezorgen: ze hebben mogelijk een lager rendement of zijn misschien meer dan gemiddeld afwezig wegens ziekte. In dat geval spreken we van rendementsverlies.
- **Schoolverlater:** Dit is iemand die de schoolbanken verlaat, met of zonder diploma.
- **Tewerkstellingsondersteunende maatregelen:** Dit zijn financiële tegemoetkomingen voor mensen met een arbeidshandicap of gezondheidsprobleem. Twee voorbeelden uit Vlaanderen zijn individueel maatwerk en collectief maatwerk.
- **Transitiemomenten:** Dit zijn momenten waarop je de overgang maakt van de ene situatie naar de andere en er daarbij veel veranderingen komen kijken. Voorbeelden zijn de start van de schoolloopbaan, de overstap naar het secundair onderwijs of de stap van school naar werk.
- **Valorisatie:** Kennis en vaardigheden worden pas waardevol wanneer ze ingezet of toegepast worden in de samenleving. Dat proces van waarde krijgen noemen we valorisatie.
- **Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB):** Dit is een Vlaamse overheidsdienst die onder andere als taak heeft om werkzoekenden naar een job te begeleiden.
- **Waardig werk:** Dit is werk waar mensen een voldoende hoog inkomen uit halen, met goede arbeidsomstandigheden en aangepast aan hun mogelijkheden en persoonlijke situatie.

- **Werkbaarheid:** Werkbaar werk biedt voldoende leerkanalen en is motiverend, levert niet te veel stress op en maakt een evenwichtige balans tussen werk en privé mogelijk.

9. Eindnoten

- ⁱ Verenigde Naties, "Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap", 2006, <https://ph.belgium.be/resource/static/files/uncrpd-nederlandse-vertaling-belgie.pdf>.
- ⁱⁱ Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap, "Algemene commentaar nr. 4 (2016) over het recht op inclusief onderwijs", report, *Verdrag Inzake de Rechten van Personen Met Een Handicap*, 25 november 2016, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/international-actief/uncrpd/uncrpd - general comment nr. 4 nl.pdf>.
- ⁱⁱⁱ Verenigde Naties, "Verdrag handicap".
- ^{iv} Comité voor de rechten van personen met een handicap, "Algemene commentaar nr. 8 (2022) over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid.", report, *Verdrag Inzake de Rechten van Personen Met Een Handicap*, 8 oktober 2022, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/international-actief/uncrpd/uncrpd - general comment nr. 8 nl.pdf>.
- ^v VN-comité, "Algemene commentaar 8".
- ^{vi} Vlaams Mensenrechteninstituut, "De evaluatie van Vlaanderen door het VN Comité voor de rechten van personen met een handicap in 2024", 2024, <https://www.vlaamsmensenrechteninstituut.be/sites/default/files/2024-12/De%20evaluatie%20van%20Vlaanderen%20door%20het%20VN%20Comit%C3%A9%20voor%20de%20rechten%20van%20personen%20met%20een%20handicap%20in%202024.pdf>.
- ^{vii} Dirk Moons e.a., "Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap" (Statistiek Vlaanderen, 2021), <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/72100>.
- ^{viii} Rekenhof, "Buitengewoon onderwijs: toegang en uitstroom", september 2024, https://www.ccrek.be/sites/default/files/Docs/2024_38_BuitengewoonOnderwijs.pdf.
- ^{ix} Commissie Diversiteit, "Versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare situatie", 18 november 2024, https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20241118_versterken%20van%20de%20transitie%20onderwijs%20arbeidsmarkt%20jongeren%20in%20kwetsbare%20situatie_ADV.pdf.
- ^x Hanne Van Dooren, "Wat na inclusief onderwijs? – Perspectieven van jongeren en ouders: Een kwalitatief onderzoek over de transitie van inclusief onderwijs naar werk in Vlaanderen", thesis, 2020, https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/863/552/RUG01-002863552_2020_0001_AC.pdf.
- ^{xi} Moons e.a., "Maatschappelijke positie en participatie".
- ^{xii} Rekenhof, "Buitengewoon onderwijs".

- xiii Commissie Diversiteit, "Cijferrapport bij advies versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare situatie", 18 november 2024, https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20241118_cijfers%20en%20onderzoek%20jongeren_RAP.pdf.
- xiv Van Dooren, "Wat na inclusief onderwijs?".
- xv Eileen D. Sabbatino en Sheila L. Macrine, "Start On Success: A Model Transition Program For High School Students With Disabilities", *Preventing School Failure Alternative Education For Children And Youth* 52, nr. 1 (1 september 2007): 33–39, <https://doi.org/10.3200/psfl.52.1.33-40>.
- xvi Aster Van Mieghem e.a., "Een analyse van onderzoek naar inclusief onderwijs: een overzichtsstudie" (Steunpunt Onderwijsonderzoek, Gent, 2017), <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/documenten/bestand.ashx?nr=11241>.
- xvii Hanne Vandenbussche, Matthias Van Raemdonck, en Elisabeth De Schauwer, "Webinar Kleuren buiten de lijntjes", Presentatieslides, 26 november 2020, https://oudersvoorinclusie.be/wp-content/uploads/2022/04/Webinar-Kleuren-buiten-de-lijntjes_26_11_2020-21.pdf.
- xviii Wim Geluykens, "Jongeren en chronische ziekte: Knelpunten en aanbevelingen bij studie en werk" (Kom op tegen Kanker, juni 2018), https://www.komoptegenkanker.be/sites/default/files/media/2018-10/aya_studie_en_werk_visie_kom_op_tegen_kanker.pdf; Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs. *Op stage met een functiebeperking: Van beleid naar praktijk*. z.d. https://www.siho.be/sites/default/files/SIHO_Brochure_stage.pdf.
- xix Geluykens, "Jongeren en chronische ziekte".
- xx Kom op tegen Kanker, "Studeren met een chronische ziekte in het hoger onderwijs: knelpunten en aanbevelingen.", 2023, https://www.komoptegenkanker.be/sites/default/files/media/2023-11/Overzicht_Verzamelde%20knelpunten%20chronische%20ziekte%20en%20hoger%20onderwijs.pdf.
- xxi Kom op tegen Kanker, "Studeren met chronische ziekte".
- xxii Madri Engelbrecht, Lynn Shaw, en Lana Van Niekerk, "A Literature Review On Work Transitioning Of Youth With Disabilities Into Competitive Employment", *African Journal Of Disability* 6 (29 augustus 2017), <https://doi.org/10.4102/ajod.v6i0.298>.
- xxiii Commissie Diversiteit, "Transitie onderwijs-arbeidsmarkt".
- xxiv Federale Overheidsdienst Sociale zekerheid Directie-generaal Personen met een handicap, "Inkomensvervangende Tegemoetkoming (IVT)", 3 februari 2025, <https://handicap.belgium.be/nl/tegemoetkomingen/inkomensvervangende-tegemoetkoming#Kan-ik-mijn-IVT-behouden-wanneer-ik-terug-aan-het-werk-ga>.
- xxv Geluykens, "Jongeren en chronische ziekte".
- xxvi Van Dooren, "Wat na inclusief onderwijs?".
- xxvii Vandenbussche, Van Raemdonck en De Schauwer, "Kleuren buiten de lijntjes".
- xxviii Verenigde Naties, "Verdrag handicap".
- xxix Stephanie Butcher en Robert Wilton, "Stuck in Transition? Exploring The Spaces Of Employment Training For Youth With Intellectual Disability", *Geoforum* 39, nr. 2 (16 januari 2008): 1079–92, <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2007.11.002>.
- xxx Butcher en Wilton, "Stuck in Transition?".
- xxxi Van Dooren, "Wat na inclusief onderwijs?".

- xxxii Sabbatino en Macrine, "Start On Success".
- xxxiii Vandenbussche, Van Raemdonck en De Schauwer, "Kleuren buiten de lijntjes".
- xxxiv Geluykens, "Jongeren en chronische ziekte".
- xxxv Rekenhof, "Buitengewoon onderwijs".
- xxxvi Hanne Marie Høybråten Sigstad en Veerle Garrels, "Which Success Factors Do Young Adults With Mild Intellectual Disability Highlight in Their School-work Transition?," *European Journal of Special Needs Education* 38, no. 4 (6 december 2022): 573–87, <https://doi.org/10.1080/08856257.2022.2148600>.
- xxxvii Sigstad en Garrels, "Success Factors".