Consultatie VN-Verdrag: Van onderwijs naar werk (Dr. Stefan Hardonk)

# (Inclusief) onderwijs

# Definitie

* Geen eensgezindheid over definitie van inclusief onderwijs
* Nood aan een cultuur van redelijke aanpassingen naast het streven naar inclusief onderwijs

# Vrije schoolkeuze

* Vrije schoolkeuze ingeperkt
* Gebrek aan dialoog – zwakke onderhandelingspositie
* Weigeringen beter (verplicht) motiveren
* Betrekken van ouders en deskundigen bij renovatie, nieuwbouw en redelijke aanpassingen
* Schoolse communicatie verduidelijken en toegankelijker maken

# Oriëntering

* Sterke medicalisering: nood aan nadruk op competenties en behoeften
* Financiering op basis van uitstroom/slaagcijfers
* Scholen als gemeenschappen: sociale en inhoudelijke cohesie

# Angst bij onderwijzend personeel

● Nood aan betere en toegepaste basisopleiding van onderwijzend personeel

● Expertise-uitwisseling: methodologieën voor omgaan met leerlingen/studenten met handicap delen

● Burgerschap: competenties noodzakelijk voor latere leven, bv. sociale vaardigheden

● Bereidwilligheid vergroten

# Communicatie

● Intern én met externen (bv. ouders)

● Informatie-uitwisseling standaardiseren

● Middelen van buitengewoon onderwijs beschikbaar stellen voor inclusief onderwijs: materieel en immaterieel

● Inclusief onderwijs ontwikkelen vanuit trajectperspectief met langetermijndoelstellingen

● Nood aan kansen: verscheiden opleidingsaanbod voor leerlingen/studenten met een handicap

# Vertrouwdheid en expertise

Bezorgdheden ernstig nemen

● Middelen:

* Leerling/student: materiële
* Onderwijzend personeel: ondersteuning

● Onvoldoende universeel ontwerp

● Teams in dialoog met ouders en externen

● Expertise buitengewoon onderwijs

# Overgang onderwijs-werk

# Kloof onderwijs-arbeid

**Gebrek aan voorbereiding op beroepsleven**

● Gebrek aan kansen in onderwijs

● Eenzijdige opleidingen

● Negatieve benadering (niet-kunnen)

● Gebrek aan autonomie (oriëntering)

● Doorstroming naar hoger onderwijs

● Gebrek aan levensplan

* Pas bij mog. transitie naar arbeidsmarkt
* Vooroordelen over toekomstkansen

● Sociale vaardigheden en inclusie:

* Contact met “normale” samenleving
* Zelfvertrouwen en communicatie (sollicitaties)

# Kloof onderwijs-arbeid

**Positie op de arbeidsmarkt**

● Onduidelijkheid over waarde van attesten buitengewoon onderwijs

● Onaangepaste sollicitatieprocedures

● Omgaan met concurrentie van “normale” kandidaten en met tegenslag

● “Dubbele bewijslast”

# Werk

# Werk en de welvaartstaat

1.Werk = formeel, betaald werk dat aangeboden wordt op arbeidsmarkt?

2.Werk als recht/kans of plicht/voorwaarde?

3.Hoe “vrijstelling” bepalen?

# Overzicht

● Activering

* Werk en de welvaartstaat
* Intrede op de arbeidsmarkt
* Zoeken naar werk, werving en selectie

● Duurzaam werk

● Herintegratie

# Intrede op de arbeidsmarkt

Drempels

● gebrek aan flexibiliteit van uitkeringsstelsels

● Falen bij toetreden tot arbeidsmarkt

● Financiële gevolgen van deeltijds werk

● Niveau minimumloon

● “overbescherming” door ouders, vakbonden, mutualiteiten, begeleiders

● mobiliteitsproblemen

# Zoeken, werving, selectie

Overheidsmaatregelen

● Loonsubsidies:

* Gebrek aan kennis en expertise bij werkgevers
* Negatieve benadering (niet-kunnen)
* Gebrek aan eenvormigheid

● Quota en streefcijfers:

* Afdwingbaarheid
* Kwantiteit =/= kwaliteit van jobs

● Begeleiding:

* Complex landschap
* Niet voldoende langdurig

# Zoeken, werving, selectie (2)

Knelpunten

● Praten over beperkingen? Hoe?

● Voorbehouden betrekkingen: kansen, maar kwaliteit van het werk?

● Redelijke aanpassingen in selectieprocedures

# Duurzaam werk

**Redelijke aanpassingen**

* Immaterieel: bv. reductie arbeidstijd
* Materieel

Knelpunten

* Gebrek aan kennis (bv. Subsidies)
* Complexiteit
* Afdwingbaarheid ondanks wet
* Gebrek aan duurzame dialoog

# Duurzaam werk (2)

**Begeleiding**

* Werknemer: vooral gericht op werk vinden
* Werkgever: beperkt in tijd
* Collega's: concurrentie en conflict vermijden via begeleiding, legitimiteit van redelijke aanpassingen

**Kenmerken van het werk**

* Arbeidsvoorwaarden: flexibiliteit, interne loopbanen
* Arbeidsinhoud: eisen en druk

# Herintegratie

1.Timing van herintrede: hoeveel druk is rechtvaardig en effectief?

2.Rol van arbeidsgeneesheren: langer en grondiger evalueren

3.Loyauteit van werkgevers ten opzichte van werknemers: externaliseren of responsabiliseren?

4.Deeltijdse en/of progressieve werkhervatting: flexibiliteit van uitkeringsstelsels en informatie