

Individuella planer som stöd för övergången från skola till arbetsliv



Individuella planer som stöd för övergången från skola till arbetsliv



Denna rapport, och tillhörande interaktiva CD, har tagits fram och publicerats av European Agency for Development in Special Needs Education. Utdrag ur materialet är tillåtet under förutsättning att tydlig källa anges. Rapporten finns i fullt tillgängligt elektroniskt format på www.european-agency.org.

Här finns information om förhållanden i enskilda länder, liksom information om deltagande experter i projektet samt organisationens nationella representanter.

Rapporten har tagits fram av European Agency med hjälp av nationella experter inom området. Stort tack riktas till Teresa Aidukiene, Patrice Blougorn, Rogério Cação, Danielle Choukart, Maria Paz De Pando Asensi, Eyglo Eyjólfsdóttir, Stefania Fouska, Saskia Gelderblom, Regine Gratzl, Hrafnhildur Ragnarsdóttir, Andreas Jesse, Helena Kasurinen, Barbro Lindgren, Emil Lischer, Marianne Middendorf, Stavroula Polychronopoulou, Jorge Rato, Preben Siersbaek Larsen, Joaquin Sobrino, Jan Souček, Danielle Thielen, Inta Vadone, Harrie van den Brand, Ene-Mall Vernik-Tuubel och Ludo Vlaminckx för deras deltagande i projektet. Tack också till Viktorija Proskurovska för hennes stöd i arbetet.

Redaktör: Victoria Soriano, European Agency for Development in Special Needs Education

Översättning: Sigrid Färdeman

Omslagsbilden är gjord av Paulius Adomėnas, 17 år, på "Dailės kalba" barn- och ungdomscenter på Gerosios Viltieskolan i Vilnius, Litauen.

ISBN: (Electronic) 87-91811-19-8
EAN: (Electronic) 9788791811197

ISBN: (Printed) 87-91811-17-1
EAN: (Printed) 9788791811173

2006

Rapporten har producerats med stöd av EU kommissionens Generaldirektorat för Utbildning, Kultur och Mångspråkighet:

http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm

European Agency for Development in Special Needs Education

Sekretariat

Teglgaardsparken 102
DK-5500 Middelfart, Danmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Brysselkontor

3 Avenue Palmerston
BE-1000 Bryssel, Belgien
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org

INNEHÅLL

INLEDNING	4
DEL 1: ÖVERGÅNGEN FRÅN SKOLA TILL ARBETSLIV	
SAMMANFATTNING	7
DEL 2: INDIVIDUELLA PLANER FÖR ÖVERGÅNGEN FRÅN SKOLA TILL ARBETSLIV	18
1. Individuella planer för övergången från skola till arbetsliv - förutsättningar	18
1.1. Ungdomars, familjers och arbetsgivares röster	18
1.2. Definition av en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv	21
1.3. Definition av en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv i förhållande till en individuell undervisningsplan	22
2. Praktiska råd	25
2.1. Grundläggande principer för vägledning	25
2.2. Kännetecken på en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv: innehåll och värdering av kompetenser	29
2.3. Rekommendationer	31
2.4. Avslutande rekommendationer	39
LITTERATUR	40



INLEDNING


Övergången från skola till arbetsliv är en viktig fråga för alla ungdomar och ännu mer så för ungdomar i behov av särskilt stöd.

Den **första delen** av detta dokument är en sammanfattning av den analys av övergången från skola till arbetsliv som gjordes av European Agency for Development in Special Needs Education år 2002. Syftet med den rapporten var att spegla de svårigheter som möter ungdomar i behov av särskilt stöd liksom de möjligheter som finns att underlätta för dessa ungdomar att få arbete. Den fullständiga rapporten finns på European Agency's webbplats: <http://www.european-agency.org/transit/>. Rapporten presenterade ett antal hinder och underlättande faktorer. En av de viktigaste faktorerna för att underlätta övergången som lyftes fram var utvecklandet av individuella planer för övergången från skola till arbetsliv. Den första delen av den rapport du nu har i din hand ger ett ramverk av idéer som syftar till att stödja en bättre förståelse för vad sådana planer innebär, samt visar vilken roll dessa spelar för att underlätta övergången från skola till arbetsliv.

Förutsättningar och riktlinjer för utvecklandet av individuella planer för övergången från skola till arbetsliv är fokus för den **andra delen** av rapporten. Sakkunniga från 19 länder granskade resultaten i den första analysen. Målet var att diskutera och komma överens om med vilket syfte och hur man bör arbeta med att ta fram en plan för övergången från skola till arbetslivet, eller en liknande arbetsplan, för att stödja övergången från skola till arbetsliv för unga i behov av särskilt stöd i undervisningen. Begreppet "anställning" används i vid bemärkelse och syftar antingen på en tills vidare anställning¹ eller någon form av arbetsmarknadsåtgärd².

¹ Öppen arbetsmarknad syftar på arbeten som är öppna för alla sökanden (med eller utan behov av särskilt stöd) som har de kvalifikationer arbetsgivaren kräver och där anställningen är enligt de vanliga villkoren.

² 'Syftet med arbetsmarknadsåtgärder är att ge stöd så att människor med funktionshinder som har svårt att hitta arbete på grund av just funktionshindret kan arbeta med det yrke de har valt, och om möjligt gå vidare till anställning på den öppna arbetsmarknaden när behovet av stöd minskar' (UK Association for Supported Employment, 1999).



Deltagarna i projektet inriktade sig särskilt på de material som används av personal i deras samarbete med ungdomar och deras familjer.

Under projektet hölls fyra **arbetsmöten**. De första tre mötena syftade till att klargöra och komma överens om begrepp och att upprätta en modell för rådgivning som huvudsakligen personal kan använda. Diskussionerna inriktade sig på:

- Definitioner: en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv i jämförelse med ett individuellt utbildningsprogram;
- Målsättningar: vilka huvudsakliga målsättningar finns med att upprätta en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv;
- Innehåll: vad bör en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv innefatta och hur ska den genomföras.

Personal från utbildningssektorn och arbetsmarknadssektorn samt familjer bjöds in till det sista mötet för att ge sina synpunkter och ge respons på resultaten. De lyfte fram värdet av att komplettera den sammanfattande rapporten med en modell för rådgivning som riktar sig till personal, ungdomar och familjer. Syftet med den modell som togs fram under projektet är att på ett tydligt och enkelt sätt visa behovet, intresset och nyttan med individuella planer för övergången från skola till arbetsliv för användarna. Den interaktiva CD som följer med rapporten är resultatet av ett nära samarbete mellan personal, ungdomar och experter.

Del 2.1 presenterar förutsättningar för upprättandet av individuella planer för övergången från skola till arbetsliv: vad detta arbetsdokument handlar om, varför det behövs och vem som ska stå bakom det. Skillnaden mellan individuella planer för övergången från skola till arbetsliv och individuella utbildningsplaner beskrivs också.

Del 2.2 beskriver innehållet i en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv: de delar som ska innefattas och de steg som måste tas för att garantera ett gott genomförande och uppföljning.

Dokumentet riktar sig huvudsakligen till yrkesverksamma inom området. Resultaten skulle inte ha varit möjliga utan kunskapen,



kompetensen och engagemanget hos dem som deltagit. Ett stort tack till alla deltagare för deras bidrag.

För dem som vill ha mer specifik information om situationen i enskilda länder eller om särskilda delar av övergången från skola till arbetsliv, finns mer detaljerad information på en databas om övergången från skola till arbetsliv på European Agency's webbplats: <http://www.european-agency.org/transit/>

DEL 1: ÖVERGÅNGEN FRÅN SKOLA TILL ARBETSLIV

SAMMANFATTNING

I slutet av 1999, genomförde European Agency en genomgång och analys av den information som fanns på europeisk och internationell nivå om utbildning och sysselsättning för unga i behov av särskilt stöd. Denna genomgång låg till grund och utgjorde basen för den analys av nationell information som samlats in av sakkunniga inom området i 16 länder. Den nationella informationen täckte aktuella riktlinjer, genomförandet av övergången från skola till arbetsliv, svårigheter och resultat. Särskilt undersöktes följande:

- Tillgång till utbildning efter grundskolan för unga i behov av särskilt stöd i undervisningen;
- Förekomsten av planer för övergången från skola till arbetsliv;
- Sysselsättningsförhållanden för gruppen unga i behov av särskilt stöd;
- Förekomsten av lagstiftning och riktlinjer för övergången från skola till arbetsliv eller åtgärder för att främja sysselsättningen;
- Kritiska aspekter och positiva delar i de olika ländernas situation.

Den huvudsakliga målsättningen för analysen var att gå igenom goda exempel, genomföra en generell analys av relevanta drag liksom frekventa hinder och slutligen att identifiera avgörande faktorer i övergången. För att förbättra övergången från skola till arbetsliv, formulerades också rekommendationer till beslutsfattare och verksamma inom området.

Det internationella begreppet transition översätts här med "övergång från skola till arbetsliv". Begreppet **transition** har lite olika definition när det förekommer i internationell dokumentation.

Salamancadeklarationen (UNESCO, 1994) slår fast:

... Unga människor i behov av särskilt stöd bör få hjälp till en effektiv övergång från skola till vuxenliv och arbete. Skolan bör ge dem stöd att bli ekonomiskt aktiva och ge dem de verktyg de behöver i vardagslivet, erbjuda träning av de förmågor som motsvarar de sociala och kommunikativa krav och förväntningar som vuxenlivet ställer (sid.34).

Transition beskrivs också i andra dokument, till exempel i HELIOS II (1996b):

... en pågående process av anpassning som involverar många olika delar. Det är en ständigt pågående process i en människas liv med några kritiska perioder såsom att börja förskolan eller att avsluta sina studier (sid. 4).

ILO, the International Labour Office (1998) definierar transition på följande sätt:

... En process av social orientering som innebär förändring i ens roll och status (t.ex. från student till praktikant, från praktikant till anställd och från beroende till självständighet) och som är en central del av integrationen i samhället. Övergången kräver förändrade relationer, rutiner och självbild. För att försäkra sig om en smidigare övergång från skola till arbetsliv behöver unga människor med funktionshinder utveckla mål och hitta den roll de vill spela i samhället (sid. 5 and 6).

Enligt OECD (2000) är övergången till arbetslivet endast en av flera övergångar unga människor måste gå igenom på väg till vuxenlivet. I perspektivet av det livslånga lärandet, är övergången från grundläggande utbildning, till exempel gymnasieskola, endast det första steget av många övergångar mellan arbete och lärande som unga kommer att vara med om genom livet.

I "The Labour Force Survey" (EC, 2000) menar man att övergången från skola till arbetsliv inte är linjär - att lämna en utbildning följs inte nödvändigtvis av att påbörja ett arbete. Den sker gradvis och unga människor får uppleva utspridda perioder av studier och arbete.

Inom ramen för det arbete som European Agency har genomfört inom detta område, verkar övergången till arbetslivet vara en del av en lång och komplex process som täcker alla faser i livet och som måste hanteras på bästa sätt. "Ett bra liv för alla", likaväl som "ett bra arbete för alla" är målet för en bra övergång från skola till arbetsliv. Typen av åtgärder eller skolans organisation får inte störa eller förhindra en sådan process. Övergången från skola till arbetsliv bör innefatta ett kontinuerligt deltagande av den det berör och dess familj, samordning mellan de enheter som deltar i processen och ett nära samarbete med arbetsmarknaden. (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002).

De frågor och svårigheter som huvudsakligen identifierades genom litteraturgenomgången, kan grupperas kring följande åtta teman.

Data

Uppgifter om området är begränsade, vilket gör att jämförelser mellan länder är svåra att göra. Trots att olika länder har olika sätt att identifiera unga med funktionshinder och/eller behov av särskilt stöd, räknar man med att mellan 3 – 20 % av ungdomar under 20 år är i behov av särskilt stöd (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999; Eurybase, 1999).

Andel som fullföljer utbildning

1995 var 30% av gruppen 20 till 29 år utan gymnasiekompetens (Eurostat, 1998). Denna andel var ännu högre för unga i behov av särskilt stöd. Det är svårt att uppskatta hur många som inte kommer att fortsätta sina studier efter grundskolan, men man kan konstatera att många inte fortsätter till gymnasieskolan (eller motsvarande) .


Även om det inte finns exakta uppgifter kan man se att ett stort antal elever i behov av särskilt stöd påbörjar gymnasieutbildning eller liknande, men en stor del av dessa avslutar inte dessa studier (OECD, 1997). I vissa länder har nästan 80% av vuxna med funktionshinder antingen inte kommit längre än till grundskolan eller kan betraktas som funktionellt illitterata (HELIOS II, 1996a).

Tillgång till utbildning

I teorin har ungdomar i behov av särskilt stöd samma valmöjligheter i fråga om utbildning som sina jämnåriga, men i praktiken är det huvudsakligen program som inriktar sig på socialt arbete eller lågavlönade arbeten som erbjuds dem (OECD, 1997). Dessa ungdomar är inte nödvändigtvis intresserade av de program som föreslås och utbildningen är inte alltid anpassade efter deras intressen och behov. Detta ger dem en ofördelaktig position på arbetsmarknaden (ILO, 1998). Att göra utbildningar mer relevanta och anpassade efter eleverna kunde vara en lösning till flera olika problem, däribland dem som möter ungdomarna i övergången till arbetslivet (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999).

Yrkesförberedelser

Yrkesutbildningar är ofta inte relaterade till verkliga arbetsförhållanden; de bedrivs ofta i segregerade miljöer och inriktar



sig vanligtvis inte mot komplexa yrken. Människor med funktionshinder får inte tillräckliga kvalifikationer för att kunna få anställning; utbildningar måste vara mer anpassade efter arbetsmarknadens aktuella krav (ILO, 1998).

Sysselsättningsnivåer

Arbetslösheten är två till tre gånger högre i gruppen med funktionshinder än bland övriga befolkningen (ILO, 1998). Nationell information gäller bara öppet arbetslösa, med en stor andel av dem som är i behov av särskilt stöd är inte registrerade som arbetslösa och har inte chansen att komma in på arbetsmarknaden (HELIOS II, 1996a). Åtgärder för arbetslösa i behov av särskilt stöd och/eller funktionshinder har blivit den tredje största sociala utgiftsposten, efter äldreomsorg och sjukvård (EC, 1998). En ökad sysselsättning kräver en offensiv strategi med riktlinjer som främjar en ökad efterfrågan. Det kräver investeringar i fysisk produktionskapacitet, humankapital, kunskap och yrkeskunnande. Ungdomar med funktionshinder skulle då kunna ha mer inflytande över planerna för sin egen framtid (EC, 1998).

Förväntningar och attityder


All dokumentation är enig om att lärare, föräldrar, arbetsgivare såväl som allmänheten vanligtvis undervärderar förmågan hos människor med funktionshinder. Samarbete är viktigt i all slags utbildning och i övergången till arbetslivet för att utveckla en realistisk uppfattning av ungdomars förmågor. (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999),

Tillgänglighet på arbetsplatser

Det finns fortfarande problem i fråga om fysisk tillgänglighet på arbetsplatser och tillgång till tekniskt och personligt stöd. Information och stöd för arbetsgivare är också en fråga som tas upp i den dokumentation man gått igenom.

Genomförande av existerande lagstiftning

Rättsliga ramverk för övergången från skola till arbetsliv saknas i några länder och skapar rigida system i andra. Kvotering som medel för att öka sysselsättningen av människor med funktionshinder verkar misslyckas. De flesta länder har en kombination av åtgärder som uppges ha olika framgång. Det finns inga exempel på system med kvotering där man når sina mål på ett helt tillfredsställande sätt.



Många anhängare av detta system påpekar dock att de resurser som samlas in genom viten och straffavgifter ger möjlighet att utveckla andra åtgärder för ökad sysselsättning. Anti-diskrimineringslagstiftning skapar också problem. Ibland förefaller sådan lagstiftning mer vara ägnad åt att kommunicera ett budskap till människor med funktionshinder och arbetsgivare än att åstadkomma verklig förändring för enskilda (ECOTEC, 2000).

Den analys som European Agency publicerade 2002 lyfter fram tre områden som kan sammanfattas enligt följande:

1. **De viktigaste svårigheterna** för unga i behov av särskilt stöd, deras familjer och personalen som arbetar med dem, i fråga om övergången från skola till arbetsliv. Denna fråga angreps genom att undersöka den dokumentation som finns på europeisk och internationell nivå. Den problembild som representanter för utbildnings- och arbetsmarknadssektorerna lyfte fram är ganska tydlig och samstämmig. De frågor som lyftes fram hade fokus på:

- Hur kan man reducera och förhindra den höga andel arbetslösa och avhopp av unga från utbildningar;
- Hur kan tillgängligheten till kvalitativ utbildning öka;
- Hur ska unga få kvalifikationer som överensstämmer med deras förmågor och ger dem möjlighet att på ett bra sätt gå vidare in i vuxen- och arbetslivet;
- Hur ska en förbättrad kontakt och ömsesidig förståelse mellan utbildningssektorn och arbetsmarknaden kunna upprättas.

2. **Vilka aspekter som behöver tas i beaktande** i övergången från skola till arbetsliv med hänsyn till aktuella problembilder. Denna aspekt genomlystes genom diskussioner och analyser av den dokumentation som tillhandahölls av de sakkunniga från 16 olika länder som deltog i projektet. Sex huvuddrag kunde identifieras i övergången från skola till arbetsliv:

- Övergången från skola till arbetsliv är en process som måste stödjas genom lagstiftning och riktlinjer;
- I övergången från skola till arbetsliv måste unga människors deltagande garanteras och de personliga önskemålen respekteras. Den berörda, dess familj och personal måste samarbeta för att formulera en individuell plan;

- Utvecklandet av en individuell utbildningsplan ska vara en del av processen mot en övergång från skola till arbetsliv. Denna ska ha fokus på den studerandes framsteg och de förändringar som behöver göras i skolsituationen;
- Övergången från skola till arbetsliv måste bygga på ett direkt deltagande och samarbete mellan alla berörda parter;
- Övergången från skola till arbetsliv kräver ett nära samarbete mellan skolan och arbetsmarknaden, för att ungdomarna ska få erfarenhet av riktiga arbetsförhållanden;
- Övergången från skola till arbetsliv är en del av en lång och komplex process av förberedelser och underlättande för unga människor att komma in i vuxen- och arbetslivet.

Faktorer som främjar eller hindrar genomförandet av övergången från skola till arbetsliv på konkret nivå. Dessa faktorer identifierades genom exempel på lokal nivå. Exempelen visade en rad olika situationer och underlättade en mer detaljerad beskrivning av de sex aspekter som beskrevs ovan. Dessa faktorer förefaller fungera antingen som hinder eller främjande för en framgångsrik process för övergången från skola till arbetsliv. Beskrivningen visar att bara några få av dessa kan beskrivas som enkla faktorer som i sig själva kan verka hindrande eller främjande för övergången. De flesta är komplexa eller samverkande med andra faktorer för att påverka övergången positivt eller negativt.

Analysen av de tre områden som beskrivs ovan resulterade i ett antal **rekommendationer** för framtida arbete med övergången från skola till arbetsliv. Dessa rekommendationer, som beskrivs nedan, riktar sig till beslutsfattare och verksamma inom området och syftar till att ge riktlinjer för hur man kan förbättra förberedelser och genomförande av övergången från skola till arbetsliv.

Övergången från skola till arbetsliv är en process som måste stödjas av lagstiftning och riktlinjer

På beslutsfattande nivå bör man:

- Främja och förbättra effektivt koordinerade riktlinjer mellan olika instanser och undvika att skapa ny lagstiftning som motverkar eller överlappar befintligt regelverk;
- Garantera konkreta åtgärder för ett effektivt genomförande av lagstiftningen, för att undvika skillnader och/eller

diskriminering på grund av ojämlika tekniska resurser eller humankapital;

- Systematiskt konsultera de frivilligorganisationer som arbetar med människor med funktionshinder och ta deras synpunkter i beaktande;
- Söka och främja aktiva riktlinjer för att stärka den yrkesmässiga och personlig autonomin;
- Garantera mer inriktad kontroll och utvärdering av åtgärder som syftar till att underlätta situationen för människor med funktionshinder, som till exempel kvoteringssystem och skattelättnader, samt garantera att tjänster på nationell, regional och lokal nivå fungerar effektivt;
- Garantera tillgång till uttömmande information om rättsliga eller politiska åtgärder som riktar sig till arbetsgivare;
- Garantera att lokala nätverk skapas, som involverar alla parter, för att implementera nationell lagstiftning.

I det praktiska genomförandet bör man:

- Samla in all nödvändig information, strategier och kunskaper som behövs för att följa befintlig lagstiftning och garantera att det finns ändamålsenliga metoder för att genomföra den;
- Regelbundet utvärdera lokala initiativ och informera om resultaten för att skapa en *spridningseffekt*;
- Upprätta lokala nätverk som alla parter (familj, arbetsmarknad, skola och socialtjänst) är representerade i för att diskutera, planera och genomföra nationella riktlinjer;
- Använda ändamålsenliga metoder för att kommunicera sina behov med administratörer närhelst nya åtgärder ska genomföras.

I övergången från skola till arbetsliv bör man garantera deltagandet av den berörde själv och respektera dennes val

På beslutsfattande nivå bör man:

- Planera för tillräckliga resurser för skolor i fråga om tid och budget för att dessa ska kunna bedriva sitt arbete med den studerande och dess familj;
- Säkerställa att resurser har använts effektivt för ett sådant samarbete.

I det praktiska genomförandet bör man:

- Avsätta och ägna tillräcklig tid åt den studerande och dess familj för att bättre förstå hans/hennes önskemål och behov;
- Så tidigt som möjligt upprätta skrivna planer, som är öppna för den studerande, dess familj och den personal som är berörd i senare skeden, inom och utom skolan;
- Förändra och anpassa planen för övergången från skola till arbetsliv när detta behövs i samarbete med den studerande;
- Så mycket som möjligt uppmuntra den studerande att utforska sina kunskaper och förmågor;
- Tillhandahålla tillräcklig information till den studerande och dess familj, eller hänvisa till enheter som kan ge den information som behövs;
- Säkerställa att både den individuella utbildningsplanen och planen för övergången från skola till arbetsliv finns i ett format som är tillgängligt för alla.


Upprättandet av en individuell utbildningsplan, som har fokus på elevens framsteg och de förändringar som måste göras i skolsituationen, skall vara en del av övergången från skola till arbetsliv.

På beslutsfattande nivå bör man:

- Ge förutsättningar för att skolor ska ha tillräckliga resurser för att säkerställa att individuella utbildningsprogram utvecklas. Särskilt lärare bör ha tillräcklig tid och rådgivning för sina uppgifter;
- Säkerställa att en plan för övergången från skola till arbetsliv innefattas i det individuella utbildningsprogrammet;
- Tillhandahålla kvalitetsstandards för individuella utbildningsprogram;
- Säkerställa att de kvalifikationer som ungdomarna har också avspeglas i de certifikat de får och att diskriminering undviks.

I det praktiska genomförandet bör man:

- Säkerställa att den studerande är delaktig och i fokus när man upprättar en individuell utbildningsplan och plan för övergången från skola till arbetsliv;
- Skaffa den hjälp man behöver för att i samarbete utveckla ett individuellt utbildningsprogram;

-
- 
- Säkerställa att det individuella utbildningsprogrammet regelbundet utvärderas skriftligt av den studerande, dess familj och den personal som deltagit i och utanför skolan;
 - Från början utveckla en "portfolio" eller liknande verktyg som innehåller både ett individuellt utbildningsprogram och alla förändringar som skett;
 - Portfolio ska innehålla en kartläggning av den studerandes värderingar, kunskaper, erfarenheter och de viktigaste färdigheterna (teoretiska, praktiska, vardagliga, och i fråga om fritid, självkänsla och kommunikation).

Övergången från skola till arbetsliv måste baseras på direkt deltagande och samarbete mellan alla berörda

På beslutsfattande nivå bör man:

- Säkerställa praktiska åtgärder för samarbete mellan berörda enheter samt uppföljning av detta samarbete;
- Göra en tydlig ansvarsfördelning mellan enheter, för att garantera ett effektivt samarbete;
- Se till att samarbete och fördelning av ansvar utvärderas för att möjliggöra nödvändiga förändringar;
- Se till att alla enheter fullföljer sitt uppdrag och deltar i samordningsarbetet;
- Motivera arbetsgivare och fackföreningar att delta i arbetet genom särskilda åtgärder;
- Uppmuntra samarbete och samordning mellan berörda instanser på nationell nivå.


I det praktiska genomförandet bör man:

- Ha ett effektivt nätverk för stöd till vilket verksamma inom området kan vända sig för information och stöd;
- Officiellt uppmärksamma (vad gäller budget och tid) samordningsuppgifter som andra enheter behöver;
- Få vidareutbildning för att bättre kunna definiera uppgifter inom ramen för samarbetet och att lära sig att dela ansvaret.

Övergången kräver ett nära samarbete mellan skolan och arbetsmarknaden

På beslutsfattande nivå bör man:

- Säkerställa att alla ungdomar får erfarenheter av verkliga arbetsförhållanden;

- 
- Garantera tillgång till någon form av praktik för alla ungdomar, med respekt för deras olika behov;
 - Organisera flexibel utbildning, till exempel genom att anordna förberedande perioder innan man får utbildning på arbetsplatsen;
 - Främja formella och informella incitament för företag (till exempel skattelättnader, socialt erkännande eller liknande) för att uppmuntra dem att tillhandahålla praktik och lärlingsplatser för ungdomar;
 - Belysa den ömsesidiga nytta som utvärderingar av goda exempel på övergången från skola till arbetsliv har visat;
 - Involvera arbetsgivare i sådana initiativ i samarbete med arbetsförmedlingar genom informationskampanjer, nätverk av arbetsgivare och fackföreningar;
 - Uppmärksamma behovet av ett formellt samarbete mellan skola och arbetsförmedling;
 - Tillhandahålla resurser för en fortlöpande och professionell utveckling av lärare.


I det praktiska genomförandet bör man:

- Vara väl informerad om arbetsmarknadens möjligheter;
- Avsätta tid för att besöka företag, organisera möten med dem och representanter för arbetsmarknaden samt ge möjligheter till praktik på företag för lärare för att hålla dem informerade om olika arbetssituationer;
- Se till att det finns kompetens på skolorna för att skapa kontakter och samarbeta med arbetsplatser;
- Bjuda in personal från arbetsförmedlingarna till skolor för att möta ungdomarna och personalen på skolan;
- Säkerställa uppföljning av de ungdomar som lämnar skolan.

Övergången från skola till arbetsliv är en del av lång och komplex process

På beslutsfattande nivå bör man:

- Vidta alla nödvändiga åtgärder för att garantera en lyckad övergång från skola till arbetsliv, och identifiera och överkomma hinder och svårigheter i denna process;
- Undvika stelbenta utbildningsarrangemang, till exempel i fråga om kartläggning;

-
- 
- Underlätta samarbetet mellan och inom enheter och uppmärksamma hur mycket tid som används för samordningsarbete;
 - Säkerställa att planer för övergången från skola till arbetsliv upprättas tillräckligt tidigt under elevens skolgång, inte först mot slutet av grundskolan;
 - Uppmärksamma behovet av en särskild personal som fungerar som ombud eller referensperson och ger stöd åt den studerande i övergången från skola till arbetsliv.

I det direkta genomförandet bör man:

- Använda effektiva medel för att underlätta processen, till exempel god vägledning, flexibelt stöd och bra samordning. Den tid som används för dessa uppgifter ska uppmärksammas och formaliseras.

Personal, beslutsfattare och representanter för arbetsgivare och fackföreningar som deltog i projektet kom till slutsatsen att genomförandet av dessa rekommendationer onekligen skulle förbättra övergången från skola till arbetsliv och minska de problem som unga för närvarande möter när de lämnar skolan och söker arbete.



DEL 2: INDIVIDUELLA PLANER FÖR ÖVERGÅNGEN FRÅN SKOLA TILL ARBETSLIV

1. Individuell plan för övergången från skola till arbetsliv - förutsättningar

Den här delen av dokumentet är en fortsättning på den analys som presenterades i föregående avsnitt. De sakkunniga som deltog i projektet skulle inte tillhandahålla information om det egna landet, utan sätta fokus på behovet och nyttan av upprättandet av individuella planer för övergången från skola till arbetsliv. Alla deltagares behov, önskemål och förväntningar är tillvaratagna i de resultat och förslag som presenteras i detta dokument. Ungdomar och yrkesverksamma ombads att ge skriftliga synpunkter och reflektera över betydelsen av sådana planer. En del av detta material används i det här dokumentet, men det mesta finns i bifogade interaktiva CD.

1.1. Ungdomars, familjers och arbetsgivares röster

Ungdomar. I november 2003 hölls en hearing i Europaparlamentet i Bryssel, med cirka 80 ungdomar med olika typer av behov av stöd i undervisningen. Ungdomarna var i åldern 14 till 20 år och kom från 22 länder. De uttryckte öppet och tydligt sina tankar, önskemål och förhoppningar om sin utbildning och framtida arbete. De beskrev på ett bra sätt vad som åstadkommit inom området och vad som fortfarande behöver göras. Detta är några av deras direkta kommentarer:

‘Alla vill ha ett bra yrke och ett tillfredsställande arbete.’

‘Vi vill ha ett yrke, få ett jobb, bilda familj, skaffa hus och vara aktiva medlemmar i samhället och bli lyckliga som alla andra vill.’

‘Vi behöver ha möjlighet att välja utbildning efter egna intressen och motivation, precis som alla andra. Vi vill delta i samhället som vem som helst och inte bli diskriminerade av arbetsgivare på grund av ett funktionshinder.’

‘En del drömmer om ett arbete i den privata sektorn, men för många av oss verkar detta mål omöjligt att nå på grund av vårt

funktionshinder och förhållanden i samhället. Ofta är anställning bara möjlig på en skyddad arbetsplats. Dessutom är certifikat från specialskolor sämre accepterade på den privata arbetsmarknaden.'

'I den speciella utbildning vi får, märker vi att nivån är för låg för att förbereda oss för vidare utbildning. Vi saknar möjligheten att välja vilka kurser vi vill gå.'

'Vi har fått intryck av att arbetsmarknaden ännu inte är öppen för människor med funktionshinder, låt oss hoppas att detta förändras i framtiden.'

'Något mycket viktigt för människor med funktionshinder i hela världen är att kunna vara och leva som de flesta andra människor. För att göra detta möjligt måste vi arbeta för att förändra människors attityder och kanske göra något för att människor som inte har funktionshinder får en chans att lära känna dem med funktionshinder bättre.'

Föräldrar. I september 2004 hölls inom ramen för European Agency's projekt om övergången från skola till arbetsliv ett arbetsmöte där förutom de sakkunniga som deltagit i projektet, arbetsgivare, personal och familjer deltog. De synpunkter som en mamma förde fram presenteras här:

'Min uppfattning är att skolan måste ägna sig åt att förutom de teoretiska kunskaperna även undervisa i sociala färdigheter och naturligtvis yrkeskunskaper.

Under elevens skolår, måste personalen tillsammans med familjen förbereda eleven på att den i framtiden förväntas arbeta på olika arbetsplatser, slutföra uppgifter och ta ansvar efter sin förmåga.

Lärare och föräldrar måste stärka elevens självkänsla för att förbättra dennes livskvalitet genom anställning och arbete i stället för att leva på bidrag.

Jag tror att en plan för övergången från skola till arbetsliv behövs och måste utformas två eller tre år innan eleven lämnar skolan.

Jag är glad att uppmärksamhet äntligen riktas mot behovet av ett sådant redskap för verksamma inom området. Om vi vill att detta redskap ska användas måste dock innehållet i riktlinjerna godkännas av alla länder som deltar. Annars tror jag inte att planer för övergången från skola till arbetsliv kommer att användas överallt.

Särskilt lärare som arbetar med elever i behov av särskilt stöd i inkluderande skolor måste, i samarbete med föräldrarna, främja elevernas insikt om sina egna förmågor och framtida möjligheter. Jag tycker att de team som är ansvariga för att ta fram planen för övergången från skolan till arbetslivet bör innefatta inte bara specialister som speciallärare eller psykolog utan också andra representanter för hälsovården, socialtjänst, skola och arbetsmarknad.'

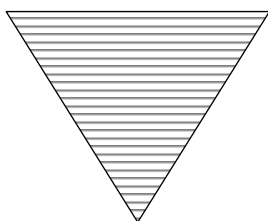
Arbetsgivare. En synpunkt från arbetsmarknaden uttrycktes av en företagare med lång erfarenhet av att anställa människor i behov av särskilt stöd. Han förde fram flera synpunkter:

- (a) Företag måste få statligt stöd för att motivera dem att anställa unga människor i behov av särskilt stöd genom formella och informella incitament som till exempel finansiellt stöd, skattelättnader och olika slags publicitet.
- (b) Unga människor behöver vara väl förberedda inte bara yrkesmässigt. Social kompetens är viktigare för företagen än den formella kompetensen. Företagen är bäst lämpade att på plats träna yrkeskompetensen. Ett viktigt steg för alla unga människor skulle vara om de fick en obligatorisk praktik eller erfarenheter från riktiga företag.
- (c) Ibland krävs, beroende på den studerandes personliga behov och förmågor, någon slags handledare för att ge stöd i integrationen på en arbetsplats. På samma gång är det viktigt att inte överbeskydda eleverna, vilket ofta händer i skolan.
- (d) Ungdomarnas förmågor har en omvänd relation till det stöd som arbetsgivare behöver ge, som framgår av figuren nedan. Företag kan föredra att börja anställa ungdomar som inte behöver så mycket stöd. Med tiden kan goda erfarenheter och resultat uppmuntra företag att anställa ungdomar i behov av

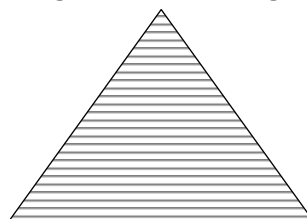
olika slags stöd, och på det viset underlätta en rörelse uppåt i den vänstra triangeln:

Figur 1. Stöd av arbetsgivare i relation till ungdomarnas förmåga

Stöd från företagen



Ungdomars förmåga



- (e) Det är viktigt att söka upp företag som är i behov av att anställa och kanske på något sätt också i behov av finansiellt stöd. Att tvinga företag att anställa personer i behov av särskilt stöd kan få förödande konsekvenser. Små och medelstora företag verkar vara bättre och mer öppna för att anställa sökanden i behov av särskilt stöd än större företag.

Detta är några exempel på synpunkter, önskemål och råd som ungdomar, familjemedlemmar och arbetsgivare fört fram. Sådana synpunkter måste beaktas och användas i framtagandet av individuella planer för övergången från skola till arbetsliv.

1.2. Definition av en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv.

Alla europeiska länder använder inte begreppen transition eller individuell plan för övergången från skola till arbetsliv, många olika benämningar används. Andra benämningar är individuellt utbildningsprogram, individuellt integrationsprojekt, utbildningsplan, personlig interventionsplan, individuell karriärsplan eller liknande. Olika benämningar belyser små skillnader i begreppen. Trots dessa skillnader finns en tydlig enighet i länderna vad gäller behovet av och nyttan med ett sådant redskap. Man uppfattar det som ett slags personligt porträtt där den studerandes önskemål, utbildning och framgångar dokumenteras.

En individuell plan för övergången från skola till arbetsliv är ett dokument där den studerandes bakgrund, önskemål om framtiden och den aktuella situationen dokumenteras. Det bör innehålla information om den studerandes livssituation, familj, hälsotillstånd, fritid, värderingar och kulturell bakgrund, liksom information om utbildning. Det ska bidra till att följande uppnås:

- Att öka den studerandes chanser att få ett varaktigt arbete;
- Att matcha den studerandes intressen, önskemål, motivation, kompetens, värderingar och förmåga med de krav som olika yrken, arbeten, arbetsmiljöer och företag ställer;
- Att öka den studerandes självständighet, självförtroende och självkänsla;
- Att skapa win-win situationer för ungdomarna och arbetsgivarna.

En plan för övergången från skola till arbetsliv ska vara nära knuten till elevens utbildningsplan och bör upprättas så tidigt som möjligt, innan slutet på grundskolan. Den syftar till att minska gapet mellan skolan och arbetsmarknaden. En sådan plan ska skapa ett ramverk som syftar till att säkerställa ett bättre inträde på arbetsmarknaden. Den ska reflektera en dynamisk process som innefattar:

- Den berördes förmågor, kunskaper, kompetens och förväntningar.
- Krav från arbetsmarknaden.
- En pågående revision av handlingsplanen.

1.3. Definition av en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv i förhållande till en individuell utbildningsplan

En distinktion behöver göras mellan en individuell utbildningsplan och en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv eller dess motsvarigheter. Olika länder använder precis som i fråga om den individuella planen för övergången från skola till arbetsliv, olika benämningar för att definiera upprättandet av det individuella dokument om utbildning som i stora drag överensstämmer med följande beskrivning: *‘En individuell utbildningsplan bygger på den kursplan som ett barn med inlärningssvårigheter eller funktionshinder följer och är utformad för att bestämma vilka strategier som ska användas för att bemöta det enskilda barnets behov ... en individuell*

utbildningsplan bör dokumentera endast sådant som skiljer sig från kursplanen' (UK Department for Education and Employment, 1995).

En individuell utbildningsplan kan sammanfattas enligt följande:


- Ett brett dokument som täcker alla aspekter som har med elevens utbildning att göra (strategier, åtgärder, resultat), med ett särskilt fokus på utbildning. Personliga och sociala aspekter har inte alltid en viktig plats, men finns med;
- Läraren har en viktig roll för att upprätta en individuell utbildningsplan, i nära samarbete med eleven, familjen och annan berörd personal.

En individuell plan för övergången från skola till arbetsliv är ett annat slags redskap, och kan beskrivas enligt följande:

- En individuell plan för övergången från skola till arbetsliv är nära knutet till den individuella utbildningsplanen;
- Den behöver påbörjas två till tre år innan slutet av grundskolan;
- Den kan betraktas som ett slags individuellt porträtt av den studerandes situation, motivation, önskemål och förmågor;
- Den måste vara en del av en portfolio (som en individuell utbildningsplan), med den studerande som ägare av dokumentet för att garantera att informationen förblir konfidentiell;
- Den ska ha fokus på frågor som rör övergången till arbete och vuxenliv. Den bör behandla arbetsmiljöfrågor. Den bör ge en tydlig analys av den studerandes möjligheter och konsekvent framtidsplan, och förbereda honom eller henne för verkliga arbetsförhållanden;
- Lärare från grundskola och gymnasium ska tillsammans med den studerande, familjen och annan berörd personal (inte nödvändigtvis skolpersonal) delta i arbetet;
- Planen bör ange vilka medel och åtgärder som ska användas för att säkerställa att en individuell process av övergång till arbetslivet sker och stärka den studerande;
- Den bör garantera lika möjligheter i fråga om kön, kultur eller geografiskt läge;
- Den ska också garantera uppföljning genom att någon personal avsätts för just detta.

De båda dokumenten har gemensamma drag:

- De sätter båda eleven i centrum för processen;
- De kan användas av alla studerande, eller bara av dem i behov av särskilt stöd;

- 
-
- De måste ständigt utvärderas och revideras efter den studerandes framsteg;
 - De behöver använda ett språkbruk som är tydligt och tillgängligt för alla parter, med särskilt fokus på ungdomarna själva och deras föräldrar;
 - Både den individuella utbildningsplanen och den individuella planen för övergången från skola till arbetsliv ska vara uttömmande i den betydelsen att de ska innefatta alla områden som behandlas eller diskuteras med den studerande, föräldrar och berörd personal.

Att använda båda begreppen kan ses som konstlat eftersom den studerandes utveckling och framsteg är dynamiska och ständigt pågående och inte kan delas upp. Men även om länderna inte använder den exakta formuleringen individuell plan för övergången från skola till arbetsliv behöver personalen någon gång under skoltiden föra in målsättningar för övergången till arbetslivet som har fokus på vidare utbildning och ett självständigt liv i en utbildningsplan.

Syftet med en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv, likaväl som för utbildningsplanen är inte att kopiera dokument som redan finns eller öka den administrativa arbetsbördan för personalen. Tvärtom ska båda dokumenten användas för att **dokumentera** och **bevara**:

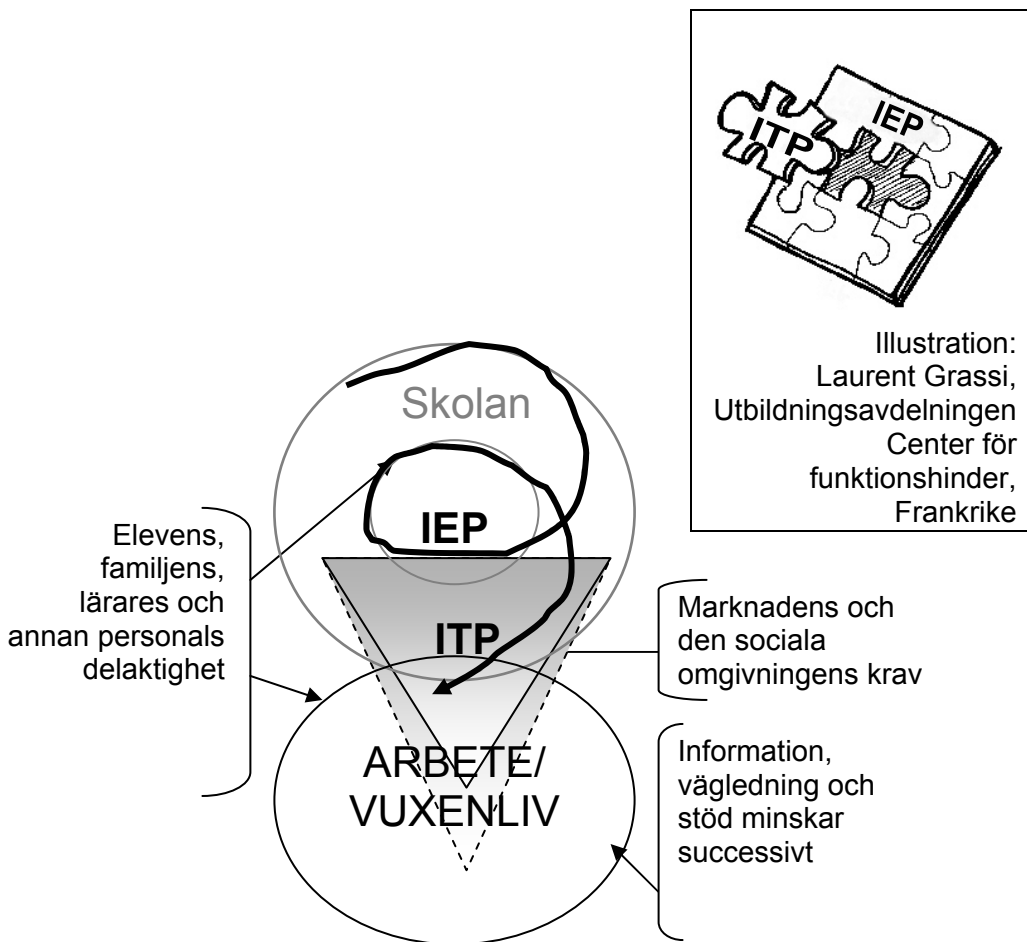
- Reflektioner om elevens situation;
- Överenskommelser som gjorts om vilka mål man vill nå;
- Fastlagda strategier för utbildning och yrke;
- En översikt över elevens framsteg vid olika tidpunkter och de förändringar som sker i utbildningssituationen, till exempel att eleven byter skola eller att familjen flyttar till en annan ort.

Följande figur som baserar sig på diskussioner med sakkunniga i projektet, visar förhållandet mellan de båda slags dokumenten. Huvuddragen i en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv beskrivs och illustreras mer detaljerat i nästa avsnitt.

Figuren och i synnerhet spiralen, lyfter fram det faktum att övergången från skola till arbetsliv är en dynamisk och tidskrävande process i vilken den studerande har stöd av upprättandet av både en

individuell utbildningsplan och en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv.


Figur 2. Förhållandet mellan en utbildningsplan (IEP) och en plan för övergången från skola till arbetsliv (ITP)



2. Praktiska råd

2.1. Grundläggande principer för vägledning

En bra planering för övergången från skola till arbetsliv inriktar sig på målen för övergången med respekt för familjens särdrag och värderingar. Övergången från skola till arbetsliv är en process som kan ta olika lång tid beroende på den enskildes behov och



möjligheter. De grundläggande vägledande principerna för planering av övergången från skola till arbetsliv är:

- Den berörda eleven ska delta aktivt i planeringen av sin egen övergång från skola till arbetsliv;
- Familjerna ska delta;
- Planeringen ska ske genom samarbete mellan berörda enheter;
- Planeringen ska vara flexibel och svara till förändringar i fråga om värderingar och erfarenheter.

Ungdomar i behov av särskilt stöd bör få alla möjligheter och stöd för att kunna ta en aktiv roll i planeringen av sin egen övergång från skola till arbetsliv, eftersom det är deras liv det berör. En plan för övergången från skola till arbetsliv måste garantera att allt görs för att ungdomar får den rådgivning och stöd de behöver innan, under och efter övergången till arbetslivet. Familjer måste också delta aktivt i planeringen eftersom de kommer att fungera som både ombud och stöd. För att kunna göra det måste personalen räkna med familjens resurser, situation och kulturella bakgrund.

Följande tabell sammanfattar ett antal åtgärder som ska innefattas i den individuella planen för övergången från skola till arbetsliv och uppfyllas av de olika parterna. Dessa åtgärder kan delas in i tre faser:

Första fasen: **information, observation och orientering**

En förberedande fas som sker under förberedelserna för planen för övergången från skola till arbetsliv. Målet är att hjälpa den studerande att göra individuella val av arbete och hitta lämplig utbildning eller praktik.

Andra fasen 2: **utbildning och kvalifikationer**

Den här fasen inriktar sig huvudsakligen på åtgärder som ska ske under utbildningen. Målet är att den studerande ska erhålla kvalifikationer och kompetens samt betyg eller certifikat som motsvarar dessa.

Tredje fasen: **att stärka den studerande, anställning och uppföljning**

Denna fas inriktar sig på önskade resultat. Målet är att den studerande lyckas med att både få en anställning och behålla den, dra nytta av en ökad livskvalitet och att vara fortsatt inkluderad på arbetsmarknaden.

Tabell 1. Roller och uppgifter som ska uppfyllas av alla berörda parter under olika faser av övergången från skola till arbetsliv

	1. Information, observation och orientering	2. Utbildning och kvalifikationer	3. Stärkande, anställning och uppföljning
Den studerande	<p>Ta emot information</p> <p>Identifiera styrkor, svagheter och uttrycka sina önskemål.</p> <p>Skaffa sig arbetserfarenhet för att kunna fatta beslut om egna önskemål. Delta i förberedandet och underteckna kontrakt.</p>	<p>Gå igenom en fullständig utbildning med flexibel varaktighet.</p> <p>Utvärdera sina resultat i utbildningen och på arbetet genom att ge feedback.</p>	<p>Skaffa ett arbetskontrakt och lön.</p> <p>Lyckas under anpassningsperioden i arbetet .</p> <p>Känna sig accepterad och vara en del av en grupp kollegor.</p> <p>Lyckas med att inkluderas.</p>
[Fortsättning följer på nästa sida]	<p>Vara fullt delaktig. Uttrycka sina förväntningar.</p>	<p>Vara aktiva och bidra till en stödjande omgivning.</p>	<p>Stödja sin son eller dotter samtidigt som man respekterar hans/hennes självständighet.</p>

	1. Information, observation och orientering	2. Utbildning och kvalifikationer	3. Stärkande, anställning och uppföljning
Skolpersonal³	<p>Koordinera processen</p> <p>Ha kunskap om och värdera den studerandes möjligheter.</p> <p>Motivera, stödja, handleda och förbereda familjen och den studerande</p> <p>Förbereda en utbildningsplan</p> <p>Utse en kontaktperson</p> <p>Delta i förberedelserna för och underteckna ett kontrakt.</p>	<p>Koordinera processen</p> <p>Skapa ett program för utbildning, stödja och vidta alla åtgärder gentemot arbetsmarknaden, till exempel att skapa kontakter.</p> <p>Nominera (och om nödvändigt ersätta) en kontaktperson.</p> <p>Utvärdera arbetet i denna fas</p>	<p>Koordinera processen</p> <p>Se till att introduktion på arbetsmarknaden sker och att åtaganden från arbetsgivare upprätthålls.</p> <p>Säkerställa arbetsmarknadsrådgivning (anställning, sociala tjänster med mera).</p> <p>Nominera (och om nödvändigt ersätta) en kontaktperson.</p>
Personal i offentlig tjänst⁴	<p>Informera om arbetsmarknadens krav (möjligheter till jobb).</p>	<p>Hjälpa den studerande och skolan att hitta praktikplatser .</p>	<p>Hitta arbeten (och anta en medlande roll).</p>

³ Lärare, psykologer, pedagoger, yrkesvägledare, personliga vägledare, administratörer.

⁴ Elevhälsan, representanter för arbetsmarknaden och specialister från olika instanser. Socialtjänst spelar en viktig roll och bör vara fullt delaktig.

	1. Information, observation och orientering	2. Utbildning och kvalifikationer	3. Stärkande, anställning och uppföljning
Arbetsgivare ⁵	<p>Ta emot och ge information.</p> <p>Tillåta och stödja kortare praktikperioder.</p> <p>Delta i förberedelse för och underteckna kontrakt.</p>	<p>Erbjuda utbildning</p> <p>Delta i värdering av kompetenser.</p>	<p>Erbjuda arbete</p> <p>Samarbeta kring uppföljning.</p>

2.2. Kännetecken på en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv: Innehåll och värdering av kompetenser

I linje med tabell 1, måste följande aspekter beaktas:

Kompetens som ska erhållas – detta innebär att göra en tydlig analys av den studerandes möjligheter, kartlägga aktuella förmågor och identifiera och diskutera hans eller hennes önskemål. Utifrån detta ska man planera och förbereda en konsekvent plan för framtida yrkesarbete, tillsammans med den studerande och hans eller hennes familj. Ungdomar och familjer behöver bli medvetna om innehållet i yrkesutbildningar.

Kvalifikationer som ska uppnås – det finns behov av att ungdomarnas framgångar ska avspeglas och få ett reellt erkännande, även när det gäller informella certifikat från skolor eller arbetsgivare.

Deltagandet av olika yrkesgrupper – processen för övergången från skola till arbetsliv kräver ett aktiv deltagande av alla berörda: personal, familjer och ungdomar (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002). Ansvar och rollfördelning behöver fastställas, klargöras och accepteras av alla inblandande. Någon personal, till exempel yrkesrådgivare eller lärare behöver fungera som kontaktperson under förberedelser, kartläggningen inför

⁵ Arbetsgivare och handläggare på arbetsförmedling eller liknande som hjälper till att finna arbete.

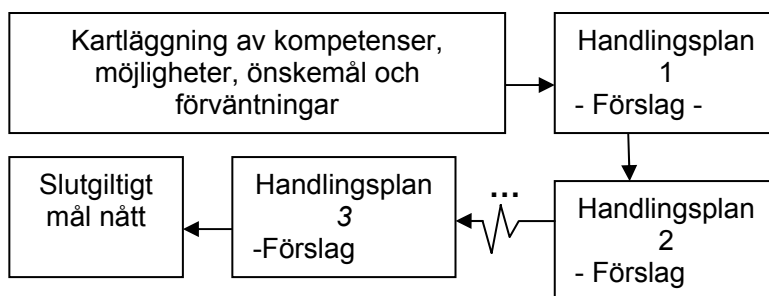
och genomförandet av den individuella planen för övergången från skola till arbetsliv. Det är dock viktigt att klargöra hans eller hennes kvalifikationer och ansvarsområde.

Möjliga arbeten och erfarenheter – innebär att förbereda den studerande på verkliga arbetsförhållanden och uppföljning på arbetsplatsen, åtminstone för någon period. Den studerande, hans eller hennes familj och kontaktpersonen bör vara väl medvetna om arbetsmarknadens krav.

Utvärdering av processen – alla berörda parter, både personal och ungdomarna och deras familjer behöver delta i upprepad utvärdering av den studerandes framsteg och utveckling för att garantera kvaliteten i processen. Utvärdering måste genomföras regelbundet som en del av ett kontrakt mellan den studerande och kontaktpersonen. Tre nivåer av utvärdering kan urskiljas som är del av de tre faser såsom beskrivits ovan:

- Inledande kartläggning – huvudsakligen i fråga om den studerandes förmågor och förväntningar. Enligt Lerner (1998), innebär kartläggning *“insamlandet av relevant information för planering och utvärdering.”*
- Granskning av målsättningar och åtgärder - alla förslag till åtgärder behöver granskas och utvärderas till dess att de slutgiltiga målet nås, d.v.s. att få ett varaktigt arbete, som visas i figuren nedan.

Figur 3. Granskning av målsättningar och åtgärder



- Utvärdering av resultat ska göras av alla berörda parter i processen. Två delar måste tas i beaktande:

- 1) Det måste finnas tillräcklig tid för den studerande att få information och erfarenhet från olika arbetsplatser och utbildningsmöjligheter för att kunna fatta bra beslut;

2) Stöd för planering av övergången från skola till arbetsliv bör finnas åtminstone tills dess att den studerande har fått sin första anställning; att bara hitta ett arbete är inte tillräckligt som parameter för att kunna göra en ordentlig utvärdering av resultaten. Uppföljning innebär att någon, vanligen kontaktpersonen är ansvarig för stöd till den studerande så länge som behövs efter övergången från skola till arbetsliv.

Det praktiska genomförandet av de aspekter som beskrivits är fokus för följande rekommendationer.

2.3. Rekommendationer

Följande rekommendationer bör ses för vad de är: ett vägledande hjälpmedel eller fokus för referens och reflektion för alla berörda för att utveckla en individuell plan. Dessa rekommendationer kan användas som modell för genomförandet för övergången från skola till arbetsliv.

Rekommendationerna presenteras i relation till ett antal frågor. För dessa rekommendationer, förutsätts att en individuell utbildningsplan, eller liknande utvecklats av skolan för att stödja de barn som är i behov av särskilt stöd i undervisningen.

När ska man börja

Det är omöjligt att fastställa en exakt tidpunkt när man ska påbörja arbetet med en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv. Individuella behov hos ungdomar och skillnader i utbildningssystemen i de olika länderna måste respekteras. Sakkunniga är dock eniga om att två eller tre år innan övergången från skola till arbetslivet är en bra tidpunkt att förbereda ett sådant dokument. Detta kan hjälpa den studerande att undvika omöjliga situationer, till exempel att fatta beslut först under det sista året i skolan om vad man vill göra därefter, att bli nekad plats inom det utbildningsområde man är intresserad av eller gå miste om den information som krävs för att fatta ett bra beslut. En situation som måste undvikas är att den studerande helt enkelt gör det som de vuxna tycker är bäst.

Förslag

Flexibilitet: Påbörja arbetet på ett flexibelt sätt (vid lämplig tidpunkt med alla berördas överenskommelse om deltagande) för att senare kunna bestämma vem (person eller enhet) som ska ansvara för vad, hur arbetet ska finansieras och hur en övergripande koordination kan garanteras.



Hur ska man fortsätta

Under grundskolan och innan det sista året behöver lärare, den studerande, familjen, vägledare och annan berörd personal sitta ner och reflektera över och planera den studerandes framtid. Detta gemensamma klarläggande av situationen måste göras mycket omsorgsfullt, med hänsyn till olika aspekter.

Förslag

Anordna ett "rundabordsmöte" med alla som är inblandade i förberedelserna och upprättandet av planen, med syfte att sätta samman ett vägledningsteam.

Upprätta ett vägledningsteam: teamet bör träffas minst en eller två gånger per år, beroende på den studerandes ålder, behov, problem under vägen och andra förhållanden av vikt.

Sammansättning av vägledningsteamet: den studerande och dess familj är ständiga medlemmar i teamet, samt den studerandes handledare och den utsedda kontaktpersonen. Gruppens medlemmar måste anta tydliga roller och ansvar (vem är ansvarig för vad under vilken tidsperiod i enlighet med aktuell lagstiftning eller skolregler).

Utnämmandet av en kontaktperson: den utsedda personen bör helst vara densamme under hela processen för att kunna vara väl informerad och följa hela processen. Vid utnämmandet av en kontaktperson bör man ta hänsyn till personlighet och yrkesmässig profil. På det personliga planet bör han eller hon ha god kontakt med alla berörda. Kontaktpersonen bör också:

- Ha god kunskap om utbildning, även yrkesförberedande utbildning;
- Bygga nätverk av arbetsgivare, familjer, socialtjänstemän med flera;
- Söka arbeten eller samarbeta med den person i teamet som är ansvarig för detta;
- Arbeta för att motivera den studerande under övergången från skola till arbetsliv.

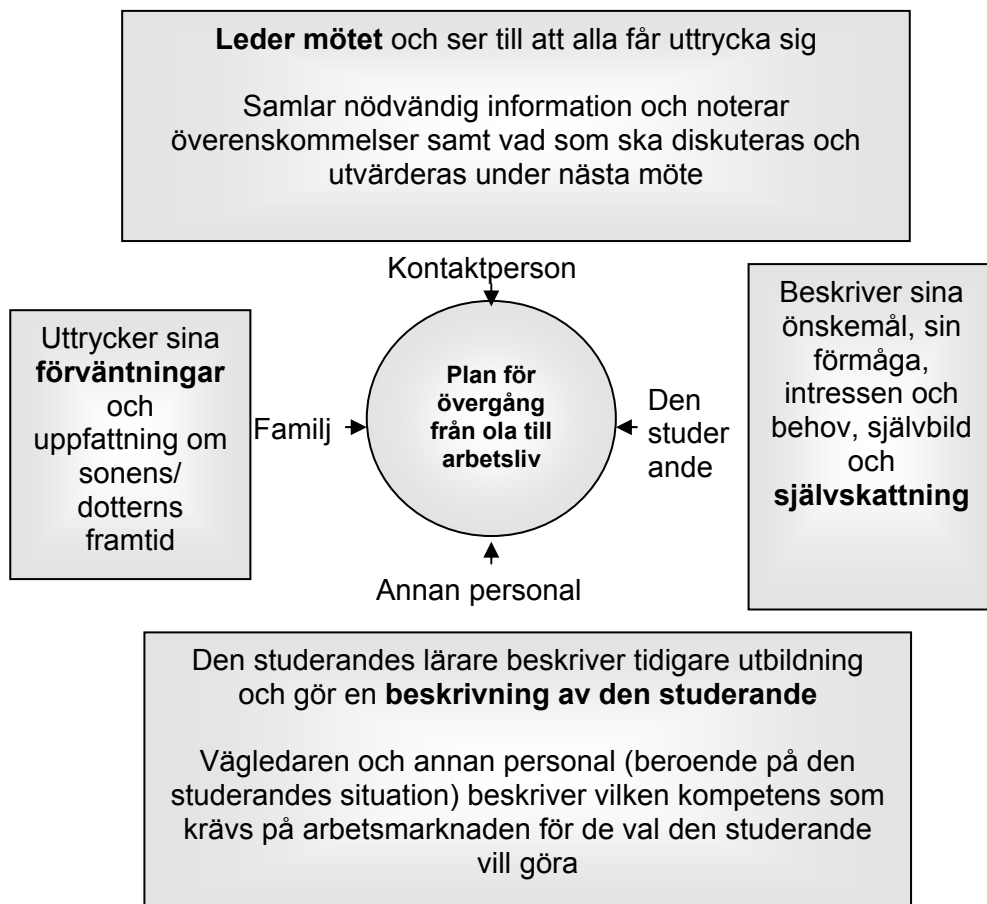
Kontaktpersonens roll är att fungera som referensperson för teamet, ta kontakt med och involvera externa enheter när det behövs och fungera som moderator under gruppens möten. Kontaktpersonen är också den som har kontakt med den tjänsteman som är ansvarig på arbetsförmedling eller liknande, innan och under den ungas placering samt se till så att uppföljning görs på arbetsplatsen.

Krav på att säkerställa resurser och finansiering: det är nödvändigt att klargöra och komma överens om en uppskattning av kostnader och ansvar för finansiering.

Att anordna det första mötet

Det första mötet skiljer sig från de följande. Följande figur är en beskrivning av vad de olika deltagarna behöver bidra med till det första mötet.

Figur 4: De olika deltagarnas bidrag till det första mötet



Förslag

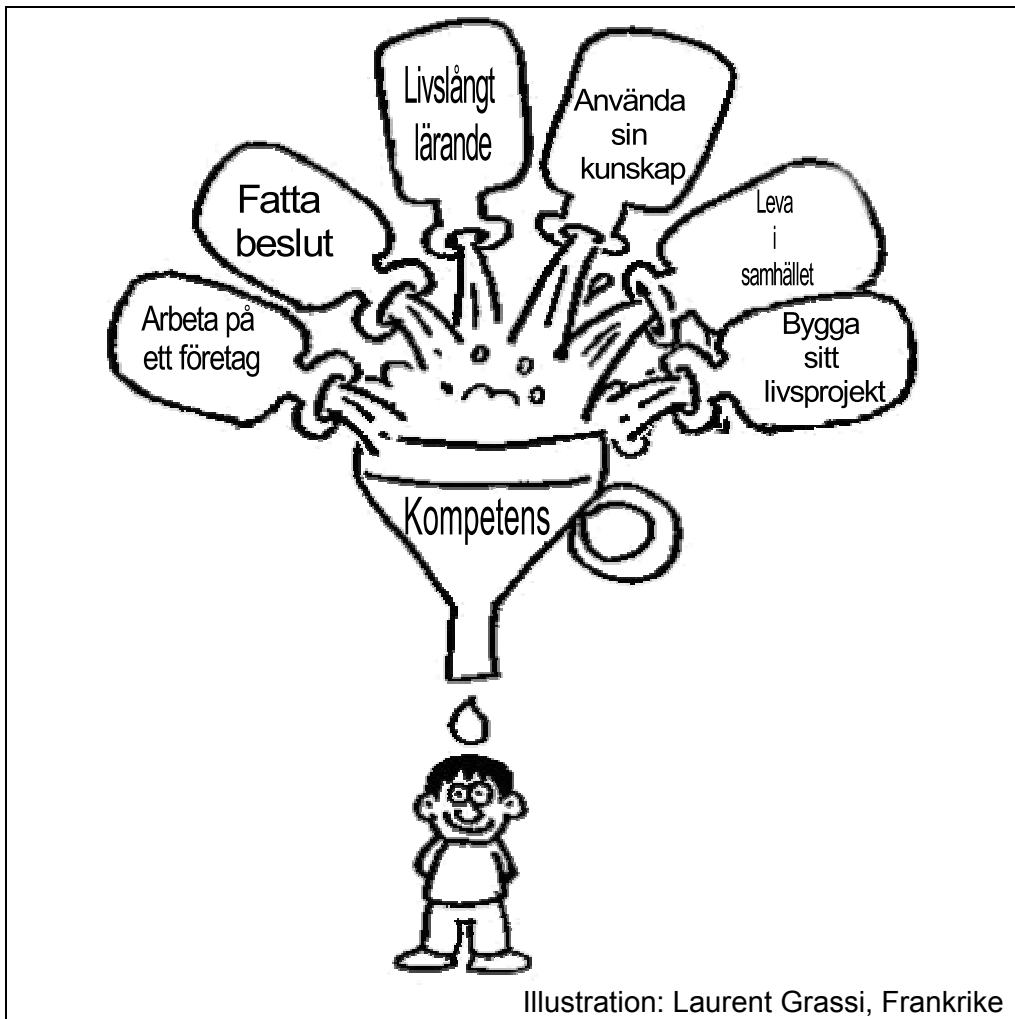
Personbeskrivning ger en detaljerad information om bakgrund och den studerandes aktuella förmågor. Denna beskrivning som personalen ska sammanställa, behöver bearbetas och jämföras med den studerandes egen självbild (och självskattning) liksom med familjens förväntningar. Total överensstämmelse mellan olika

uppfattningar är orealistisk, men stora motsättningar kan vara en källa till konflikt.



Kompetens: tre huvudområden med lika stor betydelse behöver beskrivas:

- Teoretisk kompetens: kursplaner och innehåll i skolutbildningen;
- Yrkeskompetens: tillägnet av kunskaper och förmågor som krävs för att utföra arbetsuppgifterna. Dessa kan vara väldigt olika, beroende på vilket arbete man valt, och är direkt beroende av erfarenheter av arbetet;
- Personlig kompetens: den studerandes personliga och sociala förmågor. Denna kompetens är viktig eftersom den stärker den studerandes självständighet. Detta innefattar social- och emotionell kompetens, till exempel att vara självständig, följa regler, respektera tider, kunna samspela med andra och att kunna planera, samt fysisk förmåga.



Överenskommelser: om en överenskommelse nås, har man nått målen med det första mötet, och en handlingsplan med uppgifter som ska diskuteras och utvärderas på nästa möte ska planeras. Om man inte kommer överens behövs mer information, reflektion och diskussion. Kontaktpersonen är ansvarig för att anordna ett andra möte och ta fram den information och de kontakter som behövs för att ta fram handlingsplanen.

Följande möten

Följande möten behöver förberedas noga på samma sätt som det första mötet. Målsättningen måste vara tydlig för alla berörda. Tidsplanen är också viktig, det får inte vara flera möten än nödvändigt och mötena ska inte vara längre än nödvändigt.

Förslag

Överenskomna uppgifter (en handlingsplan) som dokumenteras av kontaktpersonen ska innefattas i den individuella planen för övergången från skola till arbetsliv. Dessa uppgifter ska fullföljas och kontinuerligt anpassas och kartläggas under processen. Den studerande kan behöva en enkel form för att registrera och utvärdera sina framgångar. Tabell 2 presenterar de huvudområden som ska vara i fokus för planering och kartläggning och de rekommendationer som finns till dessa:

Tabell 2. Innehåll i planen för övergången från skola till arbetsliv och rekommendationer

Innehåll	Rekommendationer
Information	<ul style="list-style-type: none">- Den information som behövs om den studerandes bakgrund bör samlas in.- Information om innehåll i och tillgång till yrkesutbildningar behöver samlas in.- Information om möjligheter och krav på arbetsmarknaden ska presenteras för den studerande och dess familj.- Information om olika alternativ och, om nödvändigt om vidare utbildning, ska ges.
Vägledning	<ul style="list-style-type: none">- Sker regelbundet efter ett kontrakt mellan den studerande och kontaktpersonen.- Den studerandes och familjens förväntningar behöver diskuteras för att kunna ta ställning till vidare åtgärder i samarbete med den personal som är involverad.- Avslutas när den studerande hittar ett arbete som han eller hon är nöjd med och kan agera självständigt.

Innehåll	Rekommendationer
Kompetenser	<ul style="list-style-type: none"> - Involverad personal behöver hjälpa den studerande att skaffa och utveckla den kompetens som behövs genom att ge stöd och undervisningsmaterial. - En plan för framtida yrkesarbete innehåller tre kompetensområden: teoretiska kunskaper, yrkeskompetens och personlig kompetens.
Arbetslivserfarenhet	<ul style="list-style-type: none"> - Arbetslivserfarenhet gör det lättare att få praktik på den öppna arbetsmarknaden. - Kontaktpersonen bör besöka olika institutioner och företag för att komma överens om en bra plats för den studerande. - En ansvarig från företaget behöver involveras innan den studerande påbörjar sin praktik. - Placeringar behöver utvärderas av personal tillsammans med den studerande för att kunna gå vidare till fortsatt planering. - Kontaktpersonen bör klargöra finansieringen i kontakt med företagen. - Kontaktpersonen bör skapa kontakter för att finna potentiella anställningsmöjligheter.
Behörighet	<ul style="list-style-type: none"> - Planen bör ge en beskrivning av vilken utbildning den studerande fått liksom ett officiellt betyg med en beskrivning av vilken kompetens han eller hon fått. Betyget är ett resultat av ett samarbete mellan skola och arbetsgivare.
Utvärdering	<ul style="list-style-type: none"> - Utvärdering ingår i alla delar av processen som en integrerad del av en pågående reflektion. Varje steg behöver utvärderas innan man går vidare till nästa. - Den studerandes egen kartläggning är en viktig del av den totala utvärderingen. Den kan ske på olika sätt, till exempel observation, reflektion om praktik eller annat utvärderingsmaterial. - Uppföljning i slutet av processen är det enda sättet att få reda på om de slutgiltiga målen har nåtts.

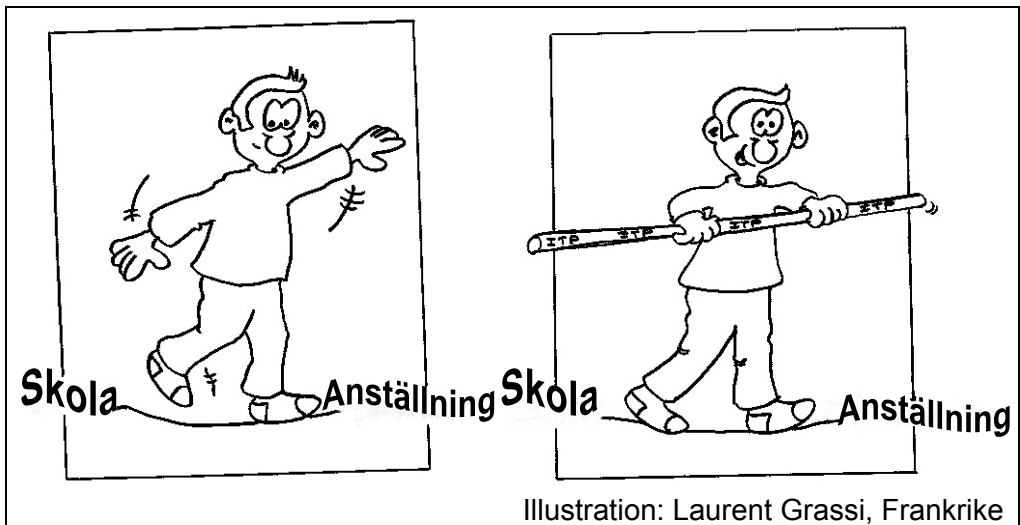
Alla rekommendationer ska ses som råd för genomförandet och reflektion kring den studerandes egen verksamhet. Dessa råd kan inte täcka alla situationer som kan förekomma i processen och personalen måste därför anpassa dem till sin egen arbetssituation.

2.4. Avslutande rekommendationer

För att garantera ett effektivt genomförande av vägledningen, är följande rekommendationer riktade till beslutsfattare. De grundar sig på och kompletterar de rekommendationer som redan presenterats i tidigare avsnitt gällande ett *nära samarbete mellan skolan och arbetsmarknaden*.

Beslutsfattare måste vara medvetna om och utveckla ett rättsligt ramverk som:

- Säkerställer ett samarbete mellan skola och arbetsmarknad genom ett gemensamt upprättande av en individuell plan för övergången från skola till arbetsliv eller liknande;
- Bidra till att upprätta tydliga ansvarsområden och att finansiering sker genom de enheter som är involverade i upprättandet av den individuella planen för övergången från skola till arbetsliv.





LITTERATUR

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [accessed May 2005]

CEDEFOP (1997) *Agora I - Raising the level of diplomas and their distribution in the labour market: the lessons of the past and prospects for the future*. CEDEFOP Panorama Series. Thessaloniki: CEDEFOP

Collado J.C. och Villagómez E. (2000) *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Sammanfattande rapport gjord på uppdrag av EU kommissionens Generaldirektorat för Sysselsättning och Sociala frågor

Department for Education and Employment (1995) *Individual Education Plan (IEP)* <http://www.teachernet.gov.uk/management/atoz/i/individualeducationplan/> [accessed May 2005]

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Rapport genomförd på uppdrag av EU kommissionens Generaldirektorat för Sysselsättning och Sociala frågor, Unit EMPL/E/4

European Agency for Development in Special Needs Education / Bertrand, L., Pijl S.J. och Watkins A. (red) (2000) *The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme - data appendices*. Rapport genomförd på uppdrag av EU kommissionens Generaldirektorat för Utbildning och Kultur.

European Agency for Development in Special Needs Education / Meijer, C.J.W. (ed) (1999) *Financing of Special Needs Education*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Agency for Development in Special Needs Education / Soriano, V. (ed) (2002) *Transition from School to Employment. Main*

problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs (1998) *Joint Employment Report.* Bryssel: EU kommissionen

European Commission (2000) *Labour Force Survey.* Bryssel: EU kommissionen

European Disability Forum (2002) *The Madrid Declaration.* Bryssel: European Disability Forum

Eurostat (1998) *Education across the European Union - Statistics and Indicators.* Luxembourg: Eurostat

Eurybase (1999) *Financing Education.* Bryssel: Eurydice

HELIOS II (1996a) *Socialisation and Preparation for Independent Living. Vocational Training and Education of Disabled Adults.* Bryssel: EU kommissionen

HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education.* Bryssel: EU kommissionen

International Labour Office (1998) *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries.* Geneve: International Labour Office

Lerner J.W., Lowenthal B. and Egan R. (1998) *Preschool children with Special Needs: Children at Risk, Children with Disabilities.* Allyn och Bacon

Ministry of Flemish Community, Education Department (1998) *From Individual Education Planning to Individual Education Plan in Special Education.* Bryssel

Organisation for Economic Co-operation and Development (1996) *Employment Outlook.* Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development



Organisation for Economic Co-operation and Development (1997) *Post-compulsory Education for Disabled People*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

Organisation for Economic Co-operation and Development (2000) *Towards a Coherent Policy Mix*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

UNESCO (1994) *The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education. Adopted by the: World Conference on Special Needs Education: Access and Quality*. Salamanca: UNESCO

Transition from School to Employment Online Database
<http://www.european-agency.org/transit/>

Individuella planer som stöd för övergången från skola till arbetsliv är en fortsättning på den tidigare studien Övergång från skola till arbetsliv – Möjligheter och hinder för studerande i behov av särskilt stöd som genomfördes av European Agency 2002.

Den aktuella rapporten och den medföljande cd'n är ett resultat av ett uttömmande samarbete mellan sakkunniga i 19 europeiska länder, representanter för näringslivet, ungdomar i behov av särskilt stöd i undervisningen och deras familjer.

Fokus ligger i rapporten på utvecklandet av den individuella planen för övergången från skola till arbetsliv, vilka delar som ska ingå och de steg som behöver tas för ett gott genomförande och uppföljning av processen.

Rapporten riktar sig huvudsakligen till yrkesverksamma inom området. Den interaktiva cd'n är utformad för unga studerande i behov av särskilt stöd som står i begrepp att söka jobb, men kan också vara av intresse för ny personal som arbetar med dessa ungdomar, men saknar erfarenhet av området.

