

# Individuelle planer støtter overgangen fra opplæring til arbeidsliv



# **Individuelle planer støtter overgangen fra opplæring til arbeidsliv**

**European Agency for Development in Special Needs Education**



Denne rapporten og den vedlagte interaktive CD-en er laget og publisert av European Agency for Development in Special Needs Education. Det er tillatt å sitere fra dokumentet så sant det er gitt en tydelig referanse til kilden.

Rapporten er utgitt i et elektronisk håndterbart format for å gi bedre tilgang til informasjonen på [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org).

Her finner du mer omfattende informasjon om situasjonen i de ulike landene samt kontaktopplysninger om fagpersonell og nasjonale representanter fra EA som er involvert i prosjektet.

Rapporten er utarbeidet av European Agency på grunnlag av bidrag fra utvalgte nasjonale eksperter på feltet overgang fra opplæring til arbeidsliv. En varm takk til 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 og Ludo Vlaminckx for deres bidrag, og til Viktorija Proskurovska for hennes assistanse.

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

Oversatt av: Kvalitekst AS

Bildet på forsiden er laget av Paulius Adomėnas, 17 år, fra kreativitetssenteret for barn og ungdom, "Dailės kalba", på Vilnius Gerosios Vilties videregående skole i Litauen.

ISBN:(elektronisk versjon) 87-91811-12-0

ISBN:(papirutgave) 87-91811-11-2

EAN: (elektronisk versjon) 9788791811128

EAN:(papirutgave)9788791811111

2006

Dokumentet er utarbeidet med støtte fra Europakommisjonens generaldirektorat for utdanning, opplæring, kultur og flerspråklighet:

[http://europa.eu.int/comm/dgs/education\\_culture/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm)

## **European Agency for Development in Special Needs Education**

### **Sekretariatet**

Teglgaardsparken 102

DK-5500 Middelfart, Danmark

Tlf: +45 64 41 00 20

[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

### **Kontoret i Brussel**

3 Avenue Palmerston

BE-1000 Brussels, Belgia

Tlf: +32 2 280 33 59

[brussels.office@european-agency.org](mailto:brussels.office@european-agency.org)

**[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)**



---

## **INNHold**

<b>INNLEDNING</b>	<b>4</b>
<b>KAPITTEL 1: OVERGANG FRA OPPLÆRING TIL ARBEIDSLIV SAMMENDRAG</b>	<b>7</b>
<b>KAPITTEL 2: INDIVIDUELL PLANLEGGING AV OVERGANGEN FRA OPPLÆRING TIL ARBEIDSLIV</b>	<b>18</b>
Del 1. Individuell overgangsplan – begrunnelse	18
1.1. De unges, familienes og arbeidsgivernes stemmer	18
1.2. Definisjonen på en individuell overgangsplan	21
1.3. Individuell overgangsplan kontra individuelt opplæringsprogram	22
Del 2. Praktisk veiledning	25
2.1. Grunnprinsipper for veiledning	25
2.2. Kjennetegn på en individuell overgangsplan: innhold og vurdering	29
2.3. Praktiske anbefalinger	30
2.4. Avsluttende anbefalinger	39
<b>REFERANSER</b>	<b>40</b>



## INNLEDNING

Overgangen fra opplæring til arbeidsliv er et viktig tema for alle unge, og om mulig enda viktigere for dem med behov for spesialundervisning/ forsterket tilpasset opplæring.

Det **første kapittelet** i rapporten inneholder et sammendrag av rapporten *Overgang fra skole til arbeidsliv*, som ble utarbeidet av European Agency for Development in Special Needs Education (EA) i 2002. Formålet med publikasjonen var å sette fokus på både hindringer og metoder som kan forenkle overgangen til arbeidslivet for unge med behov for spesialundervisning. Rapporten er i sin helhet tilgjengelig på EAs nettsted <http://www.european-agency.org/transit/>. Overgangsrapporten setter fokus på både hindringer og forenklende faktorer. En av de viktigste faktorene som ble nevnt, var utviklingen av en individuell overgangsplan. Det første kapittelet i denne rapporten inneholder en rekke ideer om hvordan man kan skape større forståelse for hva en individuell overgangsplan er, samt kartlegge planens betydning for overgangen fra opplæring til arbeidsliv.

Begrunnelse og praktiske retningslinjer for utviklingen av de individuelle overgangsplanene er hovedtemaet for rapportens **andre kapittel**. Ekspertene fra 19 land har gitt sine synspunkter på resultatene av den foregående analysen. Formålet var å diskutere og bli enige om grunner og metoder for utviklingen av individuelle overgangsplaner – eller et tilsvarende arbeidsdokument – for å støtte overgangen fra opplæring til arbeidsliv for unge med behov for spesialundervisning/forsterket tilpasset opplæring. Begrepet 'arbeidsliv' vil i dette dokumentet bli brukt i sin mest omfattende betydning, både om åpent arbeidsliv<sup>1</sup> og andre former for inkluderende<sup>2</sup> arbeidsliv.

---

<sup>1</sup> Åpent arbeidsliv innebærer at en stilling er åpen for alle potensielle arbeidstakere (med eller uten behov for spesialundervisning) som har de evner, kunnskaper og kvalifikasjoner arbeidsgiveren ønsker. Videre skal oppgavene som utføres være i samsvar med vanlige arbeidskrav, arbeidsforhold og forpliktelser.

<sup>2</sup> 'Formålet med inkluderende arbeidsprogrammer er å bidra til at mennesker med funksjonshemninger som møter alvorlige hindringer i yrkessammenheng, som direkte følge av funksjonshemmingen, skal få velge sin egen karriere og, så langt det er mulig, få tilgang til et åpent arbeidsliv, ettersom behovet for støtte reduseres' (UK Association for Supported Employment, 1999).

---

Ekspertene som engasjerte seg i dette arbeidet la spesiell vekt på materiell som ble brukt av fagpersoner i samarbeid med de unge og familiene deres.

Det ble gjennomført fire **arbeidsmøter**. På de tre første møtene skulle man klarlegge og bli enige om konseptene, samt lage et 'praktisk' veiledningsverktøy som hovedsakelig skulle brukes av fagpersoner. Diskusjonene fokuserte på følgende:

- Definisjoner: en individuell overgangsplan kontra et individuelt opplæringsprogram.
- Formål: hovedformålet med utviklingen av en overgangsplan.
- Innhold: hva en overgangsplan bør innebære og hvordan den skal iverksettes.

Fagpersoner fra utdannings- og arbeidssektoren og familiene ble invitert til å delta på det siste møtet, for å komme med synspunkter og kritikk på det fagpersonene hadde kommet fram til. De understreket potensielle fordeler ved å supplere oppsummeringsrapporten med et veiledningsverktøy for 'uinnvidde' fagpersoner, de unge og deres familier. Formålet med verktøyet som vil bli utviklet i løpet av prosjektet, er å vise behovet og interessen for, samt fordelene med en overgangsplan på en svært praktisk og enkel måte for sluttbrukerne. Den interaktive CD-en som er vedlagt denne rapporten, er resultat av et nært samarbeid mellom fagpersoner, de unge og utvalgte eksperter.

Punkt 2.1 presenterer begrunnelsen for utviklingen av en individuell overgangsplan: hva dette arbeidsdokumentet handler om, hvorfor det må lages og hvem som lager det. Hvordan det skiller seg fra et annet viktig pedagogisk dokument – den individuelle opplæringsplanen – blir også forklart.

Punkt 2.2 redegjør for innholdet i overgangsplanen, ulike elementer og nødvendige trinn for å sikre effektiv iverksettelse og oppfølging.

Denne rapporten er hovedsakelig utarbeidet for fagpersoner på området. Sluttresultatet hadde aldri vært mulig uten ekspertisen, kompetansen og engasjementet til alle som har vært involvert. Vi er svært takknemlige for deres bidrag.



---

Nærmere informasjon om situasjonen i de ulike landene og/eller bestemte temaer i forbindelse med overgangsprosessen finner du i databasen om overgang på nettstedet til European Agency: <http://www.european-agency.org/transit/>

---

## KAPITTEL 1: OVERGANG FRA OPPLÆRING TIL ARBEIDSLIV

### SAMMENDRAG

Mot slutten av 1999 foretok EA en gransking og analyse av eksisterende data og informasjon om opplæring og arbeidsliv for unge med behov for spesialundervisning/ forsterket tilpasset opplæring på europeisk og internasjonalt nivå. Denne granskningen dannet grunnlaget for analysen av nasjonal informasjon om overgang som ble samlet inn av fagpersoner fra de 16 landene som deltok i prosjektet. De nasjonale opplysningene som ble samlet inn dekket eksisterende retningslinjer, iverksettelse av overgangsprosessen, problemer og resultater. De tok spesielt for seg:

- Opplæringsmuligheter for unge med behov for spesialundervisning i obligatorisk opplæring.
- Eksisterende overgangsprogrammer.
- (Manglende) arbeidsliv for mennesker med behov for spesialundervisning.
- Eksisterende lovgivning og politiske tiltak i tilknytning til overgangen til arbeidslivet.
- 'Sensitive' aspekter og positive elementer i situasjonen til de ulike landene.

Hovedformålet med analysen var å granske tilsynelatende effektive strategier og prosesser, å gjennomføre en generell analyse av relevante kjennetegn og hyppig nevnte hindringer, og ikke minst identifisere viktige faktorer i overgangsprosessen. For å forbedre overgangsprosessen ble det utarbeidet anbefalinger til beslutningstakere og fagpersoner.

Det refereres til **konseptet overgang** fra opplæring til arbeidsliv eller yrkesliv i en rekke internasjonale dokumenter, ofte med litt ulike definisjoner av begrepet.

I Salamanca-erklæringen (UNESCO, 1994) fastslås følgende:  
*... unge med særskilte behov skal få hjelp til å gjennomføre en effektiv overgang fra opplæring til voksent arbeidsliv. Skolene skal hjelpe dem med å bli økonomisk aktive og få de ferdighetene de trenger i dagliglivet, ved å tilby opplæring i ferdigheter som samsvarer med de sosiale og kommunikasjonsmessige kravene og forventningene i voksenlivet ... (side 34).*



Overgang beskrives i andre dokumenter, for eksempel i HELIOS II (1996b), som:

*... en kontinuerlig tilpassingsprosess som omfatter mange ulike variabler eller faktorer. Det er en prosess som pågår kontinuerlig i en persons liv. I prosessen inngår det kritiske perioder, som start i barnehage, slutt på obligatorisk opplæring eller avslutning av opplæringsfasen ... (side 4).*

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (1998) definerer overgang som:

*... en sosial orienteringsprosess som omfatter status- og rolleendring (f.eks. fra elev til lærling, fra lærling til arbeidstaker og fra avhengighet til uavhengighet), og er viktig for integrering i samfunnet ... Overgang krever en forandring i forbindelser, rutiner og selvbilde. For å garantere en smidigere overgang fra opplæring til arbeidsliv, må unge med særskilte behov sette seg mål og finne den rollen de ønsker å spille i samfunnet ... (sidene 5 og 6).*

OECD (2000) antyder at overgang til arbeidslivet bare er en av de overgangsprosessene unge må gjennom på veien til voksenlivet. Hvis læreprosessen gjennom hele livet ses under ett, kan overgangen fra første opplæringsfase, enten det er fra videregående eller høyskole, ses som bare den første av mange overganger mellom arbeid og læring som unge kommer til å gå gjennom i løpet av livet.

I The Labour Force Survey (EC, 2000) hevdes det at overgangen fra skole til arbeid ikke er like lineær, at det å avslutte en utdanning ikke nødvendigvis etterfølges av det å begynne å arbeide. Prosessen skjer gradvis, og unge opplever ofte at periodene med opplæring og arbeid går om hverandre.

Det arbeidet European Agency har gjort i forbindelse med dette emnet, viser at overgangen til arbeidsliv er en del av en lang og sammensatt prosess som dekker alle faser i en persons liv, og som må håndteres på den mest egnede måte. "Et godt liv for alle" og "en god jobb til alle" er de endelige målene for en vellykket overgangsprosess. Tiltakene som tilbys eller måtene skolen eller andre opplæringsmiljøer er organisert på, skal ikke forstyrre eller hindre at en slik prosess kan gjennomføres. I overgangsprosessen fra opplæring til arbeidsliv er det nødvendig at eleven selv medvirker,

---

at familien engasjerer seg, at alle berørte instanser er koordinert og at det etableres et nært samarbeid med sysselsettingssektoren (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002).

De **viktigste spørsmålene** og problemstillingene som kom fram i forbindelse med overgang, kan grupperes etter tema i følgende åtte kategorier.

### *Data*


Data om dette området er svært begrensende, og det er derfor vanskelig å sammenlikne land. Til tross for ulikheter, som hvilke termer de ulike landene bruker for å beskrive unge med funksjonshemninger eller behov for spesialundervisning, kan det anslås at 3 til 20 % av de unge under 20 år har behov for slik opplæring (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999; Eurybase, 1999).

### *Fullføringsandel*

I 1995 var andelen av unge fra 20 til 29 år uten kvalifikasjoner på nivå med videregående skole, på rundt 30 % (Eurostat, 1998). Denne prosentandelen er enda høyere for elever med behov for spesialundervisning. Det er vanskelig å anslå antallet elever som kommer til å avslutte utdanningen etter den obligatoriske fasen, men det er mulig å fastslå at mange aldri kommer til å ta utdanning utover de obligatoriske årene. Selv om dataene ikke er presise nok, avslører de at et stort antall elever med behov for spesialundervisning starter på videre utdanning, men at en stor andel aldri avslutter videregående utdanning (OECD, 1997). I noen land har nesten 80 % av alle voksne med funksjonshemninger enten ikke mer enn grunnskoleutdanning, eller de kan regnes som praktisk talt analfabeter (HELIOS II, 1996a).

### *Tilgang til opplæring og praksis*

Teoretisk sett har elever med behov for spesialundervisning/forsterket tilpasset opplæring de samme opplæringsmulighetene som andre elever, men i praksis er det hovedsakelig bare programmer rettet mot sosial velferd eller lavtlønte yrker som tilbys disse elevene (OECD, 1997). De er ikke nødvendigvis interessert i de tilbudene de får, og utdanning og opplæringsprogrammer passer ikke alltid med deres interesser og behov. Dette setter dem i en ufordelaktig



---

posisjon på det åpne arbeidsmarkedet (ILO, 1998). Hvis opplæringsprogrammer gjøres mer aktuelle og tilpasses elevene, kan det løse en rekke forskjellige problemer, også dem som oppstår i overgangsfasen (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999).

### *Forberedelse til yrkeslivet*

Yrkesopplæring er ofte ikke relatert til hva som virkelig skjer i arbeidslivet, den foregår ofte isolert og er ikke vanligvis rettet mot yrker av sammensatt karakter. Personer med funksjonshemninger får ikke de kvalifikasjonene som er nødvendige for å gå ut i arbeidslivet, og opplæringstiltak må derfor tilpasses bedre til de kravene arbeidsmarkedet stiller (ILO, 1998).

### *Arbeidsledighetstall*

Arbeidsledighetsprosenten blant personer med funksjonshemninger er 2–3 ganger høyere enn blant ikke-funksjonshemmede (ILO, 1998). Nasjonale data omfatter bare registrerte arbeidsledige, men en stor andel personer med behov for forsterket tilpasset opplæring er ikke registrert fordi de aldri har hatt mulighet til å få jobb (HELIOS II, 1996a). Arbeidsledighetstrygd til personer med funksjonshemninger har blitt den tredje største utgiftsposten til sosial stønad, etter alderspensjon og helseutgifter (EC, 1998). Vekst i sysselsettingen krever en offensiv strategi (en aktiv politikk) som kan skape økt behov, heller enn en defensiv strategi (passiv politikk). Dette krever investeringer i fysisk produksjonskapasitet, menneskelige ressurser, kunnskap og ferdigheter. Ut fra dette perspektivet kan unge med funksjonshemninger spille en proaktiv rolle i planleggingen av egen framtid (EC, 1998).

### *Forventninger og holdninger*

Alle dokumenter er samstemte i forhold til dette emnet. Lærere, foreldre, arbeidsgivere og folk flest undervurderer evnene til personer med funksjonshemninger. Samarbeid er svært viktig for å få et realistisk syn på en elevs ferdigheter i alle opplæringssektorene (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999), også under overgangen til arbeidslivet.

### *Tilgjengelighet til arbeidsplassen*

Det er fortsatt problemer knyttet til fysisk tilgjengelighet til arbeidsplassene, og det samme gjelder tilgang til personlig og

---

teknisk støtte. Informasjon og støtte til arbeidsgivere er også et nøkkelspørsmål som er omtalt i mange dokumenter.

### *Iverksettelse av eksisterende lovgivning*

I mange land er juridiske rammer i forbindelse med overgang til arbeidslivet helt fraværende, eller det finnes rammer som kan føre til et lite fleksibelt system. Det å benytte kvotering for å få personer med funksjonshemninger ut i arbeidslivet har ikke vist seg å være noen heldig løsning. De fleste land har gjennomført ulike tiltak med varierende effekt, og det finnes ikke eksempler på at kvoteringssystemer har ført fram. Tilhengere av dette systemet påpeker imidlertid at ressurser som frigis ved hjelp av pålegg eller bøter gir mulighet for andre sysselsettingsfremmende tiltak. Antidiskriminerende lovgivning har også vist seg å skape problemer. Til tider kan det virke som om slik lovgivning handler mer om å gi signaler til personer med funksjonshemninger og til arbeidsgivere, enn om å finne effektive løsninger for enkeltpersoner (ECOTEC, 2000).

EAs analyse fra 2002 fokuserte på tre områder som kan oppsummeres slik:

1. **Hovedproblemene** som elever med behov for spesialundervisning, familiene og fagpersonene møter i forbindelse med overgangen fra opplæring til arbeidsliv. Dette spørsmålet ble behandlet ut fra en gjennomgang av eksisterende dokumentasjon på europeisk og internasjonalt nivå. Problemer som ble tatt opp av representanter fra opplærings- og sysselsettingssektoren, er svært like og nært knyttet til hverandre. Begge sektorene identifiserte problemer hvor det ble fokusert på disse spørsmålene:

- Hvordan redusere eller hindre den høye andelen som slutter på skolen og blir arbeidsledige.
- Hvordan øke tilgangen til opplæringstilbud av høy kvalitet.
- Hvordan sørge for riktige kvalifikasjoner som tilsvarer den unges evner og gir ham/henne mulighet til å møte voksen- og arbeidslivet på en fullverdig måte.
- Hvordan stimulere til kontakt og felles forståelse mellom opplærings- og sysselsettingssektorene.

2. **Nøkkelaspekter** som må vurderes i forbindelse med overgangsproblematikken, iberegnet eksisterende problemer. Dette området ble utforsket gjennom drøftelse og analyse av dokumentasjon skaffet av fagpersoner fra de 16 landene som deltok i prosjektet. Det var seks aspekter som særlig ble framhevet i forbindelse med overgang:

- Overgang er en prosess som må gis støtte ved hjelp av lovgivning og politiske tiltak som iverksettes aktivt.
- I overgangsprosessen må elevdeltakelse sikres, og elevens personlige valg må respekteres. Eleven, familien og fagpersonene må samarbeide om å formulere en individuell plan.
- I overgangsprosessen må det utarbeides en individuell opplæringsplan som fokuserer på elevens framgang og på endringer som eventuelt må gjøres i opplærings situasjonen.
- Overgangsprosessen må baseres på direkte engasjement fra og samarbeid mellom alle berørte parter.
- Overgangsprosessen krever et nært samarbeid mellom skoler og arbeidsmarkedet, slik at elevene får prøve seg under virkelige arbeidsforhold.
- Overgangen er lang og sammensatt, og skal forberede og tilrettelegge for at unge skal kunne gå inn i et voksenliv med økonomiske forpliktelser.

3. **Hovedfaktorer** som enten tilrettelegger for eller hindrer iverksettelsen av en vellykket overgangsprosess på praktisk nivå. Disse faktorene ble identifisert lokalt og utvalgt av ulike fagpersoner. Reelle overgangssituasjoner belyste en rekke faktorer som gjorde det enklere å lage en mer detaljert beskrivelse av de seks aspektene som er skissert ovenfor. Disse faktorene ser ut til å fungere enten som hindringer eller pådrivere for en vellykket overgangsprosess. Beskrivelsen synliggjør at det kun sjelden er en faktor i seg selv som viser seg å være den hindrende eller den pådrivende faktor. De fleste av dem relaterer seg til sammensatte situasjoner som er nært knyttet til hverandre – *sammensatte* faktorer – hvor flere faktorer enten gjør overgangen vanskeligere eller enklere.

Analysen av de tre områdene som er nevnt ovenfor, resulterte i en rekke **anbefalinger** om hvordan overgangsprosessen bør foregå i framtiden. Anbefalingene nedenfor er myntet på beslutningstakere og

---

fagpersoner, og forklarer hvordan utviklingen og iverksettelsen av overgangsprosessen kan forbedres.

**Overgangen er en prosess som må støttes av eksisterende og iverksatt lovgivning samt politiske tiltak.**

*På politisk nivå, bør beslutningstakere:*

- På en effektiv måte fremme og/eller sørge for en koordinert politikk mellom forskjellige instanser og unngå at det lages ny lovgivning som er motstridende med eller overlapper eksisterende lovgivning.
- Sikre konkrete tiltak for å iverksette vedtatt lovgivning på en effektiv måte, slik at forskjeller og/eller diskriminering som et resultat av ulike menneskelige eller tekniske ressurser kan unngås.
- Rådføre seg systematisk med frivillige organisasjoner som arbeider med og for unge med funksjonshemninger, og respektere deres holdninger.
- Være åpen for og fremme aktivt politikk for å forsterke sysselsetting og personlig selvstendighet.
- Sikre mer fokusert kontroll og evaluering av eventuelle "tilretteleggende" tiltak til fordel for personer med funksjonshemninger, som kvoteringssystemer, skattelettelser osv. og sikre at tjenester på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå fungerer effektivt.
- Sikre at det finnes omfattende informasjon om juridiske eller politiske tiltak rettet mot arbeidsgivere.
- Sikre at det dannes lokale nettverk hvor alle parter er med, slik at en nasjonal politikk kan iverksettes.

*På praktisk nivå, bør fagpersoner:*

- Tilegne seg all informasjon og alle strategier og kvalifikasjoner som er nødvendig for å iverksette eksisterende lovgivning og sikre at det finnes en egnet metodikk for å ta den i bruk.
- Foreta regelmessig evaluering av nyskapende lokale prosjekter og spre resultatene for å oppnå en tilretteleggende virkning.
- Skape et lokalt nettverk der alle partene (sysselsettingsmyndigheter, sosiale myndigheter, opplæringsinstanser og familier) er representert, og drøfte, planlegge og iverksette den nasjonale politikken.

- Sørge for å ha enkle metoder for å kommunisere behovene deres til administratorer når nye tiltak iverksettes.

### **Overgangen skal sikre elevdeltakelse og respekt for hans/hennes personlige valg.**

*På politisk nivå, bør beslutningstakere:*

- Skaffe skolene de ressursene de trenger (tid og budsjett) for å gjennomføre arbeid med eleven og familien.
- Sikre at ressursene er brukt på en effektiv måte for å garantere at denne samarbeidsoppgaven er utført.


*På praktisk nivå, bør fagpersoner:*

- Sørge for å ha og bruke nødvendig tid med elevene og familiene for å få en bedre forståelse for deres ønsker og behov.
- Utarbeide en skriftlig overgangsplan så tidlig som mulig. Planen skal være åpen for eleven, familien og fagpersoner som er involvert i videre trinn i og utenfor skolen.
- Ved behov endre og tilpasse overgangsplanen i samarbeid med eleven.
- Oppmuntre eleven så langt det er mulig til å prøve å bli kjent med sine ferdigheter og kvalifikasjoner.
- Gi elevene og familiene deres den informasjonen de har behov for eller henviser dem til kvalifiserte instanser.
- Sørge for at den individuelle opplæringsplanen og den individuelle overgangsplanen er i et format som gjør den tilgjengelig for elever med for eksempel begrensede leseferdigheter.

### **Overgangsprosessen bør omfatte utarbeidelse av en individuell opplæringsplan som fokuserer på den unges utvikling og alle endringer som må gjennomføres i opplærings situasjonen.**

*På politisk nivå, bør beslutningstakere:*

- Skaffe skolene de ressursene som er nødvendig for å sikre at individuelle opplæringsprogrammer utarbeides. Det er spesielt viktig at lærere får nok tid og nødvendige retningslinjer for oppgavene de skal utføre.
- Sikre at et overgangsprogram inkluderes i det individuelle opplæringsprogrammet.

- 
- 
- Sette kvalitetsstandarder for individuelle opplæringsprogrammer.
  - Sikre at kvalifikasjonene elevene tilegner seg, gjenspeiles i attestene de mottar, og at eventuelle diskriminerende situasjoner unngås.

*På praktisk nivå, bør fagpersoner:*

- Sikre at eleven har hovedrollen i prosessen ved å utarbeide en individuell opplæringsplan og en individuell overgangsplan.
- Motta nødvendig hjelp for å utarbeide et individuelt opplæringsprogram som en teambasert oppgave.
- Sikre at det individuelle opplæringsprogrammet evalueres regelmessig av eleven, familien og av fagpersoner både i og utenfor skolen. Evalueringen skal skje skriftlig.
- Utarbeide en portefølje/ mappe eller et tilsvarende verktøy for å holde trådene i det individuelle opplæringsprogrammet samlet og holde oversikt over alle endringene som gjøres.
- Mappen skal omfatte en vurdering av elevens holdninger, kunnskaper, erfaringer og viktigste ferdigheter (f.eks. akademiske, praktiske, hverdagslige, fritidsmessige, selvbestemmende og kommunikative).

**Overgangen må baseres på direkte engasjement og samarbeid mellom alle parter som er involvert.**

*På politisk nivå, bør beslutningstakere:*

- Sikre praktiske tiltak for samarbeid mellom instanser og sørge for at dette samarbeidet følges opp.
- Sørge for at de ulike instansenes ansvarsområder er klart definert med tanke på effektiv koordinering.
- Sikre at koordineringen og fordelingen av ansvarsområder evalueres med tanke på innføring av nødvendige endringer.
- Sikre at alle instanser oppfyller sine forpliktelser og deltar i koordineringsoppgaven.
- Motivere arbeidsgivere og fagforeninger til å engasjere seg direkte ved hjelp av bestemte tiltak.
- Oppmuntre til samarbeid og koordinering mellom alle som er involvert på nasjonalt nivå.



*På praktisk nivå, bør fagpersoner:*

- Sørge for å ha et effektivt støttenettverk hvor andre fagpersoner kan henvende seg når de har behov for støtte og informasjon.
- Få offisiell godkjenning (med tanke på budsjett, eller i det minste tid) for koordineringsoppgavene andre instanser krever.
- Skaffe seg videre opplæring for bedre å kunne definere oppgaver innenfor koordineringsrammen og lære hvordan ansvar fordeles.


### **Overgangen forutsetter nært samarbeid mellom opplæringsstedet og arbeidsmarkedet.**

*På politisk nivå, bør beslutningstakere:*

- Sikre at alle unge får prøve virkelige arbeidsforhold.
- Garantere at alle elever får tilgang til en viss form for praktisk erfaring ut fra de ulike behovene de måtte ha.
- Organisere fleksible opplæringstiltak, som å sørge for forberedende perioder før de går ut i jobbpraksis.
- Fremme formelle og uformelle tiltak for firmaer (f.eks. skattelettelse, sosial anerkjennelse osv.) for å oppmuntre dem til å skaffe arbeidsplasser til de unge.
- Vektlegge og vise mulige felles fordeler gjennom evaluering av gode overgangseksempler.
- Involvere arbeidsgivere i slike tiltak i samarbeid med arbeidsmarkedsinstanser og ved hjelp av informasjonskampanjer, arbeidsgivernettsverk og fag-foreninger.
- Vedkjenne seg behovet for et formelt samarbeid mellom opplærings- og sysselsettingsinstanser.
- Skaffe de ressursene som kreves for at lærerne hele tiden får utvikle seg profesjonelt.

*På praktisk nivå, bør fagpersoner:*

- Være åpne for og bedre informert om muligheter i arbeidsmarkedet.
- Ha tid til å besøke bedrifter, til å organisere møter med dem og med andre instanser innen sysselsettingssektoren, legge til rette for at lærere kan ha opplæringsperioder i et firma og på den måten holde kontakten med det praktiske liv.

- 
- 
- Få skolens kompetansepersoner til å opprette kontakt og ordninger med firmaer.
  - Invitere fagpersoner fra sysselsettingssektoren til opplæringsmiljøer for å møte elever og opplæringspersonell.
  - Sikre at elevene følges opp etter endt skolegang.

### **Overgangen til arbeidslivet er en lang og sammensatt prosess.**

*På politisk nivå, bør beslutningstakere:*

- Få alle nødvendige tiltak på plass for å sikre en vellykket overgangsprosess og identifisere og løse vansker eller problemer i forbindelse med prosessen.
- Unngå fastlåste opplæringsprosedyrer (f.eks. i forbindelse med vurdering);
- Tilrettelegge for samarbeid mellom og innenfor instanser og godta at fagpersonell må bruke tid på samarbeids- og koordineringsoppgaver.
- Sikre at det utarbeides overgangsplaner tidlig nok i elevens skoleløp, ikke bare ved slutten av den obligatoriske opplæringen.
- Se behovet for at en faglig kvalifisert person fungerer som *talsmann* eller referanseperson og støtte for eleven i overgangsprosessen.

*På praktisk nivå, bør fagpersoner:*

- Bruke effektive tiltak for å tilrettelegge for denne prosessen (f.eks. egnet veiledning, fleksibel støtte, god koordinering osv.). Tiden som brukes på disse pliktene, må formaliseres og godkjennes offisielt.

Fagpersoner, beslutningstakere og representanter for arbeidsgivere og fagforeninger som har deltatt i prosjektet, kom til den konklusjon at de foreslåtte anbefalingene utvilsomt vil forbedre overgangsprosessen og redusere problemene som elever står overfor når de avslutter skolegangen og konfronteres med spørsmål i forbindelse med å skaffe seg arbeid.



## KAPITTEL 2: INDIVIDUELL PLANLEGGING AV OVERGANGEN FRA OPPLÆRING TIL ARBEIDSLIV

### Del 1. Individuell overgangsplan – begrunnelse

Denne delen av dokumentet er en videreføring av analysen som ble oppsummert i forrige kapittel. Det ble ikke forventet at ekspertene som deltok i prosjektet skulle bidra med nasjonal informasjon, men at de skulle fokusere på behovet for å utarbeide en individuell overgangsplan. Alle parters behov, ønsker og forventninger ble tatt i betraktning og er inkludert i resultatene og forslagene i dokumentet. Elever og fagpersoner ble bedt om å gi tilbakemelding og uttrykke meningen sin om dette verktøyet gjennom tegninger. Noen av tegningene er brukt i denne rapporten, og de fleste av dem finnes på den interaktive CD-en som er vedlagt.

#### **1.1. De unges, familienes og arbeidsgivernes stemmer**

**De unge.** I november 2003 ble det arrangert en høring i Europaparlamentet i Brussel, hvor det deltok rundt 80 unge i alderen 14–20 år med ulike funksjonshemninger fra 22 land. Ungdommene ga uttrykk – ærlig, men bestemt – for sine bekymringer, ønsker og håp i forbindelse med utdanning, opplæring og arbeidsliv. De fortalte på en glimrende måte hva som er oppnådd og hva som fremdeles gjenstår. Her er noen av kommentarene, sagt med ungdommenes egne ord:

*‘Alle har lyst på et bra yrke og en tilfredsstillende jobb.’*

*‘Vi vil ha et yrke, en jobb, en familie, et hjem og være aktive samfunnsborgere og lykkelige som alle andre.’*

*‘Vi må kunne velge utdanning på grunnlag av egne interesser og egen motivasjon, akkurat som alle andre. Vi ønsker å delta i samfunnet på lik linje med andre og ikke bli diskriminert av arbeidsgiverne på grunn av en funksjonshemming.’*

*‘Enkelte av oss drømmer om en jobb i den private sektor. Men for mange av oss virker dette målet uoppnåelig på grunn av vår funksjonshemming og forholdene i samfunnet. Ofte kan man bare få*

---

*jobb i vernede bedrifter. Dessuten er vitnemålene fra spesialskoler mindre akseptable i det private næringsliv.'*

*'I den spesielt tilpassede opplæringen er det slik at nivået er for lavt til å forberede oss på videre utdanning. Det er trist at vi ikke har mulighet til å velge det faget vi ønsker.'*

*'Vi har inntrykk av at arbeidsmarkedet ennå ikke er åpent for mennesker med funksjonshemminger. La oss håpe at dette vil endre seg i framtiden.'*

*'Det er svært viktig for funksjonshemmede over hele verden å være og leve på samme måte som de fleste 'normale' mennesker gjør. For at dette skal bli mulig, må vi jobbe med holdningene og kanskje gjøre noe, slik at funksjonsfriske får sjansen til å bli bedre kjent med funksjonshemmede.'*

**Foreldre.** I september 2004 arrangerte EA et avsluttende arbeidsmøte i forbindelse med overgangsprosjektet. Her møttes ekspertene som deltok i denne analysen og andre fagpersoner, familier og arbeidsgivere. Nedenfor uttrykker en mor sine synspunkter:

*'Etter min mening må skolene ikke bare fokusere på opplæring i akademiske fag, men også i sosiale ferdigheter og selvfølgelig yrkesfaglige ferdigheter.'*

*I løpet av skoleåret må skolepersonellet og familien fortelle eleven at han/hun vil få støtte til å jobbe på ulike arbeidsplasser og få ulike oppgaver og plikter som (skal) samsvare med elevens evner.*

*Lærere og familier må styrke elevens selvtillit for å øke livskvaliteten ved å være ansatt og arbeide, i stedet for å måtte gå på sosialkontoret.*

*Jeg mener at det er stort behov for [en] individuell overgangsplan og at den må utarbeides to til tre år før eleven går ut av spesialskole eller ordinær skole.*

*Jeg er glad for at det endelig fokuseres på behovet for forberedelse av et slikt verktøy for fagpersoner. Hvis vi vil at dette verktøyet skal*

tas i bruk, må det imidlertid stilles bestemte krav til de politiske dokumentene i alle landene som er involvert. Ellers tviler jeg på at [en] individuell overgangsplan vil bli brukt i noen særlig grad.

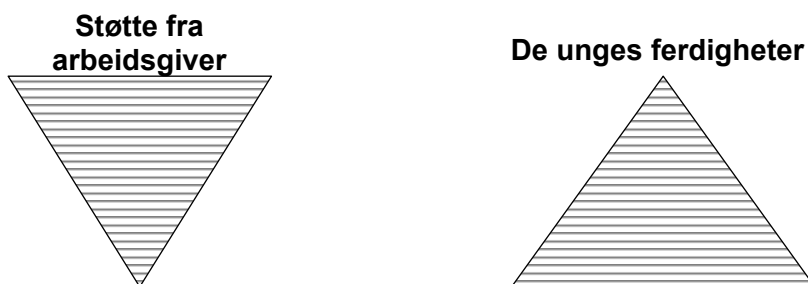
*Det er ekstra viktig at lærere i ordinære skoler (i samarbeid med familiene, selvfølgelig) som har elever med behov for spesialundervisning, fremmer elevens forståelse for sine reelle ferdigheter og fremtidige muligheter. Etter min mening bør gruppen som er ansvarlig for utarbeidelse av [en] individuell overgangsplan bestå av både fagpersoner (en spesialpedagog, en lærer og en psykolog) og representanter fra helsetjenesten, sosialtjenesten, utdanningssektoren, næringslivet osv.'*

**Arbeidsgivere.** Arbeidsgivernes synspunkter representeres her av en entreprenør som har lang erfaring med å ansette personer med behov for tilpasset opplæring/ spesialundervisning. Han pekte på en rekke kritiske faktorer:

- (a) Staten må støtte bedriftene gjennom formelle eller uformelle motivasjonsfaktorer for å oppmuntre dem til å ansette unge med behov for spesialundervisning, for eksempel gjennom: finansiell støtte, skattelettelser, positiv merkevarebygging, synliggjøring av bedriften osv.
- (b) Unge mennesker må være godt forberedt, ikke bare på det faglige plan. Sosiale ferdigheter er viktigere for bedriften enn de akademiske. Opplæringen bør foregå 'in situ', i bedriften. Alle unge vil være tjent med obligatorisk praksis eller erfaringer fra virkelige bedrifter, i stedet for å få opplæring i kunstige omgivelser.
- (c) Enkelte ganger er det nødvendig med en veileder eller en annen støtteperson, avhengig av den unges behov og ferdigheter, som kan hjelpe til med integreringen på arbeidsplassen. Samtidig er det viktig å unngå at eleven blir overbeskyttet, noe som slett ikke er uvanlig i utdanningssystemet.
- (d) Som vist i illustrasjonen nedenfor, står de unges ferdigheter i omvendt forhold til graden av støtte fra arbeidsgiverne. Det kan hende at bedriftene foretrekker å starte med unge som

trenger begrenset støtte. Etter hvert vil positive erfaringer og gode resultater oppmuntre bedrifter til å ansette ungdom som har behov for forskjellige former for støtte, noe som stadig vil forenkle en oppadgående bevegelse i det venstre triangelet:

### Illustrasjon 1. Støtte fra arbeidsgivere i forhold til de unges ferdighetsnivå




- (e) Det er viktig å finne bedrifter som trenger flere ansatte og muligens også finansiell støtte. Hvis bedriftene tvinges til å ansette mennesker med behov for spesialundervisning, kan det få katastrofale følger. Små og mellomstore bedrifter ser ut til å være flinkere og mer åpne når det gjelder å ansette mennesker med behov for spesialundervisning enn store bedrifter.

Her er noen eksempler på meninger, ønsker og råd fra de unge, familiene deres og arbeidsgiverne. Slike synspunkter skal alltid vurderes og kan brukes i utformingen av en individuell overgangsplan.

#### **1.2. Definisjonen på en individuell overgangsplan**

Ikke alle europeiske land bruker betegnelsen individuell overgangsplan – det finnes en rekke ulike begreper. Individuell overgangsplan brukes i noen land, mens andre sier individuelt overgangsprogram eller individuelt integreringsprosjekt, opplæringsplan, personlig intervensjonsplan, individuell karriereplan osv. Ulik terminologi gjenspeiler små forskjeller i konseptene. Til tross for disse forskjellene, er det bred enighet mellom landene om behovet for og fordelene med et slikt arbeidsverktøy, brukt som et *personlig portrett*, som en fortegnelse over den unges ønsker, utdanning og opplæringsprogresjon.



---

En individuell overgangsplan er et dokument som brukes som instrument eller verktøy, hvor den unges fortid, nåtid og ønsket framtid blir nedtegnet. Den bør inneholde opplysninger om livssituasjonen til den unge: familieforhold, medisinsk historie, fritid, verdier og kulturell bakgrunn samt informasjon om utdanning og opplæring. Planen vil være til hjelp for å oppnå følgende resultater:

- Større muligheter for å få en stabil jobb.
- Finne yrke, arbeidsmiljø og bedrift som passer til den unges interesser, ønsker, motivasjon, kompetanse, evner, holdninger og ferdigheter.
- Øke den unges selvstendighet, motivasjon, selvbilde og selvtilit.
- Skape en vinn-vinn-situasjon for den unge og arbeidsgiveren.

En overgangsplan er nært knyttet til en opplæringsplan, og bør utarbeides så tidlig som mulig før eleven er ferdig med obligatorisk utdanning. Formålet er å unngå stort sprik mellom opplæring og arbeidsliv. En individuell overgangsplan fungerer som et rammeverk for å sikre en smidig overgang til arbeidslivet. Dette skal være en dynamisk prosess, med:

- Karakteristikk av den unge (evner, ferdigheter, kompetanse og forventninger)
- Krav og betingelser som stilles av arbeidsgiveren og
- Kontinuerlig revidering av en handlingsplan.

### **1.3. Individuell overgangsplan kontra individuelt opplæringsprogram**

Vi skiller mellom individuelle opplæringsprogrammer og individuelle overgangsplaner (eller tilsvarende termer). I likhet med overgangsplanene, varierer termene fra land til land når man skal beskrive utarbeidelsen av et individuelt opplæringsdokument, som i det store og hele tilsvarer følgende definisjon: *‘En individuell opplæringsplan bygger på timeplanen til eleven med lærevansker eller funksjonshemminger, og er utarbeidet for å sette opp strategiene som brukes for å imøtekomme hver enkelt elevs identifiserte behov... En individuell opplæringsplan bør bare inneholde elementer som kommer i tillegg til eller er forskjellig fra den differensierte timeplanen, som er del av tilbudet for alle barn’* (UK Department for Education and Employment, 1995).

---

Et **individuell opplæringsprogram** kan beskrives på følgende måte:

- Et omfattende dokument som dekker alle aspekter tilknyttet elevens utdanning (strategier, tjenester, resultater), med bestemt fokus på opplæring. Personlige og sosiale faktorer ser ikke alltid ut til å spille noen avgjørende rolle, men må tas i betraktning.
- Læreren er fagpersonen som har hovedansvaret for å utarbeide en individuell opplæringsplan. Dette gjøres i nært samarbeid med eleven, hans/hennes familie og alle andre fagpersoner som er involvert.


En **individuell overgangsplan** er et annet verktøy som kan beskrives slik:

- En individuell overgangsplan er nært knyttet til et individuelt overgangsprogram.
- Den må forberedes to–tre år før eleven avslutter den obligatoriske utdanningen.
- Den kan betraktes som et slags ‘personlig portrett’ av den unges situasjon, motivasjon, ønsker og evner.
- Den må legges inn i en mappe (som den individuelle opplæringsplanen), hvor eleven – senere studenten – er eier av et slikt individuelt dokument, for å garantere at opplysningene skal forbli konfidensielle.
- Den fokuserer på spørsmål i forbindelse med overgangen til arbeidslivet og den voksne tilværelsen. I planen må det tas hensyn til miljømessige arbeidsforhold, og den må inneholde en klar analyse av elevens muligheter og en konsekvent karriereplan som kan forberede ham/henne på en virkelig jobbsituasjon.
- Lærere fra ungdomsskolen og videregående er involvert i denne utviklingen sammen med eleven, familien og andre eksterne fagpersoner (ikke nødvendigvis skolepersonell).
- Planen må omfatte verktøy og metoder som sikrer en individuell overgangsprosess og styrker den unges autoritet.
- Den skal sikre like muligheter uavhengig av kjønn, kultur og geografisk tilhørighet.
- Planen skal sikre en oppfølgingsprosess som ledes av utvalgte fagpersoner på dette området.

De to verktøyene har også enkelte fellesfaktorer:

- Begge hjelpemidler setter eleven/studenten i sentrum av prosessen.



- 
- 
- De kan benyttes av *alle* elever/studenter, eller *bare* av dem med behov for spesielt tilpasset opplæring.
  - De må vurderes fortløpende i samsvar med den unges utvikling og resultater.
  - De må inneholde terminologi som er klart forståelig og tilgjengelig for alle involverte parter, spesielt foreldrene og eleven selv.
  - Både det individuelle opplæringsprogrammet og overgangsplanen bør være utfyllende (omfattende) på den måten at de innbefatter alle områder som skal bearbeides eller diskuteres med eleven/studenten, foreldrene og fagpersonene.

Begge begreper kan virke kunstige, ettersom en elevs eller students utvikling er dynamisk og kontinuerlig, og ikke kan deles opp i spesifikke områder. Selv om landene ikke bruker den eksakte termen 'individuell overgangsplan', må utdanningspersonell på et eller annet tidspunkt sette opp overgangsrelaterte mål, som fokuserer på utdanning etter videregående og et selvstendig liv.

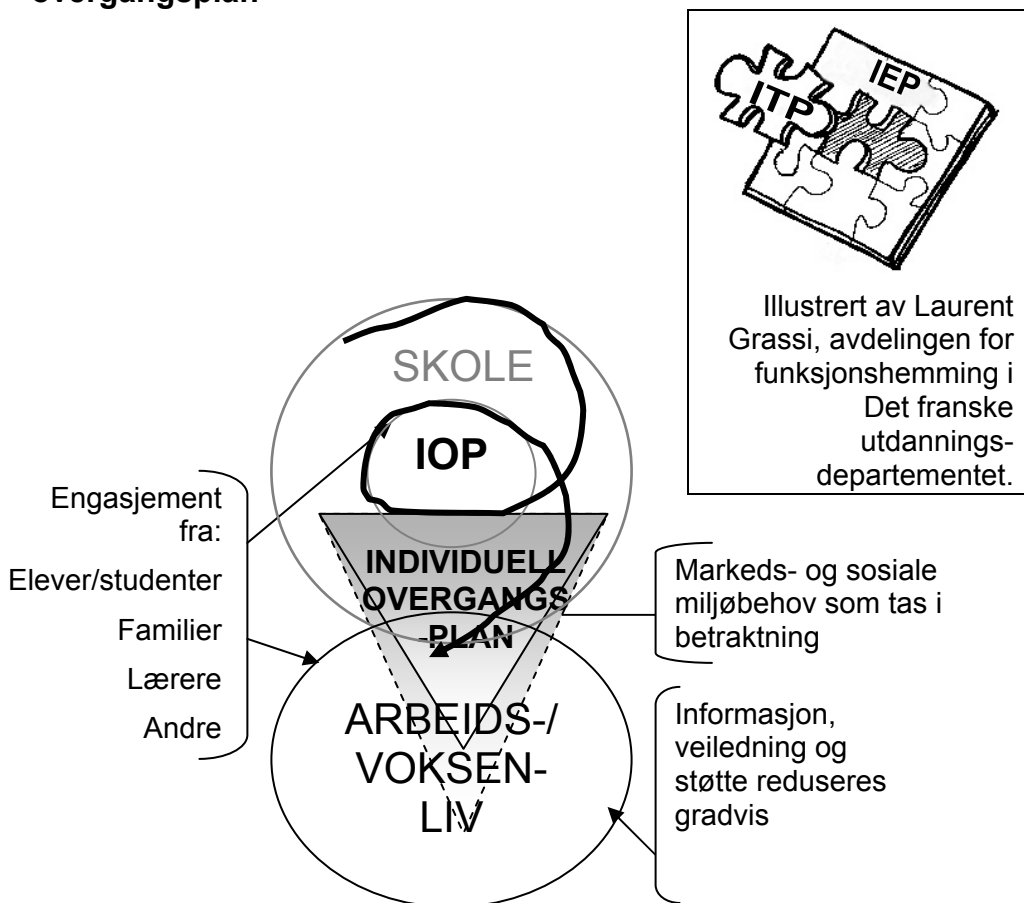
Her må det understrekes at verken individuelle overgangsplaner eller individuelle opplæringsprogrammer har som formål å produsere flere dokumenter eller gi fagpersonene flere administrative oppgaver. Begge dokumentene bør tvert i mot brukes til å **nedtegne** og **lagre**:

- Tanker om elevens/studentens situasjon.
- Avtaler om målene som er satt.
- Fastsatte opplærings-/yrkesstrategier.
- En oversikt over elevens/studentens framdrift til enhver tid, også ved pedagogiske (f.eks. overflytting til et annet opplæringssted) eller geografiske (f.eks. at familien flytter) endringer.

Illustrasjonen nedenfor er basert på ekspertdiskusjoner om overgangsplanen og illustrerer forholdet mellom disse to arbeidsverktøyene. De viktigste kjennetegnene på en individuell overgangsplan er beskrevet og illustrert mer detaljert i de følgende kapitlene av dokumentet.

Illustrasjonen, spesielt spiralen, understreker at overgang er en dynamisk og 'tid'-byggende prosess hvor de unge skal støttes av utviklingen av både individuelle opplæringsprogrammer og individuelle overgangsplaner.

## Illustrasjon 2. Forholdet mellom en opplæringsplan og en overgangsplan




## Del 2. Praktisk veiledning

### 2.1. Grunnprinsipper for veiledning

Effektiv planlegging følger prinsipper i overensstemmelse med målene for overgangen, som ivaretar til de ulike familiene med hensyn til verdier og andre karakteristikk. Overgang er en prosess som kan ta lang eller kort tid, avhengig av behovene og mulighetene til den enkelte. De viktigste prinsippene for en overgangsprosess er følgende:

- Eleven med behov for spesialundervisning/ tilpasset opplæring skal delta aktivt i planleggingen av den individuelle overgangsplanen.

- 
- 
- Familiene bør involvere seg.
  - Planleggingen bør innbefatte samarbeid og samspill mellom instansene.
  - Planleggingen bør være fleksibel og ta hensyn til endringer i verdier og erfaringer.

Unge med behov for spesialundervisning bør få mulighet og all støtte de trenger for å kunne spille en nøkkelrolle i sin egen overgangsplanlegging, fordi det tross alt er deres liv det hele gjelder. En individuell overgangsplan skal være garanti for at prosessen skal bli vellykket, slik at de unge skal få den rådgivning og støtte de trenger før, under og etter overgangsperioden. Familiene må også delta aktivt, ettersom de vil være både talsmenn og støttepersoner. For at dette skal fungere, må familiesituasjonen (både kulturelle verdier og ressurser) tas hensyn til av fagpersonene.

Tabellen på neste side viser en oversikt over en rekke tiltak som integreres i overgangsprosessen og som skal iverksettes av de involverte parter. Tiltakene kan deles inn i tre faser:

### **Fase 1: Informasjon, observasjon og orientering**

Dette er en innledende fase som foregår samtidig med forberedelsen av den individuelle overgangsplanen. Målet er å hjelpe den unge til å foreta et individuelt yrkesvalg og finne et egnet arbeidssted.

### **Fase 2: Opplæring og kvalifikasjoner**

Denne fasen er hovedsakelig viet til tiltak som skal iverksettes i løpet av opplæringsprosessen. Målet til den unge er å tilegne seg kvalifikasjoner, kompetanse og tilhørende attester.

### **Fase 3: Selvstendighet, sysselsetting og oppfølging**

Her fokuseres det på oppnådde resultater. Den unges mål er å få og beholde en jobb, å få oppleve større livskvalitet og sikre og opprettholde sysselsettingsintegrasjonen.

**Tabell 1. Roller og oppgaver til alle involverte parter på ulike stadier av overgangsutviklingen**

	<b>1. Informasjon, observasjon og orientering</b>	<b>2. Opplæring og kvalifikasjoner</b>	<b>3. Selvstendighet, sysselsetting og oppfølging</b>
<b>Den unge</b>	<p>Motta informasjon</p> <p>Identifisere styrker og svakheter, og uttrykke ønsker</p> <p>Tilegne seg arbeidserfaring for å ta det endelige valget</p> <p>Delta i forberedelsen og skrive under på arbeidskontrakt</p>	<p>Gjennomføre opplæringen og treningsprosessen på alle måter og være fleksibel i forhold til varighet</p> <p>Evaluere sin progresjon på opplæringsstedet og arbeidsstedet ved å gi tilbakemeldinger</p>	<p>Sikre seg arbeidskontrakt og lønn</p> <p>Tilpasse seg arbeidet</p> <p>Føle at man er godtatt og tilhører/er en del av gruppen med arbeidskolleger</p> <p>Lykkes med inkluderinger</p>
[Fortsettelse følger på neste side.]	<p>Involvere seg fullt og helt</p> <p>Uttrykke sine forventninger</p>	<p>Være aktivt involvert og opptre som støtte</p>	<p>Støtte datteren/sønnen og respektere hennes/hans selvstendighet</p>

<b>Fagpersoner på opplæringsstedet<sup>3</sup></b>	<p>Koordinere prosessen</p> <p>Kjenne til og evaluere den unges muligheter</p> <p>Motivere, assistere, veilede og forberede familien og eleven</p> <p>Lage en kursplan</p> <p>Utnevne en kontaktperson</p> <p>Delta i forberedelsen og skrive under på arbeidskontrakt</p>	<p>Koordinere prosessen</p> <p>Lage et kursprogram</p> <p>Støtte og foreta alle nødvendige tiltak i forbindelse med arbeidsmarkedet, f.eks. skape kontakter/relasjoner i arbeidsmarkedet</p> <p>Utnevne (og hvis nødvendig erstatte) en kontaktperson</p> <p>Evaluere denne fasen</p>	<p>Koordinere prosessen</p> <p>Sikre tiltredelse på arbeidsstedet og fremme engasjement hos arbeidsgiveren</p> <p>Sørge for karriereveiledning (sysselsetting, sosiale tjenester osv.)</p> <p>Utnevne (og hvis nødvendig erstatte) en kontaktperson</p>
<b>Sosiale tjenester fagpersoner<sup>4</sup></b>	<p>Informere andre om utfordringene på arbeidsmarkedet (jobbmuligheter)</p>	<p>Hjelpe eleven og skolen med å finne opplæringsmuligheter</p>	<p>Finne jobber (dvs. ha en formidlende rolle)</p>
<b>Arbeidsgivere<sup>5</sup></b>	<p>Motta og skaffe informasjon</p> <p>Tillate og støtte korte praksisperioder</p> <p>Delta i forberedelsen og skrive under på arbeidskontrakt</p>	<p>Tilby opplæringsmuligheter</p> <p>Være med på å godkjenne den unges kompetanse</p>	<p>Tilby en jobb</p> <p>Samarbeide om videre oppfølging</p>

<sup>3</sup> Lærere, psykologer, pedagoger, yrkes- og utdanningsrådgivere, utviklingsveiledere/-pedagoger, administratorer.

<sup>4</sup> Sosialarbeidere, leger og samfunnsmedisinske fagpersoner, representanter fra arbeidsmarkedet og spesialister fra ulike instanser. De sosiale tjenestene spiller en viktig rolle og skal involveres fullt og helt.

<sup>5</sup> Arbeidsgivere og jobbsøperter fra sysselsettingstjenester og andre tjenester hjelper til med å finne jobber.

---

## **2.2. Kjennetegn på en individuell overgangsplan: innhold og vurdering**

I tråd med tabell 1, skal følgende faktorer tas i betraktning:

*Kompetansen eleven skal tilegne seg* – innebærer en klar analyse av den unges muligheter, vurdering av hennes/hans nåværende evner, identifisering av og diskusjon om hennes/hans ønsker samt planlegging og utarbeidelse av en kontinuerlig karriereplan sammen med eleven og familien. De unge og familiene deres må være kjent med innholdet i yrkesfaglige opplæringsprogrammer.

*Kvalifikasjoner som skal oppnås* – det er nødvendig å gjenspeile elevenes resultater. Dette bør det legges grundig vekt på, også dersom opplæringsstentrene og arbeidsgivere deler ut bare “uformelle” attester.

*Engasjement fra ulike fagpersoner* – den individuelle overgangsprosessen forutsetter at alle involverte parter engasjerer seg: fagpersoner, familie og den unge selv (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002). Ansvarsområder og roller må klarlegges, etableres og aksepteres av alle parter. Én av fagpersonene (f.eks. en yrkesveileder, lærer e.l.) skal fungere som kontaktperson gjennom prosessen med utvikling, iverksettelse og vurdering av overgangsplanen. Det er imidlertid viktig å klarlegge hans/hennes kvalifikasjoner og ansvarsområder.

*Arbeidsmuligheter og erfaringer* – innebærer å forberede den unge på en virkelig arbeidssituasjon og oppfølging på arbeidsstedet, i alle fall i en viss periode. Den unge, hans/hennes familie og kontaktpersonen må ha god kjennskap til krav og forventninger i arbeidsmarkedet.

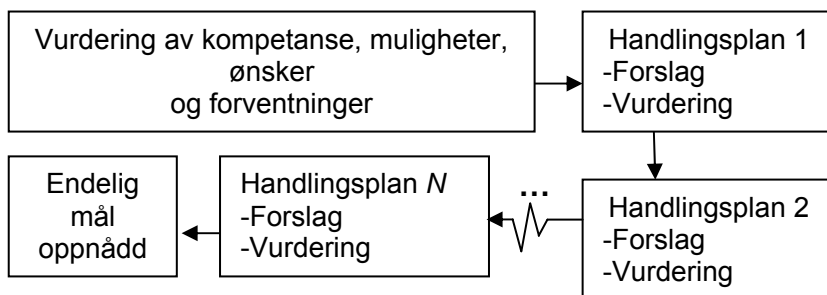
*Vurdering av prosessen* – alle involverte parter (fagpersoner, de unge, familiene) skal delta i en kontinuerlig evaluering av den unges framdrift og utvikling. Dette skal sikre og kontrollere kvaliteten på prosessen. Evalueringen skal foregå jevnlig som del av “kontrakten” mellom eleven og den utnevnte kontaktpersonen. Det finnes tre vurderingsnivåer, og de er del av de tre fasene som ble beskrevet over:

- Innledende vurdering – hovedsakelig knyttet til elevens evner og forventninger. Ifølge Lerner (1998) innebærer vurdering ‘*samling* av

*informasjon for å ta alvorlige beslutninger om et barn [en ungdom]’, slik at man kan klarlegge nødvendige spesialtjenester for å planlegge opplæring og måle framdrift.*

- Vurdering av formål og tiltak – alle forslag til tiltak må vurderes fortløpende til siste mål er nådd, det vil si å finne og beholde en tilfredsstillende jobb, som vist i illustrasjonen nedenfor.

### Illustrasjon 3. Vurdering av formål og tiltak



- Evaluering av oppnådde resultater skal foretas av alle involverte parter gjennom hele prosessen. Her skal det tas hensyn til to faktorer:

- 1) Eleven må få nok tid til å samle informasjon og erfaringer fra ulike arbeidssteder og utdanningsmuligheter, slik at han/hun kan foreta riktige valg.
- 2) Støtte til overgangsplanlegging skal minst være til det første ansettelsesforholdet er sikret; selve jobbsøkingen er et for begrensende parameter for å sikre ordentlig oppfølging av resultatene. Oppfølgingen innebærer at noen (vanligvis kontaktpersonen) skal ha ansvaret for å støtte den unge så lenge det trengs etter overgangen til arbeidslivet.

Den praktiske iverksettelsen av faktorene og kjennetegnene vi har beskrevet ovenfor, danner grunnlaget for anbefalingene under.

### 2.3. Praktiske anbefalinger

De følgende anbefalingene skal oppfattes som det de er: et 'veiledningsverktøy' eller utgangspunkt for referanse og refleksjon, slik at de involverte kan utarbeide en individuell overgangsplan til ulike opplærings- og samfunnssituasjoner. Anbefalingene kan brukes som modell for gjennomføring av den individuelle overgangsprosessen.

Anbefalingene presenteres i samsvar med en rekke fortløpende spørsmål. Det er en forutsetning at en individuell opplæringsplan (eller et tilsvarende dokument) utarbeides av skolen for å imøtekomme elevens behov for spesielt tilpasset opplæring under obligatorisk utdanning.

### **Starttidspunkt**

Det er umulig å fastsette ett bestemt tidspunkt hvor alle unge mennesker i alle land skal starte. Her må man vurdere de unges individuelle behov og type utdanningssystem. Ekspertene er imidlertid enige om at det beste tidspunktet for utarbeidelse av et slikt dokument, er to–tre år før selve overgangen til arbeidslivet. Dette kan bidra til at de unge unngår vanskelige situasjoner, f.eks. at de slipper å vente til det siste skoleåret før de bestemmer seg for hva de skal gjøre, at de blir nektet tilgang til yrkesgruppen de er interessert i eller går glipp av nødvendig informasjon for å ta et riktig valg. Man må for all del unngå at de unge velger det de voksne mener er best for dem.

### **Forslag**

*Fleksibilitet:* Finn det riktige tidspunktet å starte på en fleksibel måte, med samtykke og deltakelse fra alle parter. Siden kan man finne ut hvem (mennesker og tjenester) som er ansvarlige for hva, hvordan ressursene skal finansieres og hvordan man skal sikre generell koordinasjon.





Illustrert av Greta Gudbjorg Zimsen, 20 år, fra Fjobrautaskolinn i Gardabaer på Island.

## Framgangsmåte

I løpet av den obligatoriske utdanningen før avgangsåret må læreren, eleven og familien, rådgiveren og andre fagpersoner møtes for å tenke gjennom og planlegge elevens framtid. Denne felles situasjonsavklaringen må forberedes nøye, og skal bestå av ulike trinn.

### Forslag

*Arrangere et samarbeidsmøte:* Alle parter som er involvert i planleggingen og utviklingen skal sette seg rundt bordet, med det formål å danne en veiledningsgruppe.

*Danne veiledningsgruppe:* Gruppen bør møtes minst en eller to ganger i året, avhengig av elevens alder, hvilke behov han/hun har, hvilke problemer eleven står overfor og andre viktige faktorer.

*Sammensetning av veiledningsgruppen:* Eleven og/eller familien er faste medlemmer i gruppen, sammen med elevens veileder og, blant andre fagpersoner, den utnevnte kontaktpersonen. Veiledningsgruppen skal fordele roller og ansvar (f.eks. hvem som er

---

ansvarlige for hva og i hvilket tidsrom i samsvar med eksisterende lovgivning og/eller skoleregler osv.).

*Utnevnelse av en kontaktperson:* Den utvalgte bør helst være den samme gjennom hele prosessen for å holde seg informert og oppdatert om prosessen. Når man skal finne kontaktperson, bør det tas hensyn til hans/hennes personlige og faglige egenskaper. På personlig nivå bør han/hun ha god kontakt og et godt forhold til alle parter. På et faglig plan vil det forventes følgende av kontaktpersonen:

- God kunnskap om både utdanning og yrkesområde.
- Bygge nettverk mellom arbeidsgivere, familier, sosialarbeidere osv.
- Lete etter jobber eller samarbeide med den som har ansvar for å finne arbeidsplass.
- Motivere den unge i løpet av overgangsfasen.

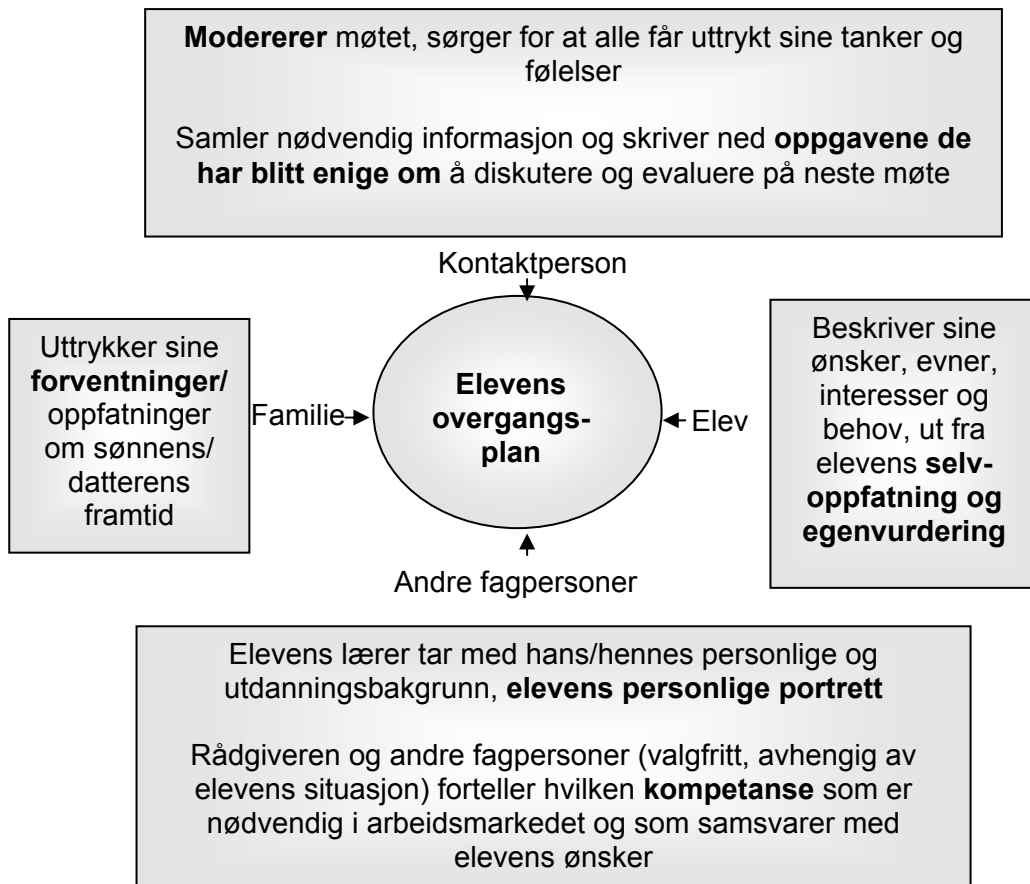
*Kontaktpersonens rolle:* Hans/hennes rolle er å fungere som en referanseperson for gruppen, ta kontakt med og involvere eksterne fagpersoner når det er nødvendig og opptre som moderator på gruppemøtene. Han/hun vil også ha kontakt med den som er ansvarlig for arbeidsgiverorganisasjonen før og under elevens arbeidsperiode og sikre oppfølging på arbeidsplassen.

*Sikre ressurser og nødvendige finansieringsprosedyrer:* Det er viktig å klarlegge og bli enige om forventede utgifter og finansieringsansvar (hvor mye det vil koste og hvem som skal betale).

### **Organisere det første møtet**

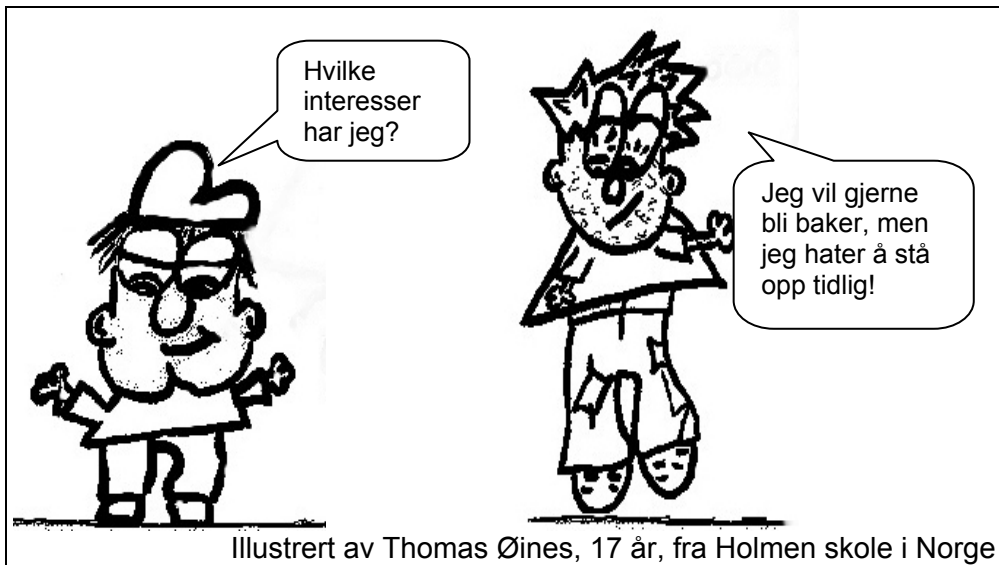
Det er forskjell på det første møtet og de påfølgende. Illustrasjonen under viser hva som kreves av hver av partene på det første samarbeidsmøtet.

## Illustrasjon 4: Bidrag fra deltakerne på det første samarbeids- møtet



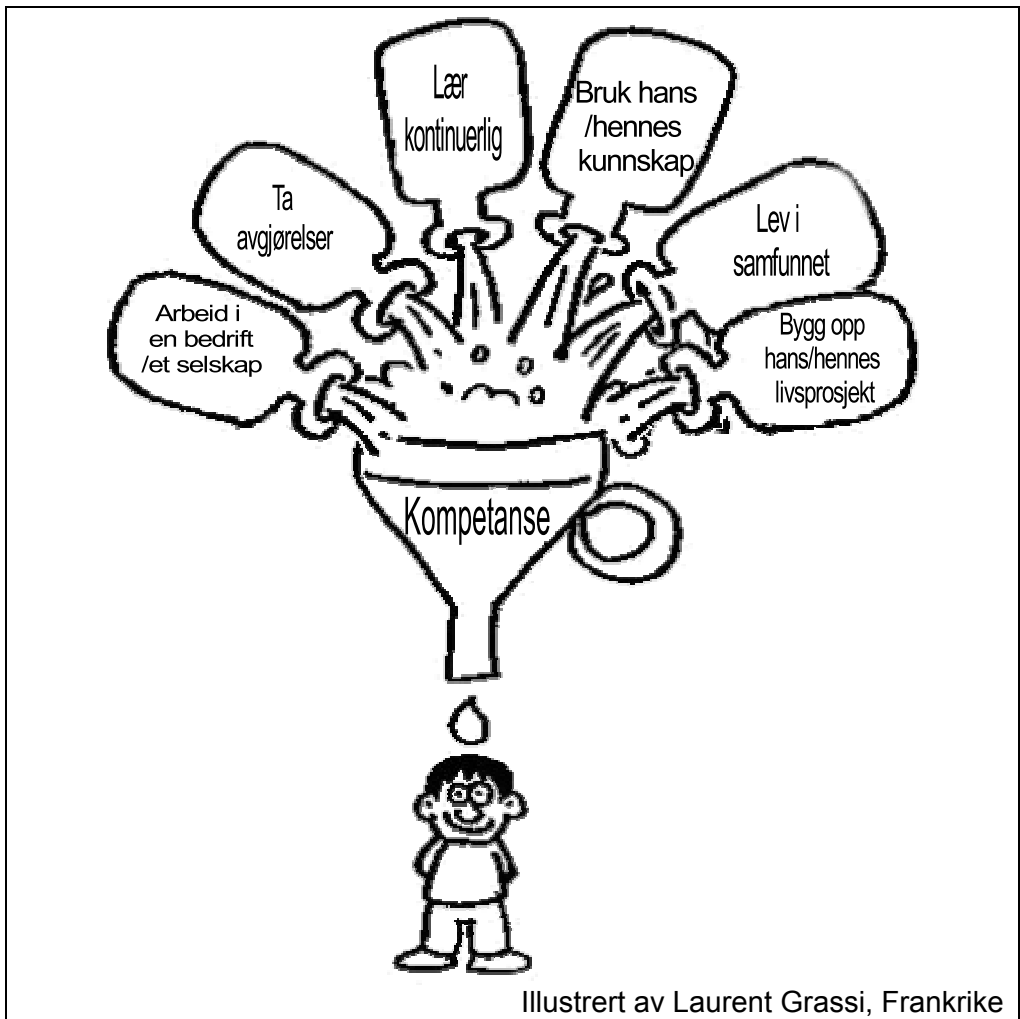
### Forslag

*Elevens portrett:* Portrettet gir detaljerte opplysninger om den unges tidligere situasjon og nåværende evner og ferdigheter. Det utarbeides av fagpersoner og skal diskuteres og sammenlignes med elevens selvoppfatning (og egenvurdering) samt familiens forventninger. Det er urealistisk å tro at alle skal ha like synspunkter, faktisk kan større uoverensstemmelser føre til konflikter.



*Kompetanse:* tre faktorer som har like stor betydning:

- Akademisk kompetanse: timeplanen eleven følger på skolen.
- Yrkesfaglig kompetanse: tilegnelse av kunnskap og ferdigheter som er nødvendige for å utføre en yrkesfaglig oppgave. Disse kan være svært forskjellige avhengig av yrke, og er direkte knyttet til arbeidserfaringen.
- Personlig kompetanse: elevens individuelle resultater på både personlig og sosialt nivå. Denne typen kompetanse er svært interessant, ettersom den fremmer elevens selvstendighet og autoritet. Den innbefatter sosiale og emosjonelle evner (å være selvstendig, følge regler, respektere tidsfrister osv.), personlige ferdigheter (å vite hvordan man forholder seg til andre, presenterer seg selv, deltar og planlegger osv.), fysiske evner (i forbindelse med motorikk og psykomotorikk).



*Enighet:* Hvis alle blir enige, er målet med det første møtet nådd, slik at partene kan starte planleggingen av en handlingsplan med oppgaver som skal diskuteres og evalueres på det neste møtet. Hvis partene derimot ikke blir enige, er det behov for mer informasjon, refleksjon og diskusjon. Kontaktpersonen bør ha ansvaret for organiseringen av det andre møtet, og skaffe til veie nødvendig informasjon eller kontakter for å forberede handlingsplanen.

## Påfølgende møter

De påfølgende møtene bør planlegges nøye, akkurat som det første møtet. Alle parter må være fullt orientert om møtets formål. Tidspunktene må også vurderes – det bør ikke arrangeres flere møter enn nødvendig, og de bør heller ikke vare lenger enn nødvendig.

### Forslag

*Oppgaver (handlingsplan):* Bør skrives ned av kontaktpersonen. Alle oppgavene skal være med i den individuelle overgangsplanen og skal klarlegges, modifiseres og vurderes fortløpende gjennom hele prosessen. De unge trenger også et enkelt skjema for å registrere og evaluere framdriften på egen hånd. Tabell 2 viser hvilke hovedområder og anbefalinger som skal planlegges og vurderes:

**Tabell 2. Faktorer for den individuelle overgangsplanen og tilhørende anbefalinger**

Områder	Anbefalinger
Informasjon	<ul style="list-style-type: none"><li>- Samle nødvendig eller manglende informasjon om den unges tidlige erfaringer</li><li>- Samle informasjon om innholdet i og tilgjengeligheten til yrkesopplæringsprogrammer</li><li>- Samle informasjon om den unges og familiens muligheter og krav i arbeidsmarkedet</li><li>- Samle informasjon om alternative løsninger, hvis nødvendig (f.eks. videreopplæring)</li></ul>
Veiledning	<ul style="list-style-type: none"><li>- Foregår kontinuerlig i henhold til 'kontrakten' mellom den unge og kontaktpersonen</li><li>- Forventningene til den unge og familien skal diskuteres for å fastlegge videre tiltak (i samarbeid med fagpersonene som er involvert)</li><li>- Veiledningen opphører når den unge finner en tilfredsstillende jobb og kan takle den så selvstendig som mulig</li></ul>

Områder	Anbefalinger
<b>Kompetanse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Involverte fagpersoner må hjelpe den unge med å tilegne seg og utvikle nødvendig kompetanse, slik at han/hun får støtte og læremateriell som trengs.</li> <li>- Karriereplanen omfatter tre viktige kompetanseområder: akademisk, yrkesfaglig og personlig kompetanse.</li> </ul>
<b>Arbeidserfaring</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muliggjør praksis i det åpne arbeidsmarkedet.</li> <li>- Kontaktpersonen bør besøke ulike institusjoner og bedrifter for å finne stedet som er best egnet til den unge.</li> <li>- En ansvarsperson i bedriften må engasjeres før den unge begynner å tilegne seg arbeidserfaringer.</li> <li>- Plasseringen må evalueres av fagpersoner og den unge for å gå videre i planleggingsprosessen.</li> <li>- Kontaktpersonen må undersøke finansieringsordninger når han/hun er i kontakt med ulike firmaer.</li> <li>- Kontaktpersonen bør siden skape et kontaktnett for å finne potensielt ledige stillinger.</li> </ul>
<b>Attester</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Må inneholde beskrivelse av utdanningsnivået eleven har fulgt og oppnådd samt en offisiell attest som skildrer tilegnet arbeidskompetanse. Attesten er et resultat av samarbeidet mellom skole og arbeidsgiver.</li> </ul>
<b>Evaluering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evalueringen utføres på alle områder. Den er en integrert del av hele prosessen og foregår kontinuerlig. Hvert trinn må evalueres før man kan gå til det neste.</li> <li>- Den unges egenvurdering er en viktig del av evalueringen. Her kan den unge få tilgang til ulike verktøy som dialog, observasjon, vurdering av praksis, uttesting av egne ferdigheter osv.</li> <li>- Oppfølging på slutten av prosessen er den eneste metoden for å finne ut om det endelige målet er nådd.</li> </ul>

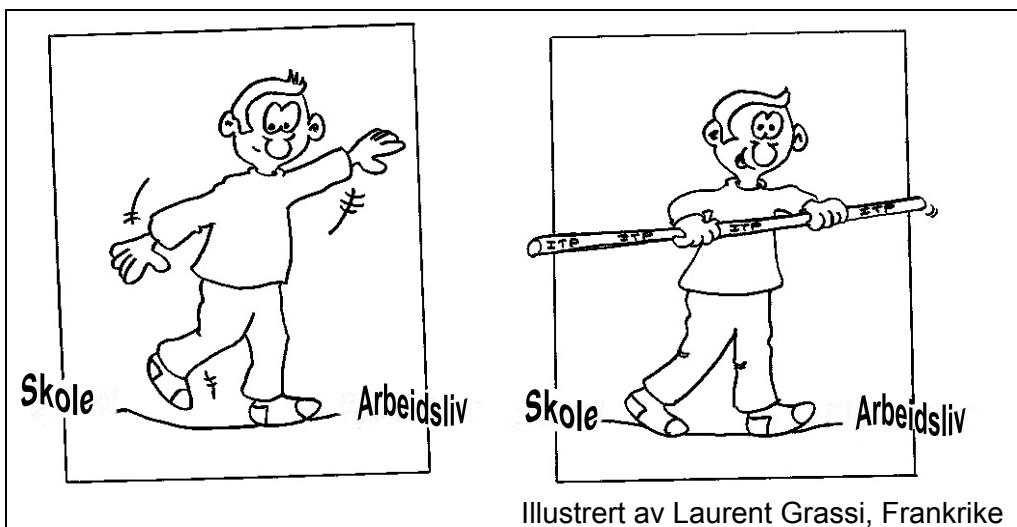
Anbefalingene ovenfor skal brukes som veiledning i forbindelse med praktisk iverksettelse av og refleksjon over fagpersonenes egen praksis. Rådene er ikke ment som en fasit på alle praktiske spørsmål, derfor må fagpersonene bruke dem på en fleksibel måte og tilpasse dem til deres arbeidssituasjon.

## 2.4. Avsluttende anbefalinger

For å sikre effektiv iverksettelse av denne type veiledning, vil vi komme med to anbefalinger til beslutningstakere. De er basert på og utfyller anbefalingene i den første delen av dokumentet, i forbindelse med *nært samarbeid mellom opplæringssted og arbeidsmarked*.

Beslutningstakerne bør være oppmerksomme på og utvikle et juridisk rammeverk som kan:

- Sikre at samarbeid mellom opplærings- og yrkestilbud organiseres gjennom et dokument som begge parter har gitt sitt samtykke til, f.eks. en individuell overgangsplan eller lignende.
- Etablere en klar ansvarsfordeling og allokering av finansielle ressurser til tjenester som er involvert i utviklingen av den individuelle overgangsplanen.







## REFERANSER

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [tilgang mai 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. and Villagómez E. (2000) *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Rapportutkast utarbeidet av Europakommisjonens generaldirektorat for sysselsetting og samfunnsspørsmål.

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

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Rapport utarbeidet av Europakommisjonens generaldirektorat for sysselsetting og samfunnsspørsmål, enhet EMPL/E/4.

European Agency for Development in Special Needs Education / Bertrand, L., Pijl S.J. and Watkins A. (eds) (2000) *The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme - data appendices*. Rapport utarbeidet av Europakommisjonens generaldirektorat for utdanning og 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) *Overgang fra skole til arbeidsliv. De viktigste problemstillingene og mulighetene elever med særskilte behov i 16*

---

*europæiske land står overfor*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.

Europakommisjonens generaldirektorat for sysselsetting og samfunnsspørsmål (1998) *Joint Employment Report*. Brussel: Europakommisjonen.

Europakommisjonen (2000) *Labour Force Survey*. Brussel: Europakommisjonen.

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

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

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

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

HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education*. Brussel: Europakommisjonen.

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

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

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

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.

Overgang fra opplæring til arbeidsliv har egen database på dette nettstedet: <http://www.european-agency.org/transit/>

Rapporten **Individuelle planer støtter overgangen fra opplæring til arbeidsliv** er en videreføring av den tidligere studien om Overgang fra skole til arbeidsliv for elever med særskilte behov, som ble utarbeidet av European Agency i 2002.

Denne nyeste rapporten og den vedlagte interaktive CD-en er resultat av et omfattende samarbeid mellom eksperter fra 19 europeiske land, representanter fra arbeidssektoren, unge med behov for spesialundervisning/forsterket tilpasset opplæring og familiene deres.

Rapporten fokuserer på begrunnelsen for utviklingen av en individuell overgangsplan, hvilke faktorer den skal inneholde og hvilke tiltak som må gjennomføres for å sikre effektiv iverksettelse og oppfølging av overgangsprosessen fra opplæring til arbeidsliv.

Rapporten er hovedsakelig utarbeidet for fagpersoner på området. Den interaktive CD-en er et verktøy for unge mennesker med behov for spesialundervisning som befinner seg i jobbsøkerfasen, men den vil også være av interesse for 'uinnvidde' fagpersoner som arbeider med de unge.

