

Individuele Transitieplannen

Begeleiding bij de Overstap van School naar Werk



Individuele Transitieplannen

Begeleiding bij de Overstap van School naar Werk

European Agency for Development in Special Needs Education

Dit verslag en de begeleidende interactieve cd worden geproduceerd en gepubliceerd door het *European Agency for Development in Special Needs Education* (het Agentschap). U mag citeren uit dit document op voorwaarde dat u duidelijk verwijst naar de bron. Voor uw gebruiksgemak is dit verslag ook beschikbaar in bewerkbare elektronische bestandsformaten. U vindt ze op <http://www.european-agency.org>.

Daar vindt u ook basisgegevens over de situatie in de landen die aan het project meewerkten, samen met adresgegevens van alle experts en de nationale vertegenwoordigers binnen het Agentschap.

Het Agentschap stelde dit verslag op vanuit de bijdragen van de genomineerde nationale experts op het terrein van de overgang van school naar werk. Onze oprechte dank aan: 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 en Ludo Vlamincx voor hun bijdragen en aan Viktorija Proskurovska voor haar medewerking.

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

Vertaling: Departement Onderwijs, Dienst Beroepsopleiding.

De tekening op de omslag is van de hand van de 17-jarige Paulius Adomėnas van 'Dailės Kalba', een creatief atelier voor kinderen en jongeren aan de secundaire school Vilnius Gerosios Vilties in Litouwen.

ISBN (digitale versie):87-91811-10-4 ISBN (gedrukte versie):87-91811-09-0
EAN (digitale versie):9878791911104 EAN (gedrukte versie):9788791811098

2006

Het DG Onderwijs en cultuur van Europese Commissie sponsort deze uitgave:
http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_nl.htm

European Agency for Development in Special Needs Education

Secretariaat	Brussels Office
Teglgaardsparken 102	Palmerstonlaan 3
DK-5500 Middelfart Denemarken	BE-1000 Brussel België
Tel: +45 64 41 00 20	Tel: +32 2 280 33 59
secretariat@european-agency.org	brussels.office@european-agency.org
	www.european-agency.org

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	4
DEEL 1: OVERGANG VAN SCHOOL NAAR WERK SAMENVATTING	7
DEEL 2: INDIVIDUEEL TRANSITIEPLAN VAN SCHOOL NAAR WERK	19
Hoofdstuk 1 Individueel Transitieplan (ITP) - Principes	19
1.1 De visie van jongeren, gezinnen en werkgevers	19
1.2 Definitie van een ITP	22
1.3 Individueel transitieplan versus individueel handelingsplan	23
Hoofdstuk 2: Praktische richtlijnen	27
2.1 Basisprincipes	27
2.2 Kenmerken van een Individueel Transitieplan: inhoud en evaluatie	30
2.3 Praktische adviezen	31
2.4 Laatste adviezen	40
BIBLIOGRAFIE	41



INLEIDING

De overgang van school naar werk is een belangrijke stap in het leven van elke jongere, in het bijzonder voor jongeren met specifieke onderwijsbehoeften.

Het **eerste deel** van deze uitgave vat de analyse samen die het *European Agency for Development in Special Needs Education* (het Agentschap) in 2002 publiceerde over de Overgang van School naar Werk. Die publicatie gaf een overzicht van de problemen die jongeren met specifieke onderwijsbehoeften ervaren als ze werk zoeken en de manieren waarop de samenleving hen daarbij kan begeleiden. Het volledige verslag kunt u downloaden op de website van het agentschap: <http://www.european-agency.org/transit/>. Het rapport inventariseerde een aantal hinderpalen en bevorderende factoren. Een van de belangrijkste bevorderende factoren waar het de aandacht op vestigde, was precies het uitwerken van een Individueel Transitieplan (ITP). Het eerste deel van deze publicatie bevat een overzicht van ideeën die leiden tot meer inzicht in een ITP en in de functie die het vervult bij het vergemakkelijken van de overgang van school naar werk.

Basisprincipes en praktische adviezen voor het uitwerken van een ITP staan centraal in het **tweede deel** van deze publicatie. Experten uit 19 landen gaven hun mening over de resultaten van de vroegere analyse. Zij bereikten een eensgezind standpunt over het waarom en het hoe van een ITP – of een gelijksoortig werkinstrument – als ondersteuningsmiddel bij de begeleiding van jongeren met specifieke onderwijsbehoeften die de stap zetten van school naar werk. Wij gebruiken in dit document ‘werk’ in zijn ruimste betekenis, d.w.z. zowel open tewerkstelling¹ als elke vorm van ‘supported employment’² (beschutte tewerkstelling).

¹ Open tewerkstelling betekent dat de functie openstaat voor elke mogelijke kandidaat (met of zonder specifieke behoeften) die beschikt over de vaardigheden, kennis en kwalificaties die de werkgever op papier zet. Bovendien beantwoordt deze tewerkstelling aan de gewone voorwaarden, eisen en verplichtingen van een arbeidscontract.

² De *Association for Supported Employment* (Verenigd Koninkrijk) gaf in 1999 volgende definitie: “Het doel van programma’s voor *Supported Employment* is: ondersteuning geven aan mensen met een handicap die omwille van die handicap op grote hinderpalen stoten op de arbeidsmarkt, opdat zij het beroep

De betrokken experts richtten hun aandacht vooral op het materiaal dat beroepsmensen gebruiken als ze samenwerken met jongeren en hun families.

Dat gebeurde in **vier werksessies**. De eerste drie vergaderingen hadden als doelstelling de concepten te verduidelijken en tot een eensgezind standpunt komen, maar ook een 'praktische' gids opstellen voor de begeleiders. De discussie concentreerde zich op:

- definities: wat is een ITP in vergelijking met Individueel Handelingsplan (IHP);
- doelstellingen: de belangrijkste doelstelling bij het uitwerken van ITP;
- inhoudelijke aspecten: wat moet er in een ITP staan en hoe wordt het toegepast.

Beroepsmensen uit de sectoren van onderwijs en tewerkstelling en families werden uitgenodigd op de laatste bijeenkomst. Ze vertolkten er hun visie en gaven kritische commentaar op de resultaten. Zij wezen op de mogelijke positieve effecten van een extra publicatie, inclusief een gids die zich richt tot 'niet-ingewijde' begeleiders, jongeren en hun families. De gids evolueerde qua opzet in de loop van het project en heeft nu als doelstelling om op eenvoudige en praktische wijze de nood aan, interesse voor en positieve effecten van een ITP duidelijk te maken aan eindgebruikers. De begeleidende interactieve cd getuigt van de intensieve samenwerking van beroepsmensen en jongeren met de experts.

Hoofdstuk 2.1 verduidelijkt de principes die aan de basis liggen van een ITP: wat staat er in dit werkdocument, waarom wordt het uitgeschreven en wie stelt het op? Daarbij wordt ook duidelijk op welke manier het verschilt van dat andere belangrijke document in de opvoeding: het individuele handelingsplan.

Hoofdstuk 2.2 gaat dieper in op de inhoud van een ITP: welke elementen bevat het en welke stappen zijn noodzakelijk voor efficiënte implementatie en opvolging?

van hun keuze toch kunnen uitoefenen, en bij voorkeur kunnen evolueren naar open tewerkstelling van zodra de nood aan ondersteuning afneemt." (UK Association for Supported Employment, 1999).



Deze publicatie richt zich in de eerste plaats tot beroepsmensen op dit terrein. Het eindresultaat is de vrucht van de expertise, vakbekwaamheid en betrokkenheid van al wie eraan meewerkte. Oprechte dank voor hun bijdragen.

Wie meer gedetailleerde informatie zoekt over de situatie in de verschillende landen of over deelaspecten van het transitieproces, vindt meer details in de online 'Transition database' op de website van het agentschap: <http://www.european-agency.org/transit>.



DEEL 1: OVERGANG VAN SCHOOL NAAR WERK SAMENVATTING

Eind 1999 beoordeelde en analyseerde het Agentschap de gegevens en de informatie die op Europees en internationaal niveau beschikbaar waren rond het thema: training en tewerkstellingsproblemen voor jongeren met bijzondere onderwijsbehoeften. Dat overzicht diende als basis en kader voor de analyse van de nationale informatie samengebracht door de experts uit de 16 landen die meewerkten aan het project. De verzameling van nationale gegevens slaat op bestaande beleidsmaatregelen, de toepassing van transitieprocedures, de problemen en resultaten. Meer bepaald gaat het om:

- toegang voor jongeren met specifieke onderwijsbehoeften tot opleidingsmodules die aansluiten op de leerplicht;
- bestaande transitieprogramma's;
- tewerkstelling en werkloosheid in de groep van jongeren met specifieke onderwijsbehoeften;
- bestaande wetgeving en beleidsmaatregelen op het vlak van de overgang of maatregelen die tewerkstelling stimuleren;
- 'gevoelige' aspecten en positieve elementen die opvallen in elk land.

De belangrijkste doelstelling van deze analyse was: een overzicht te krijgen van efficiënte strategieën en procedures en zo een analyse op te stellen van relevante kenmerken en van regelmatig terugkerende hinderpalen. In laatste instantie wilde men ook de vinger leggen op belangrijke stappen in het transitieproces. De samenstellers formuleerden ook aanbevelingen voor beleids- en praktijkmensen om zo de overgang te verbeteren.

Verschillende internationale publicaties behandelen het **concept van de overgang** van school naar werk of arbeid, maar ze gebruiken allemaal licht verschillende definities.

Het Salamanca Framework for Action (UNESCO 1994) formuleert het zo: *"... jongeren met specifieke onderwijsbehoeften moeten hulp krijgen voor een efficiënte overgang van school naar een arbeidsleven als volwassene. Scholen moeten hen begeleiden om economisch actief te worden en hen de vaardigheden aanleren die*

ze in het dagelijkse leven nodig hebben. Ze moeten vaardigheidstraining aanbieden die beantwoordt aan de noden en verwachtingen op het vlak van sociale interactie en communicatie ...” (p. 34).

HELIOS II (1996b) definieert het als: “... een continu proces van aanpassing, op basis van diverse variabelen en factoren. Dat proces loopt een heel mensenleven door, met piekmomenten zoals de eerste dag in een kleuterklas, de laatste dag van de leerplicht of het beëindigen van het opvoedingstraject ...” (p. 4).

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) omschrijft de overgang als: “... een proces van sociale oriëntatie dat vertrekt van een plaats in de maatschappij en een functieverandering (b.v. van student naar stagiair, van stagiair naar arbeidskracht en van afhankelijkheid naar onafhankelijkheid). Het staat centraal in het sociale integratieproces ... De overgang veronderstelt een verandering in relaties, gewoonten en zelfbeeld. Voor een soepele overgang van school naar arbeidsplaats, moeten jongeren met een handicap doelstellingen formuleren en zicht krijgen op de rol die zij in de samenleving willen spelen ...” (p.5-6).

De OESO (2000) gaat ervan uit dat de overgang naar tewerkstelling maar één van de vele stappen is die jongeren moeten zetten op weg naar volwassenheid. In een context van levenslang leren, vormt de overgang na de initiële opleiding (zowel hoger secundair als tertiair onderwijs) gewoon de eerste van een hele reeks overstappen tussen werken en leren die een mens in zijn leven zet.

De Labour Force Survey (EU, 2000) ziet de overstap van school naar arbeid niet als een lineair proces: werk volgt niet noodzakelijk onmiddellijk op scholing. Het is een geleidelijke overgang en periodes van studie en werk wisselen elkaar af in het leven van een jongere.

In het kader van de activiteiten die het Agentschap rond dit onderwerp opzette, maakt de overgang naar tewerkstelling deel uit van een lang en ingewikkeld proces. Dat heeft invloed op alle levensfasen en moet zo goed mogelijk in de hand worden gehouden. Goede levenskwaliteit vormt samen met goede arbeidskwaliteit het uiteindelijke doel van een geslaagd transitieproces. De beschikbare

voorzieningen en de organisatie van de schoolopleiding en andere trainingsvormen mogen de voltooiing van dit proces niet belemmeren of verhinderen. Bij de overgang van school naar werk zijn volgende elementen van belang: participatie van de jongeren, betrokkenheid van het gezin en nauwe samenwerking met de tewerkstellingssector (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002).

De belangrijkste aandachtspunten en problemen uit een literatuurstudie bestrijken acht thema's:

Gegevens


Er bestaan weinig gegevens over dit onderwerp en dat bemoeilijkt elke vergelijking tussen landen. Hoewel verschillende landen een andere definitie hanteren van het begrip 'jongeren met een handicap of specifieke onderwijsbehoeften', is het toch duidelijk dat ze 3 tot 20% uitmaken van de groep die jonger is dan 20 (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999; Eurybase, 1999).

Percentages met voltooide scholing

In 1995 beschikte ongeveer 30% van de jongeren tussen 20 en 29 jaar niet over een getuigschrift van hoger secundair onderwijs (Eurostat, 1998). Bij jongeren met specifieke onderwijsbehoeften ligt dit percentage nog hoger. Het is moeilijk om een raming te maken van het aantal jongeren dat onmiddellijk na de leerplicht uit het onderwijs stapt. Gegevens – ook al zijn ze niet nauwkeurig – tonen aan dat een relatief groot aantal jongeren met specifieke onderwijsbehoeften zijn opleiding na de schoolplicht voortzet, maar een groot aantal rondt zijn secundair onderwijs nooit af (OESO, 1997). In sommige landen stopte 80% van de volwassenen met een handicap na het lager onderwijs – zij zijn functioneel analfabeet (HELIOS II, 1996a).

Toegang tot onderwijs en opleiding

Theoretisch staan dezelfde onderwijskeuzes open zowel voor jongeren met specifieke onderwijsbehoeften als voor andere jongeren. In de praktijk staan alleen programma's die zich richten op sociaal welzijn of laagbezoldigde functies voor hen open (OESO, 1997). Zij hebben niet altijd interesse voor de mogelijkheden die voor hen open staan; onderwijs en opleidingsprogramma's zijn niet altijd



afgestemd op hun interesses en behoeften. Het resultaat is een slechte uitgangspositie op de open arbeidsmarkt (IAO, 1998). Voor een aantal problemen, zoals deze in de overgangsfase tussen onderwijs en werk, vormen relevantere en aangepaste opleidingsprogramma's een oplossing (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999).

Vorbereiding op een beroep

Beroepsopleiding is dikwijls niet afgestemd op de reële praktijk in de arbeidswereld. Ze gebeurt vaak in een aparte omgeving en richt zich niet op ingewikkelde beroepen. Mensen met een handicap halen dan ook niet de juiste kwalificaties voor tewerkstelling. Opleidingsinitiatieven moeten zich preciezer richten op de gangbare vraag op de arbeidsmarkt (IAO, 1998).

Werkloosheidspercentages

Mensen met een handicap maken twee tot drie keer meer kans op werkloosheid dan niet-gehandicapten (IAO, 1998). De gegevens van de verschillende landen bevatten alleen geregistreerde werklozen, maar een groot aantal mensen met specifieke behoeften is niet geregistreerd, gewoon omdat ze nooit kans maken op een eerste baan (HELIOS II, 1996a). Werkloosheidsvergoedingen voor mensen met een handicap staan op de derde plaats in de lijst van uitgaven voor de sociale zekerheid, na pensioenen en uitgaven in de gezondheidszorg (EU, 1998). Er is een agressieve strategie, een actief beleid nodig om de tewerkstellingsgraad te doen stijgen in plaats van een defensieve strategie of een passieve beleidsaanpak. Daarvoor zijn investeringen nodig in fysische productiecapaciteit, human resources, kennis en vaardigheden. Op die manier krijgen jongeren met een handicap een proactieve rol in het uitstippelen van hun eigen toekomst (EU, 1998).

Verwachtingen en attitudes

Over één ding zijn alle studies het eens: leraren, ouders, werkgevers en het grote publiek onderschatten de mogelijkheden van mensen met een handicap. Samenwerking is van enorm groot belang als we ertoe willen komen dat alle onderwijssectoren een realistische kijk krijgen op de vaardigheden van jongeren (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999), óók tijdens de overgang naar het arbeidsleven.

Toegankelijke arbeidsplaatsen

Er blijven problemen rond de toegankelijkheid van arbeidsplaatsen, maar ook rond de bereikbaarheid van persoonlijke en technische begeleiding. Verschillende studies stippen aan dat informatie en ondersteuning voor werkgevers een cruciaal punt blijft.


Toepassing van bestaande wetgeving

In sommige landen ontbreekt een wettelijk kader voor de overgang naar tewerkstelling, of ze werken met een rigide systeem. Tewerkstellingsquota als begeleidingsmaatregel om de arbeidskansen van mensen een handicap te bevorderen, worden vaak niet toegepast of er is geen controle op de naleving ervan. De meeste landen werken met een samenspel van maatregelen met zeer diverse effectiviteit. Er is geen enkel voorbeeld van een quotasysteem dat zijn doelstellingen haalt. Toch wijzen voorstanders van dit systeem erop dat heffingen en boetes de nodige middelen leveren om andere tewerkstellingsmaatregelen op te zetten. Ook wetgeving die discriminatie bestrijdt, creëert problemen. Vaak krijgt men de indruk dat deze wetgeving er vooral opgericht is om positief te communiceren naar mensen met een handicap en werkgevers, maar dat ze weinig reële oplossingen biedt voor individuele personen (ECOTEC, 2000).

De analyse die het Agentschap in 2002 publiceerde, vestigt de aandacht op 3 elementen.

1. De **belangrijkste problemen** die jongeren met specifieke behoeften, hun gezinnen en de professionele begeleiders op hun weg vinden bij de overgang van school naar werk. Daarvoor baseerde het Agentschap zich op een onderzoek van de bestaande publicaties op Europees en internationaal niveau. De problemen die vertegenwoordigers van onderwijs en arbeidssector beklemtonen, zijn zeer gelijklopend en houden verband met elkaar. Beide sectoren wijzen vooral op volgende vragen:

- Hoe kunnen we vermijden dat zo veel jongeren ongekwalificeerd het onderwijs verlaten en werkloos blijven? Of hoe kunnen we dat aantal beperken?
- Hoe kunnen we meer jongeren toegang geven tot kwalitatief goed onderwijs en vorming?

- 
-
- Hoe helpen we jongeren aan de kwalificaties die overeenstemmen met hun bekwaamheid zodat ze gewapend zijn voor het leven als volwassene en op de arbeidsmarkt?
 - Hoe stimuleren we betere contacten en wederzijds begrip tussen de sectoren van onderwijs en tewerkstelling?

2. De **sleutelfactoren** die moeten worden aangepakt op het vlak van de overgang, waarbij men rekening houdt met bestaande probleemgebieden en onopgeloste vragen. Dat gebeurde op basis van discussie en een analyse van de informatie van beroepsmensen uit de 16 landen in het project. Zes cruciale eigenschappen van het transitieconcept kwamen naar voor:

- Wetgeving en beleidsmaatregelen – en de toepassing ervan – moeten het proces van de overgang ondersteunen.
- Het transitieproces moet ervoor zorgen dat de jongeren meewerken en het moet hun persoonlijke keuzes respecteren. De jongere, zijn gezin en de begeleiders stellen samen een individueel plan op.
- Het transitieproces omvat het uitschrijven van een individueel handelingsplan dat zich richt op de vooruitgang van de jongere en op eventuele veranderingen in de schoolsituatie.
- Alle betrokken partijen moeten direct betrokken worden bij en meewerken aan de overgang.
- Voor de overgang is een nauwe samenwerking nodig tussen scholen en arbeidsmarkt zodat de jongeren ervaring kunnen opdoen in reële arbeidssituaties.
- De overgang maakt deel uit van een lang en ingewikkeld proces dat jongeren op de economische realiteit en op het leven als volwassene voorbereidt en die confrontatie vergemakkelijkt.

3. De **belangrijkste factoren** die de implementatie van een geslaagde overgang praktisch bevorderen of belemmeren. Verschillende transitiebegeleiders duiden deze factoren aan op basis van hun praktijkervaring. Transitiesituaties die model kunnen staan, brengen een reeks factoren in het vizier die leiden tot een gedetailleerde omschrijving van de zes aspecten die hierboven werden opgesomd. Deze factoren werken nu eens als hinderpalen, dan weer als bevorderende elementen in een geslaagd transitieproces. De beschrijving van deze factoren maakt duidelijk dat

erg weinig daarvan overeenstemmen met feitelijke en eenduidige situaties waar slechts één factor optreedt als hinderpaal of bevorderend element – dat noemt men ‘eenduidige factoren’. De meerderheid bestaat uit ingewikkelde en onderling op elkaar inwerkende situaties – of ‘complexe factoren’ – waar verschillende elementen de overgang ofwel bevorderen ofwel belemmeren.

De analyse van deze drie deelgebieden resulteerde in **aanbevelingen** voor transitieprocessen in de toekomst. We geven hieronder een overzicht van deze aanbevelingen voor beleidsmakers en praktijkmensen. Zij zijn bedoeld als een gids voor de manieren waarop zij de ontwikkeling en toepassing van transitieprocessen kunnen bevorderen.

De overgang is een proces dat nood heeft aan ondersteuning door bestaande wetgeving en beleidsmaatregelen toepassing.

Op beleidsniveau moeten beleidsmakers ervoor zorgen dat zij:

- de efficiënte afstemming van de aanpak van de verschillende diensten promoten en/of verbeteren, waarbij wordt vermeden dat nieuwe wetgeving in voege treedt die de bestaande tegensprekt of ermee overlapt;
- concrete maatregelen invoeren voor de effectieve implementatie van bestaande wetgeving om zo verschillen of discriminatie te vermijden die voortvloeit uit ongelijke menselijke of technische hulpmiddelen;
- systematisch overleg plegen dat rekening houdt met en respect toont voor de visie van vrijwilligersorganisaties die werken met en voor mensen met een handicap;
- zoeken naar actieve beleidsmaatregelen die de tewerkstelling en persoonlijke autonomie versterken en stimuleren;
- gerichtere controles en evaluaties doorvoeren van bevorderende maatregelen in het voordeel van personen met een handicap, zoals quotasystemen, belastingfaciliteiten, enz. – en voor een efficiënt functioneren van de dienstverlening op nationaal, regionaal en lokaal niveau;
- uitgebreide informatie beschikbaar stellen over wettelijke en beleidsmaatregelen die zich richten naar werkgevers;
- lokale netwerken opzetten met alle partners voor het toepassen van het nationale beleid.

Op het praktische niveau moeten de beroepskrachten ervoor zorgen dat zij:

- beschikken over alle informatie, strategieën en vaardigheden zodat ze de bestaande wetgeving kunnen implementeren, en over een geschikte methodologie om ze toe te passen;
- lokale vernieuwende projecten regelmatig evalueren en de resultaten verspreiden om zo een ruimere toepassing aan te moedigen;
- lokale netwerken uitbouwen waarin alle partners (tewerkstelling, sociale zaken, onderwijs en gezinnen) vertegenwoordigers hebben en waar het nationale beleid wordt besproken, gepland en toegepast;
- geschikte methodes gebruiken om hun noden kenbaar te maken aan de overheid bij de invoering van elke nieuwe maatregel.

De overgang moet garanties inhouden voor de participatie van de jongere en zijn persoonlijke keuze respecteren.

Op het beleidsniveau moeten de beleidsmakers ervoor zorgen dat zij:

- in hun planning de noodzakelijke middelen (tijd en budget) voorzien voor de scholen om met de jongere en zijn gezin samen te werken;
- effectieve middelen inzetten die deze samenwerking ook echt garanderen.

Op het praktische niveau moeten de beroepskrachten ervoor zorgen dat zij:

- de noodzakelijke tijd investeren in de jongere en zijn gezin om hun wensen en noden beter te leren kennen;
- zo snel mogelijk een geschreven transitieplan opstellen dat ter beschikking ligt van de jongere, zijn gezin en de begeleiders die in en buiten de school betrokken worden bij de verdere uitwerking;
- het transitieplan in overleg met de jongere bijsturen en aanpassen als dit nodig is;
- de jongere aanmoedigen om zijn persoonlijke vaardigheden en competenties zo grondig mogelijk te leren kennen;

-
- de jongere en zijn gezin alle informatie geven die ze nodig hebben, of ze doorverwijzen naar de juiste dienstverlenende organisaties;
 - zowel het individuele handelingsplan als het individuele transitieplan beschikbaar stellen in een vorm die toegankelijk is voor alle jongeren, ook als ze b.v. beperkte leescapaciteiten hebben.


Een individueel handelingsplan dat focust op de vooruitgang van de jongere en op noodzakelijke wijzigingen in de schoolsituatie, maakt integraal deel uit van het transitieproces.

Op het beleidsniveau moeten de beleidsmakers ervoor zorgen dat:

- scholen de nodige middelen krijgen om individuele handelingsplannen op te stellen: leraren moeten voldoende tijd en de noodzakelijke begeleiding krijgen om deze taak uit te voeren;
- een overgangsprogramma deel uitmaakt van het individuele handelingsplan;
- er kwaliteitsnormen zijn voor individuele handelingsplannen;
- de getuigschriften die jongeren krijgen de bereikte kwalificaties duidelijk vermelden en dat elke vorm van discriminatie wordt vermeden.

Op het praktische niveau moeten de beroepskrachten ervoor zorgen dat zij:

- de jongere een centrale rol laten spelen bij het opstellen van een individueel handelingsplan en een individueel transitieplan;
- de noodzakelijke ondersteuning krijgen om een individueel opleidingstraject uit te tekenen op basis van een teamgerichte aanpak;
- het individuele handelingsplan regelmatig schriftelijk evalueren, samen met de jongere, zijn gezin en alle begeleiders die er op school en daarbuiten bij betrokken zijn;
- van bij het begin een 'portfolio' of een gelijksoortig werkmiddel gebruiken dat zowel het individuele handelingsplan bevat als verslagen van alle aanpassingen;
- in dit portfolio een beoordeling opnemen van de attitudes, kennis, ervaring en belangrijkste kernvaardigheden van de



jongere (b.v. theoretische en praktische kennis, levenswijze, vrijetijdsbesteding, zelfbepaling en communicatie).

Directe betrokkenheid van en samenwerking met alle betrokken partijen vormt de basis van de overgang.

Op het beleidsniveau moeten de beleidsmakers ervoor zorgen dat zij:

- praktische maatregelen invoeren voor de samenwerking tussen de diensten en instaan voor het opvolgen van deze samenwerking;
- duidelijk de verantwoordelijkheid van de verschillende diensten vastleggen in functie van efficiënte samenwerking;
- de coördinatie en de verdeling van de verantwoordelijkheden evalueren met ruimte voor de nodige aanpassingen;
- erop toezien dat alle diensten hun verplichtingen nakomen en hun deel van de samenwerkingsopdracht uitvoeren;
- met specifieke maatregelen werkgevers en vakbonden stimuleren tot direct engagement;
- samenwerking en coördinatie tussen alle betrokken departementen op nationaal niveau aanmoedigen.


Op het praktische niveau moeten de beroepskrachten ervoor zorgen dat zij:

- beschikken over een efficiënt ondersteuningsnetwerk waar ook andere begeleiders kunnen aankloppen met hun vragen voor hulp en informatie;
- officiële erkenning (budget of tenminste tijd) krijgen voor de coördinatietaken die andere diensten van hen vragen;
- bijkomende training krijgen zodat ze de deeltaken in de samenwerking duidelijk kunnen aflijnen en leren hoe ze de verantwoordelijkheden delen.

Voor de overgang is een nauwe samenwerking nodig tussen school en arbeidsmarkt.

Op het beleidsniveau moeten de beleidsmakers ervoor zorgen dat zij:

- alle jongeren ervaring laten opdoen in reële arbeidssituaties;
- garanderen dat alle jongeren toegang hebben tot de praktische training die ze nodig hebben;

-
- 
- flexibele trainingsmodules organiseren, bij voorbeeld: een basisvorming die aan de training op de werkvloer voorafgaat;
 - bedrijven formele en informele stimulansen geven (zoals belastingkorting, sociale erkenning, enz.) om jongeren stageplaatsen aan te bieden;
 - op basis van goede praktijkvoorbeelden de voordelen voor alle partijen aantonen en in de verf zetten;
 - werkgevers betrekken bij dit soort initiatieven door informatiecampagnes, via netwerken van werkgevers en vakbonden – en dit in samenwerking met de tewerkstellingsorganisaties;
 - de nood aan formele samenwerking tussen onderwijs en tewerkstellingsdiensten erkennen;
 - middelen beschikbaar stellen voor permanente nascholing van leraren.


Op het praktische niveau moeten de beroepskrachten ervoor zorgen dat zij:

- zich beter informeren over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
- tijd uittrekken voor bedrijfsbezoeken en overleg met werkgevers en tewerkstellingsorganisaties;
- middelen vrijmaken voor lerarenstages in bedrijven zodat de leraren op de hoogte blijven van de dagelijkse praktijk;
- op school de nodige ervaring verwerven om contacten te leggen en afspraken te maken met bedrijven;
- deskundigen uit de tewerkstellingssector uitnodigen op onderwijsactiviteiten waar ze jongeren én het lerarenteam ontmoeten;
- de jongeren ook volgen nadat ze de school hebben verlaten.

De overgang naar tewerkstelling maakt deel uit van een lang en complex proces.

Op het beleidsniveau moeten de beleidsmakers ervoor zorgen dat zij:

- de nodige maatregelen nemen om een geslaagde overgang te realiseren, en om hinderpalen en problemen te identificeren en uit de weg te ruimen;
- starre procedures in het onderwijs vermijden (b.v. rond evaluatie);

- 
-
- samenwerking vergemakkelijken tussen en binnen de diensten en de tijd valideren die beroepskrachten besteden aan samenwerking en coördinatie;
 - heel vroeg in de schoolcarrière van elke jongere aan een transitieplan beginnen werken, en niet alleen tegen het einde van de leerplicht;
 - inzien dat één specifieke begeleider de rol van ‘advocaat’ of referentiepersoon moet opnemen en de jongere begeleiding in het transitieproces.

Op het praktische niveau moeten de beroepskrachten ervoor zorgen dat zij:

- efficiënte middelen inzetten om dit proces te stimuleren (b.v. geschikte begeleiding, soepele ondersteuning, goede coördinatie). De tijd die aan deze opdrachten wordt besteed, moet officieel worden geformaliseerd en gevalideerd.

De begeleiders, beleidsmakers en vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden die deelnamen aan dit project, kwamen tot het besluit dat de uitvoering van de voorgestelde aanbevelingen vast en zeker leidt tot een verbeterde overgang. Jongeren zullen op deze manier minder problemen ervaren als ze de school verlaten en bij hun zoektocht naar werk.

DEEL 2: INDIVIDUEEL TRANSITIEPLAN VAN SCHOOL NAAR WERK

Hoofdstuk 1 Individueel Transitieplan (ITP) - Principes

Dit deel werkt de analyse die in Deel 1 werd samengevat, verder uit. De experts in het project hadden niet als opdracht om informatie te geven over wat in hun land gebeurt, maar om zich te concentreren op de nood aan en de voordelen van een ITP. Er werd volop rekening gehouden met de noden, wensen en verwachtingen van de partners. Die zijn ook opgenomen in de resultaten en voorstellen in deze tekst. Jongeren en begeleiders gaven feedback en legden hun commentaren bij dit hulpmiddel in tekeningen vast. Sommige tekeningen integreerden we in de tekst, maar de meeste staan op de begeleidende interactieve cd.

1.1 De visie van jongeren, gezinnen en werkgevers

Jongeren. In november 2003 vond er in het Europese Parlement in Brussel een hoorzitting plaats met ongeveer 80 jongeren met verschillende soorten specifieke onderwijsbehoeften uit 22 landen. Ze waren tussen 14 en 20 jaar. Ze vertelden open, maar kordaat wat hun zorgen, wensen en verwachtingen zijn rond onderwijs, training en tewerkstelling. Ze vatten zo goed mogelijk samen wat al werd bereikt en wat nog te doen valt. Hier volgen een aantal commentaren – in hun eigen woorden:

‘Iedereen wil een goed beroep en werk dat voldoening geeft.’

‘Wij willen een beroep, werk, een gezin, een huis, ... Wij willen actief zijn in de samenleving en gelukkig zijn zoals iedereen.’

‘We moeten de kans krijgen om onze opleiding te kiezen vanuit onze persoonlijke interesse en motivatie, zoals iedereen. Wij willen zoals iedereen participeren in de gemeenschap en niet omwille van onze handicap slachtoffer worden van discriminatie door werkgevers.’

‘Sommigen onder ons dromen van een baan in de privésector. Voor velen van ons ligt dit doel buiten bereik omwille van onze handicap en de maatschappelijke omstandigheden. Vaak kunnen wij alleen rekenen op een beschutte werkplaats. Bovendien staat de



privésector minder open voor getuigschriften van het buitengewoon onderwijs.'

'Wij stellen vast dat het studieniveau in de speciale opleiding die wij volgen, te laag ligt om ons voor te bereiden op verdere studies. Wij betreuren het gebrek aan keuzemogelijkheden voor bijkomende modules die ons interesseren.'

'Wij hebben het gevoel dat de arbeidsmarkt nog niet open staat voor mensen met een handicap. Hopelijk verandert dit in de toekomst.'

'Een belangrijk streefdoel voor mensen met een handicap overal in de wereld is: leven zoals 'normale' mensen. Als we dit willen realiseren, moeten we de attitudes van de mensen veranderen en stappen zetten om mensen zonder handicap in contact te brengen met mensen met een handicap.'

Ouders. Tijdens een laatste werksessie van het ITP-project van het Agentschap, vond een ontmoeting plaats tussen de experts die de analyse uitschreven en andere beroepskrachten, gezinnen en werkgevers. Een moeder formuleerde het zo:

'Ik vind dat scholen niet alleen aandacht mogen hebben voor academische vakken, maar ook moeten werken aan sociale en beroepsgerichte vaardigheden.'

Tijdens hun schoolcarrière moeten de leraren, samen met de gezinnen, aan de jongeren uitleggen dat zij later in verschillende werksituaties zullen terechtkomen waar ze taken uitvoeren en verantwoordelijkheid dragen die met hun bekwaamheid in overeenstemming (zouden moeten) zijn.

Leraren en gezinnen moeten het zelfgevoel van de leerlingen versterken zodat ze hun levenskwaliteit vergroten door te werken, in plaats van afhankelijk te zijn van 'liefdadigheid'.

Ik ben ervan overtuigd dat een ITP heel erg nodig is. Het moet er komen twee tot drie jaar voor de leerling in een school voor buitengewoon onderwijs of in een andere school afstudeert.

Ik ben blij dat men eindelijk aandacht heeft voor een dergelijk hulpmiddel, uitgewerkt door specialisten. Maar als we willen dat het succes boekt, moeten de beleidsteksten dit in alle betrokken landen opnemen als een specifieke vereiste. Ik vrees dat een ITP anders niet veel zal worden gebruikt.

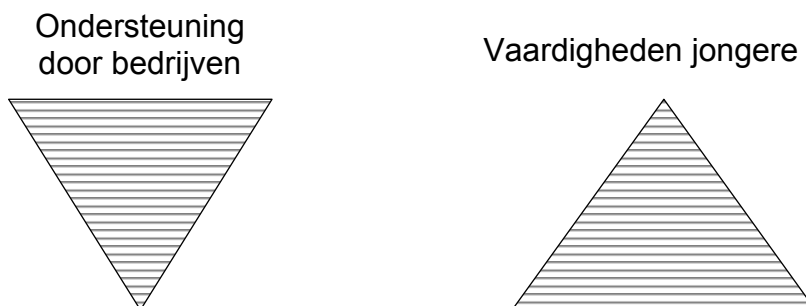
Vooraf leraren van het gewoon onderwijs met geïntegreerde vorming moeten (natuurlijk in overleg met de gezinnen) eraan werken dat de leerlingen inzicht hebben in hun echte bekwaamheden en toekomstmogelijkheden. Volgens mij zitten in een team dat een ITP opstelt, niet alleen specialisten (een leraar specifieke onderwijsbehoeften, een leraar, een psycholoog), maar ook vertegenwoordigers van gezondheidszorg, sociale zaken, onderwijs, tewerkstelling, enz.'

Werkgevers. Een ondernemer met veel ervaring in het aanwerven van mensen met specifieke behoeften formuleerde de visie van de werkgevers. Hij vroeg aandacht voor een aantal kritische bedenkingen:

- a) De overheid moet de bedrijven ondersteunen en ze zo motiveren om jongeren met specifieke behoeften in dienst te nemen. Dit kan met formele of informele aanmoedigingsmaatregelen zoals financiële stimulansen, belastingvermindering, uitreiken van een positief keurmerk, het bekendmaken van het bedrijf, enz.
- b) Jongeren moeten niet alleen op professioneel vlak goed worden voorbereid. Sociale vaardigheden zijn voor bedrijven belangrijker dan academische. De bedrijven zijn zelf best geplaatst om ze op de werkvloer training te geven voor hun functie. Een belangrijke stap is dat alle jongeren een verplichte stage of praktijkervaring opdoen in bedrijven zelf en niet in een kunstmatige omgeving.
- c) Afhankelijk van de noden en vaardigheden van de jongere, is er soms een coach (of een ander type begeleider) nodig die het integratieproces op de werkvloer volgt. Tegelijk is het ook belangrijk om de overdreven bescherming te vermijden die de jongere vaak wel krijgt in het onderwijssysteem.
- d) De vaardigheden van de jongere staan in omgekeerde verhouding tot de ondersteuning die hij nodig heeft van zijn werkgever (zie figuur hierna). Sommige bedrijven verkiezen

om te starten met jongeren die weinig begeleiding nodig hebben. Na verloop van tijd stimuleren positieve ervaringen en goede resultaten bedrijven om jongeren met andere begeleidingsnoden aan te werven. Het gevolg is dat bedrijven dan hoger in de rechtse driehoek selecteren.

Figuur 1: Niveau van ondersteuning door werkgever afhankelijk van vaardigheidsniveau van jongere



- e) Het is belangrijk bedrijven te zoeken met vacatures en die een vorm van financiële ondersteuning kunnen gebruiken. Bedrijven verplichten om jongeren met specifieke behoeften aan te werven leidt nogal eens tot een totale mislukking. Kleine en middelgrote bedrijven lijken geschikter. Ze staan ook meer open om jongeren met specifieke behoeften aan te werven dan grote firma's.

Dit zijn enkele voorbeelden van meningen, wensen en adviezen van jongeren, hun gezinnen en werkgevers. Al deze inzichten zijn belangrijk en hebben hun nut bij de uitwerking van de basis voor een ITP.

1.2 Definitie van een ITP

Niet alle Europese landen gebruiken de term ITP. Er bestaat een brede waaier aan varianten. Sommige landen gebruiken een ITP, andere een individueel handelingsplan, of een individueel integratieproject, een vormingsplan, een persoonlijk interventieplan, een individueel carrièreplan, enz. De verschillen in terminologie tonen kleine verschillen in de concepten. Ondanks deze verschillen bestaat er een duidelijke consensus over de nood aan en de voordelen van dit soort hulpmiddel. Men ziet het als een *individueel*

portret waarin de wensen en de onderwijs- en trainingsvorderingen van de jongere worden vastgelegd.

Een individueel transitieplan is een instrument, een werkmiddel, in de vorm van een document dat documentatie bijhoudt van verleden, heden en gewenste toekomst voor de jongere. Het moet informatie bevatten over zijn levenswereld: familiale situatie, medisch verleden, vrijetijdsbeoefening, waarden en culturele achtergrond – naast gegevens over onderwijs en training. Het draagt bij tot het bereiken van deze resultaten:

- voor de jongere de kansen op duurzame tewerkstelling vergroten;
- de interesses, wensen, motivatie, competenties, vaardigheden, attitudes en talenten van de jongere in overeenstemming brengen met de vereisten van het beroep, de opdracht, de werkomgeving en de bedrijven;
- autonomie, motivatie, zelfperceptie en zelfvertrouwen van de jongere vergroten;
- een win-winsituatie creëren voor jongere en werkgever.

Een transitieplan sluit nauw aan op een handelingsplan en er moet zo vroeg mogelijk voor het einde van de leerplicht mee worden gestart. De doelstelling is de kloof tussen school en arbeidsmarkt te dichten. Een ITP biedt een kader dat een verbeterde toegang tot de arbeidsmarkt nastreeft. Het is een dynamisch proces en omvat:

- de kenmerken van de jongere (vaardigheden, talenten, competenties en verwachtingen),
- de verwachtingen en vereisten van de werkgevers en
- voortdurende revisie van het actieplan.

1.3 Individueel transitieplan versus individueel handelingsplan

Er is een verschil tussen een individueel handelingsplan (IHP) en een individueel transitieplan (ITP) of het equivalent daarvan. Zoals voor het ITP gebruiken de landen ook verschillende namen voor het individueel handelingsplan. Maar ze sluiten alle in grote lijnen aan bij deze definitie: *“Een IHP vertrekt van het curriculum dat een kind met leerproblemen of een handicap volgt. Het beschrijft strategieën die worden gebruikt om tegemoet te komen aan de vastgestelde noden van elk kind ... Een IHP beschrijft alleen wat erbij komt en verschilt*


van het gedifferentieerde curriculum dat deel uitmaakt van de voorzieningen voor alle kinderen” (ministerie voor onderwijs en tewerkstelling in het Verenigd Koninkrijk, 1995).

Een **individueel handelingsplan** in het kort:

- Een duidelijk document dat slaat op alle aspecten van de opvoeding van de leerling (strategieën, voorzieningen, resultaten), met een focus op onderwijs. Persoonlijke en sociale aspecten spelen niet altijd een belangrijke rol, maar vragen wel aandacht;
- De leraar is de cruciale begeleider die als opdracht heeft om een IHP op te stellen, in nauwe samenwerking met de leerling, zijn gezin en alle andere beroepskrachten die erbij betrokken zijn.

Een **individueel transitieplan** is een ander hulpmiddel. Samengevat:

- Een ITP sluit nauw aan bij een IHP;
- Het wordt twee tot drie jaar voor het einde van de leerplicht opgesteld;
- Het is een soort van ‘individueel portret’ van de levenswereld, de motivatie, de wensen en talenten van de jongere;
- Het maakt deel uit van een portfolio (zoals het IHP) - eerst is de leerling, later de student eigenaar van dit individueel document. Dat is een garantie voor de betrouwbaarheid van de informatie die het bevat;
- Het spitst zich toe op materie die in verband staat met tewerkstelling en het leven als volwassene. Het houdt rekening met lokale arbeidsvoorwaarden. Het brengt een duidelijke analyse van de mogelijkheden van de jongere en bevat een consequente carrièreplanning die hem voorbereidt op een reële werksituatie.
- Leraren lager en hoger secundair onderwijs stellen het op samen met de jongere, het gezin en andere externe beroepskrachten (die niet noodzakelijk iets met de school te maken hebben);
- Het bevat hulpmiddelen en methoden die het individuele transitieproces garanderen en die ertoe bijdragen dat de jongere zijn lot in eigen handen neemt;

-
- 
- Het zorgt voor gelijke kansen met respect voor verschillen in geslacht, cultuur of geografische locatie;
 - Het waarborgt dat de overgang wordt opgevolgd door een specifiek aangeduide beroepskracht.

Beide werkmiddelen hebben een aantal gemeenschappelijke kenmerken:

- Ze zetten allebei de leerling/student centraal;
- Ze kunnen zich richten naar alle leerlingen/studenten of alleen naar die met specifieke behoeften;
- Ze vragen voortdurende bijwerking op basis van de resultaten en de evolutie van de jongere;
- Ze gebruiken woorden en termen die duidelijk en toegankelijk zijn voor de betrokken partijen, met speciale aandacht voor de ouders en de jongere zelf;
- Beide documenten moeten volledig (uitvoerig) zijn in de betekenis dat ze alle domeinen bevatten die vragen om actie of bespreking met leerlingen/studenten, ouders en beroepskrachten.

Het gebruik van twee termen kan artificieel lijken omdat de vooruitgang van een leerling en een student dynamisch en continu verloopt en niet in strakke compartimenten op te delen valt. Toch moeten de landen, zelfs als ze de term ITP niet gebruiken, op een bepaald ogenblik overgangsdooelstellingen in het onderwijscurriculum opnemen die zich toespitsen op de opleiding na het secundair onderwijs en op zelfstandig leven.

Het is belangrijk te onderstrepen dat het doel van een ITP of van een IHP er niet in bestaat om dezelfde documenten twee keer op te stellen of om de administratieve taakbelasting van de begeleiders te vergroten. Integendeel, beide documenten hebben als doelstelling om volgende elementen te registreren en bewaren:

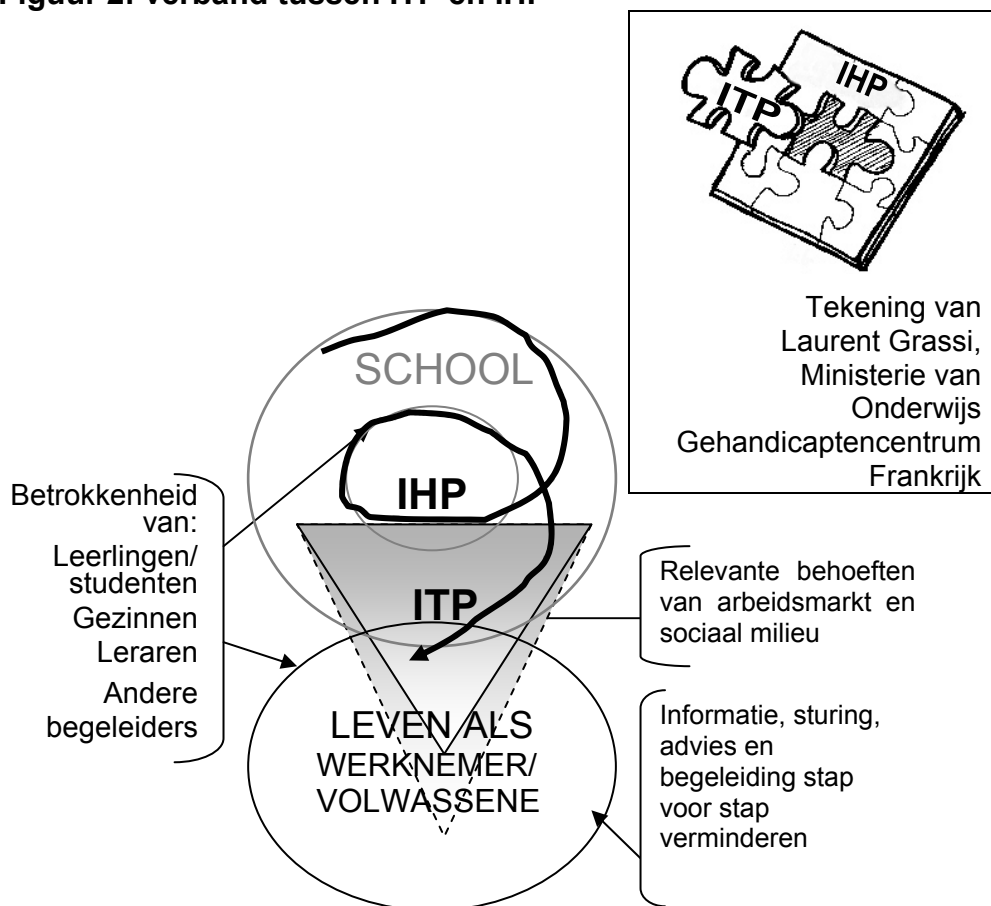
- notities over de situatie van de leerling/student;
- afspraken over de te bereiken doelstellingen;
- vastgelegde onderwijs/beroepsopleidingsstrategieën;
- een overzicht van de vorderingen van de leerling/student op verschillende momenten, zelfs als veranderingen optreden in de onderwijstoestand (b.v. overstap naar een andere school)

of in de geografische omgeving (b.v. verhuis naar aan andere gemeente).

De volgende figuur visualiseert het resultaat van de besprekingen van de experts in het ITP-project. Ze illustreert het verband tussen de twee werkinstrumenten. De belangrijkste kenmerken van een ITP worden gedetailleerder beschreven en geïllustreerd in de volgende hoofdstukken.

De figuur, en vooral de spiraal, beklemtoont het feit dat de overgang een dynamisch en in de tijd evoluerend proces is waarbij het uitschrijven van beide documenten (ITP en IHP) de jongere ondersteunt.

Figuur 2: verband tussen ITP en IHP



Hoofdstuk 2: Praktische richtlijnen

2.1 Basisprincipes

Efficiënte transitieplanning werkt volgens principes die nauw aansluiten bij de doelstellingen van de overgang en hebben aandacht voor verschillende gezinskenmerken en waarden. Het transitieproces vraagt meer of minder tijd, afhankelijk van de noden en mogelijkheden van het individu. De basisprincipes van een ITP zijn:

- De persoon met specifieke behoeften participeert actief in de planning van zijn ITP.
- De gezinnen worden bij de uitwerking betrokken.
- De planning steunt op samenwerking tussen de verschillende betrokken diensten.
- De planning is flexibel en past zich aan wijzigende waarden en ervaringen aan.

Jongeren met specifieke behoeften moeten kunnen rekenen op alle noodzakelijke kansen en ondersteuning opdat ze een belangrijke rol spelen in de uitwerking van hun persoonlijk ITP. Tenslotte gaat het om hun leven. Een ITP garandeert dat het proces optimaal verloopt en dat jongeren het advies en de begeleiding krijgen die ze nodig hebben en dit zowel voor, tijdens als na de periode van de overgang. Gezinnen participeren ook actief want zij verdedigen het plan mee en helpen het uitvoeren. Daarom is het nodig dat de begeleiders rekening houden met de gezinssituatie (culturele waarden en beschikbare middelen).

De volgende tabel geeft een overzicht van een aantal mogelijke stappen die best deel uitmaken van het ITP-proces en waaraan alle betrokkenen moeten meewerken. Deze stappen vallen uiteen in drie fasen:

Fase1: **informatie, observatie en oriëntatie**

Een voorbereidende fase die zich situeert in de periode die aan het ITP voorafgaat. Ze heeft als doel om de jongere te helpen om een persoonlijke keuze te maken voor een baan en om een geschikte stageplaats te zoeken.

Fase 2: **training en kwalificering**

Deze fase richt zich vooral op stappen tijdens het opleidingsproces. Ze geeft de jongere de kans om de kwalificaties, competenties en certificering te verwerven.

Fase 3: **zelfsturing, tewerkstelling en opvolging**

Deze fase richt zich op de bereikte resultaten. Ze helpt de jongere om een arbeidsplaats te vinden en te behouden, te genieten van meer levenskwaliteit en ze zorgt voor integratie in het werkmilieu.

Tabel 1: Functies van en opdrachten voor alle betrokken partijen gedurende de verschillende stappen van een ITP


	1. Informatie, observatie en oriëntatie	2. Training en kwalificering	3. Zelfsturing, tewerkstelling en opvolging
De jongere	Informatie krijgen Sterke en zwakke punten leren kennen en wensen formuleren Werkervaring opdoen als basis voor definitieve keuze Arbeidscontract helpen voorbereiden en ondertekenen	Grondig leren en trainen in een proces van wisselende duur De eigen vorderingen op school en op de werkplaats evalueren op basis van feedback	Zorgen voor een arbeidscontact en salaris Zich succesvol aanpassen aan de werkomstandigheden Zich geaccepteerd voelen en aanvaard worden door een groep collega's Succesvol integreren
Gezin	Volledig betrokken worden Verwachtingen formuleren	Actief betrokken worden en ondersteunen	Dochter/zoon ondersteunen met respect voor haar/zijn autonomie

Begeleiders op school³	<p>Het proces coördineren</p> <p>De mogelijkheden van de jongere kennen en evalueren</p> <p>Jongere en gezin motiveren, helpen, sturen en voorbereiden</p> <p>Trainingsplan voorbereiden</p> <p>Contactpersoon aanduiden</p> <p>Opstellen en ondertekenen van het arbeidscontract mee voorbereiden</p>	<p>Het proces coördineren</p> <p>Trainingsprogramma opstellen</p> <p>Alle nodige stappen naar de arbeidsmarkt begeleiden en zetten, zoals arbeidscontracten opstellen en relaties met arbeidsmarkt uitbouwen</p> <p>Contactpersoon aanduiden (en indien nodig vervangen)</p> <p>Deze fase evalueren</p>	<p>Het proces coördineren</p> <p>Introductie op de arbeidsplaats verzekeren en zorgen voor blijvende betrokkenheid van de werkgever</p> <p>Adviseren tijdens carrière (tewerkstelling, sociale diensten, enz...)</p> <p>Contactpersoon aanduiden (en indien nodig vervangen)</p>
Begeleiders van sociale diensten⁴	<p>Informatie geven over de eisen van de arbeidsmarkt (tewerkstellingskansen)</p>	<p>Jongeren en school begeleiden bij het zoeken naar stageplaatsen</p>	<p>Werk vinden (rol van bemiddelaar)</p>
Werkgevers⁵	<p>Informatie geven en krijgen</p> <p>Korte stageperiodes organiseren en begeleiden</p> <p>Contracten mee voorbereiden en afsluiten</p>	<p>Trainingskansen aanbieden</p> <p>De competenties mee evalueren</p>	<p>Werkplaatsen aanbieden</p> <p>Mee de opvolging verzorgen</p>

³ Leraren, psychologen, pedagogen, adviseurs rond beroepsvoorbereiding en opleiding, trajectbegeleiders, leidinggevend personeel.

⁴ Maatschappelijk assistenten, artsen, sociaal-medische adviseurs, arbeidsconsulenten en specialisten van diverse organisaties. De sociale diensten spelen een belangrijke rol en moeten uitdrukkelijk bij het ITP worden betrokken.

⁵ Werkgevers en specialisten van arbeidsbureaus en andere diensten die helpen bij tewerkstelling.



2.2 Kenmerken van een Individueel Transitieplan: inhoud en evaluatie

Zoals Tabel 1 aangeeft, moet er aandacht zijn voor volgende aspecten:

Competenties - Dit vertrekt van een duidelijke analyse van de mogelijkheden van de jongere, een evaluatie van zijn huidige bekwaamheden, het identificeren en uitklaren van zijn wensen, en het plannen en voorbereiden van een consequent carrièreplan in overleg met de jongere en zijn gezin. Jongeren en hun gezin moeten de inhoud van beroepsopleidingsprogramma's kennen.

Kwalificaties - Erkenning van wat de jongere kan. Deze erkenning moet een reële waarde hebben, zelfs als het gaat om 'niet-formele' getuigschriften van opleidingscentra of werkgevers.

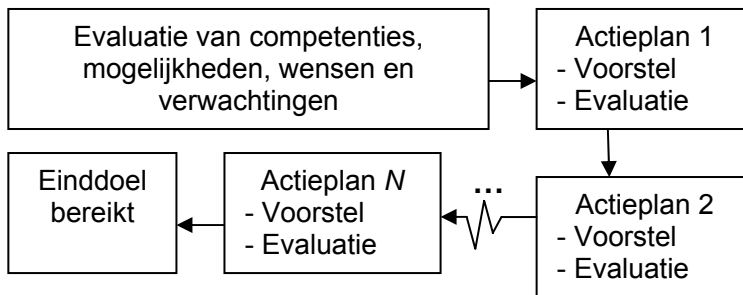
Betrokkenheid van verschillende beroepskrachten - Elke betrokkene heeft zijn zeg in het ITP-proces: beroepskrachten, gezinnen en de jongeren zelf (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002). De wederzijdse verantwoordelijkheden en functies moeten duidelijk zijn en alle partijen moeten ze aanvaarden. Eén begeleider (zoals de adviseur van de beroepsopleiding, een leraar,...) fungeert als contactpersoon tijdens het proces van opstelling, implementatie en evaluatie van het ITP. Daarbij is het belangrijk om de kwalificaties en verantwoordelijkheden van deze persoon duidelijk uit te schijnen.

Tewerkstellingskansen en ervaring - De jongere wordt voorbereid op een reële functie en op de arbeidsplaats gevolgd – toch zeker gedurende een bepaalde periode. De jongere, zijn gezin en de contactpersoon moeten de verwachtingen en vereisten van de arbeidsmarkt goed kennen.

Procesevaluatie - Alle betrokken partijen (begeleiders, jongeren, gezinnen) nemen deel aan een proces van permanente evaluatie van de vooruitgang van de jongere. Dat garandeert de kwaliteit van het proces en helpt het sturen. Evaluatie gebeurt op regelmatige basis als een onderdeel van het 'contract' tussen de jongere en de contactpersoon. De evaluatie kan op drie niveaus gebeuren, volgens de eerder beschreven drie fasen:

- Evaluatie bij de **start**: die richt zich vooral op de bekwaamheden en verwachtingen van de jongere. Volgens Lerner (1998), betekent evaluatie 'het samenbrengen van informatie in functie van een doorslaggevende beslissing voor het kind (de jongere)' om zo te ontdekken welke speciale diensten nodig zijn voor de opleiding en om de voortgang te meten.
- Evaluatie van **doelstellingen** en ondernomen **acties**: elk voorstel dat tot actie leidt, evalueren totdat het einddoel werd bereikt – dat is: werk vinden en behouden (zie figuur).

Figuur 3 Evaluatie van doelstellingen en acties




- Evaluatie van de bereikte **resultaten**: met inbreng van al wie bij het proces betrokken is. Daarbij zijn twee elementen belangrijk:
 - 1) De jongere krijgt voldoende tijd om tot de juiste beslissing te komen op basis van de informatie die hij verzamelt, op basis van ervaring in verschillende werksituaties en met voldoende opleidingskansen;
 - 2) Hulp bij de transitieplanning duurt tenminste tot er zekerheid is over de eerste arbeidsplaats. Alleen maar 'werk vinden' is een te beperkte parameter voor een correcte opvolging van de resultaten. Die opvolging houdt in dat iemand (meestal de contactpersoon) verantwoordelijk is om de jongere na de instap in het werkmilieu zo lang als nodig is te begeleiden.

De hierna volgende adviezen behandelen de praktische toepassing van de hierboven beschreven aspecten en kenmerken.

2.3 Praktische adviezen

Gebruik de volgende adviezen zoals ze bedoeld zijn: een 'gids', een overzicht van suggesties en aandachtspunten voor de betrokkenen



zodat ze een ITP kunnen uitschrijven dat aansluit bij de eigen sociale en onderwijscontext. U kunt de adviezen gebruiken als een model voor de toepassing van een ITP-proces.

De adviezen geven antwoord op een aantal vragen die aan bod komen bij een ITP. Ze vertrekken van de veronderstelling dat de leerplichtschool al een IHP (of een gelijksoortig document) uitwerkte om een goed antwoord te geven op de noden van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

Wanneer begint u eraan?

Het is onmogelijk om een precies ogenblik aan te duiden voor alle jongeren in alle landen. Dat hangt af van de individuele noden van de jongeren en het onderwijssysteem. Toch zijn de experten het erover eens dat twee of drie jaar voor de overgang het meest geschikte ogenblik is om met dit document te starten. Dit helpt de jongere om onmogelijke situaties te vermijden, zoals: pas in het laatste schooljaar beslissen welke weg hij uitgaat, of het risico lopen op een weigering voor de opleiding die hem interesseert, of niet beschikken over de juiste informatie om een wel overwogen keuze te maken. Wat moet u zeker vermijden? Een situatie waarin de jongere alleen maar doet wat volwassenen denken dat best is voor hem.

Voorstel

Flexibiliteit: Zoek het geschikte ogenblik voor de startfase. Zorg dat alle betrokken partijen het ermee eens zijn en zich engageren. Dan kunt u in een later stadium beslissen wie (welke mensen en diensten) waarvoor verantwoordelijk is, wie de financiële middelen moet leveren en hoe de algemene coördinatie verloopt.



Tekening van Greta Gudbjorg Zimsen, 20 jaar, Fjobrautaskolinn in Gardabaer, IJsland

Welke stappen zet u dan?


Tijdens de leerplicht of de algemene vorming en vóór het laatste schooljaar, zetten leraar, jongere, zijn gezin, de adviseur en andere begeleiders zich rond de tafel om na te denken over de toekomst van de jongere en om die te plannen. Deze gemeenschappelijke doorlichting van de situatie wordt goed voorbereid en houdt rekening met een aantal belangrijke stappen.

Voorstellen

Een overlegvergadering organiseren: daarbij zijn alle partijen aanwezig die een rol spelen in de planning en uitwerking van het ITP. De bedoeling is het begeleidingsteam samen te stellen.

Een begeleidingsteam installeren: dit komt minstens één of twee keer per jaar samen, afhankelijk van de leeftijd van de jongere, om te kijken naar de impact van zijn behoeften, de problemen waarmee hij wordt geconfronteerd en alle andere omstandigheden.

Het begeleidingsteam samenstellen: de jongeren en/of zijn gezin zijn de permanente leden, samen met de persoonlijke begeleider van de



jongere en de aangeduide contactpersoon. Ook andere begeleiders maken er deel van uit. Dit team moet duidelijke functies en verantwoordelijkheden vastleggen, b.v. wie waarvoor verantwoordelijk is, gedurende welke periode. Daarbij moet het rekening houden met bestaande wetgeving en/of schoolreglementen, enz.

Een contactpersoon aanduiden: bij voorkeur blijft dit dezelfde persoon gedurende het hele proces – dat zorgt ervoor dat hij goed geïnformeerd is en het proces nauwgezet opvolgt. Bij de nominatie houdt men rekening met het professionele en het persoonlijke profiel. Op persoonlijk niveau is het nodig dat de contactpersoon een goed contact en verstandhouding heeft met alle partijen. Professioneel moet hij:

- goed op de hoogte zijn van de onderwijs- en stagemogelijkheden;
- netwerken opzetten tussen werkgevers, gezinnen, sociale diensten, enz.;
- jobs zoeken of samenwerken met het teamlid dat arbeidsplaatsen zoekt;
- de jongere tijdens het overgangsproces motiveren.

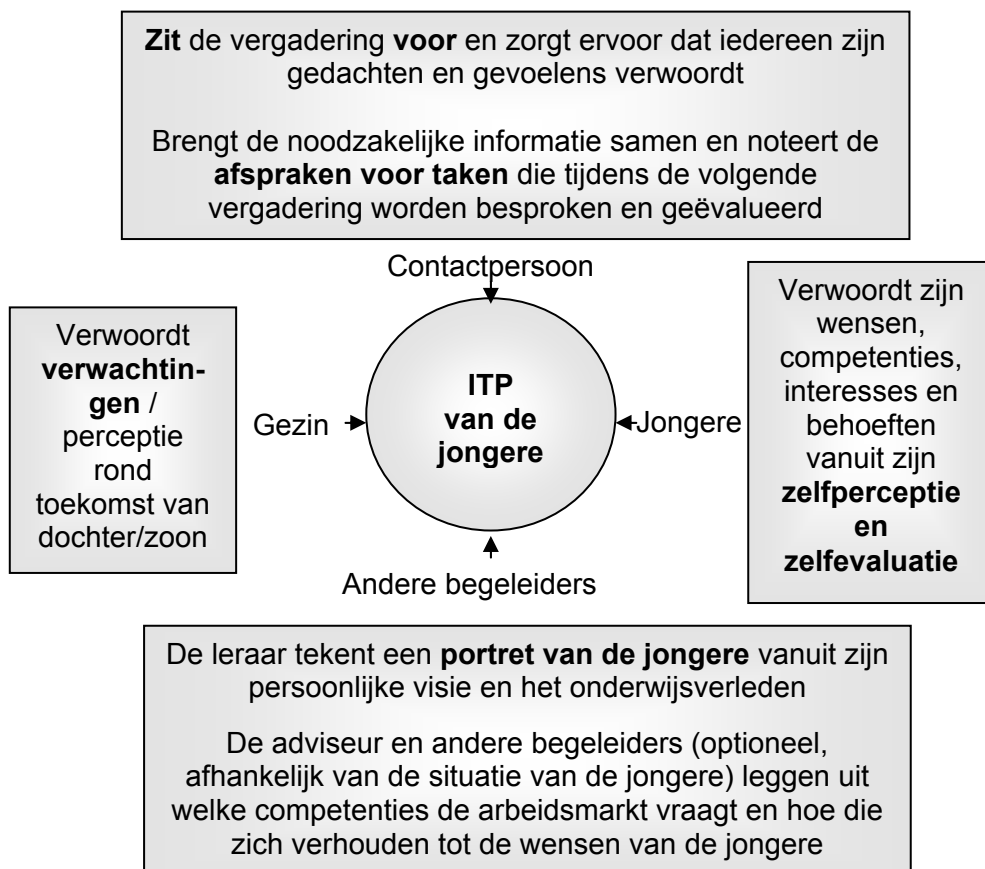
Functie van de contactpersoon: hij is de centrale persoon in het team, legt contact met externe beroepskrachten en betreft ze bij de werking als dat nodig is, zit de teamvergaderingen voor. Hij neemt ook contact met de persoon die verantwoordelijk is voor het bedrijf en dit vóór en tijdens de plaatsing van de jongere. Hij zorgt ook voor de opvolging op de werkvloer.

De nodige middelen en fondsen werven: het is noodzakelijk om een raming te maken van de kosten en om de verantwoordelijkheden voor de fondsen vast te leggen (hoeveel kost het en wie betaalt de factuur?).

Hoe organiseert u de eerste vergadering?

Er is een verschil tussen de eerste en de volgende vergaderingen. De volgende figuur visualiseert wat elke betrokken partij moet inbrengen op de eerste vergadering.

Figuur 4: Inbreng van de partners op de eerste vergadering



Voorstellen

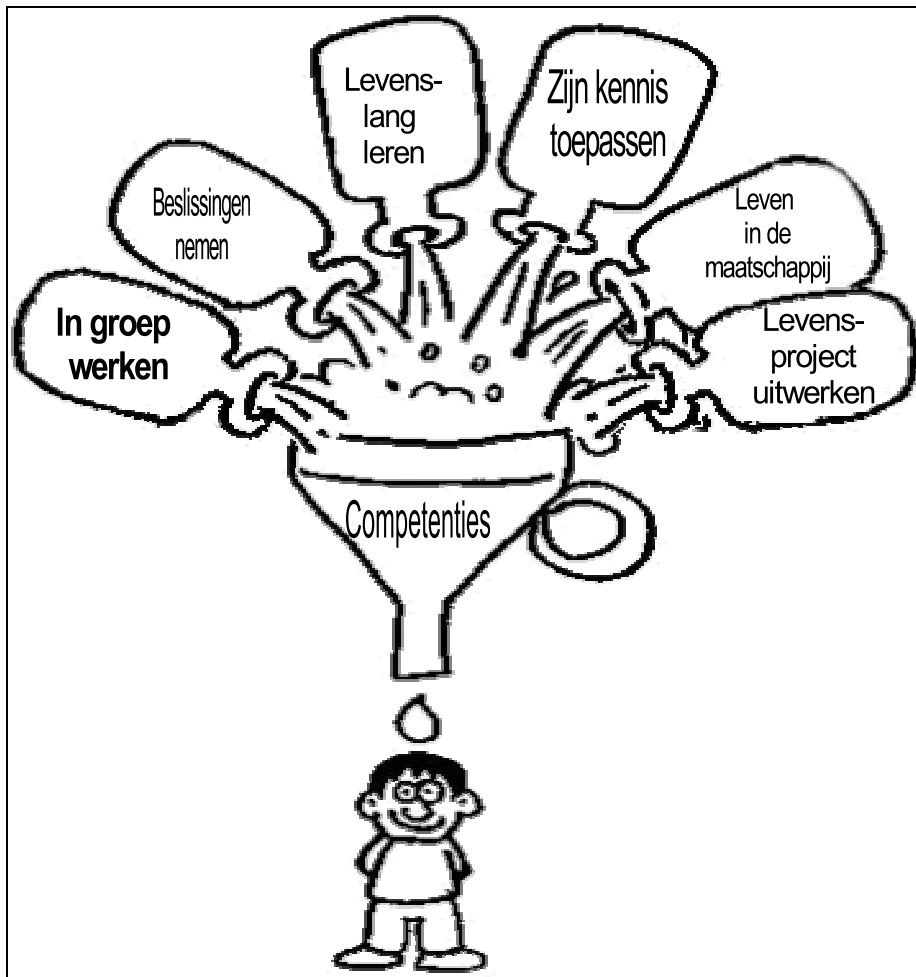
Portret van de jongere: geeft gedetailleerde informatie over het verleden en de huidige bekwaamheden van de jongere. De begeleiders bereiden het voor en de vergadering bespreekt het en vergelijkt het met hoe de jongere zichzelf ziet (en beoordeelt) en de verwachtingen van het gezin. Het is onwaarschijnlijk dat de

standpunten van alle partijen volledig parallel lopen, maar grote verschillen leiden later tot conflictsituaties.



Competenties: drie grote gebieden zijn even belangrijk en moeten in detail worden uitgewerkt:

- Academische competenties: het curriculum dat de jongere op school doorloopt;
- Beroepscompetenties: verworven kennis en vaardigheden die nodig zijn om een beroep uit te oefenen. Die kunnen zeer sterk uiteenlopen, afhankelijk van de arbeid waar hij voor kiest, en ze sluiten direct aan op de werkervaring;
- Persoonlijke competenties: de persoonlijke resultaten van de jongeren op persoonlijk én op sociaal vlak. Deze competenties zijn erg belangrijk want zij vormen de basis voor de autonomie en mondigheid van de persoon. Ze omvatten sociale en emotionele vaardigheden (zich onafhankelijk opstellen, gehoorzamen aan regels, stiptheid, enz.); persoonlijke bekwaamheden (weten hoe hij contact legt met anderen, hoe hij zichzelf voorstelt, bekwaam zijn om vooruit te kijken en te plannen, enz.); fysische vaardigheden (aansluitend op motorische en psychomotorische vaardigheden).



Tekening van Laurent Grassi, Frankrijk

Afspraken: Als er eensgezindheid is over een afspraak, is het doel van de eerste vergadering bereikt. Dan wordt de bespreking en de evaluatie van een actieplan met takenlijst vastgelegd voor een volgende vergadering. Is er geen akkoord? Dan is bijkomende informatie, bezinning en overleg nodig. De contactpersoon organiseert dan een tweede vergadering waarop de gevraagde informatie beschikbaar komt. Hij legt ook contacten om een corresponderend actieplan op te stellen.

Volgende vergaderingen

Het is belangrijk om de volgende vergaderingen – net zoals de eerste – grondig voor te bereiden. Alle partijen moeten het eens zijn over de doelstellingen. Ook de timing is belangrijk: niet meer vergaderingen dan nodig. En ze mogen ook niet langer duren dan nodig.

Voorstellen

Afgesproken opdrachten (een actieplan): de contactpersoon neemt er nota van. Ze maken deel uit van het ITP, tijdens het hele proces volgen aanvullingen, wijzigingen en permanente evaluatie. Jongeren hebben nood aan een eenvoudige methode om hun voortgang te noteren en zelf te evalueren. Tabel 2 geeft een overzicht van de belangrijkste aandachtspunten en de adviezen voor planning en evaluatie:

Tabel 2. Aandachtspunten van een ITP en adviezen

Aandachts- punten	Adviezen
Informatie	<ul style="list-style-type: none">- Bijeenbrengen van noodzakelijke of ontbrekende informatie in het dossier van de jongere.- Informatie verzamelen over inhoud en beschikbaarheid van beroepsopleiding.- Informatie over mogelijkheden en vereisten op de arbeidsmarkt ter beschikking stellen van de jongere en zijn gezin.- Indien nodig: informatie beschikbaar stellen over alternatieven (b.v. voortgezette opleidingen).
Sturing	<ul style="list-style-type: none">- Op regelmatige basis op basis van het 'contract' tussen de jongere en de contactpersoon.- Bespreking van de verwachtingen van de jongere en het gezin met het oog op het vastleggen van actiepunten (in samenwerking met de betrokken begeleiders).- Eindpunt: als de jongere een geschikte baan vindt en in staat is om die autonoom te sturen.

Aandachtspunten	Adviezen
Competenties	<ul style="list-style-type: none"> - De betrokken begeleiders steunen de jongere met advies en onderwijsmaterialen om de nodige competenties te verwerven en te ontwikkelen. - Ze maken deel uit van een carrièreplan dat drie grote competentiegebieden omvat: academische, beroepsgerichte en persoonlijke.
Werkervaring (stage)	<ul style="list-style-type: none"> - Vergemakkelijkt praktijk in een open arbeidsmarkt. - De contactpersoon bezoekt diverse instellingen en bedrijven om de meest geschikte plaats voor de jongere te vinden. - Een verantwoordelijke van het bedrijf wordt erbij betrokken vóór de jongere de stage aanvat. - De begeleiders evalueren de stageplaats samen met de jongere vooraleer verdere plannen worden uitgewerkt. - De contactpersoon onderzoekt welke financiële middelen nodig zijn wanneer hij contact legt met de bedrijven. - De contactpersoon neemt later opnieuw contact om informatie in te winnen over mogelijke vacatures.
Erkenning	<ul style="list-style-type: none"> - Geeft een beschrijving van het bereikte scholingsniveau van de jongere en omvat ook een officiële certificering van de verworven arbeidsgerichte competenties. De certificering vloeit voort uit de samenwerking tussen school en werkgever.
Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluatie zit verweven doorheen alle gebieden en vormt een integraal deel van het totale proces van permanente reflectie. Evalueer elke stap voor u de volgende zet. - De zelfevaluatie door de jongere vormt er een belangrijk deel van. Bezorg hem daarvoor hulpmiddelen zoals persoonlijk gesprek, observatie, terugkijken op de stage, materiaal om zijn vaardigheden te beoordelen, enz. - Controle aan het einde van het proces is de enige manier om uit te vissen of de einddoelstelling werd gehaald.

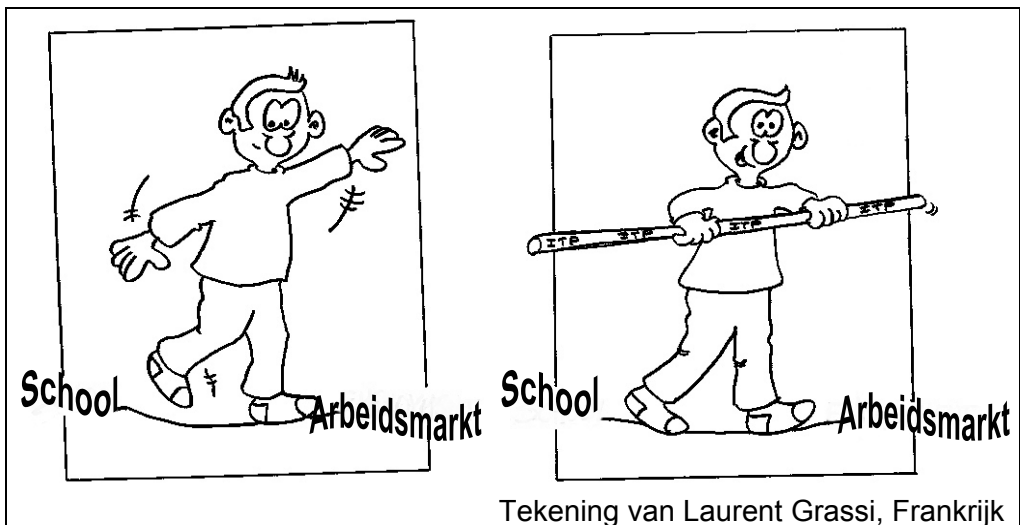
Al deze adviezen dienen als gids bij de praktische toepassing en bij het reflecteren op de praktijk van de begeleiders. Ze geven geen antwoord op alle praktische vragen. De begeleiders moeten ze dan ook soepel toepassen en ze aanpassen aan hun werksituatie.

2.4 Laatste adviezen

Met het oog op een efficiënte implementatie van deze gids, volgen hier nog twee adviezen voor de beleidsmakers. Ze steunen op de aanbevelingen in het eerste deel van deze publicatie en vullen deze aan. Die adviezen slaan op de het essentiële element van de *nauwe banden tussen school en arbeidsmarkt*.

Beleidsmakers moeten zich ervan bewust zijn dat een wettelijk kader nodig is en ze moeten dat ook voorzien.

- Ze moeten ervoor zorgen dat de samenwerking tussen onderwijs en de arbeidsmarkt steunt op een document waarover men het eens is, te weten een ITP of een variant daarop.
- Ze moeten duidelijk verantwoordelijkheid geven en financiële middelen ter beschikking stellen voor de ontwikkeling van een ITP, en dit over al de bestaande diensten heen.



BIBLIOGRAFIE

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [versie mei 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. Ontwerpverslag in opdracht van de Europese Commissie, Directoraat-Generaal Tewerkstelling en Sociale Zaken


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

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Verslag in opdracht van de Europese Commissie, Directoraat-Generaal Tewerkstelling en Sociale Zaken, Afdeling 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*. Verslag in opdracht van de Europese Commissie, Directoraat-Generaal Onderwijs en Cultuur.

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*. Brussels: European Commission

European Commission (2000) *Labour Force Survey*. Brussels: European Commission

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

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

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

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


HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education*. Brussels: European Commission

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

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>

Individuele Transitieplannen - Begeleiding bij de Overstap van School naar Werk is een vervolg op de studie over de overgang van school naar werk voor jongeren met specifieke onderwijsbehoeften, die het Agentschap publiceerde in 2002.

Het huidige rapport – en de begeleidende interactieve cd – is het resultaat van intensieve samenwerking tussen transitie-experten uit 19 Europese landen, vertegenwoordigers van de tewerkstellingssector, én jongeren met specifieke behoeften en hun families.

De publicatie spitst zijn aandacht in de eerste plaats toe op de basisprincipes voor het uitschrijven van een ITP (Individueel Transitieplan), de elementen die het moet bevatten en de stappen die nodig zijn voor een effectieve implementatie en opvolging in het kader van het transitieproces van school naar arbeidsleven.

Het rapport richt zich vooral tot begeleiders op dit terrein. De interactieve cd werd gemaakt met als doelgroep jongeren met specifieke onderwijsbehoeften die werk willen vinden. Ze bevat ook boeiend materiaal voor de andere begeleiders die met deze jongeren werken.

