

# Overgang fra skole til arbejdsmarkedet

Individuelle udslningsforløb for personer med  
særlige behov



# **Overgang fra skole til arbejdsmarkedet**

## **Individuelle udslusningsforløb for personer med særlige behov**



Denne rapport og den tilhørende CD-rom er udarbejdet og udgivet af European Agency for Development in Special enNeeds Education. (EADSNE). Uddrag kan gengives med angivelse af kildereference. En elektronisk udgave af rapporten og yderligere information om individuelle overgangsforløb i de enkelte lande, der har deltaget i undersøgelsen, kan downloades fra EADSNE's websted på adressen [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org) Her findes også kontaktoplysninger for EADSNE's nationale repræsentanter.

Rapporten er udarbejdet på grundlag af input fra nationale eksperter med et grundigt kendskab til den situation, unge med særlige behov befinder sig i, når de skal fra skolen og ud på arbejdsmarkedet. EADSNE takker især for ekspertbistand ydet af: 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 Vlamincx samt Viktorija Proskurovska for arbejdet i forbindelse med udgivelse af rapporten.

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

Oversættelse: Connections v/Anita Strandsbjerg  
E-mail: [connections@business.tele.dk](mailto:connections@business.tele.dk) Web: [www.eurolanguage.dk](http://www.eurolanguage.dk)

Forside: Paulius Adomėnas, 17 år, Children and Youth Creativity Centre "Dailės kalba", Vilnius Gerosios Vilties Secondary School, Litauen.

ISBN:(Elektronisk udgave) 87-91500-85-0 ISBN: (Trykt udgave) 87-91500-84-2  
EAN:(Elektronisk udgave) 9788791500855 EAN:( Trykt udgave) 9788791500848

2006

Rapporten er udgivet med støtte fra Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Uddannelse og Kultur:  
[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**

### **Sekretariat**

Teglgaardsparken 102  
DK-5500 Middelfart  
Tlf.: +45 64 41 00 20  
[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

### **Bruxelles-kontor**

3 Avenue Palmerston  
BE-1000 Bruxelles  
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)**



---

## INDHOLD

<b>INDLEDNING</b>	<b>4</b>
<b>DEL 1: OVERGANG FRA SKOLE TIL ARBEJDSMARKEDET</b> <b>RESUME</b>	<b>7</b>
<b>DEL 2: PLANLÆGNING AF OVERGANGEN FRA SKOLE TIL</b> <b>ARBEJDSMARKED</b>	<b>18</b>
Afsnit 1. Den individuelle udslusningsplan – Formål	18
1.1. Reaktioner fra de unge, familier og arbejdsgivere	18
1.2. Definition af en udslusningsplan	21
1.3. Individuel udslusningsplan versus individuelt undervisningsprogram	22
Afsnit 2. Den praktiske vejledning	25
2.1. Grundlæggende vejledningsprincipper	25
2.2 Den individuelle udslusningsplan: Indhold og evaluering	29
2.3. Praktiske anbefalinger	30
2.4. Afsluttende anbefalinger	38
<b>BIBLIOGRAFI</b>	<b>39</b>



## INDLEDNING

Overgangen fra skole til arbejdsmarkedet har stor betydning for alle unge – og måske især for unge med særlige undervisningsmæssige behov.

I rapportens første del sammenfattes EADSNE's undersøgelse fra 2002 om overgang fra skole til arbejdsmarked. Formålet med denne undersøgelse var at afdække og diskutere eksisterende problemer og fremgangsmåder til at lette denne overgang for unge med særlige behov. Rapporten fra 2002-undersøgelsen findes på EADSNE's websted på adressen <http://www.european-agency.org/transit/>. Den sætter fokus på både hæmmende og fremmende faktorer i forbindelse med denne overgang. Udarbejdelsen af en individuel plan for overgangsforløbet viste sig at være yderst gavnligt for den unge. Derfor giver denne rapport først et overblik over den grundlæggende tankegang bag en sådan individuel udslusningsplan og hvordan den kan lette overgangen fra skole til arbejdsmarkedet for den unge.

I anden del af rapporten opstilles argumenter og retningslinjer for den praktiske udarbejdelse af en udslusningsplan. Ekspertter fra 19 lande har gennemgået resultaterne af den tidligere analyse med det formål at finde ud af, hvordan en udslusningsplan – eller et tilsvarende dokument i form af en arbejdsplan for den unge – bedst kan udarbejdes, samt hvorfor det overhovedet er nødvendigt med sådan en plan for at lette overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet for den unge med særlige behov. Arbejdsmarkedet anvendes her i ordets bredeste betydning og indbefatter altså både ordinære<sup>1</sup> og støttede<sup>2</sup> jobs.

---

<sup>1</sup> Ordinære jobs er defineret som jobs, der er åbne for enhver potentiel ansøger, med eller uden særlige behov, som opfylder de af arbejdsgiveren fremsatte krav om færdigheder, viden og kvalifikationer, og som udføres i henhold til sædvanligt gældende regler.

<sup>2</sup> Støttede jobs giver personer med særlige behov og deraf følgende vanskeligheder med at komme ind på arbejdsmarkedet, mulighed for ved hjælp af særlige støtteprogrammer at få job inden for deres foretrukne område. Herfra kan de måske senere skifte til et ordinært job, hvis de kan opnå tilstrækkelig erfaring til at kunne klare sig uden støtte (cf. UK Association for Supported Employment, 1999).

---

Ekspertene i projektet var især interesserede i, hvilke materialer der anvendes af lærere og andre fagfolk i samarbejdet med de unge og deres familier.

Der blev gennemført i alt 4 arbejds møder under projektføreløbet, hvoraf de 3 første havde som formål at afklare og opnå enighed om de forskellige begreber samt at etablere en praktisk vejledningsforanstaltning, som især kunne anvendes af fagfolk. Møderne skulle især afklare:

- Definitioner: Individuelle udslningsplaner i forhold til individuelle undervisningsprogrammer
- Formål: hovedformålet med at etablere en udslningsplan
- Indhold: hvad skal en udslningsplan indeholde og hvordan skal den iværksættes.

På det fjerde og sidste arbejds møde deltog en række inviterede fagfolk fra uddannelses- og erhvervssektoren samt familier til unge med særlige behov. De havde her mulighed for at fremsætte deres mening og eventuelle kritikpunkter til undersøgelsen. Der blev givet megen ros til det vejledningsmateriale, som bliver udgivet sammen med rapporten, og som især henvender sig til fagfolk, der ikke arbejder med dette område til daglig, samt til de unge og deres forældre. Det er meningen, at materialet, som er udviklet parallelt med projektet, på en praktisk og letforståelig måde skal demonstrere behovet for og fordelene ved en udslningsplan hos slutbrugeren. Den interaktive CD-rom som følger med rapporten, præsenterer de resultater, der er kommet ud af samarbejdet mellem de unge, de involverede fagfolk og de udvalgte eksperter.

Kapitel 2.1. fortæller nærmere om baggrunden for at udarbejde en udslningsplan: hvad handler arbejdsdokumentet om, hvorfor er det blevet lavet og af hvem? Herudover beskrives forskellen mellem en udslningsplan og et andet vigtigt arbejdsredskab i undervisningen, det individuelle undervisningsprogram.

I kapitel 2.2. redegøres nærmere for indholdet af en udslningsplan: hvilke elementer skal indgå og hvad kræves der for at sikre en effektiv iværksættelse og opfølgning.



Det er afgørende at der i samarbejde med de unge og deres forældre udarbejdes en individuel uddannelsesplan som ikke kun fokuserer på den unges generelle udvikling men også på eventuelle ændringer i selve uddannelsesforløbet. I landenes diskussioner på dette område blev der skelnet mellem en *individuel uddannelsesplan* - som er bred og overvejende uddannelsesorienteret og en udslusningsplan - som i højere grad fokuserer på forhold af betydning i forbindelse med overgangen fra skolen til erhvervs- og voksenlivet. Det er vigtigt at der er sammenhæng og overensstemmelse mellem disse planer. I Danmark er alle disse elementer allerede indarbejdet i den uddannelsesplan, som skal udarbejdes for hver enkelt elev i forbindelse med overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse, som beskrevet i den danske vejledningslov, der trådte i kraft i august 2004.

Rapporten henvender sig mest til fagfolk, som arbejder med udslusningsplaner for elever med særlige behov til daglig. Den ville aldrig være blevet til uden den ekspertise, faglige kompetence og engagement, som alle parter har bidraget med, og de skal alle have en stor tak for deres omfattende arbejde.

På EADSNE's websted findes en database (<http://www.european-agency.org/transit/>), som indeholder mere specifik information om området i de enkelte lande og om særlige emner i forbindelse med udslusningsplaner.

---

## DEL 1: OVERGANG FRA SKOLE TIL ARBEJDSMARKEDET

### RESUME

I slutningen af 1999 gennemførte EADSNE en undersøgelse og analyse af eksisterende data og informationsmateriale på europæisk og internationalt plan. Med udgangspunkt i denne undersøgelse blev der gennemført en analyse af informationer om nationale forhold, som fagfolk fra de 16 deltagende lande kunne bidrage med. Der blev indsamlet materiale om eksisterende politikker på området, om arbejdet med at implementere disse politikker i praksis samt om de primære problemstillinger og vigtigste resultater. Der blev især arbejdet med:

- Adgang til relevante uddannelses tilbud efter den obligatoriske skolegang for unge med særlige undervisningsmæssige behov
- Særlige udslusningsforløb
- Beskæftigelses- og arbejdsløshedssituationen for unge med særlige behov
- Lovgivning og beskæftigelsesfremmende initiativer på området
- Positive og negative elementer i nationale forhold.

Hovedformålet med undersøgelsen var at skabe overblik over tilsyneladende effektive strategier og fremgangsmåder, at analysere relevante karakteristika og barrierer og at klarlægge de vigtigste indikatorer i overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet. Der blev også udarbejdet et sæt anbefalinger til politiske beslutningstagere og fagfolk, med henblik på at gøre indsatsen endnu bedre.

Begrebet overgang fra skole til arbejdsmarked er med udgangspunkt i forskellige definitioner behandlet i et stort antal internationale publikationer.

I Salamanca-erklæringen (UNESCO 1994) fastslås, at:

*...unge med særlige undervisningsmæssige behov skal hjælpes til en effektiv overgang fra skole til voksent arbejdsliv. Skolerne skal understøtte deres bestræbelser på at blive økonomisk aktive og give dem de færdigheder, som svarer til voksenlivets sociale og kommunikationsmæssige behov og forventninger (side 34, engelsk udgave).*



Overgangen beskrives i andre dokumenter, for eksempel HELIOS II (1996B), som:

*...en fortløbende tilpasningsproces, som involverer mange forskellige variabler og faktorer. Det er en livslang proces med visse kritiske perioder, for eksempel ved start i børnehave, afslutning af den obligatoriske skolegang eller afsked med uddannelsessystemet... (side 4, engelsk udgave).*

Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO, definerer i 1998 overgang som:

*...en social orienteringsproces som medfører ændringer af status og rolle (f.eks. fra studerende til praktikant, fra praktikant til ansat og fra afhængighed til uafhængighed) og som er afgørende for ens integration i samfundet ... I forbindelse med overgangen ændres både forholdet til andre, vaner og selvopfattelse. For at sikre en mere smidig overgang fra skole til arbejdsmarked er unge mennesker med handicap nødt til at opstille mål og finde ud af, hvilken rolle de ønsker at spille i samfundet (side 5- 6, engelsk udgave).*

OECD (2000) beskriver overgangen til arbejdsmarkedet som blot ét blandt mange forløb, som unge mennesker skal igennem på vej mod deres liv som voksne. Set i et livslangt læringsperspektiv er overgangene fra de tidlige til de efterfølgende uddannelsesstrin blot de første af mange overgange mellem arbejde og læring, som de unge vil opleve i løbet af deres liv.

I EU's arbejdsstyrkeundersøgelse fra 2000 hævdes det, at overgangen fra skole til arbejdsmarked ikke er lineær; at det at man forlader uddannelsessystemet ikke nødvendigvis betyder at man begynder at arbejde. Der er tale om en gradvis overgang, og de unge gennemgår perioder med skiftevis studier og arbejde.

EADSNE's undersøgelse viser, at overgangen til arbejdsmarkedet er en del af en lang og kompleks proces, som omfatter alle faser af livet, og som bør håndteres bedst muligt. Et godt liv for alle og et godt job til alle er de overordnede målsætninger. De tilbudte foranstaltninger og indretningen af skoler og øvrige uddannelsessteder må ikke stå i vejen for denne proces. Hvis overgangen fra skole til erhvervsliv skal blive vellykket, skal den unge selv medvirke aktivt, forældrene skal inddrages, indsatsen mellem de forskellige

---

instanser skal koordineres, og der skal etableres et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter (EADSNE, 2002).

De største problemer der blev defineret på grundlag af litteraturgennemgangen, blev fordelt på 8 forskellige områder.

### *Data*

Der findes kun få data på området, hvilket gør det vanskeligt at sammenligne mellem forskellige lande. Selv om der anvendes forskellige definitioner og termer i de enkelte lande til at beskrive unge mennesker med handicaps eller særlige behov, ligger det fast at den gennemsnitlige andel af unge med særlige undervisningsmæssige behov ligger på mellem 3 % og 20 % af alle unge under 20 år (EADSNE, 1999; Eurybase, 1999).

### *Gennemførelsesniveau*

I 1995 udgjorde andelen af europæiske unge i aldersgruppen 20-29 år uden afsluttet ungdomsuddannelse omkring 30 % (Eurostat). Tallet er endnu højere for unge med særlige undervisningsmæssige behov. Det er vanskeligt at fastslå, præcis hvor mange der forlader uddannelsessystemet umiddelbart efter den obligatoriske skolegang, men det kan konstateres at mange aldrig kommer videre herfra. Selv om eksisterende data ikke er præcise nok, ved man at et stort antal unge med særlige undervisningsmæssige behov begynder på en efterfølgende ungdomsuddannelse, men at mange af dem aldrig gør den færdig (OECD, 1997). I nogle lande er det næsten 80 % af de voksne handicappede, som kun har gennemført grundskolen eller som kan betragtes som funktionelle analfabeter (HELIOS II, 1996a).

### *Adgang til uddannelse og undervisning*

I teorien har unge med særlige undervisningsmæssige behov adgang til de samme uddannelses tilbud som alle andre, men i praksis bliver de næsten udelukkende tilbudt uddannelse og undervisning, som kun vil give dem sociale ydelser eller lavtlønnet arbejde (OECD, 1997). Tilbuddene er ikke altid lige relevante, og ofte tages der ikke hensyn til de unges interesser og behov. Derfor er de vanskeligt stillet på det frie arbejdsmarked (ILO, 1998). En del af problemerne kan afhjælpes ved at gøre uddannelses tilbuddene mere relevante og bedre tilpasset de unge. Det gælder blandt andet de problemer som de står over for i overgangsfasen (EADSNE, 1999).

### *Erhvervsintroducerende kurser*

Ofte findes der ingen reel sammenhæng mellem erhvervsuddannelserne og de faktiske forhold, de unge møder på arbejdspladsen. Uddannelsen foregår ofte på særlige institutioner og har kun sjældent til formål at kvalificere de unge til mere komplekse jobs. Personer med handicaps får simpelt hen ikke de nødvendige kompetencer. Uddannelsestilbuddene skal derfor i højere grad tilpasses de krav, der efterspørges på arbejdsmarkedet (ILO, 1998).

### *Arbejdsløshedsfrekvens*

Arbejdsløshedsfrekvensen for handicappede er to til tre gange højere end for mennesker uden handicap (ILO, 1998). Nationale data medtager kun de handicappede der registreres som arbejdsløse, men mange handicappede registreres slet ikke, fordi de ikke har nogen reel chance for at få et job (HELIOS II, 1996a). Udgifterne i forbindelse med arbejdsløshed for mennesker med handicap har udviklet sig til den tredje største post på det sociale udgiftsbudget efter alderspensioner og sundhedsudgifter (Europa-Kommissionen, 1997). Skal der ske en fremgang i beskæftigelsen, er der brug for en offensiv strategi og en politik, der skaber stigende efterspørgsel, frem for en defensiv strategi og en passiv politik. Det kræver naturligvis investeringer i såvel det fysiske produktionsapparat som i menneskelige ressourcer, viden og færdigheder. Set i dette perspektiv bør unge mennesker med handicap have mulighed for aktivt at deltage i planlægningen af deres egen fremtid (Europa-Kommissionen, 1998).

### *Forventninger og holdninger*

På dette område hersker der generel enighed. Både lærere, forældre og arbejdsgivere samt befolkningen i almindelighed undervurderer handicappede menneskers kompetencer. En vigtig forudsætning for at fremme et realistisk syn på de unges kompetencer er et godt samarbejde i hele undervisnings- og uddannelsessektoren (EADSNE, 1999), også når det handler om overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet.

### *Fysisk tilgængelighed*

Mange steder er der stadig problemer med de fysiske adgangsforhold på arbejdspladsen og med adgangen til personlig og teknisk støtte. Oplysning og rådgivning til arbejdsgiverne er et andet

---

vigtigt indsatsområde, hvilket også påpeges i en lang række publikationer om emnet.


### *Implementering af lovgivningen*

Nogle lande har slet ingen lovgivning omkring overgangen fra skole til arbejdsmarked. Andre steder er loven udformet på en måde, som giver meget stive og ufleksible løsninger. Kvoteordninger til fremme af beskæftigelsen hos handicappede viser sig at være vanskelige at få til at fungere i praksis. De fleste lande anvender en kombination af forskellige tiltag, som menes at have en gunstig virkning. Der er ingen eksempler på, at man har nået de ønskede resultater med kvoteordninger. Tilhængere af dette system peger imidlertid på at de midler, der opsamles gennem afgifter eller bøder, kan anvendes til at finansiere andre beskæftigelsesfremmende foranstaltninger. Lovgivningen om antidiskrimination giver også anledning til problemer. Man kan nogle gange få indtryk af, at denne form for lovgivning snarere handler om at sende et signal til de handicappede og arbejdsgiverne, end om at gennemføre initiativer der reelt øger den enkeltes muligheder (ECOTEC, 2000).

EADSNE's undersøgelse fra 2002 beskæftiger sig med 3 hovedområder:

1. De væsentligste problemstillinger som unge med særlige behov, deres familier, lærere og vejledere står over for i overgangen fra skole til arbejdsmarked. De blev undersøgt ved at analysere eksisterende europæiske og internationale data og informationsmateriale. Både uddannelses- og beskæftigelses-sektoren fremhæver problemer, som er indbyrdes forbundne, hvoraf de væsentligste drejer sig om:

- at reducere antallet af unge der forlader uddannelsessystemet i utide samt at begrænse ungdomsarbejdsløsheden
- at øge adgangen til kvalitetsuddannelse og jobtræning
- at sikre, at de unge opnår de rette kvalifikationer og kompetencer, i overensstemmelse med deres evner og færdigheder, som sætter dem i stand til at håndtere overgangen til voksen- og arbejdslivet
- at skabe bedre samarbejde og gensidig forståelse mellem uddannelses- og beskæftigelsessektoren.



---

2. Afgørende faktorer i forbindelse med overgangen fra skole til erhvervsliv. Dette område blev behandlet gennem diskussioner og analyse af det informationsmateriale, som eksperterne fra de 16 lande har bidraget med. Her fandt man 6 faktorer, som i særlig grad bør karakterisere overgangen fra skole til arbejdslivet:

- Overgangen skal støttes gennem lovgivningsmæssige og politiske initiativer.
- Det er vigtigt, at de unge får mulighed for at medvirke aktivt i processen, og at deres personlige valg respekteres. De unge, deres familier, lærere og rådgivere skal samarbejde om at udforme en individuel plan.
- Som et led i overgangsprocessen skal der udarbejdes en individuel uddannelsesplan med fokus på den unges udvikling og eventuelle nødvendige justeringer i uddannelsesforløbet.
- Direkte medvirken og samarbejde mellem alle involverede parter er en forudsætning for et godt resultat.
- Der skal etableres et tæt samarbejde mellem skolen og arbejdsmarkedet, så de unge får et realistisk billede af forholdene på en rigtig arbejdsplads.
- Overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet er et led i en lang proces, som skal modne de unge til at klare en tilværelse som selvstændige og økonomisk uafhængige voksne.

3. De væsentligste faktorer som kan fremme eller hindre overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet. På grundlag af konkrete projekter og initiativer udvalgt af de faglige eksperter har det - med udgangspunkt i faktiske overgangsforløb - været muligt at udlede en række faktorer som knytter sig til de seks aspekter angivet ovenfor, og som enten fremmer eller hindrer overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet. Gennemgangen af disse faktorer viser, at kun få af dem optræder isoleret. Langt de fleste indgår i komplekse sammenhænge og situationer og er nært forbundne med hinanden.

Ud fra disse 3 områder kunne man herefter udarbejde nedenstående anbefalinger for den fremtidige indsats på området. De er primært rettet mod politiske beslutningstagere og fagfolk, som arbejder med at fastlægge de politiske rammer og implementere dem i praksis.

## **Overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet skal støttes gennem politiske initiativer og deres iværksættelse**

*Politiske beslutningstagere skal derfor:*

- sikre overensstemmelse mellem initiativer som iværksættes på forskellige områder så man undgår overlap eller ny lovgivning som er i modstrid med eksisterende lovgivning
- iværksætte konkrete tiltag til en effektiv implementering af lovgivningen, så man undgår forskelsbehandling og/eller diskrimination som følge af en ulige fordeling af menneskelige og tekniske ressourcer
- indføre systematisk rådgivning fra brugerorganisationer og tage hensyn til deres holdninger
- undersøge mulighederne for at gennemføre en aktiv politik, som fremmer de unges muligheder for at finde beskæftigelse og blive uafhængige af systemet
- gennemføre bedre kontrol med og evaluering af alle tiltag, som iværksættes for at forbedre vilkårene for handicappede, herunder kvoteordninger og særlige skatteregler, samt sikre at de forskellige instanser på nationalt, regionalt og lokalt plan fungerer efter hensigten og samarbejder effektivt
- sikre at arbejdsgiverne bliver ordentligt informeret om nye politiske og lovgivningsmæssige initiativer og retningslinier af relevans for dem
- støtte oprettelsen af lokale netværk, hvor alle samarbejder om at gennemføre nationale politikker også på det lokale plan.

*Faglige medarbejdere skal:*

- have adgang til den fornødne information om gældende lovgivning og tilegne sig de færdigheder der kræves for at kunne iværksætte den effektivt
- løbende evaluere lokale projekter og forsøgsordninger samt sikre, at der sker en effektiv formidling af resultaterne
- tage initiativ til at oprette lokale netværk, hvor alle involverede parter (arbejdsmarkedets parter, social- og undervisningsmyndigheder, de unge og deres familier) kan drøfte, planlægge og iværksætte nationalt vedtagne politikker
- have let adgang til at informere beslutningstagerne om de behov, der opstår i kølvandet på iværksættelsen af nye initiativer.

## **De unge skal aktivt inddrages i overgangsprocessen, og deres personlige valg skal respekteres**

*Politiske beslutningstagere skal derfor:*

- afsætte de fornødne ressourcer (tid og penge) til skolerne, så de kan iværksætte arbejdet sammen med de unge og deres familier
- sikre at tilgængelige ressourcer anvendes effektivt, så samarbejdet resulterer i en vellykket gennemførelse af opgaven.


*Faglige medarbejdere skal:*

- have tilstrækkelig tid til rådighed sammen med de unge og deres familier, så de får den bedst mulige indsigt i deres ønsker og behov
- udarbejde en skriftlig udslusningsplan så tidligt som muligt og sørge for, at den er helt åben for de unge og deres familier samt for eventuelle faglige medarbejdere, som på et senere tidspunkt inddrages i arbejdet i eller uden for skolen
- tilpasse og ændre udslusningsplanen efter behov og i samarbejde med den unge
- opmuntre den unge til at udforske og afprøve sine evner og færdigheder i videst mulig udstrækning
- forsyne den unge og hans/hendes familie med al den information de har brug for og kunne henvise dem til instanser med kompetence på særlige områder, når der er behov for det
- sørge for at individuelle uddannelses- og udslusningsplaner bliver udarbejdet i et format, som er let tilgængeligt for eksempelvis unge med begrænsede læsefærdigheder.

## **Overgangsprocessen skal indbefatte en individuel uddannelsesplan, som lægger vægt på den unges fremskridt og giver mulighed for at foretage ændringer efter behov**

*Politiske beslutningstagere skal derfor:*

- sikre at skolerne har de fornødne ressourcer til at udvikle individuelle uddannelsesplaner. Især er det vigtigt at give lærerne tilstrækkelig tid og sikre dem korrekt vejledning
- sørge for at der udarbejdes en udslusningsplan som led i den individuelle uddannelsesplan
- fastlægge kvalitetsstandarder for de individuelle uddannelsesplaner

- 
- 
- sikre at de unges kvalifikationer fremgår af deres uddannelsesbeviser og arbejde på at eliminere situationer, som kan være diskriminerende for dem.

#### *Faglige medarbejdere ska:l*

- sikre at der tages udgangspunkt i den unge selv ved udarbejdelsen af den individuelle uddannelses- og udslusningsplan
- sikre sig den fornødne støtte så planen udarbejdes i et samarbejde mellem alle involverede parter
- sørge for at planen revurderes løbende, såvel af den unge selv som af familie og faglige medarbejdere involveret i arbejdet i og uden for skolen – resultaterne bør nedfældes skriftligt
- sørge for at der fra starten oprettes en 'uddannelsesmappe' eller et tilsvarende redskab, så man altid kan referere tilbage til den oprindelige plan og få overblik over de foretagne ændringer og tilpasninger
- sørge for, at uddannelsesmappen indeholder en vurdering af den unges holdninger, viden, erfaringer og primære kompetencer (f.eks. akademiske, praktiske og generelle færdigheder, evner til at træffe beslutninger, kommunikationsevner).

#### **Alle involverede parter skal samarbejde og deltage i processen**

##### *Politiske beslutningstagere skal derfor:*

- sikre de praktiske vilkår for at kunne gennemføre et tværgående samarbejde mellem de involverede instanser, og sørge for at der bliver fulgt op på dette samarbejde
- sørge for en klar ansvarsfordeling mellem de involverede instanser, så indsatsen kan koordineres effektivt
- sikre evaluering af såvel koordinering som ansvarsfordeling, så eventuelle ændringer kan foretages efter behov
- sikre at alle parter lever op til deres ansvar og deltager i koordineringsarbejdet
- motivere arbejdsgivere og fagforeninger til at engagere sig aktivt
- motivere til samarbejde mellem alle parter, som er involveret på nationalt plan.



### *Faglige medarbejdere skal:*

- sørge for at have et effektivt netværk som andre fagfolk også kan bruge til at søge hjælp og information
- have mandat – budgetmæssigt eller i det mindste som bevilget tid - til at påtage sig de koordineringsopgaver som samarbejdet med andre instanser kræver
- deltage i efteruddannelse for at blive bedre til at definere og dele de opgave- og ansvarsområder, der indgår i koordineringssamarbejdet.

### **Der skal være et tæt samarbejde mellem skolen og arbejdsmarkedets parter**

#### *Politiske beslutningstagere skal derfor:*

- sikre, at alle unge kommer ud og oplever vilkårene på en rigtig arbejdsplads
- garantere erhvervspraktik til alle unge under hensyntagen til deres individuelle behov
- sørge for at tilrettelægge fleksible uddannelsesforløb, for eksempel i form af forberedelseskurser forud for egentlig erhvervspraktik
- motivere virksomhederne til at etablere praktikpladser for unge handicappede (for eksempel gennem skattebegunstigende eller sociale foranstaltninger)
- vise de gensidige fordele ved arrangementet gennem evaluering af gode eksempler
- få arbejdsgivere involveret, motivere dem til at samarbejde med arbejdsformidlingen, gennemføre fælles informationskampagner og danne netværk med deltagelse af både virksomheder og fagforeninger
- anerkende behovet for samarbejde mellem de forskellige instanser inden for uddannelses- og arbejdsmarkedssektoren
- afsætte ressourcer til løbende efteruddannelse af lærere.

#### *Faglige medarbejdere skal:*

- være åbne over for og holde sig bedre orienteret om mulighederne på arbejdsmarkedet
- have tid til at aflægge virksomhedsbesøg og arrangere møder med såvel virksomheder som andre af arbejdsmarkedets repræsentanter og have midler til rådighed til gennemførelse

---

af virksomhedsforløb for lærere, så de kan ajourføre deres viden om, hvordan tingene fungerer i praksis

- sørge for at tilegne sig de kompetencer, der kræves for at opretholde en effektiv kontakt med virksomhederne
- invitere repræsentanter for virksomheder og andre af arbejdsmarkedets parter på besøg på skolerne, så de kan lære de unge og deres lærere at kende
- følge op på de unge, også efter at de har forladt skolen.

### **Overgangen til arbejdsmarkedet er en lang og kompleks proces**

*Politiske beslutningstagere skal derfor:*

- tage alle nødvendige skridt for at sikre en vellykket overgang fra skole til arbejdsmarked, herunder identificere og løse de problemer, der måtte hindre processen
- undgå stive og ufleksible systemer (f.eks. i forbindelse med vurdering)
- motivere til samarbejde i og mellem de involverede instanser og gøre sig klart, at det er nødvendigt at bruge tid på samarbejds- og koordineringsopgaver
- sikre at planen for overgangen udarbejdes på et tilstrækkeligt tidligt tidspunkt i den unges uddannelsesforløb og ikke først ved afslutningen på den obligatoriske skolegang
- indse nødvendigheden af, at der skal være en bestemt faglig medarbejder tilknyttet som reference- og støtteperson for den unge i overgangsfasen.

*Faglige medarbejdere skal:*

- gøre brug af de metoder, der sikrer det mest effektive overgangsforløb. Der skal ydes kompetent, effektiv og fleksibel støtte og vejledning. Det skal være formelt accepteret at afsætte tid nok til løsning af opgaven og koordinering med de øvrige involverede parter.

Hvis de foreslåede anbefalinger tages til efterretning vil man ifølge de eksperter, politiske beslutningstagere, virksomheds- og fagforeningsrepræsentanter som har medvirket i dette projekt, uden tvivl forbedre overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet og mindske de problemer, de unge handicappede vil støde på, når de forlader skolen og skal ud på arbejdsmarkedet.



## **DEL 2: PLANLÆGNING AF OVERGANGEN FRA SKOLE TIL ARBEJDSMARKED**

### **Afsnit 1. Den individuelle udslusningsplan – Formål**

Denne del af rapporten handler om formålet med og retningslinjerne for udarbejdelsen af en udslusningsplan. De deltagende eksperter skulle ikke levere national information, men blev bedt om at fokusere på behovet for og fordelene ved at udarbejde en udslusningsplan. Alle parter behov, ønsker og forventninger blev indarbejdet i de resultater og forslag, der er kommet ud af projektet. Både de unge og de involverede faglige medarbejdere skulle levere feedback om effekten. De unge leverede tegninger i den anledning, hvoraf enkelte er medtaget her og resten kan ses på den vedlagte CD-rom.

#### **1.1. Reaktionen fra de unge, familier og arbejdsgivere**

**De unge.** I november 2003 afholdt EADSNE en høring i Europa-Parlamentet med deltagelse af ca. 80 unge med forskellige undervisningsmæssige behov. De unge kom fra i alt 22 lande og var mellem 14 og 20 år gamle. De gav klart udtryk for deres bekymringer, ønsker og håb for undervisning, uddannelse og fremtidig beskæftigelse. De kortlagde på bedste vis de resultater, der er opnået indtil videre og kom med konkrete bud på, hvad der stadig skal gøres. Her følger nogle af deres kommentarer fra høringen:

*“Alle vil gerne finde det rigtige erhverv og være tilfredse i jobbet”.*

*“Vi vil have et job, familie og bolig, og vi vil være aktive deltagere i samfundet og tilfredse borgere på lige fod med andre”.*

*“Vi skal kunne vælge uddannelse ud fra vore egne ønsker og interesser, som andre kan gøre det. Vi ønsker at deltage i samfundet på lige fod med alle andre, og vi vil ikke diskrimineres af arbejdsgiverne på grund af et handicap”.*

*“De fleste af os drømmer om at få et arbejde i en privat virksomhed, men for mange er det en uopnåelig drøm på grund af handicappet og de betingelser der er forbundet med at få sådan et job. Ofte vil det kun være muligt at få arbejde på en beskyttet arbejdsplads. Et*

---

*prøvebevis fra en specialskole er jo heller ikke så eftertragtet i den private sektor".*

*"Specialundervisningens niveau er ofte for lavt og giver os ikke de nødvendige færdigheder til at vælge en efterfølgende ungdomsuddannelse. Der er heller ikke nok muligheder for at vælge tilvalgsfag".*

*"Vi har indtryk af, at arbejdsmarkedet endnu ikke er parat til at ansætte personer med handicaps. Lad os håbe det vil ændre sig".*

*"De fleste handicappede lægger stor vægt på at være og leve på samme måde som "normale" mennesker gør det. Hvis det skal kunne lade sig gøre, skal vi arbejde med folks holdninger og skabe nogle bedre muligheder for at man kan lære de handicappede at kende".*

**Forældre.** Det sidste arbejds møde i projektet fandt sted i september 2004. Her deltog alle eksperter sammen med en række andre fagfolk, forældre og arbejdsgivere. En mor havde følgende kommentarer:

*"Efter min mening bør skolerne ikke kun fokusere på elevernes akademiske færdigheder, men også på at give dem de fornødne sociale og erhvervsmæssige færdigheder.*

*Skolens personale skal sammen med forældrene forberede eleverne på, at de i fremtiden vil opleve mange forskellige arbejdspladser og skal udføre opgaver, som gerne skulle modsvare deres evner og kvalifikationer.*

*Lærere og familier bør være med til at styrke elevernes selvværd, så de opnår øget livskvalitet gennem arbejdet og ikke ved hjælp af foranstaltninger, der har karakter af velgørenhed.*

*Jeg er overbevist om, at der er stærkt brug for en udslusningsplan, og at den bør udarbejdes 2-3 år før eleven går ud af skolen, uanset om vedkommende går i specialskole eller en anden slags skole.*

*Det glæder mig, at der endelig bliver sat fokus på behovet for at udarbejde et sådant materiale, som fagfolk kan anvende i deres*

arbejde. Men der skal nok fremsættes politiske krav om at indføre udslningsplanen i de forskellige lande, hvis den skal have nogen større udbredelse, ellers tvivler jeg på, at den vil få det.

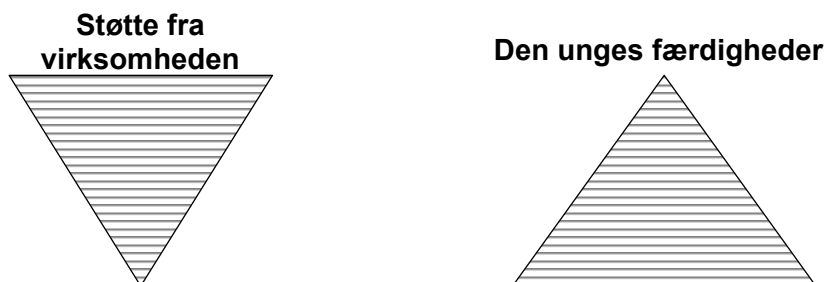
*Især skal de lærere, som underviser elever med særlige behov i det almene skolesystem, naturligvis i samarbejde med familierne, sørge for at eleverne forstår betydningen af deres egne evner og fremtidige muligheder. Udslningsplanen bør udarbejdes af specialister (vejledere, speciallærere, almindelige lærere og psykologer) i samarbejde med repræsentanter både fra sundheds- og socialsektoren, uddannelsessektoren og arbejdsmarkedet”.*

**Arbejdsgivere.** En virksomhedsleder, som har stor erfaring med ansættelse af personer med særlige behov, rejste flere kritikpunkter:

- a) Staten bør støtte virksomhederne, så de motiveres til at ansætte unge med særlige behov. Det kan ske gennem formelle såvel som mere uformelle tiltag, som for eksempel direkte finansiel støtte, skattemæssige sætninger, positiv omtale af virksomheden osv.
- b) De unge skal forberedes grundigt, og ikke kun på det rent arbejdsmæssige. Sociale færdigheder betyder mere for virksomheden end den rent akademiske kunnen. Det er virksomhederne, som bedst kan oplære de unge på stedet. Det ville være en stor hjælp, hvis alle unge fik obligatorisk træning og reel erfaring ude i virksomhederne, og ikke kun ved teoretisk læring.
- c) Afhængigt af den unges behov og færdigheder kan det være nødvendigt at tilknytte ham eller hende en mentor eller en anden form for støtteperson, som kan lette vedkommendes integrering på arbejdspladsen. På den anden side må man heller ikke overbeskytte den unge, hvilket ofte sker i uddannelsessystemet.
- d) Unge menneskers færdigheder er omvendt proportionale med den nødvendige støtte, som skal stilles til rådighed af arbejdsgiveren (jf. nedenstående illustration). Virksomheden foretrækker måske at begynde med unge med behov for støtte i et vist omfang. Med tiden vil positive erfaringer og

gode resultater motivere virksomheden til at ansætte unge med forskellige støttebehov, dvs. man bevæger sig opad i trekanten til venstre:

**Figur 1. Omfanget af støtte fra arbejdsgiveren i forhold til den unges færdigheder**



- e) Man bør fokusere på virksomheder, som mangler arbejdskraft og måske finansiell støtte. Påtvinger man virksomheden at ansætte personer med særlige behov, vil det som regel få negative konsekvenser. Små og mellemstore virksomheder synes at være bedre egnede og mere villige til at ansætte personer med særlige behov end store virksomheder.

Ovenstående eksempler på meninger, ønsker og råd fra de unge, deres familier og arbejdsgiverne bør indgå som overvejelser i udformningen af en udslningsplan.

## **1.2. Definition af en udslningsplan**

Det er ikke alle europæiske lande som bruger samme termer til at definere en udslningsplan – der findes mange forskellige udtryk. Udtrykket udslningsplan anvendes direkte oversat i enkelte lande, mens andre bruger udtryk som Individuelt Undervisningsprogram, Individuelt Integrationsprojekt, Uddannelsesplan, Personlig Interventionsplan, Individuel Karriereplanlægning osv. De forskellige udtryk viser de små forskelle i opfattelsen af begrebet. På trods af dette er der dog i de enkelte lande klar enighed om behovet for og fordelene ved et sådant redskab, og alle ser det som den unges individuelle ramme, inden for hvilken ønsker og uddannelses- og erhvervsmæssige fremskridt kan registreres.

En udslusningsplan fungerer som et redskab i form af et stykke papir, hvorpå den unges fortid, nutid og ønskede fremtid kan nedfældes. Den bør indeholde oplysninger om den unges livsforløb: familieforhold, helbredsmæssige oplysninger, fritid, værdier og kulturel baggrund, samt informationer om uddannelses- og erhvervsforløb. På den måde vil man kunne:

- øge den unges muligheder for at få et længerevarende job
- matche den unges interesser, motivation, kompetencer, færdigheder, holdninger og evner med de krav, der stilles fra jobbet og arbejdsmiljøet og fra den virksomhed, den unge kan komme til at arbejde i
- øge selvstændighedsfølelsen, motivationen, selvopfattelsen og selvtilliden hos den unge
- skabe en win-win situation for begge parter.

Udslusningsplanen ligner på mange måder uddannelsesplanen og bør udarbejdes så tidligt som muligt, inden den unge afslutter sin obligatoriske skolegang. Formålet er at gøre overgangen mellem skolelivet og arbejdslivet så smidig som muligt. Udslusningsplanen udgør grundlaget for en bedre indgang til arbejdsmarkedet. Der er tale om en dynamisk proces, som skal definere:

- den unges karakteristika (færdigheder, evner, kompetencer og potentialer)
- kravene fra arbejdsmarkedet, og
- en handlingsplan, som tilpasses løbende.

### **1.3. Individuel udslusningsplan versus individuelt undervisningsprogram**

Der bør skelnes mellem et individuelt undervisningsprogram og en individuel udslusningsplan. Som med udslusningsplanen anvender landene også forskellige udtryk for udarbejdelsen af individuelle undervisningsprogrammer, som i store træk svarer til følgende definition: *“Et individuelt undervisningsprogram bygger på den læseplan, som barnet med indlæringsproblemer eller handicap følger, og er udarbejdet med henblik på at fastsætte strategier til at imødekomme barnets identificerede behov. Undervisningsprogrammet bør kun indeholde tilføjelser til eller afvigelser fra den differentierede læseplan, som er en del af alle elevers skolegang”* (UK Department for Education and Employment, 1995).

Et individuelt undervisningsprogram kan altså sammenfattes som:

- Et dokument, som i detaljer beskriver alle aspekter i forbindelse med elevens undervisning (strategier, tilbud og foranstaltninger, resultater), med særlig fokus på uddannelse. Personlige og sociale aspekter er ikke centrale, men bør dog medtages.
- Læreren er nøglepersonen med ansvar for udarbejdelsen af elevens individuelle undervisningsprogram, i tæt samarbejde med eleven, familien og de øvrige fagfolk, som arbejder med eleven.


En individuel udslusningsplan er en anden slags foranstaltning med følgende karakteristika:

- Udslusningsplanen er tæt knyttet til elevens individuelle undervisningsprogram.
- Udslusningsplanen skal påbegyndes 2-3 år før eleven afslutter den obligatoriske skolegang.
- Udslusningsplanen er en slags individuel beskrivelse af den unges situation, motivation, ønsker og evner.
- Den skal indgå som en del af et materiale (sammen med det individuelle undervisningsprogram) som elevens – senere hen den studerendes – private ejendom, så oplysningernes fortrolighed kan sikres.
- Den er centreret om elevens udslusning til arbejdsmarkedet og voksenlivet. Den skal tage højde for arbejdsmiljømæssige forhold. Den skal give et klart overblik over den unges muligheder og, med udgangspunkt heri, fungere som redskab for den videre karriereplanlægning og forberedelse til den unges møde med arbejdsmarkedet.
- Udslusningsplanen skal udfærdiges i et samarbejde mellem vejledere, lærere, den unge, familien og eksterne fagfolk (ikke nødvendigvis med tilknytning til skolen).
- Den skal indeholde metoder og redskaber, som sikrer en individuel overgangsproces og fremmer den unges kompetenceudvikling.
- Der skal være en opfølgningssprocedure, som skal varetages af en person med den rette faglige kompetence.

Det individuelle undervisningsprogram og udslusningsplanen har også en del til fælles:

- Begge foranstaltninger tager udgangspunkt i eleven/den studerende.
- Begge kan bruges på alle elever, ikke kun elever med særlige behov.



- 
- 
- De skal løbende tilpasses elevens opnåede resultater og fremskridt.
  - Der skal bruges en terminologi som er forståelig for alle involverede, og man skal især sikre sig at forældre og eleven selv forstår betydningen af den.
  - Begge dokumenter skal være så detaljerede, at de indeholder alle de områder, der skal bearbejdes eller diskuteres med eleven, forældre og fagfolk.

Man skal huske på, at elevens fremgang er en dynamisk og vedvarende proces, som ikke blot kan opdeles i flere skarpt adskilte faser. Selv om nogle lande ikke bruger det eksakte udtryk "udslusningsplan", skal der på et vist tidspunkt i løbet af elevens undervisningsprogram indgå nogle målsætninger relateret til udslusningen, hvor man koncentrerer sig om den sidste del af skolegangen og elevens fortsatte livsforløb.

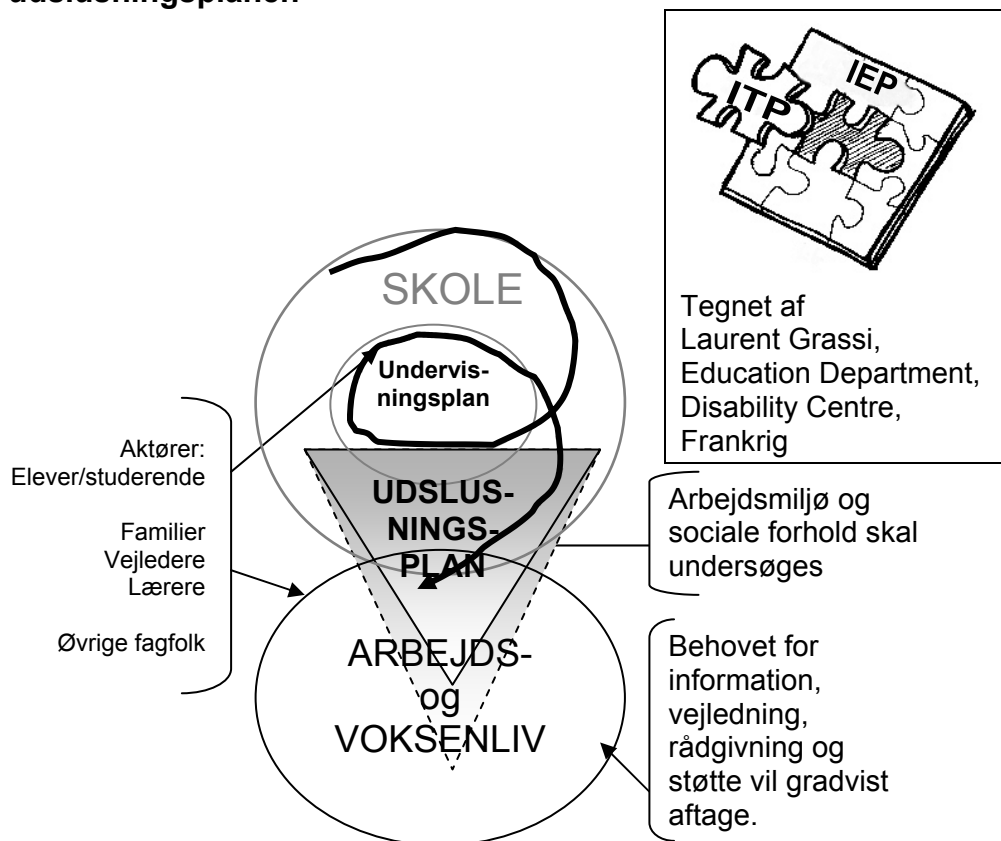
Det er ikke meningen, at den individuelle undervisningsplan og udslusningsplanen skal være gensidige kopier eller øge omfanget af administrativt arbejde. Begge dokumenter skal derimod bruges til at registrere:

- overvejelser omkring elevens situation
- aftaler om målsætninger
- de undervisnings- og erhvervsrettede strategier, man har besluttet at anvende for eleven
- en detaljeret oversigt over elevens fremskridt, også dér hvor der er sket nogle undervisningsmæssige eller geografiske ændringer (f.eks. flytning af eleven til en anden skole eller familiens flytning).

Nedenstående figur er udarbejdet på basis af diskussioner blandt de deltagende eksperter i projektet og afspejler forholdet mellem de to foranstaltninger. De specifikke karakteristika ved en udslusningsplan vil blive illustreret og beskrevet nærmere i de følgende afsnit.

Figuren, især den spiralformede pil, viser udslusningen som en dynamisk og opbyggende proces, hvorunder eleven kan støtte sig både til undervisningsprogrammet og den individuelle udslusningsplan.

**Figur 2. Forhold mellem elevens undervisningsprogram og udslusningsplanen<sup>3</sup>**




## Afsnit 2. Den praktiske vejledning

### 2.1. Grundlæggende vejledningsprincipper

Planlægningen af overgangen fra skolen til arbejdsmarkedet skal ske efter formålsbestemte principper og under hensyntagen til den enkelte families forskellige karakteristika og værdinormer. Processen kan tage kortere eller længere tid, afhængigt af behovene og mulighederne hos den enkelte. De grundlæggende vejledningsprincipper for planlægningen af elevens eller den studerendes udslusningsplan går ud på at:

<sup>3</sup>Undervisningsplan = IEP; Udslusningsplan =ITP

- 
- 
- Personen med særlige behov skal deltage aktivt i planlægningen.
  - Familien skal involveres.
  - Der skal samarbejdes på tværs af de involverede institutioner.
  - Planlægningen skal være fleksibel og tage højde for ændringer i værdi- og erfaringsgrundlag.

Unge med særlige behov bør have adgang til de nødvendige muligheder og støtteforanstaltninger, så de kan få en afgørende indflydelse på planlægningen af deres egen udslningsplan, da det jo er dem, det hele handler om. Derfor skal udslningsplanen sikre, at man har anvendt de bedste metoder til at give den unge den rette vejledning og støtte, både før, under og efter overgangen. Familien skal ligeledes deltage aktivt, da den vil komme til at fungere som fortaler og støtte for den unge, og derfor skal de involverede faglige medarbejdere også tage hensyn til familiens kulturelle værdier og ressourcer.

Nedenstående skema viser en række tiltag, som skal gennemføres af de involverede parter.

### Fase 1: **Information, observering, orientering**

Dette er den forberedende fase, hvor udslningsplanen skal udarbejdes. Formålet er at hjælpe den unge med at foretage et selvstændigt valg af job og finde en passende ramme for den videre oplæring.

### Fase 2: **Oplæring og kvalifikationer**

I denne fase sættes der hovedsageligt fokus på de tiltag, der skal gennemføres under den unges erhvervsmæssige oplæring. Målet for den unge er at opnå kvalifikationer og kompetencer og samtidig få dokumentation på dette.

### Fase 3: **Kompetenceudvikling, ansættelse og opfølgning**

Her koncentrerer indsatsen om de krævede resultater. Den unges mål er at finde og beholde et job, opnå en bedre livskvalitet og sikre og fastholde sin integration på arbejdsmarkedet.

## Skema 1. De involverede parter rolle og opgave i forbindelse med udarbejdelsen af en udslyningsplan

[Fortsættes på næste side...]

	1. Information, observering, orientering	2. Oplæring og kvalifikationer	3. Kompetenceudvikling, ansættelse, opfølgning
Den unge	<p>Modtage information</p> <p>Definere styrker og svagheder, formulere ønsker</p> <p>Opnå arbejdserfaring med henblik på at foretage det endelige valg</p> <p>Deltage i forberedelsen og underskrivelsen af en kontrakt</p>	<p>Gennemgå grundig uddannelse og oplæring, med mulighed for fleksibilitet med hensyn til varigheden</p> <p>Evaluere fremskridt i skolen og på arbejdspladsen gennem feedback</p>	<p>Få ansættelseskontrakt og løn</p> <p>Tilpasse sig arbejdsmarkedet</p> <p>Føle sig accepteret og være del af en gruppe af arbejdskolleger</p> <p>Opnå en vellykket integration</p>
	<p>Være fuldt ud involveret</p> <p>Udtrykke sine forventninger</p>	<p>Deltage aktivt og være med til at støtte op om den unge</p>	<p>Støtte deres søn eller datter og respektere hans/hendes selvstændighed</p>

	<b>1. Information, observering, orientering</b>	<b>2. Oplæring og kvalifikationer</b>	<b>3. Kompetenceudvikling, ansættelse, opfølgning</b>
<b>Fagfolk tilknyttet skolen<sup>4</sup></b>	<p>Koordinere processen</p> <p>Kende og vurdere den unges muligheder</p> <p>Motivere, støtte, vejlede og forberede familien og den unge</p> <p>Forberede en oplæringsplan</p> <p>Udvælge en kontaktperson</p> <p>Deltage i forberedelse og underskrivelse af en kontrakt</p>	<p>Koordinere processen</p> <p>Udarbejde et oplæringsprogram</p> <p>Støtte og varetage alle nødvendige tiltag i relation til arbejdsmarkedet, f.eks. skabe kontakter og forbindelser</p> <p>Udvælge (og udskifte, hvis nødvendigt) en kontaktperson</p> <p>Evaluere denne fase</p>	<p>Koordinere processen</p> <p>Sikre indslusning på arbejdspladsen og fastholde arbejdsgiverens forpligtelser og engagement</p> <p>Sørg for at den unge modtager karriererådgivning (om arbejde, sociale foranstaltninger osv.)</p> <p>Udvælge (og udskifte, hvis nødvendigt) en kontaktperson</p>
<b>Øvrige fagfolk i lokalområdet<sup>5</sup></b>	<p>Informere om kravene fra arbejdsmarkedet (jobmuligheder)</p>	<p>Hjælpe den unge og skolen med at finde muligheder for oplæring</p>	<p>Finde jobs (være jobformidler)</p>
<b>Arbejdsgivere<sup>6</sup></b>	<p>Give og modtage information</p> <p>Give mulighed for og støtte korte praktikperioder</p> <p>Deltage i udarbejdelsen og underskrivelsen af en kontrakt</p>	<p>Tilbyde oplæring</p> <p>Yde kompetencegodkendelse</p>	<p>Tilbyde arbejde</p> <p>Samarbejde omkring den videre opfølgning</p>

<sup>4</sup> Lærere, psykologer, pædagoger, uddannelses- og erhvervsvejledere, administratorer.

<sup>5</sup> Socialrådgivere, læger og socialmedicinske medarbejdere, repræsentanter for arbejdsmarkedet og specialister fra forskellige organisationer. Disse sociale fagområder spiller en væsentlig rolle og bør inddrages fuldt ud.

<sup>6</sup> Arbejdsgivere og ansatte fra arbejdsformidlinger og øvrige relevante instanser, som hjælper med at finde arbejde

---

## 2.2 Den individuelle udslningsplan: Indhold og evaluering

Som vist i skema 1 skal følgende aspekter overvejes:

*Færdigheder* – der skal foretages en kortlægning af den unges muligheder og en vurdering af hans/hendes evner. Den unges ønsker og planer skal afgrænses og diskuteres, og der skal udarbejdes en konsekvent karriereplan sammen med den unge og familien. Både den unge og familien skal kende til indholdet i de forskellige erhvervsuddannelser.

*Kvalifikationer* – den unges resultater skal noteres og gives en reel status. Det gælder også de uformelle kompetencer, som måtte være beskrevet af uddannelsescentre eller arbejdsgivere.

*Deltagelse af fagfolk* – alle aktører skal involveres, både fagfolk, familier og de unge (EADSNE, 2002). Roller og ansvar skal være klarlagt, fordelt og godkendt af alle. En faglig person, f.eks. en vejleder eller en lærer, skal fungere som kontaktperson under udarbejdelsen, iværksættelsen og vurderingen af udslningsplanen. Kontaktpersonens kvalifikationer og ansvar skal være grundigt klarlagt på forhånd.

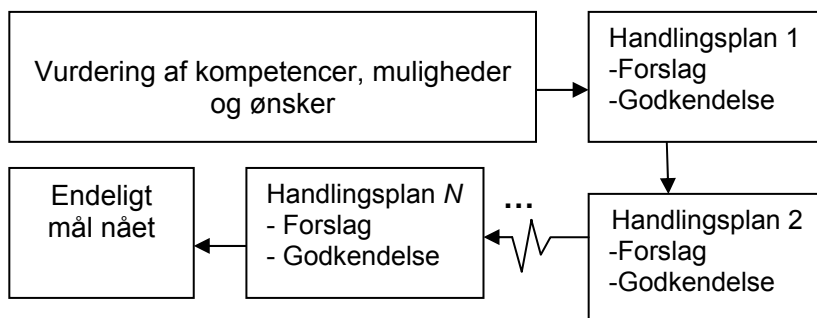
*Jobmuligheder og erfaringer* – den unge skal forberedes til en virkelig jobsituation og der skal følges op med arbejdspladsen, i det mindste gennem nogen tid. Både den unge, familien og kontaktpersonen skal være godt bekendte med de krav, der stilles på arbejdsmarkedet.

*Evaluering* – alle parter (fagfolk, den unge og familien) skal være med til løbende at evaluere den unges fremskridt og udvikling, så man kan være opmærksom på kvaliteten af processen. Evalueringen skal ske med regelmæssige mellemrum, som en del af "kontrakten" mellem den unge og den udvalgte kontaktperson. Evalueringen kan foregå på tre niveauer, som en del af de tre faser beskrevet ovenfor:

- En indledende vurdering – især af den unges evner og forventninger. Ifølge Lerner (1998) betyder vurdering "indsamling af information, som skal tjene som grundlag for en vigtig beslutning omkring et barn (en ung person) om, hvordan indlæringen skal foregå, og hvordan man skal måle barnets (den unges) fremskridt."

- Godkendelse af mål og tiltag – alle forslag til tiltag skal godkendes, indtil det endelige mål er nået, dvs. finde og fastholde et tilfredsstillende job, som illustreret i nedenstående figur.

**Figur 3. Godkendelse af mål og tiltag**



- Evaluering af de opnåede resultater – skal foretages af alle parter. Her skal der lægges vægt på to ting:

- 1) Der skal være tid nok, til at den unge kan få den information og erfaring fra forskellige arbejdspladser og uddannelsesprogrammer, som er nødvendig for at han/hun kan træffe de beslutninger, der er rigtige for ham/hende.
- 2) Støtten skal vare ved i hvert fald indtil den første ansættelse er en realitet, ellers kan man ikke sikre en ordentlig opfølgning af resultaterne. Opfølgningen indebærer, at nogen – for det meste kontaktpersonen – er ansvarlig for at støtte den unge så længe det er nødvendigt efter udslusningen til arbejdsmarkedet.

Anbefalingerne beskrevet nedenfor drejer sig om den praktiske iværksættelse af disse elementer.

### **2.3. Praktiske anbefalinger**

De følgende anbefalinger skal opfattes som redskaber til vejledning, referencepunkter eller emner til overvejelse for alle, som arbejder med udslusningsplaner, i forhold til uddannelsessituationen og hvilke sociale sammenhænge, den indgår i. De kan bruges som en model til at iværksætte udslusningsplanen.

Anbefalingerne er beskrevet i rækkefølge efter det kronologiske forløb af udslusningsplanen. For at kunne bruge dem forudsættes det, at skolen i forvejen har udarbejdet en udslusningsplan (eller et

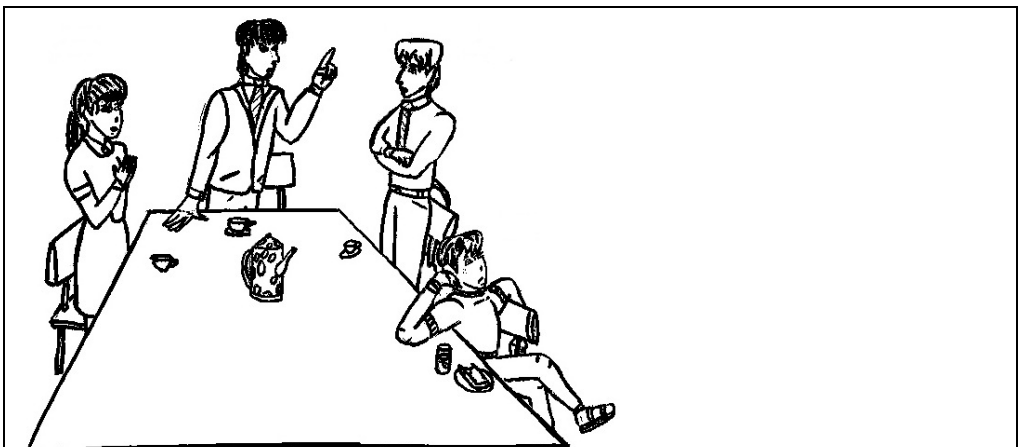
tilsvarende dokument) for at kunne yde den rette støtte til elever med særlige behov i den undervisningspligtige alder.

## Begyndelsestidspunkt

Det lader sig ikke gøre at fastsætte et præcist begyndelsestidspunkt for alle unge i alle de deltagende lande. Der er naturligvis forskel på de unges individuelle behov, såvel som uddannelsessystemerne i de enkelte lande. Men man er enige om, at det er bedst at begynde at forberede udslusningsplanen ca. 2-3 år før den faktiske udslusning til arbejdsmarkedet finder sted. På den måde vil man undgå, at den unge kommer ud i nogle vanskelige situationer, som for eksempel at skulle beslutte det videre forløb i det allersidste skoleår, eller at blive afvist inden for det område, der har interesse, eller måske at komme til at mangle de informationer, der kræves for at kunne træffe det rigtige valg. Det bør i hvert fald undgås, at den unge kommer i en situation, hvor han eller hun blot efterkommer de voksnes mening om, hvad der vil være det bedste valg.

### Forslag

*Fleksibilitet:* Find det rette tidspunkt for en fleksibel start, som alle parter er enige om, så man senere kan fordele de forskellige ansvarsområder på personer og instanser og finde ud af, hvordan ressourcerne kan finansieres og den overordnede koordinering skal foregå.



Tegning: Greta Gudbjorg Zimsen, 20 år, Fjobrautaskolinn, Gardabaer, Island



## Forløbet

I løbet af skoletiden og inden den unges sidste skoleår skal vejlederen, den unge og familien samt læreren og andre fagfolk sætte sig sammen for at planlægge den unges fremtid. Denne fælles afklaring af den unges situation kræver omhyggelig forberedelse, hvor der skal tages forskellige vigtige skridt.

### Forslag

*Planlægning af et fællesmøde:* Alle parter skal deltage i et fællesmøde, hvor den unges udslusningsplan planlægges og udarbejdes. På mødet kan man sammensætte et vejledningsteam.

*Vejledningsteamet:* Teamet skal mødes i hvert fald én eller to gange om året, afhængigt af den unges alder, omfanget af behov og problemer og andre faktorer, der måtte spille ind.

*Sammensætning af teamet:* Den unge og/eller familien er de faste medlemmer af teamet, sammen med den unges vejleder, den valgte kontaktperson og øvrige relevante fagfolk. Der skal være en klar ansvarsfordeling, som skal være i overensstemmelse med lovgivningen, skolens reglement osv.

*Valg af kontaktperson:* Kontaktpersonen skal helst være den samme under hele forløbet, så vedkommende er konstant opdateret og kan følge processen på den bedste måde. Valget af kontaktperson skal ske ud fra vedkommendes personlige såvel som faglige profil. Der skal være god personlig kontakt med alle parter, og rent fagligt skal kontaktpersonen:

- have et indgående kendskab både til uddannelses- og erhvervsområdet
- kunne opbygge et godt netværk mellem arbejdsgivere, familier, socialpædagoger osv.
- kunne motivere den unge gennem hele udslusningsfasen.

*Kontaktpersonens rolle:* Kontaktpersonen skal være teamets referenceperson og skal være den, der opsøger og inddrager eksterne fagfolk, hvor dette kræves. Vedkommende skal også fungere som mødeleder, når teamet holder møder. Han eller hun skal være den, der har kontakten med den ansvarlige fra

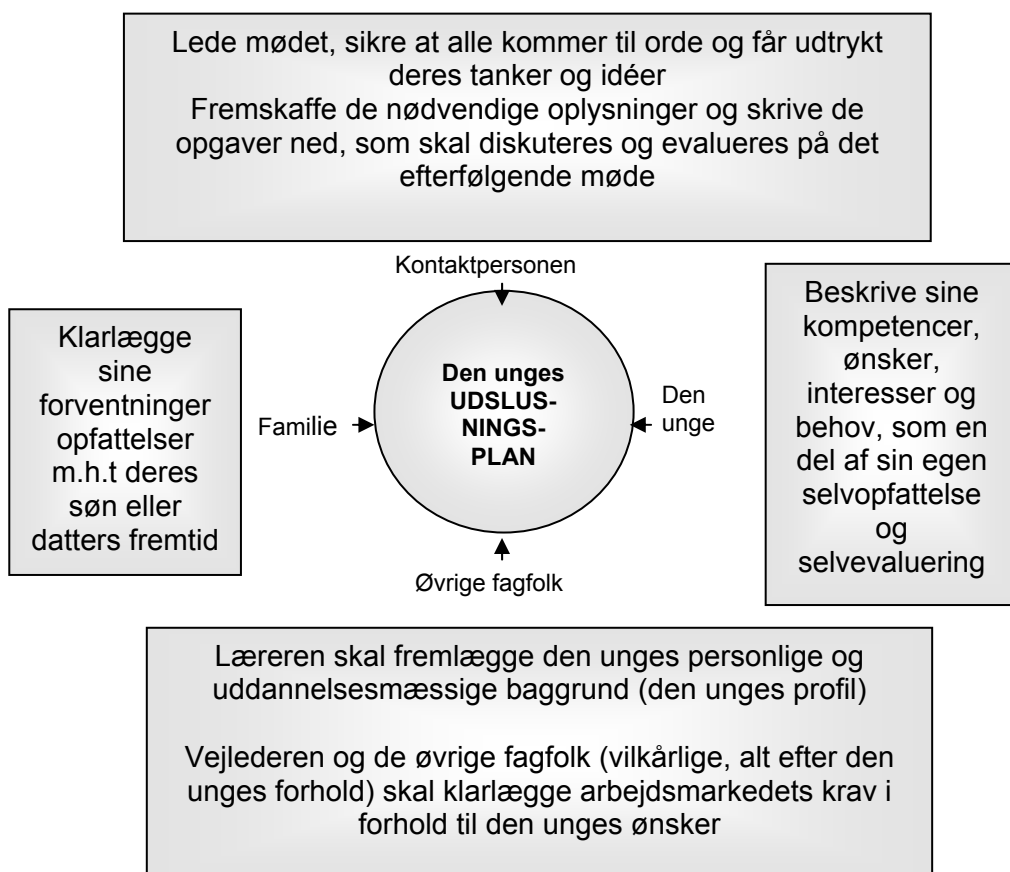
arbejdsstedet, både før og under udslusningen, og skal sørge for den nødvendige opfølgning på arbejdspladsen.

*Afsættelse af ressourcer og finansieringsprocedurer:* Det er vigtigt at afklare og opnå enighed om budget og finansiering (hvad koster det og hvem skal betale).

### Det første møde

Der er forskel på det første og de efterfølgende møder. Nedenstående figur beskriver indsatsen fra hver af parterne under det første fællesmøde.

**Figur 4: Parternes indsats under det første fællesmøde**



## Forslag

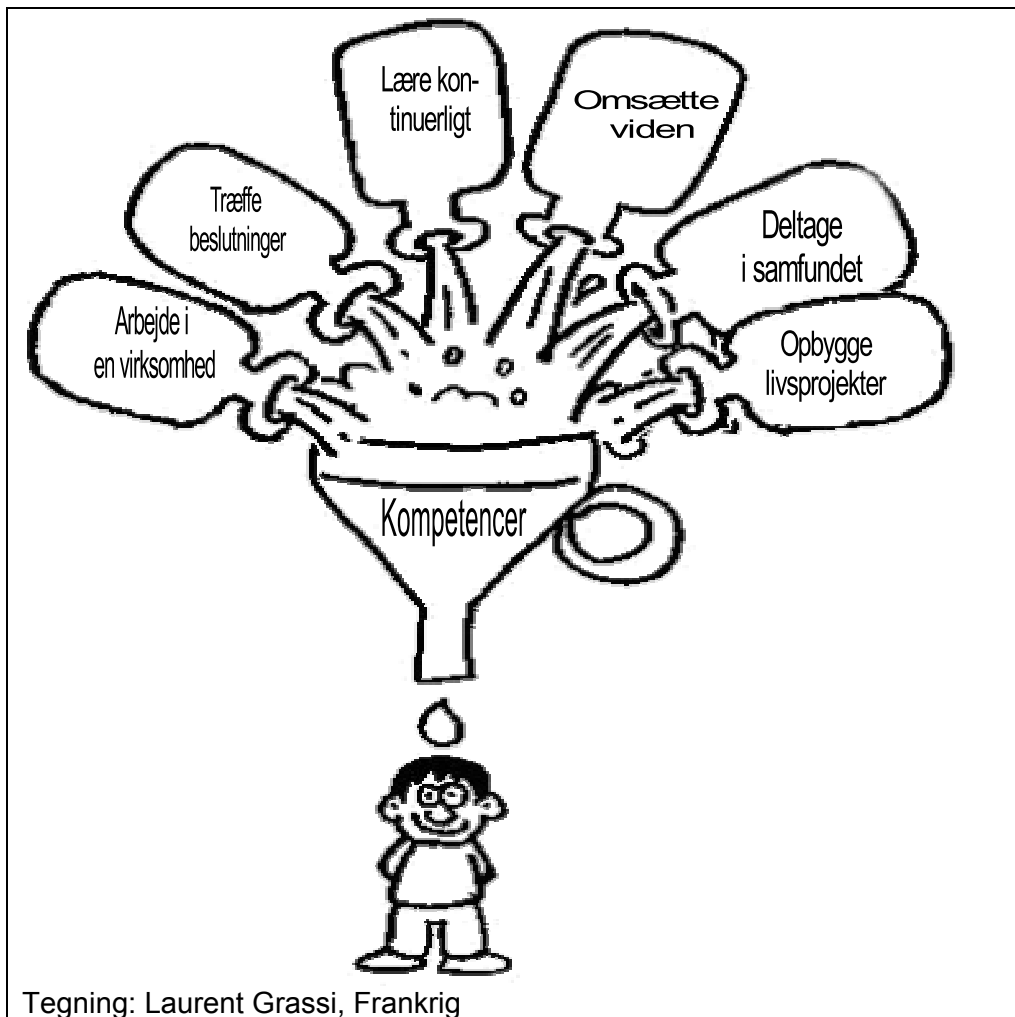
*Den unges profil:* Profilen skal give detaljerede oplysninger om den unges fortid og nuværende færdigheder. Den skal udarbejdes af fagfolk og skal diskuteres og sammenlignes med den unges selvopfattelse (og selvevaluering) og med familiens forventninger. Man kan ikke forvente total enighed mellem alle parter, men der bør heller ikke være alt for store uoverensstemmelser, som medfører konflikter.



*Kompetencer:* Her skal lægges vægt på 3 områder af lige stor betydning:

- Akademiske kompetencer: den læseplan, der arbejdes efter i skolen.
- Erhvervsmæssige kompetencer: erhvervelse af den viden og de færdigheder, der kræves for at kunne udføre et arbejde. Der kan være tale om mange forskellige slags kompetencer, alt efter det valgte arbejdsområde.
- Personlige kompetencer: den unges personlige og sociale præstationer. Her er tale om meget væsentlige kompetencer, som fremmer den unges selvstændighed og udvikling. Det kan være sociale og emotionelle færdigheder (f.eks. selvstændighed, evnen til at følge regler og respektere tidsfrister), personlige færdigheder (f.eks. at vide, hvordan man omgås andre, at præsentere sig selv, at kunne

planlægge) samt fysiske egenskaber (motoriske og psykomotoriske færdigheder).



*Aftaler:* Kommer der en aftale i stand er målet med det første møde nået. Man kan så lægge en handlingsplan, indeholdende en række punkter, som skal diskuteres og evalueres på det næste møde. Kan man ikke blive enige om punkterne, må der skaffes uddybende information og foretages nye overvejelser og diskussioner. Kontaktpersonen tilrettelægger mødet og er ansvarlig for at fremskaffe den information og de kontakter, der er nødvendige for handlingsplanen.

## Efterfølgende møder

De efterfølgende møder bør tilrettelægges lige så omhyggeligt som det første. Det er vigtigt, at formålet er helt klart for alle parter. Tilingen er også vigtig – der skal ikke afholdes flere møder end nødvendigt og de skal ikke trække unødvendigt ud.

### Forslag

*Aftalte opgaver (handlingsplanen):* De aftalte opgaver skal føres til protokols af kontaktpersonen. De skal indgå i udslusningsplanen og bør løbende justeres og evalueres efter behov. Den unge kan evaluere sig selv og notere sine fremskridt i et skema. Nedenstående skema 2 beskriver de vigtigste områder samt de anbefalinger, der knytter sig til dem.

### Skema 2. Udslusningsplanens hovedområder og tilknyttede anbefalinger

Områder	Anbefalinger
Oplysninger	<ul style="list-style-type: none"><li>- Der skal indsamles de nødvendige eller manglende oplysninger om den unge</li><li>- Information om indholdet og tilgængeligheden af erhvervsuddannelsesprogrammer</li><li>- Information om arbejdsmarkedets muligheder og krav skal stilles til rådighed for den unge og familien</li><li>- Der skal ligeledes informeres om alternative løsninger, hvis det skønnes nødvendigt (f.eks. videre erhvervsuddannelse)</li></ul>
Vejledning	<ul style="list-style-type: none"><li>- Finder sted med regelmæssige mellemrum i henhold til den "kontrakt", der er udarbejdet mellem den unge og kontaktpersonen</li><li>- Den unges og familiens forventninger skal diskuteres, så man kan planlægge videre tiltag (i samarbejde med de involverede fagfolk)</li><li>- Vejledningen kan afsluttes, når den unge finder et tilfredsstillende job og bliver i stand til at udføre det så uafhængigt og selvstændigt som muligt</li></ul>

Områder	Anbefalinger
Kompeten- cer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De involverede fagfolk skal hjælpe den unge med at tilegne sig og udvikle de krævede kompetencer ved at stille støtte og undervisningsmaterialer til rådighed</li> <li>- Kompetencer indgår i karriereplanlægningen på tre områder: akademiske, erhvervsmæssige og personlige kompetencer</li> </ul>
Arbejdserfaring	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muliggør træning på arbejdsmarkedet</li> <li>- Kontaktpersonen bør aflægge besøg på forskellige institutioner og arbejdspladser for at finde det bedst egnede sted til den unge</li> <li>- En person fra arbejdspladsen bør involveres i processen, før den unge begynder sin arbejdsstræning</li> <li>- Udslusningsforløbet skal evalueres af fagfolk sammen med den unge, så det videre forløb kan planlægges</li> <li>- Kontaktpersonen skal være opdateret vedrørende de forskellige finansieringsordninger.</li> <li>- Kontaktpersonen skal være med til at finde ledige stillinger, som den unge kan søge senere i forløbet</li> </ul>
Godken- delse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Den unges uddannelsesniveau skal beskrives og der skal foreligge et officielt godkendelsesbevis, som beskriver den unges arbejdserfaring. Beviset udarbejdes i samarbejde mellem skolen og arbejdsgiveren</li> </ul>
Evaluering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er en integreret del af processen på alle områder og sker i form af løbende overvejelser og refleksion. Hvert skridt skal evalueres, før man går videre til det næste</li> <li>- Den unges selvevaluering er en vigtig del af evalueringsprocessen. Selvevaluering kan gennemføres ved hjælp af forskellige værktøjer som samtale, observation, overvejelser af praktiske fremgangsmåder, kontrol af færdigheder, materialer osv.</li> <li>- Opfølgning i slutningen af processen er den eneste måde, hvorpå man kan finde ud af, om det endelige mål er nået</li> </ul>

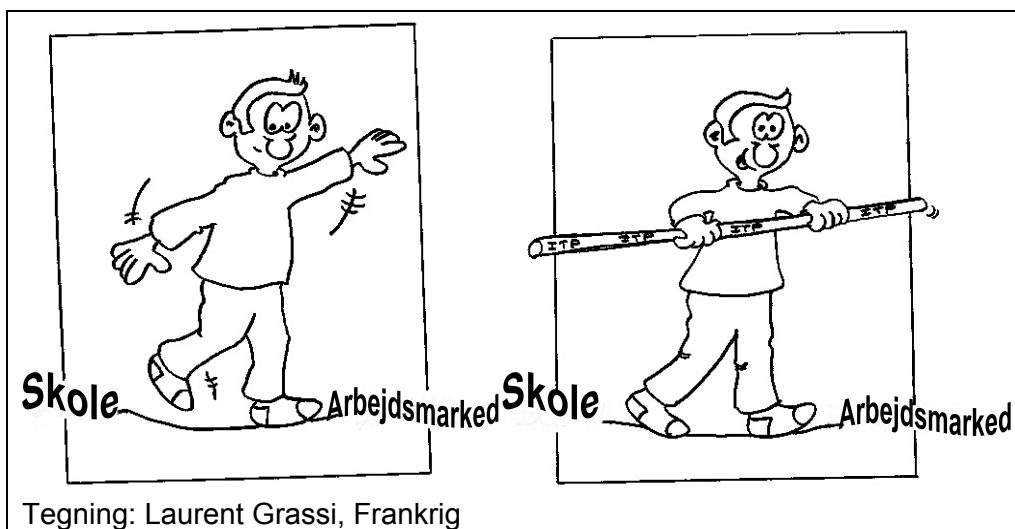
Anbefalingerne er tænkt som et redskab til at overveje og iværksætte fagfolkernes egne fremgangsmåder. De løser naturligvis ikke alle de problemer og spørgsmål, der måtte opstå, og derfor skal de anvendes fleksibelt og tilpasses den individuelle arbejdssituation.

## 2.4. Afsluttende anbefalinger

Nedenstående to anbefalinger er rettet mod politiske beslutningstagere med det formål at sikre en effektiv iværksættelse af vejledningsprocessen. De supplerer og er udarbejdet på grundlag af de anbefalinger, der er beskrevet i rapportens første del om de vigtigste faktorer i forholdet mellem skolen og arbejdsmarkedet.

Politiske beslutningstagere skal koncentrere sig om at udvikle en lovgivning, som kan:

- sikre, at koordineringen mellem uddannelsessektoren og arbejdsmarkedet sker med udgangspunkt i en nedskrevet aftale, som f.eks. en udslusningsplan eller et tilsvarende dokument
- bidrage til en klar fordeling af ansvaret og afsættelse af finansielle ressourcer, som skal tildeles på tværs af de forskellige sektorer, der er involverede i udarbejdelsen af en udslusningsplan.



(ITP: Udslusningsplan)

---

## BIBLIOGRAFI

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> (maj 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. Undersøgelse udført for Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold

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

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Udarbejdet for Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold, EMPL/E/4

European Agency for Development in Special Needs Education / Bertrand, L., Pijl S.J. and Watkins A. (2000) *Deltagelse af unge med særlige uddannelsesmæssige behov i SOKRATES-programmet – databilag*. Udarbejdet for Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Uddannelse og Kultur

European Agency for Development in Special Needs Education / Meijer, C.J.W. (ed) (1999) *Finansiering af specialundervisningen*. 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 erhvervsliv: De væsentligste problemstillinger og muligheder for unge med særlige*





*uddannelsesmæssige behov i 16 europæiske lande*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

Europa-kommissionen, Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold (1998) *Joint Employment Report*. Bruxelles: Europa-Kommissionen

Europa-Kommissionen (2000) *Labour Force Survey*. Bruxelles: Europa-Kommissionen

European Disability Forum (Det Europæiske Handicapforum) (2002) *Madrid-deklarationen* Bruxelles: European Disability Forum

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

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

HELIOS II (1996a) *Socialisation and Preparation for Independent Living. Vocational Training and Education of Disabled Adults*. Bruxelles: Europa-Kommissionen

HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education*. Bruxelles: Europa-Kommissionen


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

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

Ministeriet i Flamsk Belgien, Uddannelsesafdeligen: (1998) *From Individual Education Planning to Individual Education Plan in Special Education*. Bruxelles

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

---



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

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

UNESCO (1994) *Salamanca-erklæringen og Handlingsprogrammet for Specialundervisning. Vedtaget af: Verdenskonferencen om Specialundervisning: Adgang og Kvalitet*. Salamanca: UNESCO

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

**Overgang fra skole til arbejdsmarkedet - Individuelle udslningsforløb for personer med særlige behov** er en fortsættelse af EADSNE's undersøgelse fra 2002 om overgangen fra skole til arbejdsmarked for unge med særlige undervisningsmæssige behov.

Denne rapport og den tilhørende CD-rom er resultatet af et omfattende samarbejde mellem eksperter fra 19 europæiske lande, repræsentanter fra arbejdsmarkedet samt unge med særlige behov og deres familier. Den besvarer spørgsmål om, hvorfor det er hensigtsmæssigt at udarbejde en udslningsplan for den unge, hvad planen skal indeholde samt hvad der kræves for at sikre en effektiv iværksættelse og opfølgning i løbet af den unges overgang fra skolen til arbejdsmarkedet.

Rapporten henvender sig hovedsageligt til fagfolk på området. Den interaktive CD-rom er udarbejdet specielt til unge med særlige undervisningsmæssige behov, som står for at skulle finde et job, men kan også have interesse for andre, som arbejder med unge i hverdagen.

