

# De overgang van School naar Werk

De belangrijkste thema's, problemen en mogelijkheden voor  
studenten met beperkingen in 16 Europese landen



# **De overgang van School naar Werk**

**De belangrijkste thema's, problemen en  
mogelijkheden voor studenten met  
beperkingen in 16 Europese landen**

**Samenvattend rapport**

**Oktober 2002**



Dit rapport geeft een samenvatting van de studie "Overgang van School naar Werk" uitgevoerd door het 'European Agency for Development in Special Needs Education'.

Het gebruiken van (delen van) het rapport is toegestaan mits een duidelijke bronvermelding opgenomen wordt.

Een uitvoerige database met vergelijkende informatie over de overgang van school naar arbeid in de 16 landen die deelnamen aan de studie, en met Europese en internationale informatie, is beschikbaar op [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

De opmaak en de stijl van dit rapport is zo gekozen dat het aangepast kan worden door elke gebruiker die dat voor de leesbaarheid van de tekst wenselijk acht. Verder wordt het in twaalf verschillende talen aangeboden.

ISBN 87-90591-52-6

Oktober 2002

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

### *Secretariaat:*

Østre Stationsvej 33  
DK-5000 Odense C  
Denemarken  
Tel: +45 64 41 00 20  
Fax: +45 64 41 23 03  
[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

### *Kantoor in Brussel:*

3, Avenue Palmerston  
B- 1000 Brussels Belgium  
Tel: +32 2 280 33 59  
Fax: +32 2 280 17 88  
[brussels.office@european-agency.org](mailto:brussels.office@european-agency.org)

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

---

Dit rapport is voorbereid in nauwe samenwerking met:

Elisabetta BERNARDINI  
Alexander BÖHM  
Patrice BLOUGORN  
Gunvor BOLLINGMO  
Peter den BOER  
Harrie van den BRAND  
Maria Dolores CEBOLLADA  
Danielle CHOUKART  
Lesley DEE  
Eyglo EYJÓLFSDÓTTIR  
Jorun Buli HOLMBERG  
Markku JAHNUKAINEN  
Preben SIERSBAEK LARSEN  
João de LIMA PINHEIRO  
Claudia NIEDERMAIR  
Håkan NORDIN  
Leif THORSSON

Redactie: Victoria SORIANO  
European Agency for Development in Special Needs Education



<b>Voorwoord.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCTIE.....</b>	<b>6</b>
<b>1 OVERGANG ONDERWIJS - ARBEID.....</b>	<b>9</b>
<b>2 RESULTATEN VAN EERDER WERK.....</b>	<b>11</b>
2.1 Belangrijkste problemen.....	13
<b>3 EUROPEAN AGENCY WERK.....</b>	<b>17</b>
<b>4 RELEVANTE ASPECTEN EN FACTOREN.....</b>	<b>20</b>
4.1 De implementatie van beleid en praktische maatregelen. .	20
4.2 Deelname van studenten. Respect voor persoonlijke keuzes.....	22
4.3 Ontwikkeling van een adequaat handelingsplan.....	24
4.4 Directe betrokkenheid en samenwerking van alle partijen	27
4.5 Nauwe samenwerking tussen School en Arbeidsmarkt....	28
4.6 De overgang naar werk als deel van een lang proces .....	31
<b>5 SAMENVATTING VAN RESULTATEN.....</b>	<b>34</b>
<b>6 AANBEVELINGEN.....</b>	<b>36</b>
<b>7 REFERENTIES.....</b>	<b>43</b>
<b>Working Partners van het European Agency en Nationale Experts voor Transition.....</b>	<b>45</b>

---

## Voorwoord

Veel dank is verschuldigd aan de working partners van het European Agency voor hun steun en samenwerking en aan alle andere betrokken experts die bezoeken aan hun scholen of opleidingsinstituten organiseerden, ons van informatie voorzagen en hun tijd investeerden in de voorbereiding van dit document.

Jørgen Greve  
Directeur



## INTRODUCTIE

Het thema “de overgang van school naar arbeid” is geselecteerd door de landen betrokken bij het European Agency op grond van het belang van dit thema en de gedeelde interesse in de problemen met training, kwalificatie en arbeid ervaren door jonge mensen met beperkingen.

Een van de belangrijkste *kenmerken van dit document* wordt gevormd door de directe betrokkenheid van deskundigen werkend in de praktijk. Meer dan 60 deskundigen uit 16 landen hebben hun ervaringen uitgewisseld en daarmee bijgedragen aan een kritische reflectie op de dagelijkse praktijk. De bedoeling daarvan was tot een betere omschrijving te komen van de bestaande problemen – het *wat* en *waarom* van het overgangsproces – en tot het identificeren van de wijze waarop de praktijk verbeterd kan worden – *hoe* moet de overgang verlopen?

In het najaar van 1999 heeft het European Agency in de vorm van een review, de bestaande gegevens en informatie op zowel Europees als Internationaal niveau met betrekking tot opleiding en arbeidsmarkt voor jonge mensen met een beperking geanalyseerd. Het review leverde ook de structuur voor een analyse van de nationale informatie aangedragen door experts op het terrein van de overgang van onderwijs naar arbeid. De nationale informatie gaat in op thema's als: bestaand beleid, implementatie van overgangprocessen, problemen en resultaten. De experts is gevraagd informatie op te leveren over:

- Mogelijkheden voor onderwijs voor jonge mensen met beperkingen na de leerplichtige leeftijd;
- Het bestaan van programma's voor de overgang naar de arbeidsmarkt;
- De werkgelegenheid voor mensen met beperkingen;
- Het bestaan van wetgeving en beleidsmaatregelen gericht op de overgang naar de arbeidsmarkt of op het



verbeteren van de werkgelegenheid;

- Zowel moeilijke als positieve elementen in het land.

Om de nationale informatie te completeren, zijn per land enkele projecten of praktijkvoorbeelden geselecteerd. De projecten zijn heel verschillend: van initiatieven in het voortgezet onderwijs tot projecten in centra voor beroepsopleiding of vergelijkbare onderwijsinstellingen waar studenten met beperkingen begeleid worden. Het onderzoek was niet gericht op een bepaalde doelgroep. Het doel was een brede beschrijving te krijgen van de situatie in de verschillende landen, waarbij de prioriteiten in activiteiten en doelgroep in de betreffende landen gerespecteerd werd. Er werd verder ook geen selectie gemaakt in de aard van de voorziening – regulier of speciaal. Voor elk project werd een korte beschrijving gemaakt waarin de volgende thema's aan de orde kwamen:

- (a) Doelen, inhoud, en werkwijze (processen);
- (b) Resultaten (opbrengsten).

Gebruikmakend van alle beschikbare informatie namen de experts deel aan verschillende studiebezoeken en werkbijeenkomsten in verschillende landen. Het doel was overeenkomsten en verschillen in de praktijk vast te stellen. Verder werd met name in de werkbijeenkomsten een eerste analyse gemaakt van kernpunten in de overgang naar de arbeidsmarkt, die verder versterkt of aangepast zouden moeten worden. De resultaten van de studiebezoeken en werkbijeenkomsten zijn te vinden op de online database over de overgang naar arbeid (aangeduid met "Transition"): [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

Het hoofddoel van dit document is het presenteren van een overzicht van de kennelijk effectieve strategieën en processen, het leveren van een algemene analyse van relevante karakteristieken en veel aangehaalde hindernissen en, tenslotte, het identificeren van de kernpunten in de overgang naar de arbeidsmarkt. Het laatste hoofdstuk bevat een aantal aanbevelingen voor beleidsmakers en experts werkend in de praktijk, gericht op het verder verbeteren van het proces van overgang van school naar arbeid.





---

Dit overzicht presenteert een samenvatting van de belangrijkste punten besproken door de deelnemende experts in de afgelopen twee jaren en is bedoeld aandachtspunten te leveren voor verdere gedachtevorming en ontwikkeling op zowel politiek als professioneel niveau.

Het is niet mogelijk in dit document een volledig beeld van alle informatie verzameld in dit project te geven. Degenen die geïnteresseerd zijn in specifieke informatie over bepaalde landen en/of bepaalde thema's verwijzen we graag naar de online database over "Transition" op de website van het European Agency: [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

---

# 1 OVERGANG ONDERWIJS - ARBEID

De overgang van onderwijs naar arbeid, in het algemeen aangeduid met 'transition', wordt in verschillende internationale documenten enigszins verschillend gedefinieerd. Alle definities bevatten echter drie hoofdpunten:

- 1) *Processen* – van voorbereidende taken tot de tijd nodig voor de overgang;
- 2) *Overgang* – naar een volgend onderwijsniveau of levenssituatie;
- 3) *Verandering* – zowel in persoonlijk als in professioneel opzicht.

Het Salamanca Framework for Action (UNESCO 1994) stelt dat:


*jonge mensen met beperkingen gesteund moeten worden bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Het onderwijs moet er op gericht zijn ze economisch actief te maken, ze de vaardigheden te leren die ze in het dagelijks leven nodig hebben en ze vaardigheidstraining aan te bieden die aansluit bij de sociale en communicatieve behoeften en verwachtingen van volwassenen (pagina 34).*

De overgang onderwijs – arbeidsmarkt is in andere documenten – bijvoorbeeld Pellisé et al. (1996) – omschreven als:

*een voortgaand proces van adaptatie, waarin veel verschillende variabelen of factoren betrokken zijn. Het is een proces dat in ieders' leven voortdurend speelt, maar dat een aantal kritische momenten kent, zoals de entree in het onderwijs, het voltooien van het verplichte onderwijs of het verlaten van het onderwijs (pagina 4).*

Het International Labour Office definieert het als:

*een proces van sociale oriëntatie met verandering van status en rol (bijvoorbeeld van student naar stagiaire, van stagiaire naar werknemer en van afhankelijkheid naar onafhankelijkheid), dat van centraal belang is voor de integratie in de samenleving... De overgang naar de*



---

*arbeidsmarkt vraagt een verandering in relaties, routines en zelfbeeld. Om de overgang van school naar arbeid gemakkelijker te maken, moeten jonge mensen met beperkingen doelen stellen en bepalen welke rol zij in de samenleving willen hebben (pagina's 5 en 6).*

De OECD (2000) stelt, dat de overgang naar een arbeidsleven maar één van de vele overgangen is, die op weg naar volwassenheid gemaakt moeten worden. In het perspectief van levenslang leren, wordt de overgang van voortgezet of hoger onderwijs naar werk gezien als eenvoudigweg één van de vele overgangen waar jonge mensen in hun leven mee te maken krijgen.

Het Labour Force Survey (EC, 2000) stelt, dat de overgang van school naar werk niet als een lineair proces gezien mag worden: het verlaten van het onderwijs wordt niet noodzakelijk gevolgd door arbeid. Het is veel meer een gradueel proces waarin jonge mensen afwisselende perioden met studie en werk hebben.

De verschillende definities zijn gebruikt om een kader te ontwikkelen voor het werk van het European Agency met betrekking tot de overgang school – arbeid. Gebleken is dat de overgang naar arbeid deel is van een lang en complex proces, dat alle fasen in het leven beslaat, en dat zo goed mogelijk gestuurd moet worden. Het uiteindelijk doel van een succesvol overgangsproces is een goede baan en een goed leven voor de betrokken studenten. De aard en de organisatie van scholen of andere onderwijsinstellingen zou niet remmend mogen werken op de uitkomsten van het overgangsproces. De overgang van school naar werk veronderstelt de voortdurende participatie van de studenten, betrokkenheid van de families, coördinatie van alle deelnemende onderwijsinstellingen en nauwe samenwerking met werkgevers (European Agency, 2001).



## 2 RESULTATEN VAN EERDER WERK

De eerste analyse van bestaande informatie op Europees en internationaal niveau – gebaseerd op documenten gepubliceerd tussen 1992 en 1999 in tenminste vier landen – levert een aantal algemene vragen op:

- Hoe kunnen mensen met beperkingen voorbereid worden op volwassenheid en op volledige participatie in de samenleving? (Pericas et al. 1999)
- Hoe kan verzekerd worden dat mensen met beperkingen toegang hebben tot relevant onderwijs, dat ze helpt bij het optimaliseren van de kansen om een onafhankelijk bestaan op te bouwen? (Lauth et al. 1996)
- Hoe kan het aantal jonge mensen met beperkingen, die het onderwijs verlaten zonder een minimaal kwalificatieniveau, gereduceerd worden? (Joint Employment Report, 1998).

Zorgvuldige bestudering van de documenten over zowel de sectoren onderwijs als arbeidsmarkt, laat zien dat de problemen in beide sectoren vergelijkbaar zijn. Ze worden weliswaar beschreven vanuit verschillend perspectief, maar kunnen gezien worden als twee zijden van dezelfde munt. Dat onderstreept nog eens de nauwe relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt op dit thema. Problemen hebben een intern effect in de ene en een extern effect in de andere sector.

De onderstaande tabel vat de in de verschillende documenten genoemde problemen per sector samen en geeft een korte ondersteunende referentie. De verschillen in het gebruik van bepaalde begrippen door de verschillende auteurs worden vermeld.

<u>Onderwijs en Training</u>	<u>Arbeid</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoog percentage uitvallers:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoog percentage werkeloosheid:</li> </ul>
Een groot aantal studenten begint aan voortgezet	Mensen met beperkingen zijn benadeeld als het gaat om

<p>onderwijs maar maakt het niet af. Ondanks het gebrek aan precieze gegevens kan gesteld worden, dat een groot aantal studenten met beperkingen vast loopt in het onderwijs (OECD, 1997).</p>	<p>arbeidsdeelname. De werkeloosheid onder mensen met beperkingen is twee tot drie keer hoger dan onder mensen zonder beperkingen: (ILO, 1998).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toegang tot laag niveau van onderwijs en training:</li> </ul> <p>Europese gegevens laten zien dat mensen met beperkingen een achterstand op de arbeidsmarkt hebben, niet omdat ze op grond van hun beperking minder kunnen, maar omdat ze alleen op laag niveau onderwijs en training kunnen krijgen (ILO, 1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toegang tot laag geschoold werk:</li> </ul> <p>Mensen met beperkingen ervaren in het algemeen meer problemen bij het verwerven van een baan en hebben grotere kans langdurig werkloos te blijven (Lauth, 1996).</p> <p>Beleid gericht op de specifieke behoeften van mensen met beperkingen lijkt geïsoleerd van andere beleidsterreinen, in het bijzonder die gericht op het voorkomen van langdurige werkeloosheid en op de implementatie van voorwaarden voor deelname aan arbeid (EC, 1998).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen of beperkte kwalificaties:</li> </ul> <p>Voor mensen met beperkingen worden een laag onderwijsniveau en gebrek aan kwalificaties genoemd als reden voor het geringe succes op de arbeidsmarkt. Uit</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemen bij veranderende werkomstandigheden:</li> </ul> <p>De werkomstandigheden veranderen langzaam. Groei van werkgelegenheid vereist een offensieve strategie gericht op een groeiende</p>

<p>recente data blijkt dat veel mensen met beperkingen onvoldoende gekwalificeerd zijn voor een baan (ILO, 1998).</p>	<p>behoefte, eerder dan een defensieve strategie. Dat vereist investeringen in productie capaciteit, human resources, kennis en vaardigheden (EC, 1996).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderschatting van mogelijkheden:</li> </ul> <p>Leerkrachten, ouders en het publiek onderschatten vaak het vermogen van mensen met beperkingen om betaald werk te doen (UNESCO, 1994).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negatieve houding van werkgevers:</li> </ul> <p>Werkgevers laten zich nog steeds leiden door bestaande stereotypen. Vaak hebben ze geen goed zicht op de kwalificaties en mogelijkheden van mensen met beperkingen (ILO, 1998).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beroepsopleiding is niet steeds gericht op de praktijk van het werk:</li> </ul> <p>De beroepsopleiding moet beter inspelen op de vraag naar vaardigheden van werkgevers. (EC, 1992).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beperkt of geen contact met onderwijs:</li> </ul> <p>Samenwerking tussen onderwijs en arbeid wordt in veel publicaties als zeer beperkt of afwezig beschreven.</p>


In de volgende paragrafen wordt verder ingegaan op de aard van de problemen aangestipt in de verschillende documenten.

## 2.1 Belangrijkste problemen

De belangrijkste onderwerpen en problemen aangeduid in het literatuuronderzoek met betrekking tot het onderwerp 'transition', kunnen themagewijs gegroepeerd worden in de volgende acht terreinen:

### 1. Gegevens

Er zijn niet veel gegevens over de populatie studenten met



---

beperkingen beschikbaar en dat maakt vergelijkingen tussen landen moeilijk. Ondanks (of wellicht ook dankzij) de verschillen in taalgebruik, bijvoorbeeld in de omschrijving van categorieën studenten, kan de populatie studenten met beperkingen geschat worden op 3 tot 20% van de mensen jonger dan 20 jaar (European Agency, 1998; Eurybase, 1999).

## 2. Afronden van opleiding


In 1995 was het percentage jonge mensen (20 tot 29 jaar oud) zonder een voortgezet onderwijs diploma ongeveer 30% (Eurostat). Dit percentage is voor de groep met beperkingen hoger. Het is moeilijk vast te stellen hoeveel leerlingen het onderwijs direct na afloop van de leerplichtige periode verlaten, maar zeker is dat velen nooit verder dan dat niveau komen. De gegevens – ook al zijn ze niet erg nauwkeurig – laten zien dat een groot aantal studenten met beperkingen wel begint aan voortgezet onderwijs, maar het nooit afmaakt (OECD, 1997). In een aantal landen is bijna 80% van de volwassenen met beperkingen niet verder gekomen dan het basisonderwijsniveau en kan als functioneel ongeletterd beschouwd worden (Lauth, 1996).

## 3. Toegang tot onderwijs en training

In theorie worden studenten met beperkingen dezelfde onderwijskeuzen aangeboden als alle andere studenten, maar in de praktijk wordt ze vooral programma's gericht op laag betaald werk of op zinvolle dagbesteding aangeboden (OECD, 1997). Ze zijn niet altijd erg geïnteresseerd in de voorgelegde keuzes en het onderwijs is ook niet altijd aangepast aan hun interesses en behoeften. Daarmee komen ze in een ongunstige positie op de arbeidsmarkt (ILO, 1998). Een aantal problemen in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt zou opgelost kunnen worden door het onderwijs meer relevant te maken en aan te passen aan de studenten (European Agency, 1999).

## 4. Beroepsvoorbereiding

---



Beroepsvoorbereiding is niet altijd voldoende toegespitst op de arbeidspraktijk; het wordt gesegregeerd van het arbeidsterrein gegeven en is in het algemeen niet georiënteerd op complex beroepen. Mensen met beperkingen verkrijgen de noodzakelijke kwalificaties voor werk niet; trainingsinitiatieven moeten meer gericht worden op de actuele behoeften van de arbeidsmarkt (ILO, 1998).

### 5. Werkeloosheidscijfers

De werkeloosheid van mensen met beperkingen is twee tot drie maal hoger dan bij de mensen zonder beperkingen (ILO, 1998). In de nationale landengegevens worden alleen de gegevens van geregistreerde werkelozen opgenomen, maar een hoog percentage van de mensen met beperkingen wordt helemaal niet geregistreerd – ze hebben niet eens de kans een eerste baan te verwerven (Lauth, 1996). Werkeloosheidsuitkeringen voor mensen met beperkingen zijn de op twee na hoogste uitgaven in de sociale verzekeringen, na ouderdomspensioenen en gezondheidszorg (EC Employment, 1997). Groei van werkgelegenheid vereist een offensieve strategie – een actief beleid - gericht op het bevorderen van de vraag, eerder dan een defensieve strategie – of passief beleid. Dat vereist investeringen in productie capaciteit, human resources, kennis en vaardigheden. Zo gezien, zouden mensen met beperkingen een proactieve rol in de planning van hun eigen toekomst moeten nemen (EC, 1998).


### 6. Verwachtingen en houdingen

Alle documenten onderstrepen dit punt. Leerkrachten, ouders, werkgevers en het publiek onderschatten vaak het vermogen van mensen met beperkingen om betaald werk te doen. Samenwerking is erg belangrijk om een realistisch beeld van de vaardigheden van een student te verkrijgen in alle sectoren van het onderwijs en in de overgang naar betaalde arbeid (European Agency, 1999).

### 7. Toegankelijkheid van de werkplek

Er zijn nog altijd problemen gerelateerd aan de toegankelijkheid





---

van de werkplek en de beschikbaarheid van persoonlijke en technische ondersteuning. Informatie en ondersteuning door werkgevers is een hoofdpunt in veel publicaties.

### 8. Implementatie van bestaande wetgeving

In een aantal landen ontbreekt een wettelijk kader voor maatregelen ten behoeve van de overgang naar de arbeidsmarkt. Omgekeerd kunnen wettelijke maatregelen ook leiden tot inflexibiliteit. Het voorschrijven van een percentage werknemers met beperkingen in dienst van een organisatie of bedrijf is niet altijd eenvoudig te controleren of af te dwingen. De meeste landen werken met een combinatie van maatregelen, die tot op zekere hoogte als effectief worden ervaren. Er bestaan geen voorbeelden van quota systemen, die hun doelen geheel bereiken. De supporters van dit systeem wijzen er echter op, dat de middelen gegenereerd door contributies of boetes, benut kunnen worden voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Anti-discriminatie wetgeving geeft eveneens de nodige problemen. De indruk bestaat dat dit type regelgeving meer bedoeld is het standpunt van de overheid duidelijk te maken voor mensen met beperkingen en werkgevers, dan dat het effectieve hulpmiddelen zijn voor individueel gebruik (ECOTEC, 2000).

Alle hier aangehaalde documenten en informatie leverden een solide basis op voor de discussies van de experts tijdens de studiebezoeken en werkbijeenkomsten. In de volgende paragrafen wordt een overzicht van deze discussies gegeven.

---

### 3 EUROPEAN AGENCY WERK

De analyses in het project van het European Agency met betrekking tot de overgang naar arbeid zijn bewust beperkt tot het onderwijs met het idee, dat zo een meer gedetailleerd en preciezer beeld verkregen kan worden. De problemen gesignaleerd door werkgevers en de rol van het onderwijs daarin en de effecten van onderwijsmaatregelen op de mogelijkheden betaald werk te vinden door studenten met beperkingen zijn belangrijk, maar opgemerkt moet worden dat het hier niet gaat om een diepteanalyse van werkgelegenheidsbeleid en –maatregelen. De hier gepresenteerde analyses van de overgang naar arbeid in de verschillende landen hebben vooral betrekking op aspecten gerelateerd aan het onderwijs.

Kernthema's uit het eerste review werden gebruikt als startpunt voor het verzamelen en updaten van nationale gegevens over 'transition'. Het bestand is nu beschikbaar in de database van het European Agency. De deelnemers betrokken bij de discussies over de overgang van onderwijs naar arbeid, wijzen er op dat de stand van zaken aangaande de acht thema's nog steeds zorgelijk is. Maar tegelijkertijd geven de vertegenwoordigers van de 16 landen aan dat een aantal ontwikkelingen in gang gezet zijn, die de mogelijkheden voor kwalificatie en de werkgelegenheidssituatie voor studenten met beperkingen verbeteren. Deze ontwikkelingen doen zich met name voor in lokale projecten gericht op het oplossen van bestaande problemen.


Binnen het onderzoek van het European Agency zijn een aantal uitwisselingen van experts van verschillende landen georganiseerd, waarin gesproken werd over de dagelijkse praktijk. Als gevolg van deze uitwisselingen zijn zes terreinen voor nadere analyse geselecteerd. Hieronder worden deze verder uitgewerkt.

- Betrokkenheid van studenten in het 'transition' proces: hoe zou dit zo kunnen worden opgezet dat de student centraal staat? Dit omvat onderwerpen als:
  - a) Begeleiding en testen,



- b) Ontwikkeling van handelingsplannen,
  - c) Betrokkenheid van de familie.
- Overgangsmoellen: typen modellen gebruikt in verschillende landen voor de implementatie van de overgang van school naar werk. De kernthema's zijn:
    - a) Strategieën ontwikkeld en geïmplementeerd voor de training van studenten in echte werk situaties,
    - b) Strategieën voor het leggen van contacten met werkgevers en bedrijven,
    - c) Speciale aandacht voor het "duale systeem": theoretisch onderwijs gecombineerd met praktische training op het werk.
  - Accreditatie: typen van kwalificaties en diploma's toegekend aan studenten. Het gaat dan om:
    - a) Inhoud en waarde van de kwalificaties en diploma's; de aard van het antwoord op academische en beroepsvereisten,
    - b) De rol van intermediaire kwalificaties,
    - c) Erkenning van diploma's (dit betreft vooral studenten met matige tot ernstige verstandelijke beperkingen).
  - Ondersteuning: typen ondersteuningsmaatregelen aangeboden in de overgang van school naar werk. De discussie gaat dan over:
    - a) Doel en rol van de maatregelen,
    - b) Identificatie van eventuele overlap en verdubbeling van maatregelen.
  - Netwerken: het soort diensten dat in aanvulling op het onderwijs beschikbaar is; de relaties tussen deze diensten en de effectiviteit van de samenwerking.
  - Beleid en praktische maatregelen: het voorkomen van "faciliterende" maatregelen in de landen en de mate waarin deze algemeen geïmplementeerd zijn.

---



Belangrijke onderwerpen:

- a) Effect van maatregelen als quota systemen op de werkgelegenheid van mensen met beperkingen,
- b) De redenen voor een eventueel beperkt effect van deze maatregelen in landen,
- c) De mate waarin sociale maatregelen kunnen bijdragen aan het versterken van discriminatie.

Deze onderwerpen fungeerden als basis voor de discussies waarin vervolgens algemene aspecten en kernthema's werden aangewezen. In het volgende hoofdstuk wordt hierover gerapporteerd en worden praktijkvoorbeelden uit de verschillende landen gegeven.



## 4 RELEVANTE ASPECTEN EN FACTOREN

Dit hoofdstuk beschrijft de belangrijkste aspecten van de overgang van school naar werk, zoals die voortkomen uit het werk van de verschillende experts betrokken bij het project. De discussies werden gebaseerd op de zes terreinen beschreven in het vorige hoofdstuk: 1) betrokkenheid van studenten in het 'transition' proces; 2) overgangsmoedellen; 3) accreditatie; 4) ondersteuning; 5) netwerken; 6) beleid en praktische maatregelen.

De resultaten laten zien dat de overgang naar betaalde arbeid een complex proces is en dat speciale aandacht gegeven moet worden aan een aantal onderdelen van dit proces:


- a) De implementatie van beleid en praktische maatregelen;
- b) De deelname van studenten en respect voor hun persoonlijke keuzes;
- c) De ontwikkeling van een geschikt handelingsplan;
- d) De directe betrokkenheid en samenwerking van alle betrokken actoren: familie, professionals en diensten;
- e) De behoefte aan een nauwe werkrelatie tussen onderwijs en werkgevers.

In de volgende paragrafen wordt elk aspect gepresenteerd met een korte definitie en een beschrijving van de problemen en de factoren die bijdragen aan een succesvol overgangsproces. De beschrijving van de factoren wordt geïllustreerd met voorbeelden uit de praktijkbeschrijvingen en de discussies van de experts. De voorbeelden (cursief gezet) worden hier alleen genoemd: voor meer gedetailleerde informatie verwijzen we de lezer graag naar Online Transition Database van het European Agency ([www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)), de delen met: de praktijk, publicaties en landen overzichten.

### 4.1 De implementatie van beleid en praktische maatregelen

Om de implementatie van een succesvol overgangsproces te realiseren, is wetgeving, resulterend in beleid en praktische

---




maatregelen, nodig en moet het recht van jonge mensen om als volwaardig lid van de samenleving te functioneren beschermd worden. De verschillende overheden geven daartoe verschillende mogelijkheden, maar de implementatie van de regels is vaak moeilijk.

*Hindernissen:*

- Gebrek aan coördinatie: verschillende sectoren kunnen maatregelen implementeren die op individueel niveau positief werken, maar in conflict zijn met bestaand beleid of met maatregelen van andere sectoren.
- Passief beleid: bepaalde sociale maatregelen (zoals sociale zekerheid) kunnen initiatieven gericht op autonomie en werkgelegenheid frustreren. Het is nodig dat alles op alles gezet wordt om een baan te vinden, voordat als gemakkelijke oplossing een beroep op sociale zekerheid gedaan wordt.

*Bevorderende factoren:*

- Implementatie van flexibel beleid gebaseerd op wetgeving: in een aantal landen is het beleid tamelijk flexibel en geeft het verschillende mogelijkheden het overgangsproces in te richten. Wetgeving moet echter ingevoerd worden met concrete acties en maatregelen (zie de planning van transition in de praktijk in het United Kingdom, UK1 *East of England Region*).
- Flexibele maatregelen: er bestaat behoefte aan het flexibel kunnen inzetten van maatregelen zodanig dat een optimaal effect behaald kan worden in elk individueel geval. Het moet niet nodig zijn te tornen aan gelijke rechten en mogelijkheden, noch in het voordeel, noch in het nadeel van mensen met beperkingen (zie Publicatie sectie, *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*).
- Nationale regelingen: er bestaat behoefte aan verplichte gestelde regels omtrent de voorbereiding van



---

overgangsplannen voor alle jonge mensen. Dat is beter dan te vertrouwen op individuele scholen en lokale initiatieven (zie Landen overzicht, *Frankrijk*).

- Lokale projecten: het ondersteunen van lokale projecten lijkt betere resultaten op te leveren dan nationale initiatieven gestuurd vanuit het nationale beleid; lokale projecten worden minder ingeperkt door het beleid en staan dicht bij de realiteit (voorbeelden kunnen gevonden worden in elk van de items opgenomen in de sectie '*praktijk*').
- Informatie voor werkgevers: werkgevers moeten geïnformeerd worden over de bestaande wetgeving en het beleid – en de mogelijke voordelen voor hen – teneinde hun betrokkenheid verder uit te breiden en te verbeteren (zie *landen overzicht Zweden*).
- Vrijwilligers organisaties: vrijwilligers organisaties die werken voor en met mensen met beperkingen spelen een belangrijke rol bij het promoten van hun belangen bij beleidsmakers. Er moet gewaakt worden voor de mogelijkheid dat bepaalde groepen jonge mensen buitengesloten worden omdat niemand voor hun belangen opkomt (zie Sectie Praktijk, Italië, IT2, *La Lega Del Filo D'Oro*).

#### **4.2 Deelname van studenten. Respect voor persoonlijke keuzes**

Participatie houdt onder meer in dat de student, de familie en de professionals samen werken om een individueel handelingsplan op te stellen. Dit onderdeel van het proces omvat het onderhandelen over de inhoud van een plan, waarin de persoonlijke keuzes van de student gerespecteerd worden en waarin mogelijkheden gecreëerd eerder dan afgesloten worden. De student en de familie moeten ervaren dat ze integraal deel uit maken van planning van het overgangsproces.




### *Hindernissen:*

- Over-bescherming is één van de belangrijkste negatieve elementen. Het raakt alle mensen met beperkingen, maar in het bijzonder de groep met verstandelijke beperkingen. Vooral de professionals in de praktijk en de families van studenten neigen naar over-bescherming. Al gevolg van over-bescherming worden de persoonlijke keuzes van studenten ingeperkt.

### *Bevorderende factoren:*

- Doelen en wensen van studenten: het startpunt voor de planning van de overgang naar werk zou moeten liggen in de wensen en behoeften van studenten zelf. Die moeten aan de basis liggen van de planning van de overgang. Daar hoort ook bij het opnieuw doordenken en bespreken van onrealistische doelen (zie het onderdeel 'Praktijk', Noorwegen, NO2, *Erik*).
- Betrokkenheid van studenten en ouders: vergaderingen met docenten en andere professionals moeten zo opgezet worden, dat de bijdrage van studenten en hun ouders gehoord en gerespecteerd wordt. Jonge mensen en hun families kunnen verder ondersteund worden door zogenaamde support groepen bij het ontwikkelen van toekomstplannen. Deze groepen bestaan uit directe familieleden, vrienden en docenten en worden geleid door een ervaren coach. De groep kan regelmatig bij de student thuis bij elkaar komen. Wanneer een plan is ontwikkeld, kunnen de student en de ouders het presenteren op school. Soms helpen deze support groepen jonge mensen bij het vinden van een baan (zie sectie 'praktijk', Oostenrijk, AT8, *Spagat*).
- Duidelijke onderwijs strategieën: moeten ontwikkeld worden door de school om de deelname van studenten te verzekeren. Het handelingsplan moet worden ontwikkeld en uitgevoerd. De evaluatie moet zo worden ingericht dat studenten een actieve rol krijgen en gestimuleerd worden zelf beslissingen over de verdere





---

ontwikkeling te nemen. (voorbeelden kunnen gevonden worden in elk van de items opgenomen in de sectie ‘*praktijk*’).

- Competentieprofiel: De kennis en vaardigheden van de studenten moet goed gedocumenteerd worden. Studenten kunnen daar zelf een actieve bijdrage aan leveren. Het helpt studenten inzicht te krijgen in hun mogelijkheden, wanneer ze verschillende kansen krijgen praktische ervaring op te doen op verschillende werkterreinen. Objectieve diagnostische instrumenten kunnen eveneens relevante informatie aandragen (zie de sectie ‘Praktijk’, Spanje, ES1, *Perez Urruti*).
- Open opties en duidelijke informatie: studenten hebben te maken met meer onderwerpen dan alleen die gerelateerd aan school en onderwijs: wonen, besteding van vrije tijd, sociale relaties, werk, financiële situatie en latere aanvullende opleidingen. Informatie daarover moet op een duidelijke en gecoördineerde manier aan de studenten en hun families worden aangeboden om keuzes metbetrekking tot de toekomst te kunnen nemen. (zie de sectie ‘Praktijk’, Denemarken, DK1, *Via*).

### **4.3 Ontwikkeling van een adequaat handelingsplan**

Het is belangrijk een handelingsplan te ontwikkelen in samenwerking met de student en de ouders. Het moet niet alleen ingaan op de beoogde ontwikkeling en vorderingen van de student, maar ook op de aanpassingen van het onderwijsaanbod. Landen benadrukken het verschil tussen een *individueel handelingsplan*, wat breder en meer onderwijs georiënteerd is en een *overgangsplan* – meer gericht op de overgang naar werk en volwassenheid. Beide plannen zijn uiteraard nauw aan elkaar gerelateerd.

*Hindernissen:*

- Inhoud: Individuele handelingsplannen zijn vooral gericht op het verwerven van academische vaardigheden. Als

---

ze al genoemd worden, spelen de persoonlijke en sociale ontwikkeling een bescheiden rol.

- Accreditatie: in een aantal gevallen worden officiële diploma's niet uitgereikt aan studenten en dit beperkt hen in hun mogelijkheden. Het is duidelijk dat er een kloof bestaat tussen de verworven kwalificaties en de toegekende diploma's. Dat maakt het moeilijk om een baan te vinden met een salaris vergelijkbaar met dat van andere werknemers. De kwalificaties worden vooral gebaseerd op een evaluatie van praktische, algemene en sociale vaardigheden en houdingen, die niet altijd overeenstemmen met het niveau vereist voor uitreiking van een diploma.

*Bevorderende factoren:*

- Individueel overgangsplan: dit moet worden opgenomen in een individueel handelingsplan en gebaseerd worden op de motivatie en wensen van de betreffende student. Verder omvat het ook:
  - Te verwerven competenties – algemeen, specifiek of individueel,
  - Te behalen kwalificaties,
  - Arbeidsmogelijkheden en perspectieven.

Het overgangsplan moet voorzien in de deelname van alle betrokkenen en ingaan op de verantwoordelijkheden van alle betrokkenen. Het levert verder:

- Een duidelijke analyse van de mogelijkheden van de student en een carrière plan,
- Voorbereiding voor praktische werkervaringen en
- Een follow-up op de werkplek.

Het overgangsplan moet regelmatig herzien worden en veranderd worden in overeenstemming met de wensen en behoeften van de student (zie de sectie 'Praktijk', Portugal, PO3, *Escola EB23 de Carteado Mena*).



- Regelmatige evaluatie: het individueel handelingsplan moet regelmatig geëvalueerd worden. Het bestaat uit zelf-evaluatie door de student om deze te betrekken bij het proces van overgang naar werk en evaluatie door de betreffende docenten. Alle evaluatiebevindingen moeten worden vastgelegd (zie de sectie 'Praktijk, Finland, FI2, *Kurikka*).
- Multidisciplinaire benadering: de ontwikkeling van het individueel handelingsplan is het resultaat van teamwerk van alle betrokken actoren (zie de sectie 'Praktijk, Duitsland, DE4, *AVJ*).
- Ontwikkeling van een portfolio: het individueel overgangsplan moet functioneren als een portfolio of als een agenda gemanaged door de student, waarin alle voorstellen, veranderingen en resultaten zijn opgenomen. Het moet een weerspiegeling zijn van de sterke en zwakke punten van de student. Het moet worden samengesteld door scholen, families en werkgevers en bedrijven (zie de sectie 'Praktijk, België (Frans), BF1, *Amay*).
- Diploma's: moeten een weerspiegeling zijn van de vorderingen en kwalificaties van de studenten en zouden algemeen erkend moeten worden. Dat stelt studenten in staat betaald werk te krijgen en te veranderen van baan. Niet voor alle banen is een diploma vereist; modulaire trainingssystemen met deelcertificaten erkend door werkgevers is ook een goede werkwijze (zie de sectie 'Praktijk', Nederland, NL1, *NPO*).
- Gelijke kansen: het individuele overgangsplan zou moeten bijdragen aan gelijke kansen voor elk individu, ongeacht sekse, culturele of geografische achtergrond (zie de sectie 'Praktijk', Finland, FI3, *Helsinki City College of Culinary, Fashion and Beauty*).

#### 4.4 Directe betrokkenheid en samenwerking van alle partijen


De samenwerking tussen alle betrokken partijen – familie, scholen, werkgevers, vakbonden, ondersteuningsinstellingen, beroepsonderwijs – is van groot belang. Hun rol en betrokkenheid zal wisselen afhankelijk van de levensfasen van de studenten.

*Hindernissen:*

- Gebrek aan training: verschillende actoren zijn niet voorbereid op samenwerking en het delen van verantwoordelijkheden.
- Gebrek aan duidelijke regels: ondanks de pogingen in een aantal landen, lijken instellingen te aarzelen bij het nemen van initiatieven; duidelijk regels ontbreken en dat leidt er toe dat netwerken inefficiënt opereren.
- Gebrek aan communicatie: in een aantal gevallen wordt de betrokkenheid van ouders als problematisch ervaren omdat hun verwachtingen kunnen verschillen met die van de student en de school. Het is noodzakelijk efficiënte wijzen van informatie uitwisseling en communicatie te ontwikkelen.
- Gebrek aan een gemeenschappelijke taal en definities: verschillende instellingen gebruiken verschillende termen en definities om te beschrijven wie in aanmerking komt voor ondersteuning bij de overgang naar werk.

*Bevorderende factoren:*

- Het bestaan van een ondersteuningsnetwerk: verzekert de samenwerking tussen alle betrokken individuen, organisaties en diensten – waar ook gevestigd. Belangrijk is dat één van de instellingen een coördinerende rol op zich neemt (zie de sectie 'Praktijk', Oostenrijk, AT1, *The Social Network*).
- Definitie van taken: een omschrijving van de taken van alle betrokken personen en diensten moet besproken en vastgesteld worden. Er moet overeenstemming zijn over



---

elke vorm van gezamenlijk aangeboden ondersteuning (zie de sectie 'Praktijk', België (Vlaams), BNL1, *Gemeentelijk Buso*).

- Versterken van de loopbaan begeleiding: de rol en de middelen beschikbaar voor de loopbaan begeleiding moet worden uitgebreid. De loopbaan begeleiding zou vooral gericht moeten zijn op de problemen van de studenten, meer dan op die van de bedrijven. Ook advies aan de familie over sociale voorzieningen of andere relevante zaken zou tot de taak moeten horen (zie de sectie 'Praktijk', Oostenrijk, AT2, *Alpha Nova Compass*).
- Aanvullende training: de verschillende, betrokken partijen moeten voorbereid worden op verdere, toekomstige samenwerking en het delen van verantwoordelijkheden (voorbeelden kunnen gevonden worden in elk van de items opgenomen in de sectie '*praktijk*').
- Betrokkenheid van werkgevers en vakbonden: werkgevers en vakbonden moeten actiever samenwerken om betere kansen op betaald werk voor jonge mensen met beperkingen te realiseren (zie de sectie 'Praktijk', Duitsland, DE2, *Berufsausbildungswerk Mittelfranken*).

#### **4.5 Nauwe samenwerking tussen School en Arbeidsmarkt**

Studenten moeten echte werkomstandigheden ervaren. Het belangrijkste doel daarvan is zelfvertrouwen en zelfstandigheid te bevorderen, verwachtingen van de student over het werk te toetsen en de kans op werk te vergroten. De experts benadrukten dat praktische training in bedrijven in de vorm van een stage, de beste mogelijkheid is om studenten in contact te brengen met ondernemingen en met de open arbeidsmarkt. Het helpt studenten ook beslissingen te nemen over de bestaande

---

mogelijkheden op de arbeidsmarkt.


Scholen en de arbeidsmarkt moeten de samenwerking met elkaar intensiveren. Voor het onderwijs geldt, dat het belangrijk is de ontwikkelingen en veranderende condities op de arbeidsmarkt nauwlettend te volgen.

*Hindernissen:*

- Gesloten systemen: scholen en bedrijven behoren tot verschillende “werelden”, hebben een andere taalgebruik en werkwijze en hebben verschillende doelen. Beide moeten elkaar beter leren kennen door informatie uit te wisselen, elkaar te respecteren en begrip op te brengen voor de verschillende uitgangspunten bij het realiseren van de gemeenschappelijke doelstelling.
- Onderwijs bepaalt de mogelijkheden voor werk: het lijkt er soms op dat het onderwijs studenten vooral voorbereid in één opleiding: die voor een beschermde werkplek. Vooraf bepaalde opties kunnen hindernissen in de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten worden. Zo gezien hindert de beroepsopleiding de toegang van studenten op de arbeidsmarkt omdat de programma's onvoldoende adaptief en individueel zijn.

*Bevorderende factoren:*


- Het bouwen van netwerken: een effectieve manier om de verbanden tussen beide sectoren te verbeteren is het opzetten van netwerken. Deze netwerken kunnen zowel een professionele, als een meer sociale invalshoek hebben, denk bijvoorbeeld aan ouderorganisaties (zie de sectie ‘Praktijk’, Frankrijk, FR1, *DJINH, Dispositif Jeunes Insertion Handicap*).
- Creatieve maatregelen: gericht op het vinden van werkwijzen en strategieën om de negatieve attitudes in de arbeidsmarkt aan te pakken. Scholen moeten contact leggen met ondernemingen om ze te laten zien hoe in het onderwijs wordt omgegaan met de integratie van



---

studenten met beperkingen (zie de sectie 'Praktijk', Portugal, PO1, *Projecto PROACT, escola Basica 2/3 de S. Pedro do Sul*).

- Uitbreiding van het duale systeem: het combineren van een meer theoretische opleiding in het onderwijs met een meer praktische training in bedrijven (duaal systeem) lijkt efficiënt en moet geïmplementeerd worden voor alle studenten (voorbeelden kunnen gevonden worden in elk van de items opgenomen in de sectie 'praktijk').
- De introductie van flexibele opleidingsmogelijkheden: bijvoorbeeld het opzetten van een voorbereidend jaar (jaren) voordat on-the-job training gestart wordt; het aanbieden van een extra beroepsvoorbereidend jaar voordat een baan gezocht wordt; het verlengen van de beroepsopleiding zo lang als nodig is; aanbieden van de beroepsopleiding in verschillende modulen; aanbieden van een arbeidstraining van zes maanden voor alle studenten als integraal onderdeel van een driejarige beroepsopleiding (voorbeelden kunnen gevonden worden in elk van de items opgenomen in de sectie 'praktijk', zie Duitsland, DE3, BO10 - *Berufsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft*).
- Verbeteren van de communicatie tussen sectoren: door mensen van de arbeidsmarkt in de school te halen en te praten over mogelijkheden voor betaald werk met studenten en docenten (zie de sectie 'Praktijk', Noorwegen, NO3, *Hordalandsmodellen*).
- Banen databank: een data bank, waarin beschikbare banen zijn opgeslagen lijkt het voor studenten gemakkelijker te maken beslissingen te nemen (zie de sectie 'Praktijk', Noorwegen, *Aetat Service*, NO3 *Hordalandsmodellen*).

- 
- 
- Follow up: het is belangrijk dat scholen de studenten ook na de entree op de arbeidsmarkt, tenminste tijdelijk blijven volgen om vast te stellen hoe de studenten functioneren. De follow-up kan gebruikt worden als een evaluatie instrument om de scholen en het netwerk te voorzien van informatie over eventueel noodzakelijke aanpassingen in het programma. Informatie over het functioneren van studenten en de kwaliteit van het werk kan ook een reden voor de werkgever zijn het aantal werkplekken binnen de onderneming te houden of te vergroten (vermenigvuldigingseffect) (zie de sectie 'Praktijk', Nederland, NL1, *NPO – A Job for Every Pupil*).
  - Ondersteuning: persoonlijke en materiele, financiële en technische middelen zijn niet alleen nodig om werknemers te ondersteunen, maar dat geldt net zo voor de werkgevers (zie de sectie 'Praktijk', Griekenland, EL1, *Margarita*).


#### **4.6 De overgang naar werk als deel van een lang proces**

Elk individu heeft te maken met verschillende overgangsfasen in het leven. De overgang van school naar arbeid is één van die kritieke perioden. De voorbereiding van jonge mensen op volwassenheid en deelname aan arbeid is onderdeel van een complex proces, dat helder en transparant opgezet moet worden om studenten in staat te stellen de problemen en hindernissen bij de overstap naar betaald werk te overkomen.

##### *Hindernissen:*

- Rigide structuren en/of procedures in het onderwijs: rigide toetsingsprocedures, slecht gecoördineerde overgangen tussen scholen en naar betaald werk hinderen een vlot overgangsproces.
- Structurele hindernissen: verschillende financierings en administratieve procedures in het onderwijs en competitie en gebrek aan samenwerking tussen instellingen leveren vaak problemen op.



- 
- 
- Wettelijke hindernissen: verschillende wetgeving in het onderwijs of zelfs tegenstrijdige wetgeving voor verschillende instellingen hinderen een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt.

*Bevorderende factoren:*

- Vroeg starten: scholen moeten zo vroeg mogelijk beginnen met het voorbereiden van de studenten op de overgang naar werk en volwassenheid. Starten aan het einde van de leerplichtige periode is te laat (zie de sectie 'Praktijk', Zweden, SE1, *The Employability Institute*).
- Adequate begeleiding: een goed begeleidingsprogramma moet voorhanden zijn tijdens het proces van overgang naar de arbeidsmarkt (voorbeelden kunnen gevonden worden in elk van de items opgenomen in de sectie 'Praktijk').
- Flexibele ondersteuning: de ondersteuning voor de student moet voldoende flexibel zijn om in te spelen op individuele situaties en behoeften en zou ook na de schooltijd beschikbaar moeten zijn (zie de sectie 'Praktijk', Engeland, UK2, *Oaklands College*).
- "Advocaat" of aanspreekpunt: één van de betrokken professionals moet de coördinatie bewaken en optreden als aanspreekpunt en begeleider gedurende de overgang van school naar arbeid. Dat kan het best gedaan worden door één van de docenten die ook direct betrokken was bij het ontwikkelen van het overgangsplan voor de student (zie de sectie 'Praktijk', Luxemburg, LU2, *LTC - Lycée Technique du Centre*).
- Follow up: voor een succesvol overgangsproces is het belangrijk dat scholen de studenten ook na het vertrek van school en de entree op de arbeidsmarkt blijven volgen (zie de sectie 'Praktijk', Nederland, NL2, *NW-Veluwe*).



Hoewel de verschillende factoren beschreven in dit verslag als aparte punten genoemd zijn, is dit in de werkelijkheid natuurlijk niet het geval. De factoren hangen onderling vaak nauw samen en is het soms moeilijk ze los van elkaar te zien.

In het algemeen kunnen de factoren beschreven worden als *eenvoudig* en *complex*. Eenvoudige factoren kunnen goed gedefinieerd worden zonder dat er risico bestaat ze te verwarren met andere factoren. Dat geldt bijvoorbeeld voor de factor gelijke kansen als een gewenste situatie bij de overgang van onderwijs naar arbeid.


De meeste factoren zijn echter *complex*. Daarbinnen zijn weer twee typen te onderscheiden: *reversibele* – bijvoorbeeld wanneer een positieve situatie in een negatieve kan veranderen en omgekeerd – en *gecombineerde* factoren – wanneer twee factoren slechts met moeite los van elkaar te zien zijn. “Flexibele ondersteuning” is een voorbeeld van een reversibele factor, omdat het een positieve situatie beschrijft die echter ook negatief kan uitwerken, als flexibiliteit ontbreekt of verkeerd benut wordt. Het individuele overgangsplan is een goed voorbeeld van een gecombineerde factor, omdat het moeilijk los te zien is van andere factoren zoals bijvoorbeeld “regelmatige evaluatie”.



## 5 SAMENVATTING VAN RESULTATEN

In dit verslag is aandacht geschonken aan drie aandachtspunten:

- 1) **Belangrijke problemen** van studenten met beperkingen, hun families en professionals op het gebied van de overgang van school naar werk. Deze vraag is aangepakt door het bestuderen van de bestaande documentatie op Europees en Internationaal niveau. De problemen, genoemd vanuit de sectoren onderwijs en arbeid zijn tamelijk consistent en onderling samenhangend. De door beide sectoren aangedragen hoofdvragen zijn:
  - Hoe moet het hoge aantal voortijdig schoolverlaters en werkloze jonge mensen verminderd en voorkomen worden;
  - Hoe moet de toegang tot goed onderwijs en training verbeterd worden;
  - Hoe bereiken we dat studenten kwalificaties halen, die passen bij hun mogelijkheden en ze toerusten voor werk en volwassenheid;
  - Hoe moeten contacten en wederzijds begrip tussen onderwijs en arbeidsgevers gestimuleerd worden?
  
- 2) **Kernpunten** die, gelet op de bestaande problematiek, bij de overgang van onderwijs naar arbeid aan de orde komen. Dit aandachtspunt werd onderzocht door discussie en analyse van de documentatie aangeleverd door de verschillende experts van de 16 landen betrokken bij het project. Zes kernpunten kwamen daarbij naar voren:
  - a) Overgang naar arbeid is een proces dat ondersteund moet worden vanuit wetgeving en beleid.
  - b) Overgang naar arbeid kan niet zonder de actieve deelname van de student en moet de persoonlijk keuzes van de student respecteren. De student, de

- 
- 
- familie en de professionals moeten samen werken om een individueel overgangsplan op te stellen.
- c) Overgang naar arbeid moet gebaseerd worden op de ontwikkeling van een individueel handelingsplan gericht op de vorderingen van de student en op veranderingen in het onderwijsaanbod.
  - d) Overgang naar arbeid vereist de directe betrokkenheid en samenwerking van alle betrokken partijen.
  - e) Overgang naar arbeid impliceert een nauwe samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt om studenten reële werkervaring te laten opdoen.
  - f) Overgang naar arbeid is onderdeel van een lang en complex proces waarin jonge mensen voorbereid worden op werk en volwassenheid.
- 3) **Belangrijke factoren** die op uitvoeringsniveau de implementatie van een succesvolle overgang naar arbeid ofwel bevorderen, dan wel verhinderen. Deze factoren werden geïdentificeerd op basis van de beschrijvingen van de lokale praktijk, geselecteerd door de verschillende experts. De beschreven situaties gaven inzicht in een brede range aan factoren, die een meer gedetailleerde beschrijving van de hiervoor beschreven zes kernpunten mogelijk maakten. Daarin zijn zowel hindernissen als bevorderende elementen in een succesvolle overgang aan te wijzen. De beschrijving van de factoren laat zien dat er maar weinig *eenvoudige* factoren een rol spelen. Het gaat doorgaans om de onderling samenhangende, meer *complexe* factoren.

De analyse van de hier beschreven drie aandachtspunten heeft geresulteerd in een aantal aanbevelingen voor de toekomst. Deze worden gepresenteerd in het volgende hoofdstuk. Ze zijn bedoeld voor beleidsmakers en professionals en geven suggesties voor de verdere ontwikkeling en implementatie van de overgang naar de arbeidsmarkt.

## 6 AANBEVELINGEN

De hieronder opgesomde aanbevelingen zijn bedoeld voor beleidsmakers en professionals werkend in de praktijk. De aanbevelingen voor beleidsmakers kunnen beschouwd worden als richtlijnen, die ingevoerd kunnen worden op nationaal, regionaal en lokaal niveau binnen de deelnemende landen.

De aanbevelingen zijn gebaseerd op de onderwerpen en factoren besproken in de voorgaande hoofdstukken. Ze verwijzen naar maatregelen, die in de praktijk kunnen worden ingevoerd om de overgang van onderwijs naar arbeid voor jonge mensen met beperkingen te vergemakkelijken.


### Het bestaan en de implementatie van beleids- en praktische maatregelen

#### ***Aanbevelingen op beleidsniveau***

Beleidsmakers zouden:

- moeten bevorderen dat samenhangend beleid voor de verschillende betrokken instellingen ontwikkeld wordt en dat vermeden wordt dat nieuwe wetgeving ontwikkeld wordt, die conflicteert of overlapt met bestaande wetgeving.
- zorg moeten dragen voor concrete maatregelen voor effectieve implementatie van wetgeving om verschillen en/of discriminatie als gevolg van ongelijk verdeelde middelen te voorkomen.
- zich systematisch op de hoogte moeten stellen van de ontwikkelingen in de praktijk, daarbij de ideeën van vrijwilligersorganisaties werkend met en voor mensen met beperkingen respecterend.
- moeten zoeken naar beleid gericht op versterking van persoonlijk autonomie en werkgelegenheid en de invoering daarvan bevorderen.
- moeten letten op de controle en evaluatie van elke “bevorderende” maatregel voor mensen met beperkingen, zoals quota systemen, belastingvoordelen,

---



etc. en op het effectief functioneren van instellingen op nationaal, regionaal en lokaal niveau.

- moeten zorgen voor de beschikbaarheid van goede informatie over wettelijke of beleidsmaatregelen voor werkgevers.
- moeten streven naar het opzetten van lokale netwerken waarin alle partners betrokken worden om de implementatie van nationaal beleid te organiseren.

### ***Aanbevelingen op praktijkniveau***

Professionals werkend in de praktijk zouden:

- alle noodzakelijke informatie, strategieën en vaardigheden om bestaande wetgeving te implementeren moeten hebben en moeten zorgen voor een adequate invoeringsmethodologie.
- regelmatig lokale vernieuwende projecten moeten evalueren en de bevindingen verspreiden – “facilitator” effect.
- lokale netwerken moeten opzetten waarin alle partners (werkgevers, sociale diensten, onderwijs en families) vertegenwoordigd zijn om het nationale beleid te bespreken, plannen en implementeren.
- geschikte methoden moeten hebben om in overleg te treden met bestuurders wanneer er nieuwe maatregelen ingevoerd worden.

### **Participatie van studenten. Respect voor persoonlijke keuzes.**

#### ***Aanbevelingen op beleidsniveau***

Beleidsmakers zouden:

- de scholen de noodzakelijke middelen (tijd en geld) ter beschikking moeten stellen om het werk met studenten en hun families te doen.
- zeker moeten stellen dat de middelen effectief gebruikt worden.

#### ***Aanbevelingen op praktijkniveau***

Professionals werkend in de praktijk zouden:

- tijd moeten kunnen besteden met de student en hun



familie om hun wensen en behoeften beter in kaart te kunnen brengen.

- zo vroeg mogelijk een geschreven overgangsplan moeten ontwikkelen voor de student, de familie en de professionals werkend in de praktijk binnen en buiten de school.
- in samenwerking met de student het overgangsplan moeten aanpassen zo vaak als dat nodig is.
- de student moeten stimuleren zo veel mogelijk zijn eigen vaardigheden en mogelijkheden te verkennen.
- de studenten en hun families de informatie moeten geven die ze nodig hebben of ze verwijzen naar andere relevante instellingen.
- moeten zorgen voor een toegankelijk formaat voor het individuele handelingsplan en het individuele overgangsplan voor studenten met bijvoorbeeld beperkte leesvaardigheid.

## **Ontwikkeling van een individueel handelingsplan**

### ***Aanbevelingen op beleidsniveau***


Beleidsmakers zouden:

- scholen de noodzakelijke middelen ter beschikking moeten stellen om individuele handelingsplannen te ontwikkelen. Vooral docenten zouden voldoende tijd moeten hebben en ondersteuning bij deze taak moeten kunnen ontvangen.
- moeten bevorderen dat het overgangsplan als onderdeel van een individueel handelingsplan wordt gezien.
- kwaliteitsnormen voor individuele handelingsplannen moeten ontwikkelen.
- er voor moeten zorgen dat de kwalificaties behaald door studenten vermeld worden in de diploma's en dat enige vorm van discriminatie wordt vermeden.

### ***Aanbevelingen op praktijkniveau***

Professionals werkend in de praktijk zouden:

- de student centraal in het proces van handelings - en

- 
- 
- overgangs -planontwikkeling moeten positioneren.
  - hulp moeten krijgen om een individueel handelingsplan als teamactiviteit te ontwikkelen.
  - het individueel handelingsplan, als een geschreven document, regelmatig moeten evalueren met de student, de familie en de binnen en buiten de school betrokken professionals.
  - vanaf de start een “portfolio” of een vergelijkbaar instrument ontwikkelen om op één plaats het individueel handelingsplan en een verslag van alle veranderingen te bewaren.
  - de portfolio zou een toetsing van attitudes, kennis, ervaring en de belangrijkste vaardigheden van de student (bijv. academische, praktische, dagelijkse, vrijetijds-, onafhankelijkheid en communicatie) moeten omvatten.

### **Directe betrokkenheid en samenwerking van alle betrokken partijen**

#### ***Aanbevelingen op beleidsniveau***

Beleidsmakers zouden:


- praktische maatregelen gericht op samenwerking van alle instellingen en de evaluatie van de samenwerking moeten verzekeren.
- een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden moeten nastreven teneinde effectieve samenwerking te realiseren.
- moeten vaststellen of alle instellingen hun verplichtingen nakomen en deelnemen in de samenwerking.
- werkgevers en vakbonden er bij moeten betrekken met gerichte maatregelen.
- de samenwerking en coördinatie tussen alle departementen op nationaal niveau moeten bevorderen.

#### ***Aanbevelingen op praktijkniveau***

Professionals werkend in de praktijk zouden:

- een efficiënt ondersteunend netwerk moeten hebben waaraan andere professionals vragen voor informatie en ondersteuning kunnen richten.



- 
- 
- in staat gesteld moeten worden (in termen van een budget of tenminste in tijd) coördinerende taken aangevraagd door andere instellingen uit te voeren.
  - een aanvullende opleiding moeten kunnen krijgen gericht op coördinerende taken en het delen van verantwoordelijkheden.

## **Nauwe relaties tussen onderwijs en arbeidsmarkt**

### ***Aanbevelingen op beleidsniveau***


Beleidsmakers zouden:

- er voor moeten zorgen dat alle studenten middels een stage kennis maken met echte werkomstandigheden.
- moeten garanderen dat alle studenten een praktische training krijgen waarbij rekening gehouden wordt met de aard van de beperkingen.
- flexibele trainingen, bijvoorbeeld voor de voorbereiding van on-the-job training, moeten aanbieden.
- moeten bevorderen dat formele en informele beloningen voor bedrijven (bijvoorbeeld belastingvoordelen, erkenning, enz.) beschikbaar komen om ze aan te moedigen werk-/leerplaatsen voor jonge mensen op te zetten.
- door middel van een evaluatie van goede werkwijzen bij de overgang naar arbeid de wederzijdse voordelen moeten laten zien.
- in samenwerking met vakbonden en de arbeidsbemiddeling met werkgevers met informatiecampagnes bij dit type initiatieven moeten betrekken.
- de behoefte aan formele samenwerking tussen onderwijs en arbeidsbemiddeling moeten erkennen.
- middelen beschikbaar moeten stellen voor de professionele ontwikkeling van docenten.

### ***Aanbevelingen op praktijkniveau***

Professionals werkend in de praktijk zouden:

- goed geïnformeerd moeten zijn over de mogelijkheden

- 
- 
- op de arbeidsmarkt.
  - tijd moeten nemen om bedrijven te bezoeken, bijeenkomsten met bedrijven en andere relevante instellingen te organiseren en middelen beschikbaar moeten stellen voor seminars voor docenten om die op de hoogte te houden van recente ontwikkelingen in de bedrijven.
  - de vaardigheden van de school voor het leggen van contacten en maken van afspraken met bedrijven moeten optimaliseren.
  - werknemers van bedrijven moeten uitnodigen in de school om studenten en staff te ontmoeten.
  - de follow-up voor studenten na het verlaten van de school moeten organiseren.

## **De overgang naar arbeid is deel van een lang proces**

### ***Aanbevelingen op beleidsniveau***

Beleidsmakers zouden:

- alle noodzakelijke maatregelen voor een succesvolle overgang naar arbeid moeten nemen en de hindernissen en problemen in dat proces moeten identificeren en aanpakken.
- rigide onderwijs procedures (bijvoorbeeld toetsing) moeten vermijden.
- de samenwerking tussen en binnen instellingen moeten bevorderen en onderkennen dat tijd voor samenwerking en coördinatie taken nodig is.
- er naar moeten streven dat overgangsplannen in een vroege fase gemaakt worden en dat daarmee niet gewacht wordt tot het einde van de leerplichtige periode.
- één van de betrokken professionals de coördinatie laten bewaken en optreden als aanspreekpunt en begeleider gedurende de overgang van school naar arbeid.

### ***Aanbevelingen op praktijkniveau***

Professionals werkend in de praktijk zouden:

- efficiënte werkwijzen moeten gebruiken in het overgangsproces (bijvoorbeeld adequate begeleiding, flexibele ondersteuning, goede coördinatie, enz.); de tijd



---

voor die taken moet beschikbaar gesteld worden.

Professionals in de praktijk, beleidsmakers en vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden betrokken bij dit project kwamen tot de conclusie dat de implementatie van de aanbevelingen de overgang naar arbeid zeker zou verbeteren en dat de problemen die studenten nu ervaren bij hun entree op de arbeidsmarkt zouden verminderen.

---

## 7 REFERENTIES

Collado, J.C., Villagómez, E (2000) **Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit** (*Actief werkgelegenheidsbeleid en de integratie van mensen met beperkingen*). Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Draft Report conducted on behalf of the European Commission, DG Employment.

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) **Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities** (*Werkgelegenheidsbeleid voor mensen met beperkingen*). Report conducted on behalf of the European Commission, DG Employment.

European Agency for Development in Special Needs Education; Editors: Bertrand, L., Pijl, S.J. and Watkins, A. (2000) **The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme** (*De deelname van mensen met beperkingen aan het SOCRATES programma*). Report conducted on behalf of the European Commission, DG Education and Culture.


European Agency for Development in Special Needs Education. Editor: Meijer, C.J.W. (1999) **Financing of Special Needs Education** (*Financiering van speciaal onderwijs*). Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.

European Commission (1998). **Joint Employment Report** (*Gezamenlijk werkgelegenheids rapport*).

European Commission (2000). **Labour Force Survey** (*Arbeidspotentieel onderzoek*)

European Disability Forum (2002). **The Madrid Declaration** (*De declaratie van Madrid*). Brussels. European Disability Forum.

International Labour Office (1998) **Education, Employment and Training Policies and programmes for Youth with**



---

**Disabilities in four European Countries** (*Onderwijs, werkgelegenheid en opleidingsbeleid voor jongeren met beperkingen in vier Europese landen*). Geneva: ILO.

Lauth, O. et al. (1996) **Socialisation and Preparation for Independent Living, Vocational Training and Education of Disabled Adults** (*Socialisatie en voorbereiding op een zelfstandig bestaan, beroepsopleiding van gehandicapte volwassenen*) Helios programme. Report conducted on behalf of the European Commission, DG Education.

OECD (1996) **Employment Outlook** (*Zicht op werkgelegenheid*), Paris, OECD.

OECD (1997) **Post-compulsory Education for Disabled People** (*Niet verplicht onderwijs voor mensen met beperkingen*). Paris, OECD.

Pellisé, C. et al. (1996) **Transition through the Different Levels of Education** (*Verschillende overgangen in het onderwijs*). Helios programme. Report conducted on behalf of the European Commission, DG Education.

UNESCO (1994) **World Conference on Special Needs Education: Access and Quality** (*Wereld conferentie over onderwijs aan mensen met beperkingen: toegang en kwaliteit*). Salamanca: UNESCO.

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

---

## Working Partners van het European Agency en Nationale Experts voor Transition

### Oostenrijk

Ms. Irene MOSER (WP) [irene.moser@aon.at](mailto:irene.moser@aon.at)

Ms. Claudia NIEDERMAIR  
[claudia.niedermair@magnet.at](mailto:claudia.niedermair@magnet.at)  
Ms. Judith PANNOS [judith.pannos@ssr-wien.gv.at](mailto:judith.pannos@ssr-wien.gv.at)

### België (NL)

Mr. Theo MARDULIER (WP) [theo.mardulier@ond.vlaanderen.be](mailto:theo.mardulier@ond.vlaanderen.be)

Mr. Ludo VLAMINCKX [dbo@vlaanderen.be](mailto:dbo@vlaanderen.be)

Ms. Maria CREVE [dbo@vlaanderen.be](mailto:dbo@vlaanderen.be)

### België (FR)

Ms. Thérèse SIMON (WP) [therese.simon@skynet.be](mailto:therese.simon@skynet.be)

Ms. Danielle CHOUKART [danielle.choukart@cfwb.be](mailto:danielle.choukart@cfwb.be)

### Denemarken

Mr. Poul Erik PAGAARD (WP) [poul.erik.pagaard@uvm.dk](mailto:poul.erik.pagaard@uvm.dk)

Mr. Preben SIERSBAEK LARSEN [siersbaek@uvm.dk](mailto:siersbaek@uvm.dk)

### Finland

Ms. Minna SAULIO (WP) [minna.saulio@oph.fi](mailto:minna.saulio@oph.fi)

Mr. Touko HILASVUORI [touko.hilasvuori@minedu.fi](mailto:touko.hilasvuori@minedu.fi)

Ms. Eija EL DAOUK [eija.eldaouk@edu.hel.fi](mailto:eija.eldaouk@edu.hel.fi)

Mr. Markku JAHNUKAINEN [markku.jahnukainen@hamk.fi](mailto:markku.jahnukainen@hamk.fi)

### Frankrijk

Mr. Pierre Henri VINAY (WP) [cnefei-](mailto:cnefei-)

[diradj@education.gouv.fr](mailto:diradj@education.gouv.fr)

Ms. Nel SAUMONT (WP) [brex@cnefei.fr](mailto:brex@cnefei.fr)

Mr. Patrice BLOUGORN [brex@cnefei.fr](mailto:brex@cnefei.fr)

### Duitsland

Ms. Anette HAUSOTTER (WP) [a.hausotter@t-online.de](mailto:a.hausotter@t-online.de)

Mr. Alexander BÖHM [alexboehm@odn.de](mailto:alexboehm@odn.de)

Mr. Ernst SCHULTE [schulte@rwb-essen.de](mailto:schulte@rwb-essen.de)

## **Griekenland**

Ms. Venetta LAMPROPOULOU (WP) [spedu@pi-schools.gr](mailto:spedu@pi-schools.gr)

Ms. Stavroula POLYCHRONOPOULOU

[polychronopoulou@geniki.gr](mailto:polychronopoulou@geniki.gr)

Ms Eleni MATHIOTOPOULOU [eurydice@ypeth.gr](mailto:eurydice@ypeth.gr)

## **IJsland**

Ms. Bryndis SIGURJÓNSDOTTÍR [brysi@ismennt.is](mailto:brysi@ismennt.is)

Ms. Eyglo EYJÓLFSDÓTTIR [eyglo.eyjolfsdottir@mrn.stjr.is](mailto:eyglo.eyjolfsdottir@mrn.stjr.is)

## **Italië**

Ms. Paola TINAGLI (Treedt op als WP)

[paola.tinagli@istruzione.it](mailto:paola.tinagli@istruzione.it)

Ms. Lucia DE ANNA [Deanna@iusm.it](mailto:Deanna@iusm.it)

Ms. Elisabetta BERNARDINI [bettabernardini@libero.it](mailto:bettabernardini@libero.it)

## **Luxemburg**

Ms. Jeanne ZETTLINGER (WP) [srea@pt.lu](mailto:srea@pt.lu)

Ms. Pia ENGLARO [srea@pt.lu](mailto:srea@pt.lu)

Ms. Monique KRIER [srea@pt.lu](mailto:srea@pt.lu)

## **Nederland**

Mr. Sip Jan PIJL (WP) [s.j.pijl@ppsw.rug.nl](mailto:s.j.pijl@ppsw.rug.nl)

Mr. Peter DEN BOER [pdb@stoas.nl](mailto:pdb@stoas.nl)

Mr. Harrie van den BRAND [vdbrand@tref.nl](mailto:vdbrand@tref.nl)

## **Norwegen**

Ms. Gry HAMMER NEANDER (WP)

[Gry.Hammer.Neander@ls.no](mailto:Gry.Hammer.Neander@ls.no)

Ms. Jorun Buli HOLMBERG [j.b.holmberg@isp.uio.no](mailto:j.b.holmberg@isp.uio.no)

Ms. Gunvor BOLLINGMO [gunvor.bollingmo@bfk.no](mailto:gunvor.bollingmo@bfk.no)

## **Portugal**

Mr. Vitor MORGADO (WP) [vitor.morgado@deb.min-edu.pt](mailto: ritor.morgado@deb.min-edu.pt)

Mr. João DE LIMA PINHEIRO [np99ma@mail.telepac.pt](mailto:np99ma@mail.telepac.pt)

## **Spanje**

Ms. Victoria ALONSO GUTIÉRREZ (WP)

[victoria.alonso@educ.mec.es](mailto:victoria.alonso@educ.mec.es)

---

Ms. Marisa HORTELANO ORTEGA

[marisa.hortelano@educ.mec.es](mailto:marisa.hortelano@educ.mec.es)

Ms. Maria Dolores CEBOLLADA

[loguar@teleline.es](mailto:loguar@teleline.es)

**Zweden**

Ms. Lena THORSSON (WP)

[lena.thorsson@sit.se](mailto:lena.thorsson@sit.se)

Mr. Håkan NORDIN

[hdprod@telia.com](mailto:hdprod@telia.com)

Mr. Leif THORSSON

[leif.thorsson@swipnet.se](mailto:leif.thorsson@swipnet.se)

**United Kingdom**

Ms. Felicity FLETCHER-CAMPBELL (WP)

[f.f-campbell@nfer.ac.uk](mailto:f.f-campbell@nfer.ac.uk)

Ms. Lesley DEE

[ld205@hermes.cam.ac.uk](mailto:ld205@hermes.cam.ac.uk)