

# Overgang fra skole til arbeidsliv

De viktigste problemstillingene og mulighetene studenter med særskilte behov i 16 europeiske land står overfor



# **Overgang fra skole til arbeidsliv**

**De viktigste problemstillingene og mulighetene studenter med særskilte behov i 16 europeiske land står overfor**

**Oppsummeringsrapport**

**Oktober 2002**



I denne rapporten oppsummeres de viktigste punktene fra en undersøkelse om emnet "overgang fra skole til arbeidsliv" (Transition from School to Employment), som er utført av European Agency for Development in Special Needs Education.

Det er lov å bruke utdrag av dokumentet så sant det henvises klart til kilden.

En omfattende database med informasjon om hvert enkelt av de 16 landene som deltar i undersøkelsen, samt med europeisk og internasjonal informasjon, er tilgjengelig på Internett-adressen [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

For å gjøre informasjonen lett tilgjengelig finnes også denne rapporten i elektronisk format og på 12 andre språk.

ISBN 87-90591-59-3

Oktober 2002

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

### *Sekretariat:*

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

### *Kontoret i Brussel:*

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

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

---

Denne rapporten er utarbeidet i nært samarbeid med:

Elisabetta Bernardini  
Alexander Böhm  
Patrice Blougorn  
Gunvor Bollingmo  
Peter den Boer  
Harrie van den Brand  
Maria Dolores Cebollada  
Danielle Choukart  
Lesley Dee  
Eygló Eyjólfsdóttir  
Jorun Buli Holmberg  
Markku Jahnukainen  
Preben Siersbaek Larsen  
João de Lima Pinheiro  
Claudia Niedermair  
Håkan Nordin  
Leif Thorsson

Redaktør: Victoria Soriano  
European Agency for Development in Special Needs Education



<b>FORORD</b> .....	<b>5</b>
<b>INNLEDNING</b> .....	<b>6</b>
<b>1 OVERGANG</b> .....	<b>9</b>
<b>2 RESULTATER AV TIDLIGERE ARBEID</b> .....	<b>11</b>
2.1 Hovedproblemstillinger.....	13
<b>3 EUROPEAN AGENCY'S ARBEID</b> .....	<b>17</b>
<b>4 RELEVANTE ASPEKTER OG FAKTORER</b> .....	<b>20</b>
4.1 Politiske og praktiske tiltak og gjennomføringen av dem.	21
4.2 Studentdeltakelse. Respekt for studentenes personlige valg.....	22
4.3 Utarbeide et egnet individuelt opplæringsprogram.....	24
4.4 Direkte engasjement og samarbeid blant alle involverte parter.....	26
4.5 Nære forbindelser mellom skole og arbeidsmarked.....	28
4.6 Overgangen til arbeidsliv er en del av en lang prosess.....	30
<b>5 OVERSIKT OVER RESULTATER</b> .....	<b>33</b>
<b>6 ANBEFALINGER</b> .....	<b>35</b>
<b>7 REFERANSER</b> .....	<b>41</b>
<b>Samarbeidspartnerne til European Agency og nasjonale eksperter innen området overgang fra skole til arbeidsliv</b>	<b>43</b>

---

## FORORD

Jeg vil gjerne takke European Agencys nasjonale samarbeidspartnere for støtten og samarbeidet, og takker også alle de andre fagpersonene som har organisert besøk på skolene eller opplæringssentrene sine og skaffet til veie dokumentasjon, samt for den tiden de har satt av til arbeidet med dette dokumentet.



Jørgen Greve  
Direktør



---

## INNLEDNING

Emnet “Overgang fra skole til arbeidsliv” ble valgt av European Agency's medlemsland på grunn av den store betydningen dette feltet har, og på grunn av en felles interesse for problemene i forbindelse med opplæring, kvalifikasjoner og sysselsetting av unge med særskilte behov.

Ett av hovedformålene med dette dokumentet er å sette fokus på det direkte engasjementet til fagpersonene som arbeider innen dette feltet. Over 60 fagpersoner fra 16 land har utvekslet erfaringer og på den måten bidratt med en kritisk vurdering av arbeidet de gjør til daglig. Målet for denne vanskelige oppgaven var å definere eksisterende problemer bedre – *hva* og *hvorfor* i overgangsprosessen – og finne ut hvordan praksisen kan forbedres – *hvordan* tilrettelegge overgangsprosessen?

Ved slutten av 1999 utførte European Agency en granskning og analyse av eksisterende data og informasjon på europeisk og internasjonalt nivå i forbindelse med opplærings- og sysselsettingsspørsmål for unge med særskilte behov. Denne granskningen dannet grunnlaget for en analyse av nasjonal informasjon utarbeidet av fagpersoner som er utvalgt fra de 16 aktuelle landene. Det ble samlet inn nasjonal informasjon om eksisterende politikk, om gjennomføring av overgangsprosessen og om problemer og resultater. Fagpersonene ble bedt om å skaffe relevant informasjon vedrørende spørsmål som:

- Hvilke opplæringstilbud er tilgjengelige for unge med funksjonshemminger etter endt obligatorisk utdanning?
- Hvilke overgangsprogrammer finnes?
- Hvordan er sysselsettings-/arbeidsledighetssituasjonen for personer med funksjonshemminger?
- Finnes det lovgivning og politiske tiltak knyttet til overgangsspørsmålet, og hva blir eventuelt gjort for å fremme sysselsettingen?
- Negative og positive trekk ved situasjonen i hvert land



For å gjøre den nasjonale informasjonen mer fullstendig, ble et betydelig antall prosjekter/tiltak valgt ut for analyse, minst ett eller to per land. Prosjektene dekket tiltak i videregående skoler, yrkesopplæringsentre eller liknende typer opplæringsmiljøer hvor studenter med alle typer særskilte behov er representert. Det ble ikke fokusert på noen spesiell målgruppe, i og med at hensikten var å skaffe seg en mest mulig generell oversikt over situasjonen i de ulike landene, samtidig som landenes nasjonale prioriteter ble respektert. Det ble heller ikke foretatt noe valg med hensyn til type undervisning – vanlig skole eller spesialskole. For hvert prosjekt ble det gitt en kort beskrivelse som dekket to hovedområder.

- (a) Hva prosjektet omfattet, hvordan det utviklet seg og hvorfor (prosesser)
- (b) Resultatene som ble oppnådd

Med utgangspunkt i det innsamlede materialet deltok fagpersonene på flere studiebesøk og arbeidsmøter hvor flere land var med. Hensikten var å finne fram til likheter og ulikheter i måten å arbeide på, og utfra felles erfaringer lage den første analysen over hvilke hovedaspekter som må vurderes, forsterkes eller endres. Resultatene fra disse studiebesøkene og arbeidsmøtene finnes i Internett-databasen om emnet på adressen [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

Hovedformålet med dette dokumentet er å gi en oversikt over strategier og prosesser som har vist seg å være effektive, å gi en generell analyse over aktuelle kjennetegn og vanlige problemer, og til slutt å identifisere viktige faktorer i forbindelse med overgangsprosessen. Den siste delen av rapporten inneholder en rekke anbefalinger rettet mot politikere og fagpersonale med hensyn til forbedring av overgangsprosessen.

I dette oversiktsdokumentet gis et sammendrag av hovedspørsmålene som de deltakende fagpersonene har drøftet i løpet av de siste to årene, og målet er å skape et grunnlag for refleksjon og framtidig utvikling på politisk og faglig nivå.





---

Det er umulig å gi et fullstendig bilde av all informasjonen som ble innhentet i løpet av prosjektet. For dem som er interessert i spesiell informasjon vedrørende situasjonen i bestemte land og/eller om bestemte interesseområder, finnes det nærmere informasjon i European Agencys Internett-database om emnet på adressen [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

---

# 1 OVERGANG

Begrepet overgang fra skole til arbeidsliv eller sysselsetting forekommer i flere internasjonale dokumenter med noe ulike definisjoner. Alle definisjoner består imidlertid av tre hovedelementer:

- 1) *Prosess* – i betydningen av det forberedende arbeidet og tiden som overgangen krever
- 2) *Overgang* – det å gå fra et opplæringsnivå eller en livsfase til neste
- 3) *Forandring* – som gjelder både personlige og faglige sammenhenger

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

Overgang beskrives i andre dokumenter – for eksempel Pellisé et al. (1996) – som

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

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) definerer overgang som

*en sosial orienteringsprosess som omfatter status- og rolleendring (f.eks. fra student til lærling, fra lærling til arbeidstaker og fra avhengighet til uavhengighet), og er viktig for integrering i samfunnet... Overgang krever en forandring i forbindelser, rutiner og selvbilde. For å garantere en smidigere overgang fra skole til arbeidsliv må unge med funksjonshemninger sette seg mål og*



*finne den rollen de ønsker å spille i samfunnet (sidene 5 og 6).*

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

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

Det arbeidet European Agency har gjort i forbindelse med dette emnet, viser at overgangen til arbeidsliv er en del av en lang og sammensatt prosess som dekker alle faser i en persons liv, og som må håndteres på den mest egnede måte. "Et godt liv for alle" og "en god jobb til alle" er de endelige målene for en vellykket overgangsprosess. Tiltakene som tilbys eller måten skolen eller andre opplæringsmiljøer er organisert på, skal ikke forstyrre eller hindre at en slik prosess kan gjennomføres. I overgangsprosessen fra skole til arbeidsliv er det nødvendig at studenten selv medvirker, at familien engasjerer seg, at alle berørte instanser er koordinert og at det etableres et nært samarbeid med sysselsettingssektoren (European Agency, 2001).

## 2 RESULTATER AV TIDLIGERE ARBEID

I den første granskningen og analysen av eksisterende informasjon på europeisk og internasjonalt nivå, hvor det ble fokusert på dokumenter som ble utgitt mellom 1992 og 1999 og som omfattet minst fire land, ble liknende generelle spørsmål tatt opp.

- Hvordan kan personer med særskilte behov forberedes til et voksenliv som fullverdige medlemmer av samfunnet? (Pericas et al. 1999)
- Hvordan er det mulig å sikre at personer med funksjonshemninger får tilgang til relevante opplæringstilbud gjennom hele livet hvis de ønsker å sørge for de beste muligheter til å leve uavhengig? (Lauth et al. 1996)
- Hvordan er det mulig å redusere antallet unge som avslutter grunnopplæringen uten et visst kvalifikasjonsnivå? (Joint Employment Report, 1998).

Omhyggelig gjennomgang av dokumentasjonen fra både opplærings- og sysselsettingssektoren viser at det er mulig å sammenlikne noen av de viktigste problemområdene som tas opp i de fleste av dokumentene. Selv om de kan være tatt opp utfra ulike perspektiver, kan de tolkes som to sider av samme sak. De viser nære forbindelser mellom opplærings- og sysselsettingssektorene. Vanskelige områder har en *intern innvirkning* på en sektor, men de har også en *ekstern innvirkning* på den andre sektoren.

I tabellen nedenfor oppsummeres de problemområdene det ble fokusert på (per sektor) i nesten alle dokumenter, og det gis korte forklarende henvisninger. De forskjellige termene som brukes av forskjellige forfattere, er tatt hensyn til og brukt her.


<u>Opplæring</u>	<u>Sysselsetting</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Høy andel som slutter på skolen:</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Høy arbeidsledighet:</li></ul> <p>Personer med</p>

<p>Et stort antall studenter tar fatt på videre opplæring, men mange avslutter aldri studiene. Selv om dataene ikke er presise nok, er det mulig å dra den slutningen at et stort antall studenter med særskilte behov ikke klarer å yte som forventet i forhold til de opplæringsprogrammene de følger (OECD, 1997).</p>	<p>funksjonshemninger kommer dårlig ut med hensyn til sysselsetting. Arbeidsledighetsprosenten blant personer med funksjonshemninger er 2–3 ganger høyere enn blant ikke-funksjonshemmede (ILO, 1998).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrenset tilgang til opplæring og praksis</li> </ul> <p>Tall fra europeisk materiale støtter argumentet om at personer med funksjonshemninger stiller svakt på det åpne arbeidsmarkedet, ikke på grunn av funksjonshemmingen, men på grunn av at de har begrenset tilgang til opplæring (ILO, 1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrenset tilgang til sysselsetting:</li> </ul> <p>Personer med funksjonshemninger har vanskeligere for å skaffe seg arbeid og vil sannsynligvis være arbeidsledige i lengre perioder (Lauth, 1996).</p> <p>Tiltak som retter seg mot de særskilte behovene til personer med funksjonshemninger, ser ut til å mangle tilstrekkelig integrering med andre tiltaksområder, spesielt dem som går ut på å hindre langvarig arbeidsledighet samt tilpassing av forhold som skal gjøre integrering i arbeidslivet enklere (EC, 1998).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangel på eller begrensede kvalifikasjoner:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemer med å takle endrede arbeidsforhold:</li> </ul> <p>Arbeidsforhold endrer seg</p>

<p>Lave opplæringsresultater og mangel på kvalifikasjoner er nevnt som grunner for at personer med funksjonshemninger ikke har større hell med å skaffe seg arbeid. Aktuelle data avslører at mange personer med funksjonshemninger ikke har tilstrekkelige kvalifikasjoner for å få arbeid (ILO, 1998).</p>	<p>gradvis. Vekst i sysselsettingen krever en offensiv strategi som kan skape økt behov, heller enn en defensiv strategi. Dette medfører krav til investeringer i fysisk produksjonskapasitet, menneskelige ressurser, kunnskap og ferdigheter (EC, 1996).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undervurdering av evner:</li> </ul> <p>Lærere, foreldre og folk ellers undervurderer evnene personer med funksjonshemninger har til å gå inn i lønnede arbeidsforhold med de konkurranseforholdene som råder der (UNESCO, 1994).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negative holdninger hos arbeidsgivere:</li> </ul> <p>Det finnes fortsatt stereotype holdninger blant arbeidsgivere. De mangler ofte en klar forståelse av kvalifikasjonene og kompetansen til personer med funksjonshemninger (ILO, 1998).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yrkesopplæring er ikke alltid relatert til praksis i arbeidslivet.</li> </ul> <p>I yrkesopplæringen er det nødvendig med mer informasjon om hvilke ferdigheter arbeidsgiverne krever (EC, 1992).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrenset eller manglende kontakt med opplæringsmiljøet</li> </ul> <p>Samarbeid mellom opplæringsmiljøet og arbeidslivet er i mange publikasjoner beskrevet som svært begrenset eller ikke eksisterende.</p>

Nedenfor gis det mer fullstendige forklaringer og mer detaljerte opplysninger om hva som kjennetegner problemene som det fokuseres på i de ulike dokumentene.

## 2.1 Hovedproblemstillinger



---

De viktigste problemstillingene som har kommet fram i forbindelse med overgang under gjennomgangen av dokumenter, kan grupperes etter tema i følgende åtte kategorier:

### 1. Data

Data om dette feltet er svært begrensede, og det er derfor vanskelig å sammenlikne mellom land. Til tross for ulikheter, som hvilke termer de ulike landene bruker – funksjonshemmede studenter eller studenter med særskilte behov – kan det anslås at den andelen av befolkningen som har særskilte behov, ligger på fra 3 til 20 % av unge under 20 år (European Agency, 1998; Eurybase, 1999).


### 2. Fullføringsandel

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

### 3. Tilgang til opplæring og praksis

Teoretisk sett har studenter med særskilte behov de samme opplæringsmulighetene som andre studenter, men i praksis er det hovedsakelig bare programmer rettet mot sosial velferd eller lavtlønte yrker som tilbys disse studentene (OECD, 1997). De er ikke nødvendigvis interessert i de tilbudene de får, og utdanning og opplæringsprogrammer passer ikke alltid med

---



deres interesser og behov. Dette setter dem i en ufordelaktig posisjon på det åpne arbeidsmarkedet (ILO, 1998). Hvis opplæringsprogrammer gjøres mer aktuelle og tilpasses studentene, kan det løse en rekke forskjellige problemer, også dem som oppstår i overgangsfasen (European Agency, 1999).

#### 4. Forberedelse til yrkeslivet

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


#### 5. Arbeidsledighetstall

Arbeidsledighetsprosenten blant personer med funksjonshemninger er 2–3 ganger høyere enn blant ikke-funksjonshemmede (ILO, 1998). Nasjonale data omfatter bare registrerte arbeidsledige, men en stor andel personer med særskilte behov er ikke registrert fordi de aldri har hatt mulighet til å få jobb (Lauth, 1996). Arbeidsledighetstrygd til personer med funksjonshemninger har blitt den tredje største utgiftsposten til sosial stønad, etter alderspensjon og helseutgifter (EC Employment, 1997). Vekst i sysselsettingen krever en offensiv strategi (en aktiv politikk) som kan skape økt behov, heller enn en defensiv strategi (passiv politikk). Dette krever investeringer i fysisk produksjonskapasitet, menneskelige ressurser, kunnskap og ferdigheter. Utfra dette perspektivet kan unge med funksjonshemninger spille en proaktiv rolle i planleggingen av egen framtid (EC, 1998).

#### 6. Forventninger og holdninger

Alle dokumenter er samstemte i forhold til dette emnet. Lærere, foreldre, arbeidsgivere og folk generelt undervurderer evnene til personer med funksjonshemninger. Samarbeid er svært viktig for å få et realistisk syn på en students ferdigheter i alle





---

opplæringssektorene (European Agency, 1999), også under overgangen til arbeidslivet.

### 7. Tilgjengelighet til arbeidsplassen

Det er fortsatt problemer knyttet til fysisk tilgjengelighet til arbeidsplassene, og det samme gjelder tilgang til personlig og teknisk støtte. Informasjon og støtte til arbeidsgivere er også et nøkkelspørsmål som er omtalt i mange dokumenter.

### 8. Implementering av eksisterende lovgivning

I mange land er juridiske rammer i forbindelse med overgang til arbeidslivet helt fraværende, eller det finnes rammer som kan føre til et lite fleksibelt system. Det å benytte kvotering for å få personer med funksjonshemninger ut i arbeidslivet, har ikke vist seg å være en heldig løsning. De fleste land har gjennomført ulike tiltak med varierende effekt, og det finnes ikke eksempler på at kvoteringssystemer har ført fram. Tilhengere av dette systemet påpeker imidlertid at ressurser som frigis ved hjelp av pålegg eller bøter, gir mulighet for andre sysselsettingsfremmende tiltak.

Antidiskrimineringslovgivning har også vist seg å skape problemer. Til tider kan det virke som om slik lovgivning handler mer om å gi signaler til personer med funksjonshemninger og til arbeidsgivere, enn om å finne effektive løsninger for enkeltpersoner (ECOTEC, 2000).

Alle dokumenter og all informasjon det er henvist til ovenfor, ble brukt som grunnlag da de ulike fagpersonene drøftet overgangsproblematikken under studiebesøkene og arbeidsmøtene. I neste del gis en oversikt over resultatene av disse drøftelsene.

---

### 3 EUROPEAN AGENCY'S ARBEID

Analysen som ble utført under European Agency's prosjekt "Overgang fra skole til arbeidsliv", er begrenset til opplæringssektoren, og målet har vært å forsøke å gå dypere inn på tidligere identifiserte problemstillinger og få en bedre forståelse av disse. Problemer som opplæringssektoren har fokusert på og hvilken innvirkning disse har på opplæring, har alltid vært aktuelle. Det samme gjelder innvirkningen opplæringstiltak har på de videre mulighetene studenter med særskilte behov har for å få arbeid. Det er imidlertid viktig å være klar over at målet for dette dokumentet ikke er å reflektere inngående rundt opplæringspolitikk og -tiltak. Analysen av overgangsprosessen i de ulike landene har derfor hovedsakelig fokusert på konkrete aspekter vedrørende opplærings situasjoner. Sysselsettingstiltak eller -tendenser tas bare opp i den bredeste betydning der det er nødvendig.

Viktige problemstillinger som ble beskrevet i den første granskningen, ble brukt som utgangspunkt for innhenting og oppdatering av nasjonal informasjon om overgangsprosessen, og denne informasjonen er nå tilgjengelig i databasen til European Agency. Fagpersonene fra de 16 landene som deltok i drøftelsene om overgangsprosessen, vurderte de åtte områdene som ble presentert i forrige kapittel, som fortsatt vanskelige. Når det er sagt, mente representanter fra alle landene at det har skjedd en viss utvikling vedrørende forbedrede sysselsettingssituasjoner og kvalifikasjonsgrad og muligheter for studenter med særskilte behov. Denne framgangen skyldes hovedsakelig at det er satt i gang lokale tiltak og prosjekter for å løse eksisterende problemer.


Som et ledd i European Agency's prosjekt, ble det organisert samlinger hvor fagpersoner fra ulike land kunne utveksle erfaringer og drøfte sitt daglige virke. Gjennom disse samlingene kom det fram at seks områder krevde grundigere analyse. Disse områdene er oppført nedenfor med en kort beskrivelse.

- Studentens engasjement i overgangsprosessen:  
Hvordan skal denne prosessen organiseres slik at



studenten blir midtpunktet for prosessen? Dette omfatter spørsmål i forbindelse med:

- a) Veiledning og vurdering
  - b) Utvikling av enkeltstående opplæringsprogrammer
  - c) Engasjement fra familiene
- Overgangsmodeller: Forskjellige modeller som brukt ved gjennomføringen av overgangen fra skole til arbeidsliv i de ulike landene. De viktigste problemstillingene omfatter:
    - a) Strategier utviklet og implementert for trening av studenter i faktiske jobbsituasjoner
    - b) Strategier implementert for oppretting av kontakt med arbeidstakere og firmaer
    - c) Spesiell fokus på det "doble systemet", som vil si teoretisk opplæring kombinert med praksis på arbeidsplasser.
  - Vitnemål: Typer kvalifikasjoner og vitnemål som gis til studenter. Hovedspørsmålene gjaldt:
    - a) Innholdet og verdien av kvalifikasjoner og vitnemål, hvordan disse samsvarer med akademiske krav og kravene fra arbeidsmarkedet
    - b) Hvilken rolle delkvalifikasjoner spiller
    - c) Betydningen av vitnemål (ikke minst for studenter med moderate og alvorlige læreproblemer)
  - Støtte: Typer støttetiltak som gis i overgangsprosessen fra skole til arbeid. Drøftelsene gjaldt:
    - a) De ulike støttetiltakenes mål og roller
    - b) Identifisering av overlappende støttetiltak
  - Nettverk: De instansene som er involvert i tillegg til opplæringsinstansen, hvilke forbindelser det er mellom instansene og hvor effektivt samarbeidet mellom dem er.

- 
- 
- Politiske og praktiske tiltak: "Tilretteleggende" tiltak som eventuelt er satt i verk i landene, og i hvor stor grad de er gjennomført. Drøftelsene gjaldt:
    - a) Hvordan tiltak som kvoteringssystemer virker inn på muligheten personer med funksjonshemninger har for å få jobb
    - b) Årsakene til at disse tiltakene har hatt begrenset virkning i noen land
    - c) I hvilken utstrekning noen sosiale tiltak faktisk kan forsterke diskriminering

Disse spørsmålene danner grunnlaget for gruppens drøftelser hvor det ble fokusert på generelle aspekter og nøkkelfaktorer. Disse beskrives i neste del av rapporten og illustreres med eksempler på ulik praksis i landene.

## 4 RELEVANTE ASPEKTER OG FAKTORER

I dette kapittelet beskrives aspektene det er viktig å vurdere i forbindelse med overgangsprosesser, utfra resultatene av arbeidet som ble utført av de ulike fagpersonene som deltok i prosjektet. Under drøftelsene ble det tatt utgangspunkt i de seks områdene som ble beskrevet i forrige kapittel: 1) studentens engasjement i overgangsprosessen, 2) overgangsmodeller, 3) vitnemål, 4) støttetiltak, 5) nettverk, 6) politiske og praktiske tiltak.

Resultatene viste at overgangen til arbeidslivet er en sammensatt prosess og at oppmerksomheten bør rettes mot en rekke bestemte aspekter i denne prosessen:

- a) Politiske og praktiske tiltak og gjennomføringen av disse
- b) Studentenes deltakelse og respekt for deres personlige valg
- c) Utarbeiding av et tilpasset og individuelt opplæringsprogram
- d) Direkte engasjement og samarbeid fra alle involverte parter: familie, fagpersonale og andre instanser
- e) Behovet for nært samarbeid mellom opplærings- og sysselsettingsinstanser

I følgende del er hvert enkelt aspekt presentert med en kort beskrivelse, en identifisering av hvilke faktorer som hindrer eller bidrar til en vellykket overgangsprosess. Faktorene illustreres med eksempler som enten bygger på ulike beskrivelser av praksis eller på drøftelser mellom fagpersonene. Eksempler (i kursiv) er bare nevnt her. Lesere som ønsker flere opplysninger, henvises til European Agencys database om overgangsproblematikken ([www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)), under "Practices", "Official Publications" og "Country Overviews".

---

## 4.1 Politiske og praktiske tiltak og gjennomføringen av dem

Lovgivning som fører til politiske og praktiske tiltak, er nødvendig for å få gjennomført en vellykket overgangsprosess, samt for å beskytte unges rett til å være fullverdige medlemmer av samfunnet. Myndighetene sørger for forskjellige tilbud og muligheter, med det er ofte vanskelig å sette disse ut i praksis.

### *Hindringer:*

- Mangel på koordinering: Ulike sektorer prøver kanskje å sette i verk tiltak som isolert sett kunne vært positive, men som kommer i konflikt med eksisterende politikk eller praktiske tiltak fra andre sektorer.
- Passiv politikk: Noen sosiale tiltak (som førtidspensjon eller annen stønad) kan virke hemmende for tiltak som skal sørge for selvstendighet og sysselsetting. Det er viktig å gjøre det som er mulig for å finne en jobb før det gis tilbud om enkle løsninger i form av trygd og pensjoner.

### *Tilretteleggende faktorer:*

- Implementering av fleksible politiske løsninger som følge av lovgivning: I noen land er de politiske løsningene fleksible og gir ulike muligheter i overgangsprosesser. Lovgivningen må imidlertid implementeres gjennom konkrete handlinger og tiltak (se Transition Planning in the United Kingdom practice, UK1 *East of England Region*).
- Fleksible tiltak: Det er behov for fleksible løsninger som gir fordeler som er relevante for den enkeltes reelle situasjon når det gjelder muligheter og krav. Like rettigheter og muligheter er begreper som ikke må misbrukes verken for å fremme eller begrense mulighetene til personer med funksjonshemninger (se under Official Publications, *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*).



- Nasjonale forskrifter: Det er behov for obligatoriske forskrifter for hvordan overgangsplaner for alle unge skal utarbeides, i stedet for å måtte stole på den enkelte skole og lokalt initiativ (se under Country Overview, *France*)
- Lokale prosjekter: Støtte til lokale prosjekter ser ut til å gi bedre resultater enn nasjonale tiltak styrt av politikk på nasjonalt nivå. Lokale prosjekter er nemlig mindre begrenset av politisk dikterte tjenester og nærmere de praktiske realitetene i hver konkret situasjon (se eksempler under Practices)
- Informasjon til arbeidsgivere: Arbeidsgivere må få informasjon om eksisterende lovgivning og politiske tiltak – og eventuelle fordeler for dem – for å kunne utvide og forbedre sitt eget engasjement (se under Country Overview, *Sweden*).
- Frivillige organisasjoner: Frivillige organisasjoner som arbeider med og for personer med funksjonshemninger, spiller en viktig rolle for å fremme disse personenes sak hos politikerne. Muligheten for at noen grupper av unge står i fare for å bli utelukket fordi ingen arbeider for deres interesser, må unngås (se under Practices, Italy, IT2, *La Lega Del Filo D'Oro*).

## **4.2 Studentdeltakelse. Respekt for studentenes personlige valg**

Deltakelse vil si at studenten, familien og fagpersonene arbeider sammen for å formulere en individuell opplæringsplan. Som en del av prosessen vil dette innebære å forhandle fram en plan hvor studentenes personlige valg respekteres, en plan som ikke stenger, men åpner opp muligheter for vedkommende. Det er viktig at både studenten og familien føler at de er en fullverdig part i planleggingen av overgangsprosessen.

---

### *Hindringer:*

- Overbeskyttelse: Dette er et av de viktigste negative elementene. Det berører alle personer med særskilte behov og ikke minst personer med lærevansker. Overbeskyttelse brukes her i forbindelse med fagpersonale og studentenes familier. Overbeskyttelse fører til at studentens personlige valg begrenses.

### *Tilretteleggende faktorer:*

- De unges forhåpninger og ønsker: Utgangspunktet for planlegging av overgangsprogrammer bør være den unges egne forhåpninger og behov. Disse bør danne grunnlaget for påfølgende individuelle overgangsplaner som kan bety at urealistiske mål må forhandles og vurderes på nytt (se under Practices, Norway, NO2, Erik).
- Studentens og foreldrenes engasjement: Formelle møter med fagpersonale bør gjennomføres på måter som sikrer at bidrag fra studenten og familien lyttes til og respekteres. De unge og deres familier kan også få hjelp til å utarbeide en framtidsplan gjennom støttegrupper. Disse gruppene skal bestå av nære familiemedlemmer og venner samt sentrale fagpersoner, og skal ledes av en kvalifisert person. Gruppen kan møtes regelmessig i den unges eget hjem. Når det er utarbeidet en plan, kan den unge og foreldrene presentere den på et formelt møte på skolen eller et annet sted. Disse gruppene kan noen ganger være en hjelp til at den unge finner seg en jobb (se under Practices, Austria, AT8, Spagat).
- Klare opplæringsstrategier: Disse bør utarbeides av skolen for å sikre deltakelse fra studenten. Utformingen, innholdet og oppfølgingen av opplæringsplanen må være slik at studentene aktivt engasjeres, og at de stimuleres til å ta beslutninger vedrørende den videre utviklingen, samt i forbindelse med evalueringen (se eksempler under Practices).
- Kompetanseprofil: Studentens evner må dokumenteres grundig. Dette krever at studenten selv identifiserer egne



ferdigheter og kvalifikasjoner, som igjen bør være nært knyttet til studentens evner. Studenter bør få så mange muligheter som mulig til å skaffe seg praktisk erfaring på ulike områder for å få en bedre forståelse av egne evner og kvalifikasjoner. Objektive vurderingsverktøy vil være en hjelp til å løse denne oppgaven (se under Practices, Spain, ES1, *Perez Urruti*).

- Åpne alternativer og tydelig informasjon: Studenter er opptatt av andre viktige spørsmål enn dem som er knyttet til skole og opplæring. De trenger også husvære, fritidstilbud og sosiale tilbud, arbeid, hjelp i forbindelse med økonomiske spørsmål og videre opplæring. Informasjon må gis på en tydelig og koordinert måte, slik at studentene og familiene deres kan ta valg om deres framtidige liv og andre spørsmål de er opptatt av (se under Practices, Denmark, DK1, *Via*).

### 4.3 Utarbeide et egnet individuelt opplæringsprogram

Et individuelt opplæringsprogram må utarbeides i samarbeid med studenten og foreldrene. Programmet skal ikke bare fokusere på studentens framgang, men også på eventuelle endringer som bør gjøres i skoleopplegget. Landene la vekt på å skille mellom et *individuelt opplæringsprogram*, som er mer omfattende og opplæringsorientert enn en *overgangsplan*, som er mer konsentrert om overgangsspørsmål og gjelder voksenliv og sysselsetting. Det er viktig at begge disse samkjøres.

#### *Hindringer:*

- Innhold: Individuelle opplæringsprogrammer er hovedsakelig akademisk rettet. Hvis de i de hele tatt nevnes, ser ikke personlige og sosiale aspekter ut til å spille en betydelig rolle.
- Godkjennelse: I noen tilfeller gis det ikke offisielle vitnemål til studenter, slik at de dermed stiller med ulike muligheter. Det finnes åpenbare motsetninger mellom oppnådde kvalifikasjoner og tildelte vitnemål, og dette er fortsatt en hindring for å kunne skaffe seg en jobb med

---

samme lønn som andre ansatte. Kvalifikasjoner baseres hovedsakelig på en evaluering av praktiske, generelle og sosiale ferdigheter og holdninger, som ikke alltid tilsvarer forventede prestasjoner etter at et formelt vitnemål er mottatt.

*Tilretteleggende faktorer:*

- Individuell overgangsplan: Denne må tas med i det individuelle opplæringsprogrammet og skal baseres på studentens motivasjon og ønsker. Den bør også omfatte:
  - Kompetanse som skal oppnås, enten generell, bestemt eller individuell
  - Kvalifikasjoner som skal oppnås
  - Arbeidsmuligheter og perspektiver som skal vurderes

Overgangsplanen må være under stadig vurdering.

Overgangsplanen må sikre engasjement fra alle berørte parter og fastsette ansvarsområder. Den bør inneholde:

- En oversiktlig analyse av studentens muligheter og en karriereplan
- Forberedelse til en reell jobbsituasjon og
- En oppfølging på arbeidsplassen

Planleggingen av overgangsprosessen må vurderes jevnlig og endres i samsvar med studentens behov og utvikling (se under Practices, Portugal, PO3, *Escola EB23 de Carteado Mena*).

- Regelmessig evaluering: Det individuelle opplæringsprogrammet må evalueres regelmessig. Studenten evaluerer selv for å sikre at studenten er midtpunktet for overgangsprosessen, og samtidig evaluerer de berørte fagpersonene. Alle resultater fra denne gjennomgangen skal registreres i skriftlig form (se under Practices, Finland, FI2, *Kurikka*).


- Tverrfaglig tilnærming: Utarbeidingen av det individuelle opplæringsprogrammet er et resultat av lagarbeidet alle involverte parter har deltatt i (se under Practices, Germany, DE4, AVJ).
- Utarbeiding av en portefølje: Den individuelle overgangsplanen skal fungere som en portefølje eller som et program som styres av studenten og inneholder alle typer forslag, endringer og resultater. Den bør også gjenspeile studentens sterke sider og behov, og skal utarbeides av skoler, familier og arbeidsgivere eller firmaer (se under Practices, Belgium (French), BF1, Amay).
- Vitnemål: Disse skal gjenspeile studentenes prestasjoner og kvalifikasjoner og skal godtas som et reelt bevis som gir studenter mulighet til å skifte jobb eller praksisplass. Formelle vitnemål kreves ikke for alle jobber. Modulbaserte opplæringsssystemer som er godkjent av arbeidsgiverne, kan også være en god løsning (se under Practices, the Netherlands, NL1, NPO).
- Like muligheter: Den individuelle overgangsplanen skal sikre like muligheter med hensyn til kjønn, kultur eller geografisk område (se under Practices, Finland, FI3, Helsinki City College of Culinary, Fashion and Beauty).

#### **4.4 Direkte engasjement og samarbeid blant alle involverte parter**

Samarbeid mellom alle involverte parter er svært viktig, for eksempel mellom familie, skoler, arbeidsgivere, fagforeninger, støttetjenester og yrkesskoler. Hvilken rolle og hvilket engasjement de ulike partene har, varierer gjennom de ulike fasene i studentens liv.

##### *Hindringer:*

- Mangel på opplæring: De ulike partene er ikke innstilt på å samarbeide og dele ansvar.

- 
- 
- Mangel på klare retningslinjer: Selv om noen land gjør en stor innsats, nøler de ulike instansene med å ta initiativ. Klare retningslinjer mangler, og nettverkene fungerer dermed lite effektivt.
  - Mangel på kommunikasjon: Foreldrenes engasjement kan i noen tilfeller oppfattes som vanskelig, fordi deres forventninger er forskjellige fra studentens eller skolens forventninger. Det er nødvendig å finne nye måter å dele informasjon og kommunisere på.
  - Mangel på felles språk og definisjoner: De ulike instansene bruker ulike termer og definisjoner for å definere hvem som er kvalifisert til støtte under overgangsprosessen.

#### *Tilretteleggende faktorer:*

- At det finnes et støttenettverk: Et slikt nettverk sikrer samarbeidet mellom alle involverte enkeltpersoner, organisasjoner og instanser – uansett hvor de finnes – og hvor en av instansene påtar seg en klar koordinatorrolle (se under Practices, Austria, AT1, *The Social Network*).
- Definisjon av oppgaver: En klar definisjon av oppgavene til hver person eller instans må drøftes, settes opp og garanteres. Dette må imidlertid knyttes til en mulighet for at det kan tas initiativ til samarbeid gjennom nettverk. All støtte der ansvaret deles må det inngås klar enighet om (se under Practices, Belgium (Flemish), BNL1, *Gemeentelijk Buso*).
- Styrking av yrkesveiledningen: Yrkesveiledningen skal styrkes og tilføres ekstra ressurser. I yrkesveiledningen bør det hovedsakelig fokuseres på studentenes problemer og ikke på bedriftenes problemer. Familiene bør også få råd om ulike former for støtte eller andre saker de er opptatt av (se under Practices, Austria, AT2, *Alpha Nova Compass*).

- Videre opplæring: De berørte partene må forberedes på videre samarbeid og deling av ansvar også i framtiden (se eksempler under Practices).
- Arbeidsgivernes og arbeidstakerorganisasjonenes engasjement: Arbeidsgivere og fagforeninger må være mer aktive og til stede i dette samarbeidet for å kunne sikre bedre sysselsettingsmuligheter for unge (se under Practices, Germany, DE2, *Berufsausbildungswerk Mittelfranken*).

#### **4.5 Nære forbindelser mellom skole og arbeidsmarked**


Studenter har behov for å prøve virkelige arbeidssituasjoner. Hovedmålet er å fremme selvtillit og selvstendighet, å få bekreftet studentenes forventninger og sikre jobb i framtiden. Ekspertene framhevet at praksis i firmaer i løpet av skoletiden er det aller beste for å gi studentene kontakt med bedrifter og med det åpne arbeidsmarkedet. Dette hjelper også studenter med å ta beslutninger i forhold til eksisterende muligheter innen arbeidsmarkedet.

Skolene og arbeidsmarkedet må øke samarbeidet med hverandre, og skolene må følge med på utviklingen og endringene i arbeidsmarkedet.

##### *Hindringer:*

- Lukkede systemer: Skoler og firmaer tilhører forskjellige "verdener", bruker forskjellig språk og arbeidsmetoder og har forskjellige mål. De trenger begge å bli bedre kjent med hverandre ved å dele interesser, og det er viktig at de respekterer og forstår forskjellene seg imellom i arbeidet mot et felles mål. Dette vil i så fall bety felles fordeler.
- Skolen bestemmer mulighetene etter endt skolegang: Til tider kan det virke som om skolen hovedsakelig forbereder studentene på å gå i én retning, som ofte

---



ender med vernet sysselsetting. Dette fungerer som en hindring for studentenes personlige og yrkesmessige utvikling. På denne måten hindrer ofte yrkesskoler opplæringstilgang for studenter med særskilte behov, fordi programmene deres ikke er tilpasset eller individualisert.

*Tilretteleggende faktorer:*

- Oppbygging av nettverk: For å skape bedre forbindelser mellom begge sektorer, kan bygging av nettverk være et effektivt alternativ. Disse nettverkene kan være sosiale eller faglige og kan for eksempel omfatte foreldreorganisasjoner (se under Practices, France, FR1, *DJINH, Dispositif Jeunes Insertion Handicap*).
- Etablere kreative tiltak: Slike tiltak går ut på å finne måter og strategier for hvordan negative holdninger innen arbeidsmarkedet kan overvinnnes. Skoler bør skape kontakter med virksomheter og vise dem hvordan enkelte skoler har gått fram for å integrere studenter med funksjonshemninger (se under Practices, Portugal, PO1, *Projecto PROACT, escola Basica 2/3 de S. Pedro do Sul*).
- Utvide dobbelte systemer: Prinsippet med å kombinere teori i skolen med praksis i firmaer (dobbelt system) har vist seg å være effektivt og bør implementeres for alle studenter (se eksempler under Practices).
- Organisere fleksible opplæringstiltak: Dette betyr at det for eksempel legges inn spesielle forberedende opplegg de siste årene av studentens opplæring, at det legges inn et ekstra år med yrkesopplæring før studenten søker etter jobb, at yrkesopplæringen utvides så lenge som nødvendig, at yrkesopplæring gis i forskjellige moduler, at det gis 6 måneders arbeidsbasert opplæring til alle studenter som en integrert del av deres tre år med yrkesopplæring og praksis (se eksempler under Practices og spesielt under Germany, DE3, *BO10* –

*Berufsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft).*

- Forbedre kommunikasjon på tvers av sektorer: Dette innebærer at skolen åpnes for sysselsettingssektoren, som kan hente folk fra arbeidsmarkedet inn i skolen for å snakke med studenter og fagpersonale om jobbmuligheter (se under Practices, Norway, NO3, *Hordalandsmodellen*).
- Jobbdatabase: En database med tilgjengelige jobbtilbud ser ut til å hjelpe studenter med å velge (se *Aetat Service in the Norwegian Practice NO3 Hordalandsmodellen*).
- Oppfølging: Skolene må følge opp studentene når de går ut i arbeidslivet, i alle fall i en viss tid, for å se hvordan de klarer seg. Oppfølging kan brukes som en form for evalueringsverktøy som gir både skolene og nettverket den informasjonen som er nødvendig for å justere og/eller tilpasse programmene sine. Vurdering av studentenes prestasjoner og kvaliteten på utført arbeid kan påvirke arbeidsgiverens beslutning om å beholde og øke antallet arbeidsplasser innen virksomheten (*multiplikatoreffekt*) (se under Practices, the Netherlands, NL1, *NPO – A Job for Every Pupil*).
- Støttetiltak: Personlige og materielle, økonomiske og tekniske ressurser er nødvendig for å støtte ikke bare ansatte, men også arbeidsgivere (se under Practices, Greece, EL1, *Margarita*).

#### **4.6 Overgangen til arbeidsliv er en del av en lang prosess**

Enkeltpersoner går gjennom mange forskjellige overgangsprosesser i løpet av livet. Overgangen fra skole til arbeidsliv er en av disse kritiske periodene. Den går ut på at unge forberedes og hjelpes til å gå inn i et voksenliv med

---

økonomiske forpliktelser. Overgangen er del av en sammensatt prosess som må organiseres på en enkel, tydelig og oversiktlig måte, slik at studenter klarer å gå fra opplæringsfasen til sysselsettingsfasen ved å identifisere og overvinne de hindringene eller vanskelighetene de møter.

Hindringer:

- Fastlåste strukturer og/eller prosedyrer i opplæringssystemet: Fastlåste vurderingsprosedyrer, dårlig koordinerte overganger mellom skoler og senere til arbeidsliv hindrer en god overgangsprosess.
- Strukturelle hindringer: Ulike finansieringsformer og administrative strukturer innen opplæringssystemer, samt konkurranse og mangel på samarbeid mellom ulike instanser, skaper ofte grunnlag for problemer.
- Juridiske hindringer: Forskjellig lovgivning innen forskjellige deler av opplæringssystemet eller at motstridende lovgivning styrer ulike instanser, er også hindre for en vellykket overgangsprosess.

*Tilretteleggende faktorer:*

- Tidlig start av prosessen: Skolene må så tidlig som mulig begynne å forberede studentene på overgangen til voksenlivet, som også vil si arbeidslivet. Denne prosessen kan ikke begynne ved slutten av den obligatoriske skolegangen (se under Practices, Sweden, SE1, *The Employability Institute*).
- Riktig veiledning: Et egnet veiledningsprogram må sikres under overgangsprosessen (se eksempler under Practices).
- Fleksibel støtte: Studenten må motta fleksibel støtte og hjelp i forbindelse med individuelle situasjoner og behov, og støtten må utvides utover skoleavslutningsfasen (se under Practices, the United Kingdom, UK2, *Oaklands College*).





- “Talsmann” eller referanseperson: En utvalgt faglig kvalifisert person skal ha hovedansvaret og fungere som referanse og støtte så lenge som mulig under overgangsprosessen. Denne personen skal hovedsakelig ha tilholdssted på skolen og skal være et nøkkelmedlem av gruppen som utarbeider overgangsplanen (se under Practices, Luxembourg, LU2, *LTC – Lycée Technique du Centre*).
- Oppfølging: For å kunne garantere en vellykket overgangsprosess må studentene følges opp etter at de har gått ut av skolen (se under Practices, the Netherlands, NL2, *NW-Veluwe*).

Selv om de ulike faktorene det fokuseres på i rapporten er oppført som separate faktorer her, er dette sjelden tilfelle i virkeligheten. Faktorene er svært beslektede, og det er noen ganger vanskelig å analysere en av dem uten å vurdere noen av de andre.

Generelt sett kan de beskrives som *enkle* og *sammensatte* faktorer. *Enkle* faktorer er faktorer som er lette å definere uten mulighet for forvirring når de brukes til å beskrive en situasjon. Dette gjelder for eksempel for termen like muligheter, når termen brukes som en forutsetning som må sikres innen overgangsprosessen.

De fleste faktorer er *sammensatte*. Innenfor disse faktorene kan to typer identifiseres nærmere. Det gjelder *reversible* faktorer, for eksempel når en positiv situasjon kan endres til en negativ og omvendt; og *kombinerte* faktorer – når to faktorer er vanskelig å skille fra hverandre. “Fleksible tiltak” er et eksempel på en reversibel faktor, fordi den uttrykker en positiv situasjon som lett kan snus til en negativ hvis for eksempel slik fleksibilitet ikke eksisterer, eller hvis fleksibiliteten misbrukes. Den individuelle overgangsplanen er et godt eksempel på en kombinert faktor, fordi den ikke er lett å skille fra andre faktorer som for eksempel “regelmessig evaluering”.

---

## 5 OVERSIKT OVER RESULTATER

I denne rapporten har vi forsøkt å belyse tre områder:

- 1) **Hovedproblemene** som studenter med særskilte behov, familiene og fagpersonene møter i forbindelse med overgangen fra skole til arbeidsliv. Dette spørsmålet ble behandlet utfra en gjennomgang av eksisterende dokumentasjon på europeisk og internasjonalt nivå. Problemer som tas opp av opplærings- og sysselsettingssektorene er svært like og nært knyttet til hverandre. Begge sektorene identifiserte problemer hvor det ble fokusert på disse spørsmålene:
  - Hvordan redusere eller hindre et for høyt antall som slutter på skolen og unge arbeidsledige
  - Hvordan øke tilgangen til kvalitetsopplæringstilbud
  - Hvordan sørge for riktige kvalifikasjoner som tilsvarende unges evner og gir denne mulighet til å møte voksen- og arbeidslivet på en fullverdig måte
  - Hvordan stimulere til kontakt og felles forståelse mellom opplærings- og sysselsettingssektorene
  
- 2) **Nøkkelaspekter** som må vurderes i forbindelse med overgangsproblematikken, iberegnet eksisterende problemer. Dette området ble utforsket gjennom drøftelse og analyse av dokumentasjon skaffet av fagpersoner fra de 16 landene som deltar i prosjektet. Det er seks aspekter som særlig skal framheves:
  - a) Overgang er en prosess som må gis støtte ved hjelp av lovgivning og politiske tiltak som aktivt settes i verk.
  - b) I overgangsprosessen må studentdeltakelse sikres, og studentens personlige valg må respekteres. Studenten, familien og fagpersonene må arbeide sammen om å formulere en individuell plan.
  - c) I overgangsprosessen må det utarbeides en individuell opplæringsplan som fokuserer på studentens framgang og på endringer som eventuelt må gjøres i skolesituasjonen.



- d) Overgangsprosessen må baseres på direkte engasjement og samarbeid fra alle berørte parter.
  - e) Overgangsprosessen krever et nært samarbeid mellom skoler og arbeidsmarkedet slik at studentene får prøve seg under virkelige arbeidsforhold.
  - f) Overgangsprosessen er lang og sammensatt og skal forberede og tilrettelegge for at unge skal kunne gå inn i et voksenliv med økonomiske forpliktelser.
- 3) **Hovedfaktorer** som enten tilrettelegger for eller hindrer implementeringen av en vellykket overgangsprosess på et praktisk nivå. Disse faktorene ble identifisert lokalt og utvalgt av ulike fagpersoner. Reelle overgangssituasjoner belyste en rekke faktorer som gjorde det enklere å lage en mer detaljert beskrivelse av de seks aspektene som er skissert ovenfor. Disse faktorene ser ut til å fungere enten som hindringer for eller som tilretteleggere for en vellykket overgangsprosess. Beskrivelsen av faktorene viser at svært få av dem relaterer seg til reelle eller enkle situasjoner – *enkle* faktorer. De fleste av dem relaterer seg til sammensatte situasjoner som er nært knyttet til hverandre – *sammensatte* faktorer.

Gjennom analysen av de tre områdene som er nevnt ovenfor, har det vært mulig å sette opp noen anbefalinger for hvordan overgangsprosessen bør foregå i framtiden. Disse presenteres i neste del. De henvender seg til politikere og fagpersonale og forklarer hvordan utviklingen og implementeringen av overgangsprosessen kan forbedres.

---

## 6 ANBEFALINGER

Anbefalingene nedenfor henvender seg til myndigheter og fagpersonale. Anbefalinger på det politiske nivået skal regnes som retningslinjer som landene skal implementere på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå.

Anbefalingene er basert på aspekter og faktorer i de første delene av rapporten og forsøker å belyse de praktiske handlingene som må utføres for å forenkle overgangen fra skole til arbeidsliv for unge med funksjonshemninger.

### **Politiske og praktiske tiltak og gjennomføringen av dem**

#### ***Anbefalinger på politisk nivå***

Politikere bør:

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



### ***Anbefalinger på praktisk nivå***

Fagpersonale bør:

- Få all informasjon og alle strategier og kvalifikasjoner som er nødvendig for å iverksette eksisterende lovgivning og sikre at det finnes en egnet metodikk for å ta den i bruk.
- Foreta regelmessig evaluering av nyskapende lokale prosjekter og spre resultatene for å oppnå en *tilretteleggende* virkning.
- Skape et lokalt nettverk der alle partene (sysselsettingsmyndigheter, sosiale myndigheter, opplæringsinstanser og familier) er representert, og drøfte, planlegge og iverksette den nasjonale politikken.
- Sørge for å ha enkle metoder for å kommunisere behovene deres til administratorer når nye tiltak iverksettes.

### **Studentdeltakelse. Respekt for studentenes personlige valg**

#### ***Anbefalinger på politisk nivå***


Politikere bør:

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

#### ***Anbefalinger på praktisk nivå***

Fagpersonale bør:

- Sørge for å ha og bruke nødvendig tid med studentene og familiene for å få en bedre forståelse for deres ønsker og behov.
- Utarbeide en skriftlig overgangsplan så tidlig som mulig. Planen skal være åpen for studenten, familien og fagpersoner som er involvert i videre trinn i og utenfor skolen.
- Ved behov, endre og tilpasse overgangsplanen i samarbeid med studenten.

- 
- 
- Oppmuntre studenten så langt som mulig til å prøve å bli kjent med sine ferdigheter og kvalifikasjoner.
  - Gi studentene og familiene deres den informasjonen de har behov for eller henviser dem til kvalifiserte instanser.
  - Sørg for at den individuelle opplæringsplanen og den individuelle overgangsplanen er i et format som gjør den tilgjengelig for studenter med for eksempel begrensede leseferdigheter.

## **Utarbeide et egnet individuelt opplæringsprogram**

### ***Anbefalinger på politisk nivå***


Politikere bør:

- Skaffe skolene de ressursene som er nødvendig for å sikre at individuelle opplæringsprogrammer utarbeides. Det er spesielt viktig at lærere får nok tid og nødvendige retningslinjer for oppgavene de skal utføre.
- Sikre at et overgangsprogram inkluderes i det individuelle opplæringsprogrammet.
- Sette kvalitetsstandarder for individuelle opplæringsprogrammer.
- Sikre at kvalifikasjonene studentene skaffer seg, gjenspeiles i vitnemålene de mottar, og at eventuelle diskriminerende situasjoner unngås.

### ***Anbefalinger på praktisk nivå***

Fagpersonale bør:

- Sikre at studenten har hovedrollen i prosessen med å utarbeide en individuell opplæringsplan og en individuell overgangsplan.
- Motta nødvendig hjelp for å utarbeide et individuelt opplæringsprogram som en lagbasert oppgave.
- Sikre at det individuelle opplæringsprogrammet evalueres regelmessig av studenten, familien og av fagpersonale både i og utenfor skolen. Evalueringen skal skje skriftlig.
- Utarbeide en "portefølje" eller et tilsvarende verktøy for å holde trådene i det individuelle opplæringsprogrammet samlet og holde oversikt over alle endringene som gjøres.

- 
- 
- Porteføljen skal omfatte en vurdering av studentens holdninger, kunnskap, erfaring og viktigste ferdigheter (f.eks. akademiske, praktiske, dagligliv, fritid, selvbestemmelse og kommunikasjon).

## **Direkte engasjement og samarbeid mellom alle involverte parter**

### ***Anbefalinger på politisk nivå***

Politikere bør:

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

### ***Anbefalinger på praktisk nivå***

Fagpersonale bør:

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

## **Nære forbindelser mellom skole og arbeidsmarked**



## **Anbefalinger på politisk nivå**

Politikere bør:

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

## **Anbefalinger på praktisk nivå**

Fagpersonale bør:

- Være åpne for og bedre informert om muligheter i arbeidsmarkedet.
- Ha tid til å besøke bedrifter, til å organisere møter med dem og med andre instanser innen sysselsettingssektoren, legge til rette for at lærere kan ha opplæringsperioder i et firma og på den måten holde kontakten med det praktiske liv.
- Få skolens kompetansepersoner til å sørge for kontakter og ordninger med firmaer.
- Invitere lærere fra sysselsettingssektoren til opplæringsmiljøer for å møte studenter og opplæringspersonale.
- Sikre at studentene følges opp etter endt skolegang.

## **Overgangen til arbeidsliv er en del av en lang prosess**





### **Anbefalinger på politisk nivå**

Politikere bør:

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

### **Anbefalinger på praktisk nivå**

Fagpersonale bør:

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

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

---

## 7 REFERANSER

Collado, J.C., Villagómez, E (2000) **Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit**. Fundación Tomillo, senter for økonomiske studier. Rapportutkast laget på vegne av EU-kommisjonen, generaldirektoratet for utdanning.

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) **Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities**. Rapport laget på vegne av EU-kommisjonen, generaldirektoratet for utdanning.

European Agency for Development in Special Needs Education, Red: Bertrand, L., Pijl, S.J. and Watkins, A. (2000) **The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme**, datatillegg. Rapport laget på vegne av EU-kommisjonen, generaldirektoratet for utdanning og kultur.

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

EU-kommisjonen: **Joint Employment Report** (1998).

EU-kommisjonen: **Labour Force Survey** (2000).

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

International Labour Office (1998) **Education, Employment and Training Policies and programmes for Youth with Disabilities in four European Countries**. Geneve: ILO.

Lauth, O. et al. (1996) **Socialisation and Preparation for Independent Living, Vocational Training and Education of Disabled Adults**. Helios-programmet. Rapport laget på vegne av EU-kommisjonen, generaldirektoratet for utdanning.



---

OECD (1996) **Employment Outlook**, Paris, OECD.

OECD (1997) **Post-compulsory Education for Disabled People**, Paris, OECD.

Pellis , C. et al. (1996) **Transition through the Different Levels of Education**. Helios-programmet. Rapport laget på vegne av EU-kommisjonen, generaldirektoratet for utdanning.

UNESCO (1994) **World Conference on Special Needs Education: Access and Quality**. Salamanca: UNESCO.

Online database: Overgang fra skole til arbeidsliv  
<http://www.european-agency.org/>

---

**Samarbeidspartnerne til European Agency og nasjonale eksperter innen området overgang fra skole til arbeidsliv**  
(SP: Samarbeidspartner)

**Østerrike**

Irene Moser (SP)	<a href="mailto:irene.moser@aon.at">irene.moser@aon.at</a>
Claudia Niedermair	<a href="mailto:claudia.niedermair@magnet.at">claudia.niedermair@magnet.at</a>
Judith Pannos	<a href="mailto:judith.pannos@ssr-wien.gv.at">judith.pannos@ssr-wien.gv.at</a>

**Belgia (NL)**

Theo Mardulier (SP)	<a href="mailto:theo.mardulier@ond.vlaanderen.be">theo.mardulier@ond.vlaanderen.be</a>
Ludo Vlaminckx	<a href="mailto:dbo@vlaanderen.be">dbo@vlaanderen.be</a>
Maria Creve	<a href="mailto:dbo@vlaanderen.be">dbo@vlaanderen.be</a>

**Belgia (FR)**

Thérèse Simon (SP)	<a href="mailto:therese.simon@skynet.be">therese.simon@skynet.be</a>
Danielle Choukart	<a href="mailto:danielle.choukart@cfwb.be">danielle.choukart@cfwb.be</a>

**Danmark**

Poul Erik Pagaard (SP)	<a href="mailto:poul.erik.pagaard@uvm.dk">poul.erik.pagaard@uvm.dk</a>
Preben Siersbaek Larsen	<a href="mailto:siersbaek@uvm.dk">siersbaek@uvm.dk</a>

**Finland**

Minna Saulio (SP)	<a href="mailto:minna.saulio@oph.fi">minna.saulio@oph.fi</a>
Touko Hilasvuori	<a href="mailto:touko.hilasvuori@minedu.fi">touko.hilasvuori@minedu.fi</a>
Eija EL Daouk	<a href="mailto:eija.eldaouk@edu.hel.fi">eija.eldaouk@edu.hel.fi</a>
Markku Jahnukainen	<a href="mailto:markku.jahnukainen@hamk.fi">markku.jahnukainen@hamk.fi</a>

**Frankrike**

Pierre-Henri Vinay (SP)	<a href="mailto:cnefei-diradj@education.gouv.fr">cnefei-diradj@education.gouv.fr</a>
Nel Saumont (SP)	<a href="mailto:brex@cnefei.fr">brex@cnefei.fr</a>
Patrice Blougorn	<a href="mailto:brex@cnefei.fr">brex@cnefei.fr</a>

**Tyskland**

Anette Hausotter (SP)	<a href="mailto:a.hausotter@t-online.de">a.hausotter@t-online.de</a>
Alexander Böhm	<a href="mailto:alexboehm@odn.de">alexboehm@odn.de</a>
Ernst Schulte	<a href="mailto:schulte@rwb-essen.de">schulte@rwb-essen.de</a>

**Hellas**

Venetta Lampropoulou (SP)	<a href="mailto:spedu@pi-schools.gr">spedu@pi-schools.gr</a>
Stavroula Polychronopoulou	<a href="mailto:polychronopoulou@geniki.gr">polychronopoulou@geniki.gr</a>

Eleni Mathiotopoulou

[eurydice@ypeth.gr](mailto:eurydice@ypeth.gr)

### **Island**

Bryndis Sigurjónsdóttir (SP) [brysi@ismennt.is](mailto:brysi@ismennt.is)

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

### **Italia**

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

Lucia de Anna [Deanna@iusm.it](mailto:Deanna@iusm.it)

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

### **Luxembourg**

Jeanne Zettinger (SP) [srea@pt.lu](mailto:srea@pt.lu)

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

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

### **Nederland**

Sip Jan Pijl (SP) [s.j.pijl@ppsw.rug.nl](mailto:s.j.pijl@ppsw.rug.nl)

Peter den Boer [pdb@stoas.nl](mailto:pdb@stoas.nl)

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

### **Norge**

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

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

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

### **Portugal**

Vitor Morgado (SP) [vitor.morgado@deb.min-edu.pt](mailto:vitor.morgado@deb.min-edu.pt)

João de Lima Pinheiro [np99ma@mail.telepac.pt](mailto:np99ma@mail.telepac.pt)

### **Spania**

Victoria Alonso Gutiérrez (SP) [victoria.alonso@educ.mec.es](mailto:victoria.alonso@educ.mec.es)

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

Maria Dolores Cebollada [loguar@teleline.es](mailto:loguar@teleline.es)

### **Sverige**

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

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

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



---

**Storbritannia**

Felicity Fletcher-Campbell (SP)  
Lesley Dee

[f.f-campbell@nfer.ac.uk](mailto:f.f-campbell@nfer.ac.uk)  
[ld205@hermes.cam.ac.uk](mailto:ld205@hermes.cam.ac.uk)