



SAS-prosjektet: Sikre overgangen til arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne gjennom Supported Apprenticeship Scheme

Europeisk opplæringsmodul for rådgivere for yrkesrettet integrasjon

SAS PROJECT

Securing the transition to labor market for persons with disabilities through the Supported Apprenticeship Scheme



European Training Module for Vocational Integration Counsellors

September 2022



Innholdsfortegnelse

Innhold

1) Støtteordningen for lærlinger og SAS-prosjekt: en introduksjon.....	3
a) Introduksjon	3
b) Fokus: SAS-prosjektet.....	4
2) Yrkesrettet integreringsrådgiverutdanning.....	6
a) Kontekst.....	6
b) Støttende presentasjon	7
3) Workshops og praktiske eksempler	39
Workshop 1: Forebygging av risiko for forstyrrelser	39
Workshop 2: Utarbeidelse av selskapsrapport	41
Firmarapport - Tom	42
Selskapsrapport - Detaljert.....	43
Selskapsrapport - Eksempel	45
Workshop 3: Sette opp en justeringsplan	48
Justeringsplan Alex - Mal	50
Justeringsplan Alex - Detaljert.....	53
Justeringsplan Emma - Mal	55
Justeringsplan Emma – Detaljert.....	59
Justeringsplan Sarah - Mal.....	63
Adjustment Plan Sarah - Detailed	65
Konklusjon	67
Involverte partnere	68



1) Støtteordningen for lærlinger og SAS-prosjekt: en introduksjon

a) Introduksjon

Med denne opplæringsmodulen tar vi sikte på å støtte fagfolk som vil være interessert i å eksperimentere med Supported Apprenticeship Scheme med mål om å støtte lærlinger med nedsatt funksjonsevne.

Overgangen fra utdanning (eller tidligere situasjon) til arbeid er spesielt viktig, men langt mer komplisert for personer med nedsatt funksjonsevne (PwD) sammenlignet med deres ikke-funksjonshemmede jevnaldrende. Til tross for det europeiske lovgivningsarsenalet som er i kraft og fremgangen som er notert, er arbeidsledigheten og aktivitetsgraden til PwD fortsatt langt bak sammenlignet med resten av befolkningen. Unge PwD har større sannsynlighet for å bli diskriminert og ekskludert fra arbeidsmarkedet.

Stilt overfor behovet for en løsning for å støtte og sikre en jevn overgang og integrering av PwD i det ordinære arbeidsmarkedet, ble en innovativ ordning (prosess) modellert av eksperter på mandat fra LADAPT, en fransk nasjonal forening som støtter rundt 20 000 PwD årlig. Ordningen, kjent som Supported Apprenticeship Scheme (SAS), ble født i Bretagne-regionen i Frankrike (LADAPT), og har gjennomgått en feltstudieevaluering av en anerkjent fransk sosiolog sammen med en teknisk komité av eksperter.

Resultatene som er produsert (rapportanalyse, kartlegging av ordningen, RACI av involverte aktører, Inventar av forsiktighetspunkter) har blitt brukt til å lage en verktøykasse, "Referanse for å implementere støttet lærlingskap" (eller bare Referanse). Denne referansen foreslår en trinnvis metode for å implementere støtteordningen for lærlinger og for å bringe de som er langt fra det ordinære arbeidsmarkedet nærmere gjennom lærlingkontrakter.

I motsetning til andre vanlige yrkesfag, lærlingplasser eller lignende ordninger, tar denne referansen (metode/prosess) hensyn til og arbeider med hele økosystemet rundt lærlingen. Omfanget av denne støttede læretiden dekker faglige, pedagogiske og personlige sfærer. Et sambyggings- og støttearbeid initieres og tilrettelegges av yrkesintegreerte rådgivere (VIC) som arbeider med: opplæringssentre/skoler, instruktører, spesialiserte arbeidslivsorganisasjoner, funksjonshemmede referanser i bedriften, arbeidsgiveren, offentlig forvaltningsprosess (økonomisk og administrativ prosess) osv.

Denne velprøvde og evaluerte ordningen, utført med en vitenskapelig tilnærming, sikrer en jevn overgang til sysselsetting, sikrer karrierer og forhindrer kontraktsbrudd. Dette fordi støtten starter før signering av lærlingkontrakten og varer til selve inntreden i arbeidsforholdet.

I dette dokumentet vil vi forklare trinnene for å bli en yrkesintegreringsrådgiver, inkludert praktiske aktiviteter og eksempler fra feltet. Dette sikrer at ikke bare de involverte VIC-ene

har lært hvordan de implementerer de Supported Apprenticeship Scheme, denne kunnskapen vil være tilgjengelig for en mye større gruppe interessenter.

b) Fokus: SAS-prosjektet

SAS Project er et Erasmus+ samarbeid innen yrkesopplæring som går fra 2022 til 2024. For å nå sine mål involverer det nyutdannede yrkesintegrasjonsrådgivere, som støtter lærlinger med nedsatt funksjonsevne, fra 5 EU-land.



Prosjektet Supported Apprenticeship Scheme (SAS) har som mål å pilotere en innovativ og forbedret støtteordning for unge med nedsatt funksjonsevne (PwD) for å gjøre dem i stand til å omstille seg og innpasse seg smidig i arbeidsmarkedet. Overgangen fra utdanning til arbeid er en viktig del av enhver ungdoms liv, men prosessen er langt mer komplisert og vanskelig for unge PwDs. Unge PwDs er mer sannsynlig å bli diskriminert og dermed ekskludert fra arbeidsmarkedet. Til tross for det nasjonale og europeiske lovgivningsarsenalet som er i kraft og noen fremskritt, er arbeidsledigheten og inaktivitetsgraden til PwD fortsatt betydelig høy sammenlignet med resten av arbeidsstyrken.

SAS-prosjektet vil pilotere denne innovative ordningen i fem land (Bulgaria, Hellas, Italia, Norge, Spania) og har som mål å:



- Sikre overgangen fra utdanning til arbeid for unge med nedsatt funksjonsevne gjennom læreplass.
- Endre holdningen og tankegangen til fagfolk og styrke unge funksjonshemmede som er selve kjernen i ordningen;
- Øke bevisstheten om nettverket av aktører og spesielt yrkesfaglige integreringsrådgivere om denne spesielle ordningen.



2) Yrkesrettet integreringsrådgiverutdanning

a) Kontekst

Før SAS-prosjektet startet, ble det gjennomført en feltstudie i Bretagne, Frankrike som førte til en evaluering og vitenskapelig prosess for å skape Referential, en viktig aktør i gjennomføringen av den støttede lærlingplassen: Yrkesintegreringsrådgiveren (VIC).

VIC griper inn for å støtte alle aktører: lærling med nedsatt funksjonsevne, opplæringscenter, arbeidsgiver, familie osv. Mens lærlingen med nedsatt funksjonsevne står sentralt i ordningen, muliggjør og støtter VIC koblingene som skal gjøres fra lærlingen til alle andre aktører.

Referansen, som er tilpasset og oversatt i alle partners kontekster og språk (se SAS Project Result 6), opprettet en oppgradert VICs profil, basert på data samlet inn fra feltet (intervjuer) og ved å justere for å øke sjansene for suksess for lærlingen.

Potensielle lærlinger med nedsatt funksjonsevne, for å være på lik linje med sine ikke-funksjonshemmede jevnaldrende, må støttes helt fra starten, det vil si den bevisstgjørende delen, der de blir gjort oppmerksomme på at lærlingkontrakter er mulige for dem. Når potensielle lærlinger er identifisert, trenger de støtte til å trosse hindringene som vanligvis oppstår for personer med nedsatt funksjonsevne: frykt for vanskeligheten med å ønske en lærling med funksjonshemninger velkommen eller mangel på bevissthet om støtte fra opplæringscentre og arbeidsgivere; vanskeligheter med å utløse de ulike prosedyrene for bedre inkludering (for eksempel økonomisk støtte til arbeidstilpasninger) osv.

De andre aktørene som er berørt i gjennomføringen har også behov for støtte: Arbeidsgiver- og opplæringscentre, for eksempel, stønad fra statsstøtte for å ta imot lærlinger med nedsatt funksjonsevne eller for andre prosedyrer. Svært ofte synes de nevnte aktørene det er vanskelig, for langvarig eller bare er uvitende om eksisterende prosedyrer.

VIC opptre til støtte for alle, lager nødvendige ledd og følger tett opp aktørene under implementeringen. VICs oppdrag ledes av viljen til lærlingen med nedsatt funksjonsevne.

Derfor er denne opplæringsmodulen basert på referansen, på tidligere innsamlede data og på LADAPTs feltkompetanse om emnet. I løpet av SAS-prosjektet har 14 VIC-er fra deltakerlandene dratt nytte av en tveegget opplæring: opplært til å være VIC-er som tiltenkt av referansen, og også opplært til å bli fremtidige instruktører, og bidrar derfor til opplæringsens bærekraft. Til slutt vil denne opplæringsmodulen gjøre det mulig for andre potensielle VIC-er å bli opplært i ordningen med verktøyene som er gitt.



b) Støttende presentasjon

På de neste sidene vil du kunne få tilgang til presentasjonen som støtter 2-dagers opplæring for yrkesintegrasjonsrådgivere, samt det forskjellige innholdet for workshopene som tilbys og praktiske eksempler som presenteres.



2022_SAS_VICTraining.Final.pptx



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

SAS -prosjektet

Sikre overgangen til arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne gjennom ordningen med støtte til lærlinger



Yrkesrettet integreringsrådgiverutdanning





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Agenda for møtet – dag 1

- ❖ Velkommen – Bli kjent med hverandre
- ❖ Mål for opplæringen
- ❖ Støttet læretid: de ulike fasene
- ❖ Workshop – Forebygging av risiko for forstyrrelser
- ❖ Forhåndsvisning Dag 2

Agenda for møtet– dag 2

- ❖ Introduksjon
- ❖ Workshop - Utarbeidelse av selskapsrapport
- ❖ Workshop - Sette opp en justeringsplan
- ❖ Avslutning- Gjennomgang av gjenværende problemer og innpakning





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SAS - Kontekst

- Betydningen av overgangen fra utdanning til arbeid
- Arbeidsledighet og aktivitetsnivå for PwD fortsatt langt bak resten av befolkningen
- Behov for en løsning for å støtte og sikre smidig overgang og integrasjon
- Supported Apprenticeship Scheme (SAS) født i Bretagne-regionen i Frankrike (LADAPT)
- Resultater produsert for å lage en verktøykasse, «Referential»
- Tar hensyn til og jobber med hele økosystemet rundt lærlingen
- Sambyggings- og støttearbeid initieres og tilrettelegges av yrkesintegreerte rådgivere (VIC) som arbeider med:
 - opplæringssentre/skoler for lærlinger, instruktører, spesialiserte arbeidslivsorganisasjoner, funksjonshemmede referanser i bedriften, arbeidsgiveren, offentlig forvaltningsprosess (økonomisk og administrativ prosess) osv.
- Støtten starter før signering av lærekontrakten og varer til selve arbeidsforholdet





SAS - Mål

1) Gi midler til å sikre overgang til sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne

- SAS dekker det faglige, pedagogiske og personlige området
- Sambygging og støttearbeid initieres og tilrettelegges av VIC
- Starter før signering av lærlingkontrakten og varer til faktisk inntreden i arbeidsforholdet og videre

2) Endre holdningen til fagfolk og styrke unge funksjonshemmede som er i hjertet av ordningen

- Personen med nedsatt funksjonsevne er drivkraften

3) Øke bevisstheten om et nettverk av aktører på støttet lærlingeplass

- Bevisstgjøring rettet mot potensielle lærlinger med funksjonshemninger, opplæringsentre, arbeidsgivere og deres funksjonshemmede referanser, og potensielle VIC-profiler
- Politiske anbefalinger rettet mot nasjonale offentlige organer og EU - plattformer om behov/fordeler ved en slik ordning





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Mål for støtteordningen



- ❖ Utvikle tilgang til opplæring som fører til kvalifikasjoner med sikte på bærekraftig faglig inkludering
- ❖ Sikre karriereveien til lærlinger med nedsatt funksjonsevne



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ga støtte

1. Støtte til det sosiale og faglige integreringsprosjektet

- ❖ **Koordinering** av intervensjoner fra ulike nettverk : medisinsk, sosial, pedagogisk
- ❖ **Bygge eller konsolidere** et rammeverk som oppmuntrer til opplæring i en bedrift og i et opplæringscenter for lærlinger





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ga støtte

2. Støtte i selskapet

- ❖ **Oppmuntrende** integrering: diagnose, vurdering av lærlingens og lærlingens veileders behov, og forslag til pedagogiske tilpasninger (kompensasjon på arbeidsstasjonen, forlengelse av kontraktens varighet, etc.).
- ❖ **Forebygging** av oppsigelser: mekling mellom ATC, selskapet, lærlingen og deres familie





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ga støtte

3. Støtte på opplæringscenteret

- ❖ **Oppmuntre** til opplæringsom fører til kvalifikasjoner i tråd med de identifiserte behovene og kursene undervist i ATC
- ❖ **Tilpasser** treningsveier sammen med ATC





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

VICs stillingsbeskrivelse

GENERELL OPPGAVE

Utvikle, organisere og implementere, på en autonom og ansvarlig måte, tjenester for funksjonshemmede

- ❖ Å gi støtte til lærlinger
- ❖ Å hjelpe mennesker med motoriske eller intellektuelle funksjonshemninger til å bli med i arbeidslivet eller å bli i arbeid
- ❖ Å gi støtte til ungdom i skolen med utviklingshemming
- ❖





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

VICs stillingsbeskrivelse - Aktiviteter

- ❖ Legge forholdene til rette for å utvikle tjenester i de(t) aktuelle geografiske område(ne)
- ❖ Utrede og sette opp en individuell kompensasjonsløsning
- ❖ Implementere prosessen til støtte for lærling eller arbeid på skolen





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

VICs stillingsbeskrivelse- ferdigheter

Jobber:

- ❖ Utvikling og oppfølging av karriereprosjekter
- ❖ Prosjektledelse
- ❖ Individuell støtte og arbeid med mottakerne som helhet
- ❖ Videreformidling av informasjon
- ❖ Skriveferdigheter
- ❖ IT-verktøy

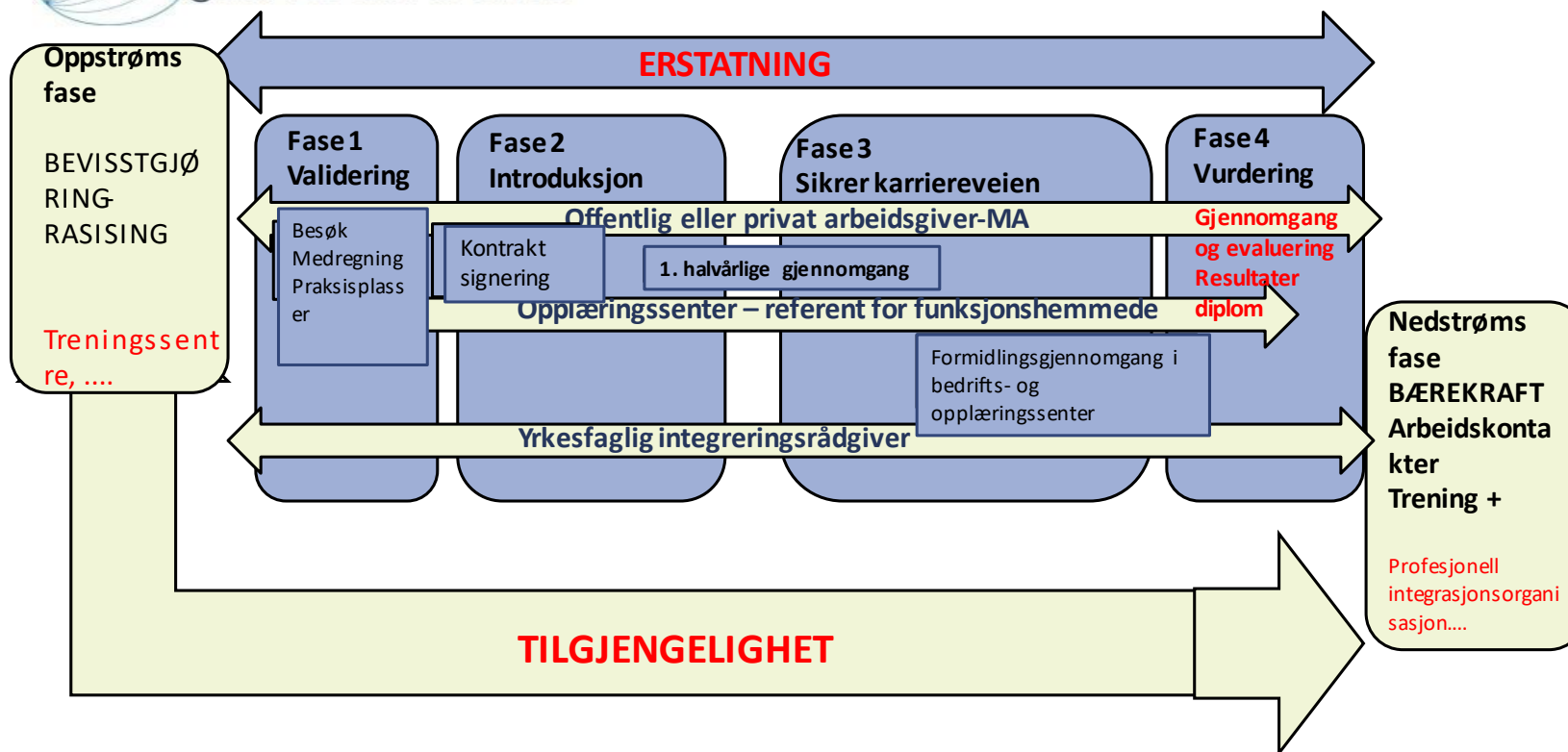
Nøkkelferdigheter:

- ❖ Jobbe i team og i et nettverk
- ❖ Plassere individet i hjertet av tilnærmingen
- ❖ Optimalisering av ressurser og kvaliteten på støtten
- ❖ Garanti for hygiene og sikkerhet
- ❖ Kunnskap om situasjoner med funksjonshemming





Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union





Forskjellskompensasjon / tilgjengelighet

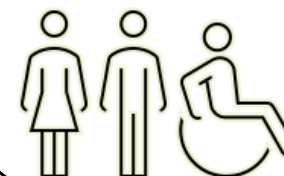
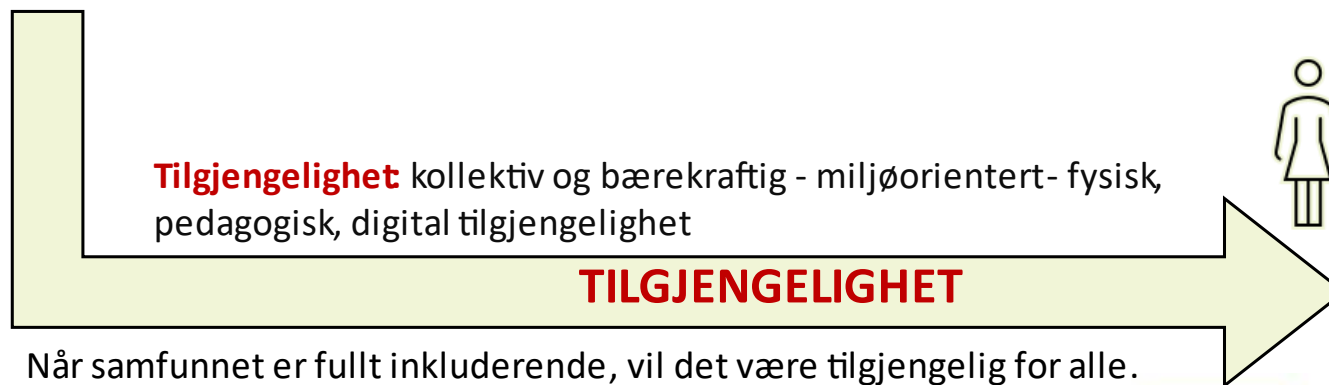


Erstatning: Individuell og øyeblikkelig

- Bevise behovet for kompensasjon,
- Vurdere behovet for erstatning,
- finansiere erstatningen etter etablerte lover (uføretrygd, regionale midler, økt støtte mv)



Tilgjengelighet kollektiv og bærekraftig - miljøorientert- fysisk, pedagogisk, digital tilgjengelighet



Når samfunnet er fullt inkluderende, vil det være tilgjengelig for alle.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



De ulike interessentenes rolle

VIC	<ul style="list-style-type: none"> - Støtter lærlingen i deres pedagogiske progresjon, i bedriften, for pedagogisk og sosial oppfølging - Støtter ATC i å bidra til å få på plass kompensasjonsmidler - Støtter selskapet anbefalinger om kompensasjonsmidler som skal vurderes, meklingsstøtte til mobilisering og økonomisk støtte - Tilknytning til familiene - Rapporterer til finansiererne om de gjennomførte tiltakene
ATC	<ul style="list-style-type: none"> - Disability officer: sjekker anvendelsen av tilpasningsplanen, øker bevisstheten og gir råd til utdanningsteamene og andre interessenter (helse, underholdning, catering, overnatting) - Utdanningsteamene gjennomfører kompensasjonstiltakene beskrevet i tilpasningsplanen
Bedrift	<ul style="list-style-type: none"> - Lærlingveilederen støtter lærlingen i tilegnelsen av faglige ferdigheter. De veileder lærlingen gjennom hele hans karriere i bedriften - Arbeidsteam deltar i tilegnelse av faglig kompetanse - Støttefunksjonene følger og gjennomfører de administrative prosedyrene for lærlingekontrakten
Støttetjenester	<ul style="list-style-type: none"> - Utdanningstjenester støtter lærlingen på det sosiale aspektet - Helsetjenester gir støtte i helsespørsmål
Familie	<ul style="list-style-type: none"> - I en posisjon for observasjon av læringsopplevelsen mobilisering og berørte aktører (spesielt for mindreårige)
Økonomisk	<ul style="list-style-type: none"> - Bidra økonomisk til gjennomføringen av kompensasjonsmidlene

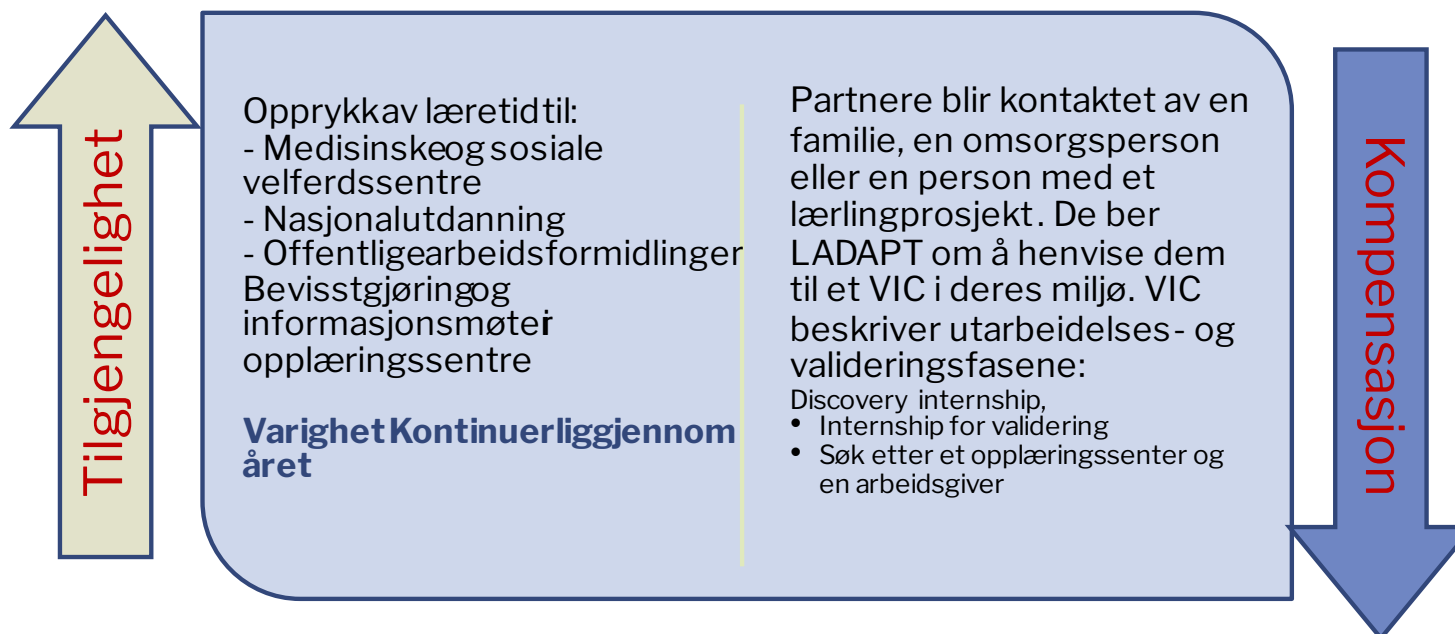




Oppstrømsfasen: Bevisstgjøring

Aktører: VICs, lærere, trenere, støttepersoner

Partnere: spesialskoler, sosiale og medisinske tjenester, opplæringscentre, nasjonal utdanning, tilpassede skoler, offentlige arbeidsformidlinger osv.



Overgang : Identifisering av opplæringscenter og arbeidsgiver



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Oppstrømsfasen: Sentrale aktører og beslutningsdyktigheter

Opprykk av læretid

- **Aktører:** VIC, ATC
- **Handlinger:** Sourcing i viktige perioder og kontinuerlig med nettverk og partnere, Events (Forums, Duodays etc), Opprettholdere regelmessig kontakt, Informasjonsleverandør

Informasjon på første nivå

- **Aktører:** VIC
- **Handlinger:** Telefon og fysisk kontakt (familier, partnere, nettverk)

Støtte til opplæringscentre

- **Aktører:** VIC, ATC
- **Tiltak:** Bevisstgjøring og informasjon om funksjonshemming og det juridiske rammeverket og kontrakter, økonomisk støtte

Målgrupper : ungdom, helse- og sosialkontorer, arbeidsgivere, opplæringscentre, offentlige arbeidsformidlinger, nasjonalutdanning...



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Fase 1: Validering

Aktører: VIC, treningscentre og disabilityoffisers, arbeidsgiver HR, lærlingveileder, innsettingstjenester, skoler, familier og omsorgspersoner, offentlige arbeidsformidlinger



Varighet: Start av handlingen mellom 10 og 3 måneder før skoleslutt, til kontrakten er signert

Overgang: Signering av lærlingkontrakten



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Fase 2: Onboarding

Skuespillere: VIC, opplæringscenter (lærere, disabilityofficer), bedrift (lærlingveileder, arbeidende personale, støttepersonell), støttepersonell (utdanning, helsetjenester, familie), økonomer



Varighet: 6 måneder fra arbeidsgivers engasjement

Overgang: Første halvårsvurdering



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Justeringsplan: Del 1

Opplæringsinnhold og arrangementer

- Dispensasjon fra visse emner, endring i tempoet i treningen, endring i lengden på «veien»

Læringsverktøy og -metoder

- Tilpasninger av læremidler
- Justering av verktøy eller implementering av nye verktøy (programvare, FOAD)
- Læringsmetoder tilpasset personens vansker, mertid (vurdering eller annet).

Individuell læringsstøtte til studenten

- Gå tilbake over leksjonene og hjelp med lekser, oppfriskninger, individuell revisjon for en prøve eller eksamen

Bevisstgjøring av ATC -ansatte

- Gjøre alle i opplæringsgruppen (lærere og andre studenter) oppmerksomme på konsekvensene av elevens funksjonshemming, og presentere de anbefalte justeringene





Justeringsplan: Del 2

Støtte og assistanse til lærlinger

- Kommunikasjonshjelpemidler: Tolk, grensesnitt, LP&odere, etc.
- Personlig organisering og livsstilshjelpemidler
- Planlegging av et delings og konsultasjonsmøte for å sikre studentens vei (læringsdimensjon)
- Tid for overvåking og/eller vurdering av de justeringer som er gjort
- Tid for koordinering med personens medisinske, sosiale og pedagogiske team, kontroll av at tilgjengelige økonomiske tilskudd er krevd

Bevisstgjøring av mennesker på arbeidsplassen, og støtte arbeidsgiveren med lærlingeplasser

- Støtte til lærlingeplasser i bedriften, lenke til forslag til justeringer på senteret, gjøre folk i bedriften oppmerksom konsekvensene av funksjonshemmingen, presentasjon av justeringer

Tekniske hjelpemidler og familiarisering

- Utstyr- for å kompensere for funksjonshemming: forstørrelsesglass, spesiell programvare og applikasjoner, etc.
- Opplæring hvordan gjøre deg kjent med de foreslåtte tekniske hjelpemidlene.

Annet

- Hjelp med reise, støtte til neste etappe av banen
- Støtte med uavhengighet (helse, hygiene, etc.)
- Klargjøre for neste trinn i banen, koblinger som skal brukes





Fase 3: Sikre karriereveien

Skuespillere: VIC, opplæringscenter (lærere, disabilityofficer), bedrift (lærlingveileder, arbeidende personale, støttepersonell), støttepersonell (utdanning, helsetjenester, familie), økonomer

Kunnskapstilegnelse
og
kompetansebygging

Mellom- og
halvårsvurdering hos
arbeidsgiver og på
opplæringscenteret

Tilpasning av
utdanningsprogresjon
og kompensasjon
fra arbeidsgiver og
opplæringscenter

Hjelp til å
konsolidere et stabilt
rammeverk, styring
av profesjonell og
privat risiko

Varighet: 18 til 30 måneder

Overgang: vurdering ved 18 måneder (for 2-års kontrakter) eller 30
måneder (for 3-årige kontrakter)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Fase 3: Workshop – Forebygging av risiko for forstyrrelser

Sammenheng:

Å gå inn i en lærlingplass er en overgangsfase, fra barndom under skolestatus, til voksen alder under arbeidstakerstatus.

Læringsmål:

1. Identifiser de ulike fasene av læringsreisen
2. Identifiser årvåkenhetspunktene på forskjellige viktige øyeblikk
3. Forutse hendelser som kan utløse en krise i ATC, i selskapet eller i den private sfæren (risiko for forstyrrelse av kurset)

Presenter listen over risikoer (øyeblikk eller hendelser) i de 3 sfærene, profesjonell, privat, i treningscenteret + utbedringsforslag

3 grupper, 45 min



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Fase 3: Workshop – Forebygging av risiko for forstyrrelser

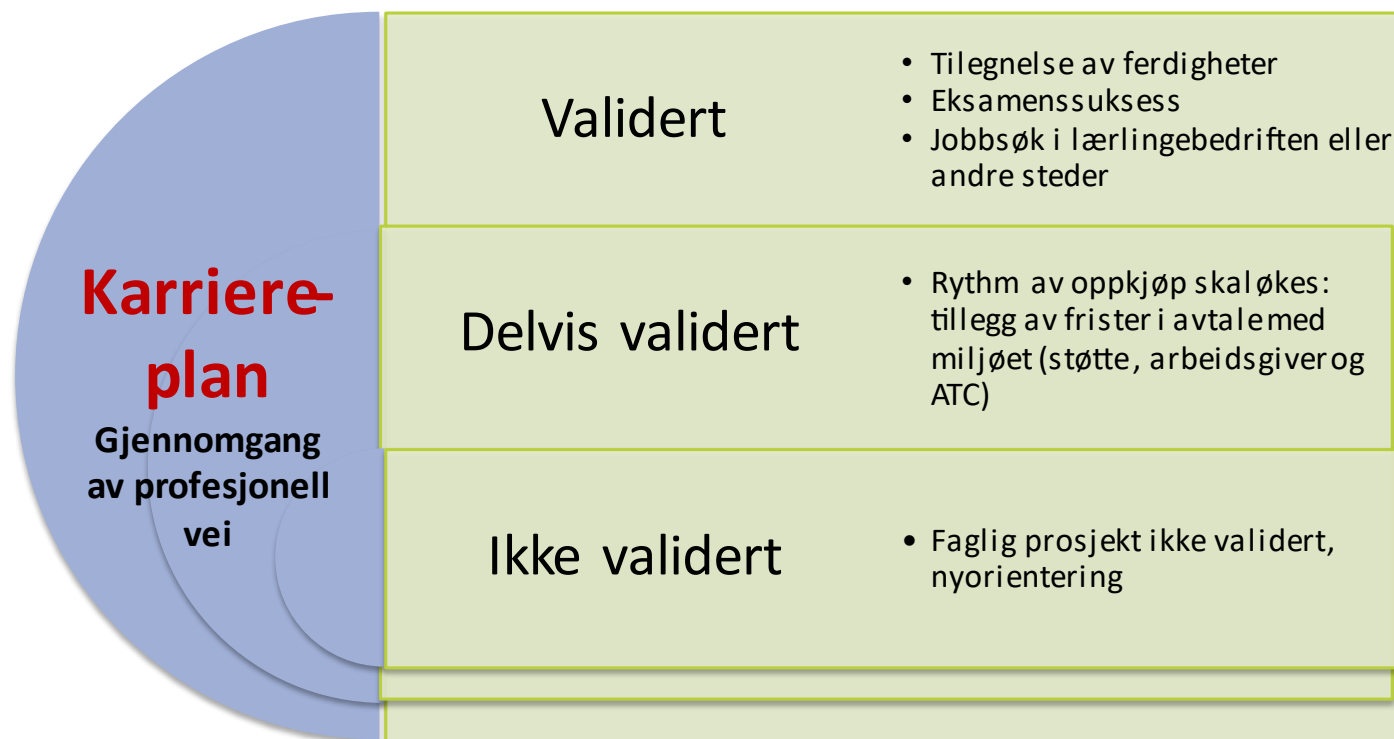
Miljø	Utløse hendelser
Arbeidsgiver	<p>Retur fra ferie</p> <p>Økning (eller reduksjon) i aktivitetsnivået</p> <p>Endre til arbeidsplan</p> <p>Omorganisering av ansatte (frivillig avgang, oppsigelse, ankomst av lærling eller ny lærling)</p> <p>Salg av selskapet/endring av styremedlemmer</p> <p>Forstyrrelser av familien</p> <p>Endring av lønnsintervall (flytter opp til år 2 og til ny alderskategori)</p> <p>Møte/utviklingssamtale med ATC</p> <p>Signering av lærlingheftet ("livret d'apprentissage")</p>
ATC	<p>Mangel på informasjon om funksjonshemming og dens konsekvenser i ATC</p> <p>Utskifting av trenere i løpet av året</p> <p>Kommende vurdering eller eksamen</p> <p>Lav klasse - anspent forhold til en trener</p> <p>Bosetter seg for lærlinger som går på ATC</p> <p>Forskjellen mellom ATC-instruksjoner og selskapets</p> <p>Utestenging eller mobbing etter lærlinggruppe</p> <p>Manglende opplæring for funksjonshemmede offiserer</p>
Livet i hjemmet	<p>Familiekrise, bytte av fosterfamilie</p> <p>Ulykke eller sykefravær som varer i flere uker</p> <p>Medisinsk behandling</p> <p>Endring til pedagogisk overvåking (vergemål, ung voksen, etc.)</p> <p>Flytte inn i egen bolig: forlate familieenheten</p>





Fase 4: Vurdering

Aktører: VIC, opplæringscenter og funksjonshemningsansvarlig, lærlingveileder, omsorgspersoner, økonom



Varighet: Mellom 4 og 6 måneder

Overgang: Slutt på lærlingkontrakten



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Nedstrømsfasen: Bærekraft

Skuespillere: VIC, opplæringssted og Disability Officer, støttepersoner og omsorgspersoner

Samarbeidspartnere: Arbeidsgivere, offentlige arbeidsformidlere, offentlige myndigheter, ...

Handlinger:

- ❖ Validert diplom, forslag om å fortsette mot et annet diplom for å få ferdigheter, modenhet og autonomi
- ❖ Vurdere ansettelse hos ny arbeidsgiver: liste over overførbare ferdigheter, ta hensyn til fagmiljø, arbeidsforhold, type jobb og arbeidsgiver som skal favoriseres (størrelsen på selskapet osv.)
- ❖ Støtte i jobbsøkingen:
 - Arbeidsformidlingsregistrering opprettelse av verktøy (CV / følgebrev ...)
 - Anbefaling av nødvendige kompensasjoner i ansettelse, støttet sysselsetting med "Job Coach", spesifikke tjenester, justering av tempoet ...
 - Bruk av offentlige retningslinjer (støttede kontrakter), signering av permanent kontrakt

Varighet: Ubegrenset

Overgang: Permanent åremålsinngåelse– involvering i videre opplæring



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SAS-prosjektet

Sikre overgangen til arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne gjennom ordningen med støtte til lærlinger



Yrkesrettet integreringsrådgiverutdanning Dag 2





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Agenda for møtet – dag 1

- ❖ Velkommen – Bli kjent med hverandre
- ❖ Mål for opplæringen
- ❖ Støttet læretid: de ulike fasene
- ❖ Workshop – Forebygging av risiko for forstyrrelser
- ❖ Forhåndsvisning Dag 2

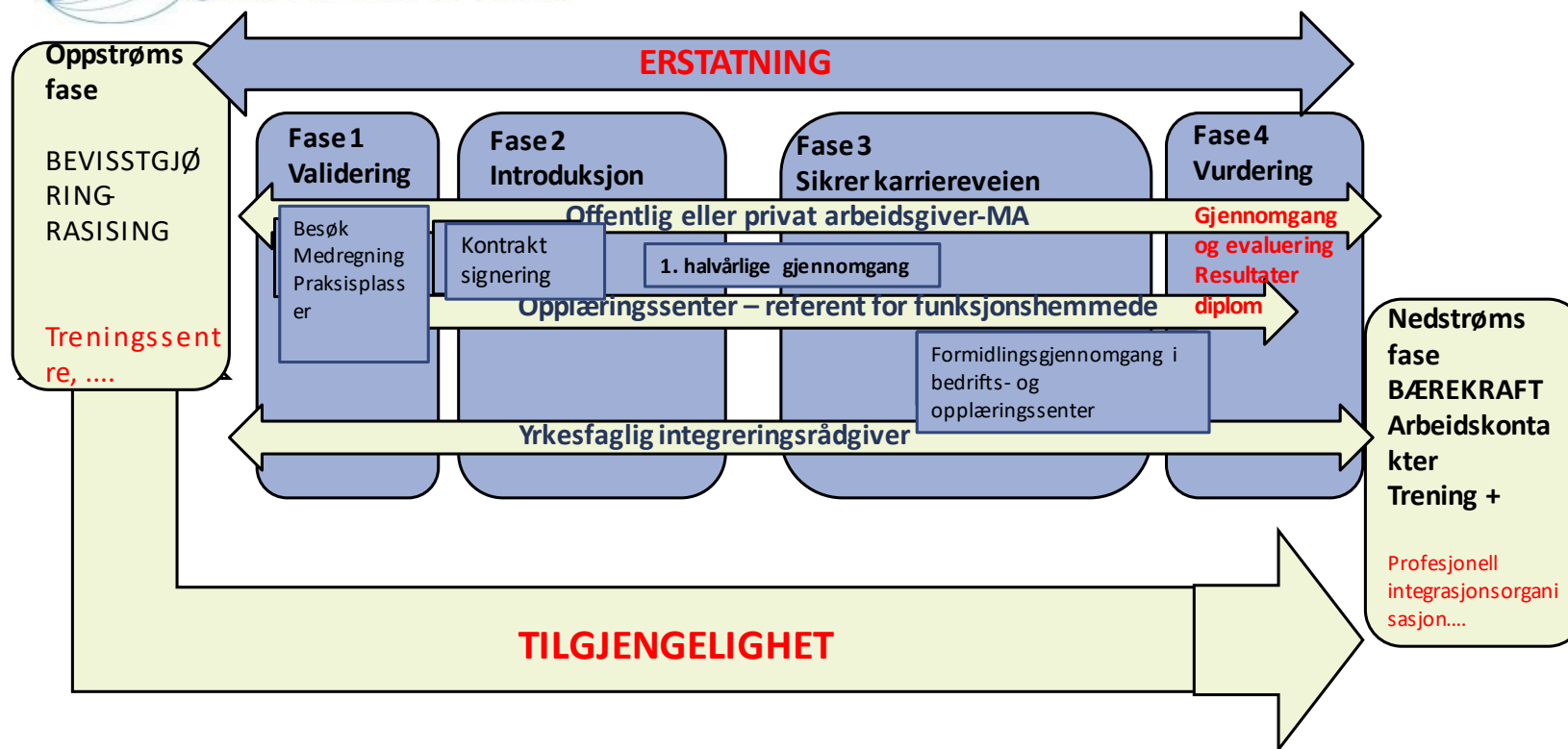
Meeting Agenda – Day 2

- ❖ Introduksjon
- ❖ Workshop - Utarbeidelse av selskapsrapport
- ❖ Workshop - Sette opp en justeringsplan
- ❖ Avslutning - Gjennomgang av gjenværende problemer og innpakning





Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union





Workshop – Utarbeidelse av selskapsrapport

Definer elementene som er nødvendige for å følge lærlingen i bedriften

Læringsmål:

1. Observere og beskrive en bedrift og arbeidsforhold
2. Å måle utvikling av ferdigheter
3. Lag forslag til å justere progresjonen av ferdigheter.

Oppgi relevante indikatorer i hver i selskapsmeldingen

3 grupper, 45 min



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Workshop – Sette opp en justeringsplan

Sammenheng:

Organisere opplæringsordninger (kontraktens lengde, ukentlig arbeidstid, teknisk kompensasjon, justering av undervisningsprogresjon, menneskelig støtte som skal detaljeres).

Læringsmål:

Å identifisere mulige tilpasninger og kompensasjoner i opplæringsløpet

Handlingsforløp:

Trinn 1: Identifiser og klassifiser mulige tilpasninger og kompensasjoner. 1 tilpasning/kompensasjon perpost-it, klassifiseres i 3 kategorier (organisasjon, teknisk, menneskelig støtte)

Trinn 2: Foreslå tilpasninger og tilpasninger i henhold til situasjonen

3 grupper, 1 time



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





3) Workshops og praktiske eksempler

Workshop 1: Forebygging av risiko for forstyrrelser

Generell beskrivelse: Forhindre risikoen for forstyrrelser

Læringsmål:

1. Identifiser de ulike fasene av læringsreisen
2. Identifiser årvåkenhetspunktene på forskjellige viktige øyeblikk
3. Forutse hendelser som kan utløse en krise i ATC, i selskapet eller i privatsfæren (risiko for forstyrrelse av kurset)

Kontekst:

Å gå inn i en lærlingplass er en overgangsfase, fra barndom under skolegang, til voksen alder under arbeidstakerstatus.

Antall deltakere:

12-15 i 3 grupper på 4-5

Varighet:

1,5 t

Materialer som trengs:

1 datamaskin per gruppe (eller noe å skrive på)
Videoprojektor

Prosedyre:

5 minutter presentasjon, 45 - 60 minutter med gruppediskusjon, 40 minutter til å dele med resten av gruppa

Tilbakemelding og evaluering:

Presentere egenskapene til de 4 fasene

Presenter listen over risikoer (øyeblikk eller hendelser) i de 3 sfærene, profesjonell, privat, i treningssenteret + utbedringsforslag.

Referanser: "Supported Apprenticeship" Referanseramme

4 faser: 1 Validering, 2 Integrasjon, 3 Utvikling av kompetanse/sikring av veien, 4 Vurdering

Liste over årvåkenhetspunkter Side 61 i referansen

Ytterligere råd:



SAS-prosjektet: Sikre overgangen til arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne gjennom Supported Apprenticeship Scheme

Europeisk opplæringsmodul for rådgivere for yrkesrettet integrasjon



Workshop 2: Utarbeidelse av selskapsrapport

Generell beskrivelse: Definer

elementene som er nødvendige for å følge lærlingen i selskapet

Læringsmål:

1. Observere og beskrive en bedrift og arbeidsforhold
2. To måle utvikling av ferdigheter
3. Lag forslag til å justere progresjonen av ferdigheter.

Kontekst: Vurderingen av kompensasjonsbehov avhenger ikke bare av lærlingen, men også av hans miljø. Avhengig av størrelsen på selskapet, dets posisjon i det økonomiske feltet, lærlingens veileders erfaring og følsomhet, arbeidets organisering, ledelsesforholdene, sammensetningen av arbeidsgruppen, kravene til jobben, vil justeringene og tilpasningene variere sterkt fra ett selskap til et annet, i samme fagområde.

Antall deltakere: 12-15 i 3 grupper

Varighet:

2 t

Utstyr som trengs:

Retro / video + datamaskiner
Rammeverk for bedriftsintern vurdering

Handlingsforløp:

Presentasjon

Tilbakemelding og evaluering:

Oppgi relevante indikatorer i hver § i selskapsmeldingen

Referanser:

Praksisrapporter + tilpasninger av arbeidsstasjoner

Ytterligere råd: Eksempler på utviklingssamtaler/selskapsrapporter



Firmarapport - Tom

Lærling:

Arbeidsgiver:

Diplom utarbeidet:

Deltakere:

VIC:

Dato:

Beskrivelse av selskapet og arbeidsforhold:

Utførte oppgaver:

Tempo og kvalitet på arbeidet:

Autonomi:

Integrering i teamet:

Punktlighet, oppmøte:

Annerkjennelse av lærlingveilederen og / eller teamet:

Lærlingens mening:

Utveksling av informasjon om fremdriften på lærlingopplæringscenteret og arbeidet som er gjort:

Anbefalinger for tilpasninger i selskapet:

Administrativ:



Firmarapport - Detaljert

Lærling:

Arbeidsgiver:

Diplom utarbeidet:

Deltakere:

VIC:

Dato:

Beskrivelse av selskapet og arbeidsforhold: størrelse, antall ansatte, intervensjonsområde og aktiviteter

i et team, i en duo, alene, i et verksted, på en byggeplass, reiser, materiale som skal forberedes, tidsplaner, etc. ...

Utførte oppgaver: liste opp oppgavene, muligens spesifisere hva som er anskaffet eller anskaffet

Tempo og kvalitet på arbeidet: Hvis tempoet er for sakte eller uregelmessig, se etter årsaken: forståelse av instruksjoner, behov for oppmuntring til å starte en oppgave, ufullkomne bevegelser, bortkastet tid i et dårlig organisert arbeidsmiljø

Kvalitet: Utfører jobben som forventet, vet hvordan man korrigerer ufullkommenheter, etc.

Autonomi (spesielt for 2. års lærlinger): kapasitet til selvkontroll, ta initiativ, se arbeidet som skal gjøres, memorere flere instruksjoner, memorere fra en dag til den neste, fra en uke til den neste, når du kommer tilbake fra uker på ATC, etter ferie eller en pause ...

Integrering i teamet: kommunikasjon, pausetidsstyring og oppfølging

Punktlighet, oppmøte: fravær fra ATC eller selskapet, berettiget eller ikke, forsinkelse, autonomi i reise, vedlikehold av kjøretøyene

Annerkjennelse av lærlingveileder og / eller teamet: Legg merke til om fremdriften er på linje med andre lærlinger, gi ytterligere informasjon om veiledning og veiledning som tilbys.

Lærlingens mening: samles inn før, under eller etter møtet.

Utveksling av informasjon om fremdriften på lærlingopplæringscenteret og arbeidet som er gjort:



Observer om det er avvik mellom vurderingen av trenerne ved ATC og lærlingveilederen, og gi ytterligere informasjon.

Anbefalinger for tilpasninger i selskapet:

Administrativt: Administrativ fil, nedleggelse av selskapet, helligdager, arbeidsavbrudd og medisinsk kontroll ...



Firmarapport - Eksempel

Lærling	Arbeidsgiver	Opplærings-senter	Diplom utarbeidet
Tom	Restaurant	Lorient	Profesjonelt ferdighetssertifikat i restaurantproduksjon og tjenester, om 3 år

Observasjonsrapport per 17.02.2022

Folk møttes: koordinator/animatør, gartner og kokk, og Tom

Beskrivelse av selskapet og arbeidsforhold:

Simone, kokken, er borte fra jobb fra 10/01 til 28/02. Åpningsdagene er redusert: 3 dager (3 lunsjtjenester og 2 til 3 snacks per uke). Restauranten serverer mellom 10 og 20 personer til lunsj. Simones erstatter er gartner i restauranten og har to års erfaring på kjøkkenet. I denne sammenhengen er Tom en ressursperson fordi han kjenner kjøkkenet og hvor redskapene er.

Tilpasninger og/eller justeringer

Flere kompensasjoner er allerede på plass:

- Forlengelse av kontraktens varighet (3 år)
- Reduksjon av arbeidsuken (28 timer)
- Fast tilsyn
- Visning av detaljerte rengjøringsprotokoller
- Fordeling av instruksjoner en etter en

Utførte oppgaver:

Dagens oppgaver:

- Skrelling og kutting av poteter i chips: prosedyre krever selvstendighet
- Vask av skjærebrett, kniver og chipsmandolin
- Skrelling av 2 appelsiner, 3 epler og 2 kiwier: demonstreres av kokken
- Legge kokt ris i søpla: mangel på fingerferdighet (legger litt ved siden av søpla og ser det ikke)
- Rengjør utstyret og setter det bort
- Rengjøring av arbeidsflaten
- Forbereder vinaigrette: han er ikke presis, han legger litt til side
- Forberede kylling nuggets
- Forkokning av chips: vanskeligheter med å styre koketiden

Oppgaver utført siden begynnelsen av kontrakten:

- Bakverk i autonomi
- Tilberedning av grønnsaker
- Rengjøring og lukking av kjøkkenet (lukke vinduet, sette bort mat i kjølerommet, rengjøre, slå av apparater osv.)
- Koking av kjøtt



Tempo og kvalitet på arbeidet:

Tom jobber veldig sakte. Det er flere grunner til dette tempoet:

- Mangel på organisering: Han mangler logikk og ser ikke spontant den mest optimale måten å utføre oppgaver på
- Mangel på fingerferdighet: Han er klønete, og det virker vanskelig å jobbe med to hender
- Dårlig romsyn
- Følsomhet for miljøet: Han stopper oppgaven sin eller ser på hva kollegaen gjør og tilbyr sin hjelp

Autonomi

Gjennom en oppgave blir Tom veiledet, oppmuntret og stimulert.

Han skaffer seg automatismer som gjør at han kan ta initiativ. Det er imidlertid nødvendig å minne ham om prioriteringene.

Integrering i teamet:

Tom har et veldig godt forhold til andre. Han er en lagspiller og bidrar til samholdet i laget ved å vise hensyn til sine kolleger. Han er tilpasningsdyktig: Han har kunnet tilby sin hjelp på andre jobber i akkurat denne sammenhengen.

På den annen side har han en tendens til å overvurdere sine evner og rettferdiggjør seg selv i møte med kommentarer som han oppfatter som å stille spørsmål ved hans evner eller hans holdning.

Gjentakelsen av feil på grunn av manglende bruk av verktøyene som er satt på plass for å kompensere for funksjonshemmingen, irriterer sine kolleger. På grunn av sitt ønske om autonomi bruker ikke Tom visse verktøy eller følger oppskrifter.

Punktlighet, oppmøte:

Tom kommer ofte sent, minst en gang i uken. Dagen før kom han klokken 11 i stedet for 9, og denne dagen var han 10 minutter forsinket. Han prøver klønete å forklare sin latskap. Han må være klar over konsekvensene for arbeidskontrakten og akseptere sin manglende autonomi på dette området. Denne upåliteligheten påvirker hans forhold til teamet og restaurantens funksjon.

Annerkjennelse av veileder og/eller teamet:

Tom må absolutt respektere rammen av arbeidskontrakten (timer). Villig og hjelpsom, Tom må imidlertid akseptere sine grenser og bruke de foreslåtte verktøyene for å la lærlingen fortsette under gunstige forhold og unngå teamets tretthet.

Koordinatorer er klar over at noen kompensasjoner må opprettholdes (lister, protokoller, tilsyn).

Lærlingens mening:

Tom trives fortsatt i selskapet. Han føler seg, vel til tross for endringene, som en del av teamet.

Treningscenter:

Klassene ble gjenopptatt 7. februar med ankomsten av en erstatning i praksis.

Tom var fraværende i 2 dager, han var sen i 3 dager, inkludert en halv dag under den siste treningsøkten.



Trenerne er klar over Toms funksjonshemming. Handikaprådgiveren er i kontakt med Toms kurator. Det gis støtte til å jobbe med hans forsinkelse.

Anbefalinger:

- Støtte veilederen i å sette opp kompensasjoner
- Lær ham å bruke den profesjonelle tidtaker
- Gi ham sjekklisten før kollegene drar
- Ta ut nødvendig utstyr for å kompensere for organisatoriske vanskeligheter (måleglass, vekter etc.)
- Sjekk at enhetene er like mellom oppskriften og skalaen
- Bruk de laminerte støttene slik at han kan krysse dem av
- Sjekk arbeidet hans etter ham
- Minn ham daglig på å bruke kompensasjonsverktøyene som er satt opp for ham
- Redusere mangfoldet av oppgaver
- Vent til en oppgave er assimilert før du gir en ny
- Fortsett å gi ros og oppmuntring



Workshop 3: Sette opp en justeringsplan

Generell beskrivelse:

Læringsmål:

Å identifisere mulige tilrettelegginger, tilpasninger og kompensasjoner i opplæringsløpet.

Kontekst:

Organisere opplæringsordninger (kontraktens lengde, ukentlig arbeidstid, teknisk kompensasjon, justering av undervisningsprogresjon, menneskelig støtte som skal detaljeres ...).

Antall deltakere: 12-15, fordelt på 3 grupper

Varighet:

2 t

Materialer som trengs:

Legg det ut i 3 farger
Tilpasningsplaner som skal fylles ut

Handlingsforløp:

Trinn 1: Identifiser og klassifiser mulige tilpasninger og kompensasjoner. 1 forslag per Post-it, klassifisert i 3 kategorier (organisasjon, teknisk, menneskelig støtte)

Trinn 2: foreslå tilpasninger og tilpasninger i henhold til situasjonen

Tilbakemelding og evaluering:

Presentere en tilretteleggingsplan per gruppe

References:

Adaptation plans
Oppdrag av disability officer

Ytterligere råd:



Opplæringsinnhold og arrangementer	<ul style="list-style-type: none">• Dispensasjon fra visse, endring i tempoet i treningen, endring i lengden på banen
Læreverktøy og støtte	<ul style="list-style-type: none">• Tilpasninger av læremidler• Justering av verktøy eller implementering av nye verktøy (programvare, FOAD)• Læringsmetoder tilpasset personens vansker, mertid (vurdering eller annet).
Individuell læringsstøtte til studenten	<ul style="list-style-type: none">• Gå tilbake over leksjonene og hjelp med lekser, oppfriskninger, individuell revisjon for en prøve eller eksamen
Bevisstgjøring av ATC-ansatte	<ul style="list-style-type: none">• Gjøre alle i opplæringsgruppen (lærere og andre studenter) oppmerksomme på konsekvensene av elevens funksjonshemming, og presentere de anbefalte justeringene
Støtte og assistanse til lærlinger	<ul style="list-style-type: none">• Kommunikasjonshjelpemidler: Tolk, grensesnitt, LPC-kodere, etc.• Personlig organisering og livsstilshjelpemidler• Planlegging av et delings- og konsultasjonsmøte for å sikre studentens vei (læringsdimensjon)• Tid for overvåking og/eller vurdering av de justeringer som er gjort• Tid for koordinering med personens medisinske, sosiale og pedagogiske team, kontroll av at tilgjengelige økonomiske tilskudd er krevd
Bevisstgjøring av mennesker på arbeidsplassen, og støtte arbeidsgiveren med lærlingeplasser	<ul style="list-style-type: none">• Støtte til lærlingplasser i bedriften, lenke til justeringer foreslått på senteret, gjøre folk i bedriften oppmerksomme på konsekvensene av funksjonshemmingen, presentasjon av justeringer
Tekniske hjelpemidler og familiarisering	<ul style="list-style-type: none">• Utstyr - for å kompensere for funksjonshemming: forstørrelsesglass, spesiell programvare og applikasjoner, etc.• Opplæring - hvordan gjøre deg kjent med de foreslåtte tekniske hjelpemidlene.



Annet	<ul style="list-style-type: none">• Hjelp med reise, støtte til neste etappe av banen• Støtte med uavhengighet (helse, hygiene, etc.)• Klargjøre for neste trinn i banen, koblinger som skal brukes
--------------	---

Justeringplan Alex - Mal

Lærling	Firma	Diplom utarbeidet	Offisiell anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming
Alex	Fra 30.08.2021 til 29.08.2022	Profesjonelt ferdighetssertifikat i fiskehandler, om 1 år	Gyldig til april 2022

Oppstart av evalueringen: 18.11.2021

Oppmøte	Dato	Topic
	18/11/2021	Etterspørselsanalyse
	18/11/2021	Behovsvurdering
	17/09/2021	Behovsvurdering

Forespørsel fra lærlingen	<ul style="list-style-type: none">- Fornyelse av den offisielle anerkjennelsen som arbeidstaker med funksjonshemming
Forespørsler fra arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none">- Utarbeide søknad om lærlingstøtte for økonomisk støtte- Overvåking for å vurdere fremdrift
Forespørsler fra utdanningsteamet	<ul style="list-style-type: none">- Analyser funksjonshemmingssituasjonen på treningssenteret- Vurdere behovet for kompensasjon og foreslå justeringer- Utarbeide søknad om lærlingstøtte for arbeidsgiver

Uføresituasjon	Lidelser i oppmerksomhetsunderskudd Bevegelse dyspraksi	
Vanskeligheter oppstått	I bedriften	På treningssenteret



	<ul style="list-style-type: none">- Forståelse- Hukommelse- Vedlikehold av kompetanse- Treg utførelse- Tretthet	<ul style="list-style-type: none">- Hukommelse- Langsom lesing og skriving- Tretthet
Tilpasninger iverksatt	-	-

Anbefalte kompensasjoner

Justeringer på treningssenteret	
Pedagogiske tilpasninger	-
Tilrettelegging av eksamen	
Teknisk utstyr	

Tilpasninger i selskapet	
Arbeidsforhold	-
Teknisk utstyr	
Støtte til opplæring	-

Sosial komponent



SAS-prosjektet: Sikre overgangen til arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne gjennom Supported Apprenticeship Scheme

Europeisk opplæringsmodul for rådgivere for yrkesrettet integrasjon

Tilgang til rettigheter: åpning av rettigheter, mobilisering av tiltak	-
Tilgang til autonomi - støtte til personen - profesjonell integrasjon	-



Justeringsplan Alex - Detaljert

Lærling	Firma	Diplom utarbeidet	Offisiell anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming
Alex	Fra 30.08.2021 til 29.08.2022	Profesjonelt ferdighetssertifikat i fiskehandler, om 1 år	Gyldig til april 2022

Start of the evaluation: **18/11/2021**

Oppmøte	Dato	Tema
	18/11/2021	Etterspørselsanalyse
	18/11/2021	Behovsvurdering
	17/09/2021	Behovsvurdering

Forespørsel fra lærlingen	<ul style="list-style-type: none">- Fornyelse av den offisielle anerkjennelsen som arbeidstaker med funksjonshemming
Forespørsler fra arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none">- Utarbeide søknad om lærlingstøtte for økonomisk støtte- Overvåking for å vurdere fremdrift
Forespørsler fra utdanningsteamet	<ul style="list-style-type: none">- Analyser funksjonshemmings situasjonen på treningssenteret- Vurdere behovet for kompensasjon og foreslå justeringer- Utarbeide søknad om lærlingstøtte for arbeidsgiver

Uføresituasjon	Lidelser i oppmerksomhetsunderskudd Bevegelse dyspraksi	
Vanskeligheter oppstått	I bedriften	På treningssenteret
	<ul style="list-style-type: none">- Forståelse- Hukommelse- Vedlikehold av kompetanse- Treg utførelse- Tretthet	<ul style="list-style-type: none">- Hukommelse- Langsom lesing og skriving- Tretthet



Tilpasninger iverksatt	-	-
------------------------	---	---

Anbefalte kompensasjoner

Justeringer på treningssenteret	
Pedagogiske tilpasninger	<ul style="list-style-type: none">- Gi en instruksjon om gangen, på en enkel måte- Repetisjon, omformulering- Diagram- Gi ekstra tid eller reduser antall øvelser- Begrens notater, gi allerede fullførte leksjoner- Oralisere instruksjoner
Tilrettelegging av eksamen	<ul style="list-style-type: none">- En tredjedel (1/3) tid til forberedelse av muntlige eller praktiske tester- En tredjedel (1/3) tid til skriftlige prøver
Teknisk utstyr	

Tilpasninger i selskapet	
Arbeidsforhold	<ul style="list-style-type: none">- Prioritere kvalitet på utførelse fremfor gjennomføringshastighet- Gi en instruksjon om gangen- Del opp oppgaver i enkle instruksjoner- Sørg for at du har lært en oppgave før du starter en ny- Gjenta handlinger mange ganger for å assimilere dem- Øv regelmessig for å opprettholde ferdigheter
Teknisk utstyr	
Støtte til opplæring	<ul style="list-style-type: none">- Årlig oppfølging i selskapet

Sosial komponent	
Tilgang til rettigheter: åpning av rettigheter, mobilisering av tiltak	<ul style="list-style-type: none">- Fornyelse av den offisielle anerkjennelsen som arbeidstaker med funksjonshemming
Tilgang til autonomi - støtte til personen - profesjonell integrasjon	<ul style="list-style-type: none">- Support for professional integration



Justeringsplan Emma - Mal

Lærling	Firma	Diplom Utarbeidet	Offisiell anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming
Emma Født: 23.12.2001	Brest Fra 30/08/21 til 29/08/2022	Siste år av Professional Bac Commerce and Sales, i 1 år	I prosess

Opptatt av evalueringen: 17 september 2021

Datoer	Oppmøte	Tema
17/09/21	Disability Officer	Etterspørselsanalyse Sette opp behovsvurderingssamtaler
25/08/21	Lærlingens mor	Behovsanalyse Åpne filen med MDPH (for anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming)
25/08/21	Lærling	Behovsanalyse
09/12/21	Arbeidsgiver og læreleder	Behovsanalyse i bedriften

Lærlingens vei

Personlig situasjon:

Emma er over 18 år og bor selvstendig i Brest. I ukene hun deltar på treningscenteret, bor hun hos familien i Loudéac. Hun har førerkort og bil.

Utdanningsbakgrunn:

- Loudéac College
- 3. Arles, Ecole du Domaine du Possible - Differensiert pedagogikk
- Bac pro mote, Locminé 56

Tidligere justeringer:

- Datamaskin med stemmegjenkjenning under skolegang
- Personlig supportplan i Bac Pro



SAS-prosjektet: Sikre overgangen til arbeidsmarkedet for personer med nedsatt funksjonsevne gjennom Supported Apprenticeship Scheme

Europeisk opplæringsmodul for rådgivere for yrkesrettet integrasjon

Tidligere justeringer:

- Støtteperson for elever med nedsatt funksjonsevne i grunnskolen



Startsituasjon

Forespørsel fra lærlingen og/eller familien	<ul style="list-style-type: none">- Dra nytte av tilpasningene som er nødvendige for å sikre karrieren
Forespørsler fra arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none">- Dra nytte av støtten fra opplæringscenteret for å motivere lærlingen og for å hjelpe henne med å øve på aktiviteter som involverer skriving
Forespørsler fra utdanningsteamet	<ul style="list-style-type: none">- Analysere funksjonshemmingssituasjonen på treningssenteret og i bedriften- Vurdere kompensasjonsbehovet og foreslå nødvendige tilpasninger

Uføresituasjon	<ul style="list-style-type: none">- Dysortografi-Dysleksi
Situasjonen på treningssenteret	
Vanskeligheter oppstått	<ul style="list-style-type: none">- Skrift:<ul style="list-style-type: none">o Stave- og syntaksfeilo Vanskeligheter med å velge hva som skal transkribereso Langsomheto Vanskeligheter med å skrive på en lesbar måte- Autonom bevilgning av leksjoner: vanskeligheter med å sette opp en effektiv arbeidsmetode- Matematikk:<ul style="list-style-type: none">o Oversette teori til praksiso Vedta og forklare matematiske resonnementero Lese og forstå doble inngangstabeller
Tilpasninger iverksatt	<ul style="list-style-type: none">- Etablering av støttesamtaler i regi av en forening for å hjelpe lærlingen med å realisere prosjektene sine- Informasjon til lærere ved disability officer om standardkompensasjoner som skal settes på plass for å hjelpe dyslektikere
Situasjonen i selskapet	
Vanskeligheter oppstått	<ul style="list-style-type: none">- Skrive: vanskeligheter med å skrive prisetiketter og oppslagstavler- Motivasjon: arbeidsgiver oppfatter liten motivasjon og drivkraft for opplæring i selskapet
Tilpasninger iverksatt	<ul style="list-style-type: none">- Eksplisitte anbefalinger- Gjentakelse av instruksjoner- Forklaring av forventet profesjonell holdning



Anbefalte kompensasjoner

Justeringer på treningssenteret	
Pedagogiske tilpasninger	
Tilrettelegging av eksamen	
Pedagogisk støtte	
Justeringer i bedriften	
Arbeidsforhold	
Teknisk utstyr	
Støtte i selskapet	

Sosial komponent	
Tilgang til rettigheter: åpning av rettigheter, mobilisering av tiltak	
Tilgang til autonomi - støtte til personen - profesjonell integrasjon	



Justeringsplan Emma - Detaljert

Lærling	Firma	Diplom Utarbeidet	Offisiell anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming
Emma Født: 23.12.2001	Brest Fra 30/08/21 til 29/08/2022	Siste år av profesjonell bac handel og salg, i 1 år	I prosess

Oppstart av evalueringen: 17 september 2021

Datoer	Oppmøte	Tema
17/09/21	Disability Officer	Etterspørselsanalyse Sette opp behovsvurderingssamtaler
25/08/21	Lærlingens mor	Behovsanalyse Åpne filen med MDPH (for anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming)
25/08/21	Lærling	Behovsanalyse
09/12/21	Arbeidsgiver og læreleder	Behovsanalyse i bedriften

Apprentice's path

Personlig situasjon:

Emma er over 18 år og bor selvstendig i Brest. I ukene hun deltar på treningscenteret, bor hun hos familien i Loudéac. Hun har førerkort og bil.

Utdanningsbakgrunn:

- Loudéac College
- 3. Arles, Ecole du Domaine du Possible - Differensiert pedagogikk
- Bac pro mote, Locminé 56

Tidligere justeringer:



- Datamaskin med stemmegjenkjenning under skolegang

- Personlig supportplan i Bac Pro

Tidligere justeringer:

- Støtteperson for elever med nedsatt funksjonsevne i grunnskolen

Startsituasjon

Forespørsel fra lærlingen og/eller familien	<ul style="list-style-type: none">- Dra nytte av tilpasningene som er nødvendige for å sikre karrieren
Forespørsler fra arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none">- Dra nytte av støtten fra opplæringscenteret for å motivere lærlingen og for å hjelpe henne med å øve på aktiviteter som involverer skriving
Forespørsler fra utdanningsteamet	<ul style="list-style-type: none">- Analysere funksjonshemmingssituasjonen på treningssenteret og i bedriften- Vurdere kompensasjonsbehovet og foreslå nødvendige tilpasninger

Uføresituasjon	<ul style="list-style-type: none">- Dysortografi-Dysleksi
Situasjonen på treningssenteret	
Vanskeligheter oppstått	<ul style="list-style-type: none">- Skrift:<ul style="list-style-type: none">o Stave- og syntaksfeilo Vanskeligheter med å velge hva som skal transkribereso Langsomheto Vanskeligheter med å skrive på en lesbar måte- Autonom bevilgning av leksjoner: vanskeligheter med å sette opp en effektiv arbeidsmetode- Matematikk:<ul style="list-style-type: none">o Oversette teori til praksiso Vedta og forklare matematiske resonnementero Lese og forstå doble inngangstabeller
Tilpasninger iverksatt	<ul style="list-style-type: none">- Etablering av støttesamtaler i regi av en forening for å hjelpe lærlingen med å realisere prosjektene sine- Informasjon til lærere ved disability officer om standardkompensasjoner som skal settes på plass for å hjelpe dyslektikere
Situasjonen i selskapet	



Vanskeligheter oppstått	<ul style="list-style-type: none">- Skrive: vanskeligheter med å skrive prisetiketter og oppslagstavler- Motivasjon: arbeidsgiver oppfatter liten motivasjon og drivkraft for opplæring i selskapet
Tilpasninger iverksatt	<ul style="list-style-type: none">- Eksplisitte anbefalinger- Gjentakelse av instruksjoner- Forklaring av forventet profesjonell holdning



Anbefalte kompensasjoner	
Justeringer på treningscenteret	
Pedagogiske tilpasninger	<ul style="list-style-type: none">- Ta hensyn til tretthet og langsomhet- Tilby undervisning på forhånd i digitalt format- Begrens skriving i timene, begrens notater- Sikre forståelse av spesifikt ordforråd- Sikre forståelse av tabellene i lederkurset- Oppmuntre mnemonics- Oppmuntre til monotasking- Sett av mer tid til øvelser og evalueringer- Tåle stavefeil
Tilrettelegging av eksamen	<ul style="list-style-type: none">- Ekstra 1/3 tid til forberedelse av muntlige eller praktiske prøver- ytterligere 1/3 tid til skriftlige prøver- Ytterligere 1/3 tid til muntlige prøver- Datamaskin levert av senteret- Bruk av spesifikk programvare: stavekontroll- Enkel ikke-programmerbar kalkulator- Lesesekretær- Skriveseekretær- Omformulering av instruksjoner
Pedagogisk støtte	<ul style="list-style-type: none">- Gi individuelle og / eller gruppestøtteøkter med en hastighet på 1 time per uke for å støtte lærlingen i hennes pedagogiske fremgang, dvs. et årlig volum evaluert ved 18 timer
Tilpasninger i selskapet	
Arbeidsforhold	<ul style="list-style-type: none">- Tilby tett veiledning (pararbeid) for skriveoppgaver (plakatetiketter)- Gjenta instruksjonene- Forklar instruksjonene- Verdsetter lærlingen
Teknisk utstyr	
Støtte i selskapet	<ul style="list-style-type: none">- Sikre kvartalsvis oppfølging for å sikre lærlingens vei og støtte henne i utviklingen av skriveferdigheter på arbeidsplassen.
Sosial komponent	
Tilgang til rettigheter: åpning av rettigheter, mobilisering av tiltak	<ul style="list-style-type: none">- Sjekk filen med MDPH (for offisiell anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming, gjort i august 2021)- Utarbeide søknad om lærlingstøtte



Tilgang til autonomi - støtte til personen - profesjonell integrasjon	
---	--

Justeringsplan Sarah - Mal

Lærling	Firma	Diplom utarbeidet	Offisiell anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming
Sarah	Kontrakt terminert 30/10	Profesjonelt ferdighetssertifikat i fiskehandler, om 1 år	Datoer: fra 06/04/2021 til 31/08/2024

Oppstart av evalueringen: **13.09.2021**

Oppmøte	Dato	Tema
	13/09/2021	Behovsanalyse Utarbeide søknad om lærlingstøtte for økonomisk støtte
	13/09/2021	Etterspørselsanalyse
	26/10/2021	Vurdering av bedriftens behov Ledsagerbruddet

Forespørsel fra lærlingen	<ul style="list-style-type: none">- Mobilisere økonomisk hjelp (reise, betale for nye høreapparater)- Eksamensstøtte: en tredjedel gang, menneskelig assistanse- Hjelper til med å finne et annet selskap
Forespørsler fra arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none">- Følger bruddet etter de mange arbeidsavbruddene
Forespørsler fra utdanningsteamet	<ul style="list-style-type: none">- Vurdere behovet for kompensasjon og foreslå justeringer- Utarbeide søknad om lærlingstøtte for arbeidsgiver- Bistand til å finne nytt selskap- Sosial støtte

Uføresituasjon	<ul style="list-style-type: none">- Hørselshemming: arvelig medfødt døvhets høyre og venstre + tympanoplastikk venstre- Tilbakevendende smerter i venstre skulder- Følelsesmessig skjørhet	
Vanskeligheter oppstått	Hos bedriften	På treningscenteret
	<ul style="list-style-type: none">- Høre kundeforespørsler	<ul style="list-style-type: none">- Forståelse og oppfatning av lyder



		<ul style="list-style-type: none">- Høre instruksjoner i støyende omgivelser (i et verksted)- Konsentrasjon (forstyrret av støy)- Tretthet
Tilpasninger iverksatt	<ul style="list-style-type: none">- Ingen bæring av last- Ingen forberedelse av visse cateringretter for ikke å belaste venstre skulder	<ul style="list-style-type: none">- Gjennomsiktige masker- Følsomme trenere

Anbefalte justeringer

Justeringer på treningssenteret	
Pedagogiske tilpasninger	
Tilrettelegging av eksamen	
Teknisk utstyr	

Tilpasninger i selskapet	
Arbeidsforhold	
Teknisk utstyr	
Støtte til opplæring	

Sosial komponent	
Tilgang til rettigheter: åpning av rettigheter, mobilisering av tiltak	
Tilgang til autonomi - støtte til personen - profesjonell integrasjon	



Adjustment Plan Sarah - Detailed

Lærling	Firma	Diplom utarbeidet	Offisiell anerkjennelse av arbeidstaker med funksjonshemming
Sarah	Kontrakt terminert 30/10	Profesjonelt ferdighetssertifikat i fiskehandler, om 1 år	Datoer: fra 06/04/2021 til 31/08/2024

Oppstart av evalueringen : **13.09.2021**

Oppmøte	Dato	Tema
	13/09/2021	Behovsanalyse Utarbeide søknad om lærlingstøtte for økonomisk støtte
	13/09/2021	Etterspørselsanalyse
	26/10/2021	Vurdering av bedriftens behov Ledsagerbruddet

Forespørsel fra lærlingen	<ul style="list-style-type: none">- Mobilisere økonomisk hjelp (reise, betale for nye høreapparater)- Eksamensstøtte: en tredjedel gang, menneskelig assistanse- Hjelper til med å finne et annet selskap
Forespørsler fra arbeidsgiver	<ul style="list-style-type: none">- Følger bruddet etter de mange arbeidsavbruddene
Forespørsler fra utdanningsteamet	<ul style="list-style-type: none">- Vurdere behovet for kompensasjon og foreslå justeringer- Utarbeide søknad om lærlingstøtte for arbeidsgiver- Bistand til å finne nytt selskap- Sosial støtte

Uføresituasjon	<ul style="list-style-type: none">• Hørselshemming: arvelig medfødt døvhet høyre og venstre + tympanoplastikk venstre• Tilbakevendende smerter i venstre skulder• Følelsesmessig skjørhet	
Vanskeligheter oppstått	Hos bedriften	På treningscenteret
	<ul style="list-style-type: none">• Høre kundeforespørsler	<ul style="list-style-type: none">• Forståelse og oppfatning av lyder• Høre instruksjoner i støyende omgivelser (i et verksted)• Konsentrasjon (forstyrret av støy)• Tretthet
Tilpasninger iverksatt	<ul style="list-style-type: none">• Ingen bæring av last• Ingen forberedelse av visse cateringretter for	<ul style="list-style-type: none">• Gjennomsiktige masker• Følsomme trenere



	ikke å belaste venstre skulder	
--	--------------------------------	--

Anbefalte justeringer

Justeringer på treningscenteret	
Pedagogiske tilpasninger	<ul style="list-style-type: none">- Kontakt Sarah for å gi instruksjoner- Forsikre deg om at du har fått øyekontakt før du gir instruksjoner- Gi fullførte leksjoner for å unngå å ta notater og la Sarah konsentrere seg om munnavlesning- Sørg for at klasserommet er satt opp på en slik måte at Sarah kan se ansiktene til sine jevnaldrende (f.eks. U- eller O-form).- Gjør alle lærere og elever i Sarahs klasse oppmerksomme på dette:<ul style="list-style-type: none">o Ta Sarahs oppmerksomhet med en gest før hun snakker;o snu ansiktene deres slik at Sara kan lese leppene dereso Unngå å snakke alt på en gango Begrens bakgrunnsstøy- Hvis treneren gir forklaringer mens han skriver på tavlen, er det nødvendig å gjenta dem foran Sarah- Tillat regelmessige pauser ettersom munnavlesning krever betydelig kognitiv innsats
Tilrettelegging av eksamen	<ul style="list-style-type: none">- Ytterligere 1/3 tid til muntlig prøve- Muntlige instruksjoner gitt høyt på en artikulert måte med veileder vendt mot kandidaten- Muntlige instruksjoner gitt skriftlig- Bistand fra en lærer med spesialisering i hørselshemming
Teknisk utstyr	

Tilpasninger i bedriften	
Arbeidsforhold	<ul style="list-style-type: none">- Øke arbeidsgivers bevissthet om funksjonshemming- Møt Sarah for å snakke med henne- Sørg for at du har Sarahs oppmerksomhet før du gir instruksjoner
Teknisk utstyr	
Støtte til opplæring	<ul style="list-style-type: none">- Observasjonstid: 3 timer- Årlig oppfølging i selskapet-

Sosial komponent	
Tilgang til rettigheter: åpning av rettigheter, mobilisering av tiltak	<ul style="list-style-type: none">- Mobilisere økonomisk støtte til sysselsetting- Mobilisere teknisk hjelp for utskifting av høreapparat
Tilgang til autonomi	<ul style="list-style-type: none">- Sosial støtte: utvikling av autonomi



- støtte til personen - profesjonell integrasjon	- Jobbsøk workshop
--	--------------------

Konklusjon

Etter yrkesintegreringsrådgiveren for funksjonshemmedes opplæring og kombinert med den justerte referansen, bør de nyutdannede VIC-ene kunne eksperimentere metodene i referansen for implementering av Supported Apprenticeship Scheme for funksjonshemmede.

Det overordnede målet er å sikre overgangen til sysselsetting av de støttede lærlingene, og styrke dem gjennom deres aktive deltakelse i prosjektet og gjennom at de er selve kjernen i den foreslåtte ordningen.

Takket være støtte fra VICs, vil fagfolk som arbeider med funksjonshemmede (trenere, arbeidsgivere) gjennomgå en holdningsendring ved å overvinne stereotyper og ved å la den berørte personen ta fullt lederskap og makt til å handle om sitt eget profesjonelle liv.

Mer generelt har SAS-prosjektet som mål å øke bevisstheten blant beslutningstakere om tilstanden til støttet lærlingplass i ulike EU-land, de lovende resultatene, lovgivningen i noen land som muliggjør en problemfri implementering og barrierer i andre som fungerer som hindringer. Alt med sikte på å støtte bærekraftig sysselsetting av mennesker med nedsatt funksjonsevne i hele Europa.



Involverte partnere



DIVALENZA
Made in Italy makes a new impression

Divalenza

Contact: Barbara Rizzi
presidenza@divalenza.it



European Platform for Rehabilitation (EPR)

Contact: Mathias Maucher,
mmaucher@epr.eu



Fonix

Contact: Lene Odberg Thorstensen,
lene.odberg.thorstensen@fonix.as



Intras Foundation

Contact: Maria Carracedo,
mcb@intras.es



NASOR

Contact: Dimitar Mollov,
project@naso.bg



Spir Oslo

Contact: Andreas Karth Roald,
andreas.roald@spiroslo.no



Theotokos Foundation

Contact: Kaiti Katsouda,
supportedemployment@theotokos.gr



LADAPT

Contact: Orane Jouanneau,
Jouanneau.orane@lapapt.net

Ansvarsfraskrivelse

SAS-prosjektet (Grant Agreement No. 2021-1-FR01-KA220-VET-000033202) er et samarbeidspartnerskap innen yrkesopplæring finansiert av Erasmus+-programmet, og koordinert av LADAPT. For mer informasjon eller for å sjekke våre andre prosjektresultater, vennligst besøk prosjektets hjemmeside (<https://www.epr.eu/supported-apprenticeship-scheme-sas/>) eller kontakt oss direkte. Innholdet i dette dokumentet er prosjektpartnerens eneansvar og kan på ingen måte tas for å gjenspeile EUs synspunkter. Tekst skrevet av samarbeidspartnerne.

Dato og år

September 2022