

Work-Aut: Benytte arbeidsbaserte læringsmetoder for å fremme profesjonell inkludering av mennesker med autisme (ASD)

Project: 2020-1-NO01-KA204-076508

IO1 – Inkluderingsprofil

A2: Europeisk rapport - Norsk versjon

Resultatansvarlig: CIAPE

Forfatter: Antonella Menna (CIAPE)



INNHOLD

PROSJEKTPARTNERE	3
OPPSUMMERING	4
1. MÅL OG OMFANG	5
2. PERSONER MED ASD I EUROPA OG INKLUDERING I ARBEIDSLIVET	7
3. RAMMEVERK FOR RETNINGSLINJER, STRATEGIER OG LOVVERK	8
4. GODE EKSEMPLER PÅ EUROPEISK NIVÅ, VEDRØRENDE PROFESJONELL INKLUDERING	10
5. WORK-AUT PROSJEKTETS HOVEDFUNN I DE ULIKE LANDENE	15
6. KONKLUSJON OG KOMMENTARER OM VEIEN VIDERE	21
7. REFERANSER	22



PROSJEKTPARTNERE



kunnskapstreningit

Kunnskapstrening IT (NORGE)

Prosjektkoordinator



business foundation for education

FONDATSIYA NA BIZNESA ZA OBRAZOVANI – BFE
(BULGARIA)



CIAPE - CENTRO ITALIANO PER L'APPRENDIMENTO
PERMANENTE (ITALIA)



Institut Regional d'Insertion Professionnelle et Sociale
(FRANKRIKE)



NAV Møre og Romsdal (NORGE)



VOLKSHOCHSCHULE IM LANDKREIS CHAM EV (TYSKLAND)



Co-funded by
the European Union

3
Støtten fra EU-kommisjonen for produksjonen av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet, som kun gjenspeiler synspunktene til forfatterne, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruken som kan gjøres av informasjonen deri.

SAMMENDRAG

Denne europeiske rapporten er et produkt av en felles utredning utført av alle partnere i Work-Aut prosjektet (Work-Aut: Benytte arbeidsbaserte læringsmetoder for å fremme profesjonell inkludering av mennesker med autisme - prosjekt nr. 2020-1-NO01-KA204- 076508).

Resultatene kommer fra funnene i de nasjonale rapportene (behandlet i Bulgaria, Frankrike, Tyskland, Italia og Norge) som er utarbeidet av partnerorganisasjonene i prosjektet. Utredningen er basert på eksisterende litteratur og innsamling av god praksis på flere nivåer (lokalt, nasjonalt, europeisk).

Det endelige formålet med rapporten er å gi fagfolk, personalledere og bedrifter som jobber med inkludering, innspill og oversikt over de retningslinjer og tiltak som finnes i Europa, vedrørende inkludering av personer med autismspekterforstyrrelse (ASD) i arbeidsmarkedet.

Dette vil bidra til å bygge kapasiteten i bedrifter til å gjøre tiltak og endringer for å skape et mer produktivt og vellykket arbeidsmiljø, som igjen involverer mennesker med ASD.

Etter det første kapittelet som beskriver hovedmålet og omfanget av den europeiske rapporten, følger et kapittel dedikert til inkludering i arbeidsmarkedet av personer med autisme i Europa, med et spesifikt fokus på politikk, strategier og lovgivende rammeverk. Forskingen tar for seg den internasjonale dimensjonen av inkludering, for bedre å finne ut av EUs strategier. Videre har det blitt fremhevet at det ikke er en ensartethet når det gjelder tilnærminger fra hver enkelt nasjonal EU-kontekst til arbeidsinkludering av personer som er berørt av ASD.

Deretter følger et kapittel hvor det presenteres god praksis på europeisk nivå, rundt faglig inkludering av personer som er berørt av autismspekterforstyrrelser. Mange gode praksiseksempler er også identifisert på nasjonalt nivå i partnerlandene, de er tilgjengelige i de nasjonale rapportene.

Til slutt, siden det meste av arbeidet har blitt utført av hver partner i deres egne nasjonale rapporter (Italia, Norge, Bulgaria, Frankrike og Tyskland), har hovedfunnene fra dem blitt oppsummert for å lette opprettelsen av Inkluderingsprofilen, som er den siste aktiviteten for utarbeidelsen i denne første delen av prosjektet.



1. MÅL OG OMFANG AV DEN EUROPEISKE RAPPORTEN

Work-Aut - Benytte arbeidsbaserte læringsmetoder for å fremme profesjonell inkludering av mennesker med autisme (<http://www.workauteurope.com/>) er et prosjekt som er medfinansiert av Erasmus + programmet i den Europeiske Unionen, det har som mål å legge til rette for at personer som er berørt av ASD får tilgang til arbeidsmarkedet.

Et av prioriteringsområdene i den europeiske strategien for funksjonshemming 2010-2020, tar sikte på å øke sysselsettingsgraden for personer med nedsatt funksjonsevne og som er i arbeidsmarkedet. De representerer en sjettedel av EUs samlede befolkning i arbeidsfør alder, men deres sysselsettingsgrad er relativt lav.

Sysselsetting bidrar til sosial inkludering ved å gi muligheter for sosial deltakelse.

Autisme dekker et bredt spekter av symptomer, ferdigheter og nivåer av funksjonshemming og omtales derfor som en lidelse. På grunn av manglene de kan vise i sosial interaksjon og andre felt blir de imidlertid ofte ansett som "utilstrekkelige" for vanlig ansettelse og reduseres derfor til ytterligere sosial ekskluderingstiltak.

Fakta fra nasjonale rapporter har blitt matchet i denne europeiske rapporten. Den inneholder også fakta fra europeiske land utenfor partnerskapet.

Prosjektets resultater og aktiviteter baserer seg på det overordnede målet om å utvikle et mer åpent og inkluderende arbeidsmarked, samt fremme deltakelse av personer som er berørt av ASD gjennom utvikling av ny kompetanse for fagpersoner i rekrutterings- og ansettelsesprosessene.

Som et utgangspunkt for utformingen av opplæringsmateriellet og for å identifisere ferdigheter og evner for å fremme faglig inkludering av personer med autismspekterforstyrrelse (ASD), er denne rapporten basert på utredning og innsamling av god praksis på flere nivåer.

Utredningen tar sikte på å få oversikt over situasjonen i EU-landene samt å synliggjøre hull og behov innen faglig inkludering av prosjektets målgruppe.

Rapporten representerer grunnlaget som prosjektpartnerne vil bygge ressurser og opplæringsmaterieell på, men samtidig kan den brukes til å gi beslutningstakere, bedrifter, opplæringsavdelinger og arbeidssentre kunnskap om behovene til personer med ASD og om eksisterende tiltak og strategier. Dette for å sikre en større integrering på arbeidsmarkedet. Rapporten vil også gi informasjon og bidra til å forstå hvordan de kan forbedre sine tjenester og fasiliteter for å møte behovene til målgruppen.



Utredningen vil hjelpe prosjektet med å nå sine mål og gi god effekt rettet mot å forbedre sosial inkludering av personer med ASD, personer som i dag ofte føler seg ekskludert fra mange tradisjonelle opplæringsveier og fra flere jobbtilbud.

Den europeiske rapporten vil uten tvil bidra til å øke bedrifters endringsevne for å skape et mer produktivt og vellykket arbeidsmiljø, som involverer mennesker med ASD.

Når det gjelder prosjektresultater, utgjør rapporten utgangspunktet for definisjonen av "Inclusion Champion-profilen", og støtteressursene for det første prosjektresultatet (IO1). Resultatene vil også hjelpe organisasjoner med å utvikle rollen som "Inclusion Champion" og å gjøre bedrifter oppmerksomme på merverdiene ved å jobbe med ASD-personer.

Definisjonen av en arbeidsbasert læringsvei (WBL) for arbeidssøkere berørt av ASD vil bidra til å utforme en skreddersydd opplæringsvei for målgruppen, en vei som tar hensyn til egenskaper, styrker og svakheter, spesifikke behov og dermed gir et effektivt verktøy for å fremme faglig inkludering.



2. EUROPEISK INKLUDERING AV PERSONER INNENFOR AUTISMESPEKTERET I ARBEIDSMARKEDET

I Europa er det anslått at 5 millioner mennesker er innenfor autismespekteret, det utgjør 1 % av den europeiske befolkningen.

Deres tilgang til utdanning og sysselsetting er en menneskerettighet og en hjørnestein for sosial inkludering, de henger sammen og mange autister opplever barrierer på begge områder. Det resulterer i dårlige sysselsettingsresultater.

Autisme er en kompleks funksjonshemming, som rammede mennesker opplever i løpet av livet. Det er et spekter og påvirker hver enkelt person på ulike måter.

De mest relevante utfordringene er:

- Problemer med sosial interaksjon, kommunikasjon og fantasi
- Betydelig sensorisk følsomhet
- Begrensede og repeterende sett med holdninger, aktiviteter og interesser
- Kognitive vansker

Personer som er berørt av ASD møter diskriminering i flere aspekter av det sosiale og individuelle livet, som utdanning og yrkesopplæring.

De er ofte arbeidsledige: sysselsettingsgraden er mindre enn 10 %, og de fleste av de sysselsatte jobber i usikre jobber og er lavtlønnet. Det øker også deres risiko for fattigdom og sosial ekskludering.

De fleste autister med støttebehov er ikke i utdanning, arbeid og opplæring og telles ikke med i statistikken (dvs. bor i institusjoner eller i familier som ikke får støtte).



3. RETNINGSLINJER, STRATEGIER OG LOVGIVNING

Det politiske rammeverket og strategiene varierer etter hvilket nivå det dreier seg om.

Internasjonalt nivå

- FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne - Artikkel 27: Arbeid og sysselsetting: "Mulighet til å tjene til livets opphold ved et arbeid, som man selv fritt velger eller påtar seg i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig".

Komiteen for rettigheter til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD-komiteen) rettet i 2015 merknader til EU om art. 27. EU ble anbefalt å iverksette effektive tiltak for å måle sysselsettingen til personer med nedsatt funksjonsevne og øke deres sysselsettingsgrad på det åpne arbeidsmarkedet, spesielt for personer med intellektuelle og/eller psykososiale funksjonshemninger, inkludert å gi opplæring til medlemslandene om rimelig tilpasning og tilgjengelighet i forbindelse med ansettelse.

- Bærekraftige utviklingsmål

Mål 8- Fremme inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

Mål 5: Oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, også for personer med nedsatt funksjonsevne

Mål 6: redusere andelen ungdom som ikke er i arbeid, utdanning eller opplæring (NEET) betydelig.

Europeisk nivå

- Likestillingsdirektivet i sysselsettingsdirektivet 2000/78/EC, er velkjent som "Likestillingsdirektivet". Den forbyr diskriminering på grunn av religion og livssyn, alder, funksjonshemming og seksuell legning og dekker feltene sysselsetting, yrkesopplæring, medlemskap i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

– Europeisk søyle for sosiale rettigheter

Pilar 4. Aktiv støtte til sysselsetting: Alle har rett til skreddersydd bistand når de trenger det for å forbedre utsiktene til sysselsetting eller selvstendig næringsvirksomhet. Dette inkluderer rett til å få støtte til jobbsøking, opplæring og omkvalifisering. Alle har rett til å få beskyttelse og opplæringsrettigheter i faglige overganger.

Pilar 17. Inkludering av funksjonshemmede: Mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til inntektsstøtte som sikrer et verdig liv, tjenester som gjør dem i stand til å delta på arbeidsmarkedet og i samfunnet, og et arbeidsmiljø tilpasset deres behov.



Den 17. mars 2021 stilte Europaparlamentet kommisjonen følgende spørsmål:

1. Hva vil Kommisjonen gjøre for å forbedre utsiktene for personlig utvikling og sysselsettingsresultater til autister, spesielt med hensyn til beskyttelse under juridiske rammer som dekker sosial sikkerhet, arbeidsforhold, minstelønn og ikke-diskriminering i institusjoner; individualisert og spesialisert støtte i utdanning og opplæring, og i overgangen mellom disse og sysselsetting; individualiserte tilnærminger for å identifisere behov og forbedre ansettelseevnen (inkludert modifiserte rekrutteringsprosedyrer og evidensbaserte arbeidsgiveropplæringskurs), for å sikre kvalitet og inkluderende ansettelse med lik lønn, som for personer uten funksjonshemming, samt rimelig tilrettelegging; bruk av hjelpemidler; og bruk av EU-midler i denne sammenheng?
2. Hvor konkret vil Kommisjonen forbedre og sikre innsamlingen og overvåkingen av data om arbeidssituasjonen til autister, inkludert personer med samtidige forhold, andre funksjonshemninger og i institusjoner og beskyttede omgivelser?
3. Hvilke konkrete tiltak foreslår kommisjonen for å ta hensyn til livskvaliteten, mangfoldet i situasjonen og behovene til personer på autismespekteret, og effektene av pandemien og av den interseksjonelle diskrimineringen de står overfor på områdene blant annet utdanning, bolig, sysselsetting, sosial beskyttelse og inkludering, og for å sikre at medlemsstatene ivaretar sine spesifikke behov når de implementerer EUs strategi for funksjonshemmede?



4. GOD PRAKSIS I EUROPA VEDRØRENDE PROFESJONELL INKLUDERING AV PERSONER SOM TILHØRER AUTISMESPEKTERET.

Tittel	AUTISM EUROPE
Land	EU Countries
Nivå	<input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input checked="" type="checkbox"/> European <input checked="" type="checkbox"/> International
Ansvarlig organisasjon	AUTISM-EUROPE aisbl
År/Varighet	Siden 1983
Hjemmeside	www.autismeurope.org
Beskrivelse av god praksis	<p>Autism-Europe er en internasjonal forening som har som hovedmål å fremme rettighetene til autister og deres familier og hjelpe dem med å forbedre livskvaliteten. Den sikrer effektiv forbindelse mellom nesten 90 autismeorganisasjoner fra 38 europeiske land, inkludert 25 EU-medlemsstater, regjeringer og europeiske og internasjonale institusjoner.</p> <p>Autism-Europe spiller en nøkkelrolle i å øke offentlig bevissthet, og i å påvirke europeiske beslutningstakere i alle spørsmål knyttet til rettighetene til autister.</p> <p>Personer med ASD og foreldre spiller en sentral rolle i organisasjonen for å sikre at synspunkter og interesser til personer med autisme blir tilstrekkelig reflektert i deres arbeid.</p> <p>Organisasjonen er anerkjent av de europeiske institusjonene som stemmen til autister og deres familier i Europa. For å maksimere innvirkningen på EUs politikk, jobber Autism-Europe også i strategiske koalisjoner med organisasjoner som deler de samme bekymringene og målene.</p> <p>De blir også jevnlig konsultert av Verdens helseorganisasjon (WHO) og samarbeider med FN (FN). Autism-Europe nyter også en deltakerstatus (for ikke-statlige organisasjoner) hos Europarådet og sendte i juli 2002 inn en</p>



	kollektiv klage til European Committee of Social Rights, og ble den første funksjonshemmede NGO som iverksatte slike tiltak.
Målgruppe	Personer berørt av ASD deres familier og organisasjoner
Innvirkning	<p>Organisasjonen jobber sammen med medlemmene for å:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Være talsmann for rettighetene til mennesker med autisme foran de europeiske institusjonene; - Overvåke europeiske lover og retningslinjer; - Fremme passende omsorg, utdanning, opplæring og sysselsetting, livsstøtte, tilpassede medisinske og sosiale tjenester, profesjonell diagnose, tidlig intervensjon, beskyttelse mot diskriminering og bedre sosial inkludering for å fremme velvære for mennesker på autismspekteret; - Fremme utveksling av informasjon, god praksis og erfaring innen autisemefeltet; - Fremme bevissthet om autisme. - Holde en internasjonal kongress hvert tredje år for å dele siste forskning og beste praksis angående områder som terapi, støtte, sosial inkludering og tjenestetilbud. <p>Hvert år samarbeider den med medlemmene om å gjennomføre kampanjer for å øke bevisstheten om autisme på verdensdagen for autismebevissthet (2. april).</p>



Tittel på god praksis	INCLUSION EUROPE
Land	EU Land
Nivå	<input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input checked="" type="checkbox"/> European <input type="checkbox"/> International
Ansvarlig organisasjon	INCLUSION EUROPE
År/Varighet	Since 1988
Hjemmeside	www.inclusion-europe.eu
Beskrivelse av god praksis	<p>Inclusion Europe er en europeisk forening som består av 78 medlemmer i 39 europeiske land.</p> <p>Hovedmålet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mennesker med utviklingshemming ha like rettigheter og delta fullt ut i alle aspekter av livet - la familiemedlemmer til mennesker med utviklingshemming være nettopp det – familiemedlemmer - ta hensyn til interessene og bekymringene til mennesker med utviklingshemming og deres familier i all politikk som berører dem. <p>Foreningen kjemper for like rettigheter og full inkludering av mennesker med utviklingshemming og deres familier i alle aspekter av samfunnet.</p> <p>Nøkkelderier:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respekt for mennesker med utviklingshemming, deres meninger og valg. - Solidaritet mellom svakere og sterkere personer, generasjoner og organisasjoner. - Inkludering av utviklingshemmede og deres familier i alle aspekter av samfunnet som et resultat av respekt og solidaritet.
Målgruppe	Mennesker med nedsatt funksjonsevne og deres familier, inkluderingsorganisasjoner.
Innvirkning	<p>Som en europeisk forening jobber den på mange forskjellige områder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kjøre kampanjer og prosjekter om temaer som er relevante for mennesker med utviklingshemming og deres familier - Organisering av arrangementer for mennesker med utviklingshemming, familiemedlemmer og fagfolk i forskjellige europeiske land



	<ul style="list-style-type: none"> - Støtte til selvforsvar og utvikling av lettlest litteratur - Påvirke europeisk politikk på ulike politikkområder - Koble sammen medlemmene slik at de kan utveksle erfaringer og god praksis
--	--

Tittelpågod praksis	Autism Spectrum Disorders in the European Union (ASDEU)
Land	EU land
Nivå	<input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/> National <input checked="" type="checkbox"/> European <input type="checkbox"/> International
Ansvarlig organisasjon	ASDEU Consortium
År/varighet	2015-2018
Hjemmeside	www.asdeu.eu
Beskrivelse	Autism Spectrum Disorders in Europe (ASDEU) var et treårig (2015-2018) program finansiert av Europaparlamentet for å forske på autismprevalens, kostnader, diagnose og intervensjoner i hele Europa. Det overordnede målet var å finne måter å forbedre omsorg og støtte for mennesker med tilstanden og deres familier. Det er den mest omfattende forskningen på klinisk og politisk autismespekterforstyrrelse (ASD) som noen gang er gjort i Europa, og genererer viktige funn som vil påvirke utviklingen av fremtidig politikk både i EUs medlemsland og på EU-kommisjonsnivå. ASDEU er også den første multinasjonale prevalensstudien av ASD i Europa.
Target group(s)	Mennesker med nedsatt funksjonsevne og deres familier, inkluderingsorganisasjoner.
Innvirkning	<ul style="list-style-type: none"> – Studerte utbredelsen av autisme i 12 land – Analysere de økonomiske og sosiale kostnadene ved autisme – Utvikle forslag til programmer for tidlig oppdagelse – Validere biomarkører for lidelsen – Opplæring til fagfolk – Forbedre forståelsen av diagnose, komorbiditet og effektiv omsorg og støtte for voksne og eldre med autisme



	– Foreslå retningslinjer for å fremme harmonisert støtte til personer med ASD på tvers av medlemslandene
--	--



5. WORK-AUT PROSJEKTET OG DE VIKTIGSTE FUNNENE I DELTAKERLANDENE

Work-Aut prosjektets hovedmål er:

- å bevisstgjøre bedrifter, arbeidsmarkedsinstitusjoner, arbeidskontorer om behovet for å tilpasse rekrutteringssystemer for å lette faglig inkludering av målgruppen.
- å styrke arbeidsledere, jobbrådgivere og HR-ledere til å bedre forstå hvordan de kan forbedre deres styringsstrukturer, kompetanse og institusjonskultur med referanse til profesjonell inkludering av personer med autismespekterforstyrrelse (ASD).
- å bygge bro mellom målgruppen og arbeidsmarkedets institusjoner og organisasjoner for slik å oppnå større grad av arbeidsinkludering.
- å tilby et fritt tilgjengelig, permanent sett med ressurser og verktøy for kontinuerlig utvikling av arbeidsinstitusjoner, bedrifter, HR-ledere gjennom utvikling av ny kompetanse og ferdigheter.

3 intellektuelle resultater vil bli produsert i løpet av to år:

- IO1 Inkluderingsprofil
- IO2 Arbeidsbaserte læringsveier
- IO3 Opplæringskurs

Den forutsatte effekten for den første hovedmålgruppen – arbeidsledere, jobbrådgivere og HR-ledere, er at de vil kunne forbedre kvaliteten og utvide omfanget av tjenestene de tilbyr, og dermed forbedre sin kompetanse og øke bevisstheten. Virkningen for den andre målgruppen - det vil si de unge voksne som er rammet av ASD, vil være forbedret arbeidsevne. Forbindelsen mellom de to målgruppene vil også bli lettere å få til ved opprettelsen av "European Pool for Inclusion" - en plattform som forbinder arbeidssøkere, bedrifter og karriereutøvere.

Fem nasjonale rapporter er produsert av prosjektets partnere (Norge, Italia, Tyskland, Bulgaria, Frankrike), de er basert på litteraturstudier- og feltforskningsarbeid.

Litteraturstudiene har vært fokusert på faglig inkludering av unge mennesker med ASD, samt de juridiske og regulatoriske rammeverkene på EU-, nasjonalt og lokalt nivå.

Et spesifikt avsnitt i de nasjonale rapportene fokuserer på innsamling av minst 3 "gode praksiseksempler" på EU-, nasjonalt- og lokalt nivå for arbeidsinkludering av personer med ASD, dette for å synliggjøre behov og utfordringer på feltet. Intervjuer rettet til relevante interessenter: fagpersoner og påvirkningsgrupper, har vært gjennomført.

Nasjonale rapporter har hovedsakelig vært rettet til bedrifter, HR-ledere, arbeidsledere, jobbrådgivere, beslutningstakere, institusjoner og utdanningsinstitusjoner.



Hovedfunn fra de nasjonale rapportene

En ny jobb kan være stressende for alle. Spesielt for personer med ASD, da de kan stå overfor flere utfordringer knyttet til diagnosen.

Problemer med sosial kommunikasjon og interaksjon er noen av de mest relevante barrierene for integrering på arbeidsplassen. Personer med ASD kan bli plaget av nær avstand til andre ansatte, og av forventningen om sosial omgang. Det er grunnen til at bevisstgjøring blant medlemmene av arbeidsteamet og ledere er nødvendig for å sikre at behovene til den ansatte med ASD blir forstått og respektert.

Noen kan også ha problemer med å uttrykke seg verbalt og bli trygg på andre. For å lette kommunikasjonen med de ansatte som er berørt av ASD, må et åpent, konkret, klart og fullstendig språk benyttes, være oppmerksom på bruk av humor, metaforer eller gester. Noen ganger er det nyttig å ha intervensjon fra en veileder som forhandler som et mellomledd mellom personer med ASD og deres samarbeidspartnere: veilederen kan støtte kommunikasjonen og fremme verdsettelsen av mangfold på arbeidsplassen.

Hovedbarrierer for personer som er berørt av ASD når de kommer inn på arbeidsmarkedet:

- Sosiale, kommunikasjons- og læringsproblemer
- Mangel på tilgang til flere utdannings- og yrkesopplæringsveier på grunn av skolefravall og ekskludering og mangel på støttetjenester
- Begrenset utøvende funksjon
- Barrierer i rekrutteringsprosessen
- Fordommer blant arbeidsgivere
- Mangel på tilstrekkelig støtte
- Sensorisk overfølsomhet: Støy, lukt og visuelle impulser på arbeidsplassen

Hovedstyrkene til personer som er berørt av ASD:

- Oppmerksomhet på detaljer og nøyaktighet
- Analytisk metodiske tilnærminger
- Dyp fokus og konsentrasjon
- Detaljfokusert



- Inngående kunnskap
- Høyt ferdighetsnivå
- Faktafunn
- Observatoriske ferdigheter
- God langtidshukommelse
- Integritet, ærlighet, lojalitet, engasjement
- Besluttsomhet
- Kreativitet
- Løsningsorientert

Hovedfunnene fra de gjennomførte nasjonale undersøkelsene viser at det er mange fellestrekk om bedre inkludering av personer med ASD i arbeidsmarkedet. Først av alt er det viktig at programmer og veier som hjelper folk med å få jobb (på ulike nivåer) må ta hensyn til styrkene til mennesker med autisme. Disse sysselsettingsstrategiene bør være personrelatert og individualiserte for å identifisere behov. Å få mennesker berørt av ASD på arbeidsplassen er avgjørende: noen ganger trenger det en transformasjon av arbeidsmiljøet (rom, lys, lyder, etc.) og arbeidsplanene. Alt må gjøres for å forbedre livskvaliteten til ansatte i henhold til deres behov og hva de ønsker.

Videre er erfaringen å lære ved å forbedre bunnlinjen: det er nøkkelen til å utvikle programmer for å få erfaring og utvikle sysselsettingsresultater.

Bulgaria

Når det gjelder inkludering av personer som er berørt av ASD i arbeidsmarkedet, er det viktig å nevne at det ikke finnes noen retningslinjer eller strategier i Bulgaria spesielt rettet mot personer med ASD. Personer med ASD er inkludert i en mer generell kontekst, den for personer med funksjonshemming og psykiske problemer. Lovverket og strategiene i Bulgaria tar for seg denne bredere og mer generelle konteksten.

Det foreløpige litteraturstudiet har avdekket at hovedinnsatsen når det gjelder integrering av mennesker med ASD først og fremst er rettet mot tidlige tiltak i livet. Den tar sikte på å hjelpe barn med ASD å få tilgang til passende utdanningsmuligheter som vil forberede dem til en bedre sosial og faglig integrering senere i livet. Det er forskjellige organisasjoner, hovedsakelig i den ikke-statlige sektoren som prøver å implementere ulike utdanningstiltak for barn med ASD, men det ser ut til at det ikke er noen enhetlig statlig politikk for å gi spesialisert utdanning til personer med ASD.

Inkludering av personer som er rammet av ASD på arbeidsmarkedet er fortsatt et svært underutviklet område i Bulgaria. Det er ingen etablerte klare veier, bare en nasjonal strategi rettet



mot å sikre sysselsettingsmuligheter for personer med nedsatt funksjonsevne, som i dag har mer dokumentasjonsverdi enn praktisk anvendelse. Dessuten er den angitte prosentandelen funksjonshemmede som potensielt kan få jobbtilgang svært lav og avhengig av størrelsen på bedriften/organisasjonen som vil gi arbeid.

Selv om de er positive, er eksemplene på slik praksis fortsatt svært få og eksisterer hovedsakelig på grunn av det spesifikke selskapets globale politikk og ikke så mye på nasjonale, statlige muligheter.

Tyskland

Antall funksjonshemmede som er arbeidsledige er dobbelt så høyt som blant personer uten funksjonshemming, mens forskjellene mellom disse to gruppene til og med øker med høyere alder, ifølge data fra det tyske arbeidsbyrået. Det finnes kun anslag på hvor mange personer med ASD som er inkludert i arbeidsmarkedet. I 2013 var sannsynligvis bare 5 % av personer med autisme inkludert i det generelle arbeidsmarkedet i Tyskland, rundt 40 % til 65 % var ansatt på tilpassende steder for funksjonshemmede, mens resten av dem ikke var i arbeid. En studie fra 2017 gir lignende indikasjoner, og hevder at rundt 5 % til 12 % av personer med ASD i yrkesaktiv alder mellom 15 og 64 år har fast, forsikret arbeid. Flertallet av denne gruppen lider trolig av atypisk autisme og Asperger.

En annen strategi som følges i Tyskland er "arbeidsplasser for funksjonshemmede". Dette er arbeidsplasser som er spesielt utviklet for personer med nedsatt funksjonsevne som ellers ikke ville kunne delta i yrkesopplæring og lære. For tiden jobber rundt 320.000 voksne i disse fasilitetene, blant dem er 30.000 involvert i fagområdet, mens 270.000 deltar i arbeidsfeltet. De resterende personene får spesiell omsorg og støtte på grunn av deres alvorlighetsgrad av funksjonshemmingen. Arbeidsplassene muliggjør en individuell bedriftsopplæring, en orienteringsfase samt støtte ved hjelp av en jobb-coach.

Som litteratur- og feltforskningen har vist, er temaet inkludering av personer med ASD i arbeidslivet et bredt felt. I Tyskland er det mange reguleringer og strategiske tilnærminger tilgjengelig for å støtte dette området, men spesielt innsikten til personer som jobber i dette feltet viser at det fortsatt er mye potensiale å fylle.

Frankrike

I Frankrike er det kun 0,5 % av personer med autisme som har jobb i et ordinært arbeidsmiljø (autismestrategi 2018-2022). Det ser imidlertid ut til at dette tallet ikke kan verifiseres, og det eneste eksisterende tallet vil være tallet på 23 000 autistiske ESAT-brukere, eller rundt 5 % av voksne (revisjonsrettens rapport). Ulike hjelpemidler er mulig for personer som søker (RQTH) ved Departmental House of Disabled Persons (MDPH), de vil kunne få personlig støtte for å identifisere



mulige hjelpemidler og nå sitt faglige mål, tilbudt av den offentlige arbeidsformidlingen (Cap Emploi, Pôle Emploi, etc.); dra nytte av det støttede sysselsettingssystemet, inkludert medisinsk-sosial overvåking og faglig integrering, fra jobbsøking til tiltredelse av en stilling; forberede seg til intervju med tanke på å bli ansatt, via en støttetjeneste for sosialt liv (SAVS) eller en forening; be om ordninger for å ta en profesjonell konkurranse; be om intervensjon fra en støtteperson i arbeid (også kalt "jobbcoach", støttet arbeidsrådgiver, integreringsrådgiver, konsulent, etc.) Denne støtten har som mål å forberede og støtte en autistisk voksen i arbeid takket være individuell støtte.

Men til tross for noen få eksempler på personer med autisme med lovende sysselsettingsresultater, fortsetter mange av dem å oppleve utfordringer med å holde seg i jobb. Tjenester som fortsetter å fokusere på reduksjon av funksjonshemming, ignorerer styrken til personer med autisme, opprettholder lave forventninger og fører til dårlige sysselsettingsresultater. Vanskene personer med autisme møter i arbeidslivet er direkte knyttet til autismsens egenskaper og gjenspeiles som følger: vanskeligheter med å mestre søknadsprosessen, vanskeligheter med å følge en sekvens av instruksjoner, vanskeligheter med å kommunisere og samhandle med kolleger, integrering i bedriftskulturen.

Norge

Det er et helt tydelig behov for mer kompetanse blant personer som jobber med å bistå personer med ASD over i jobb, samt blant ansatte på den nye arbeidsplassen. Det er også behov for mer forskning om voksne personer med ASD.

En mentor nevnes ofte i norsk forskning, en person som støtter den voksne med ASD på jobb. Mentorene har også behov for mer kompetanse om ASD.

I den nasjonale rapporten, NOU 2020:1, foreslås det at et nettbasert kurs om ASD vil være nyttig dersom det utvikles.

I 2020 hadde Norge sin andre offentlige utredning om ASD, NOU 2020:1. Den første ble levert i 1988. Målet med rapporten var å belyse tjenester spesielt rettet mot denne gruppen. Mye har endret seg siden forrige nasjonale rapport i 1988, og Norge har ratifisert flere internasjonale avtaler. FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne ble ratifisert av Norge i 2007. Gjennom denne avtalen har Norge forpliktet seg til å sikre tjenester for denne gruppen og sikre medbestemmelse. Innen helse, spesialundervisning, formell utdanning og arbeidskraft skjer det en enorm utvikling og endringer for denne gruppen. Rapporten beskriver disse endringene.

Norge har et juridisk rammeverk som skal tilsi at personer innenfor ASD-definisjonen er i gode hender. Men NOU'en viser at opplæring og kunnskap om diagnosen etterspørres blant mange instanser, også blant personer med diagnosen. Det mangler særlig forskning på voksne med autisme og arbeidsliv.



Italia

I Italia, er hindringene for arbeidsplassering av personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsmarkedet fortsatt bemerkelsesverdige. I det toårige programmet for funksjonshemming presentert av Regjeringen i 2013 er svikt i lov 68/99 implisitt anerkjent ved å beskrive den dramatiske situasjonen i landet angående rett til arbeid for funksjonshemmede. Hvis arbeidsledigheten til funksjonshemmede er 4 ganger høyere enn de andre, blir relevansen til personer med ASD enda mer alvorlig: sosial og arbeidsintegrasjon av personer med autisme antas å være så kompleks at det ifølge en fersk Censis undersøkelse finnes det bare én person av 10 med autismspekterforstyrrelse i arbeid i dag.

Utfordringene oppstår ikke bare på grunn av mangler i lovverket, men også på grunn av fraværet av tjenester spesialisert på tilrettelegging for funksjonshemmede, spesielt personer med ASD, på arbeidsmarkedet og i overgangsfaser.



6. KONKLUSJONER OG TANKER FOR FRAMTIDA

Den europeiske rapporten viser at det i Europa har blitt tatt i bruk forskjellige tilnærminger og strategier for å fremme inkluderingen av personer som er berørt av ASD på arbeidsmarkedet.

Den nasjonale andelen sysselsatte personer med ASD er forskjellige fra land til land, men fortsatt lavt.

Med utgangspunkt i de lovgivende rammene ser det ut til at det ikke er enhetlighet mellom de EU-analyserte landene. De fleste landene har ingen spesifikk lovgivning adressert for inkludering av personer med ASD, lovgivning er regulert generelt for funksjonshemmede.

Dessuten er arbeidernes velferd generelt også tilnærmet på forskjellige måter av hver regjering, og en mer enhetlig ordning er også nødvendig på dette feltet.

Derfor kreves det at sterke og klare retningslinjer vedtas og godkjennes på EU-nivå, det vil hjelpe nasjonale myndigheter med å utarbeide regelverk på riktig måte, samt til å få institusjoner, foreninger og ideelle organisasjoner inspirert til innsats og engasjement rundt inkludering av personer med ASD.

Videre er bedrifter fortsatt langt fra å oppfatte inkludering av personer med ASD som en merverdi: det avhenger av mangel på kunnskap og bevisstgjørende kampanjer, men også av fraværet av skreddersydde programmer på nasjonalt og lokalt nivå som tar sikte på å strukturere sysselsettingen av personer med ASD.



REFERANSER

- Autism Europe: www.autismeurope.org
- Autism Spectrum Disorder in European Union: www.asdeu.eu
- Autism-Europe's presentation to the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs on 5 November 2019, retrieved here: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 2.12.2000, p. 16.
- Getting people with autism to work. An international Society for Autism Research Policy Brief. INSAR 2018 https://cdn.ymaws.com/www.autism-insar.org/resource/resmgr/files/policybriefs/2018-insar_policy_brief.pdf
- Question for oral answer O-000017/2021 to the Commission, Autism and inclusive employment (debate): https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html
- Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 (COM(2021)0101).
- The Protection of People with Autism in the Framework of the Council of Europe and the European Union: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-13791-9_2

