



Prosjekt: 2020-1-N001-KA204-076508

# NORGES NASJONAL RAPPORT

IO1: INKLUDERINGSMESTERPROFIL

## Work-Aut

Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder

Forfattere:  
Kunnskapstrening IT  
NAV Møre og Romsdal



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



Denne rapporten er skrevet innenfor rammen av prosjektet "Work-Aut: Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder" project, delfinansiert av EU-kommisjonen i Erasmus+-programmet - KA2 – Strategisk partnerskap - ProjectN. 2020-1-NO01-KA204-076508.

EU-kommisjonens støtte til produksjonen av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet, som bare gjenspeiler forfatterens synspunkter, og Kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruk som kan gjøres av informasjonen i den. <http://www.workauteurope.com/>



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



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.**

## Rapport Norge

### 1. Sammendrag

Etter å ha gjennomført intervjuer og lest flere rapporter er inntrykket at landskapet, som legger til rette for et sunt og verdig liv for personer med ASD i Norge, er klart til å blomstre. De siste par tiårene har kunnskap, juridiske prosesser, systemtenkning i offentlig sektor og organisering av interesseorganisasjoner lagt grunnlaget for et samfunn som snart er klar til å integrere ASD i samfunnet. Denne studien viser at mye positivt skjer, men det er fortsatt en vei å gå før denne gruppen kan blomstre for fullt i vår felles hage.

Offentlig sektor trenger mer kompetanse samtidig som det er mye kunnskap der ute. Det kreves systemtenkning for å organisere tilrettelegging og kvalifisering over hele landet. Spesielt er det et stort behov for mer kompetanse rettet mot voksne. Det står klart at vi må fokusere på perioder der mennesker med ASD er i overgangsfaser, som mellom utdanning og jobb. Det trengs mer kompetanse blant de som støtter denne gruppen mot jobb, og også på arbeidsplassene. Mer fokus på dyktige veiledere i slike prosesser og i arbeid er foreslått. I etterkant av dette er det behov for videre forskning blant voksne med ASD og deres situasjon mot og innenfor arbeid.

Interesseorganisasjonen og det offentlige har lagt ned mye arbeid de siste årene for å forske på og beskrive landskapet, det er positivt og gir håp.

### 2. Mål og omfang

Denne rapporten tar sikte på å gi et bilde av situasjonen i Norge i forhold til mennesker som har en ASD diagnose og der dette er relatert til arbeidslivet. Som rapporten vil fremheve, er det en utfordring at alt henger sammen. Overgang til arbeidslivssituasjonen er knyttet til hvordan personen ble møtt som barn, på skolen, hjemme og i fritiden. Rapporten vil inkludere noen helhetlige aspekter rundt ASD-situasjonen i Norge, men i hovedsak fokusere på ungdom, voksenliv og overgang til arbeid.

Arbeid kan defineres på flere måter, det kan være et heltidsarbeid, det kan være deltidsarbeid og også statlig økonomisk støttet arbeid. Retten til å bli møtt som individ, med individuelle rettigheter og behov er avgjørende.

Rapporten er basert på litteraturgjennomgang fra studier og andre rapporter, på intervjuer og uformelle dialoger med personer knyttet til kompetanse på feltet.

### **3. Nasjonal situasjon i forhold til inkludering av personer med ASD diagnose i arbeidslivet.**

#### **3.1 Retningslinjer og strategier**

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 1989, 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.

Work-Aut-prosjektet har som mål å fokusere på politikk og strategier for inkludering i arbeidsmarkedet. Den nasjonale rapporten fokuserte på alle aldersgrupper og fra et livslangt perspektiv. Det er verdifullt å huske på at alt henger sammen, utdanning, helse, sosialtjeneste, jobb, personlig og familiesituasjon. Og, det som er bra for en person, er kanskje ikke knyttet til en annen, dette er også fremhevet i den nasjonale rapporten 2020:1.

Norge har et juridisk rammeverk som skal tilsi at personer innenfor ASD-definisjonen er i gode hender. Men NOU rapporten viser at opplæring og kunnskap om diagnosen etterspørres fra mange hold, også blant personer med diagnosen. Arbeidssituasjoner og voksenlivet mangler særlig forskning.

Grunnloven § 92 fastsetter at myndighetene skal respektere og sikre menneskerettighetene slik de er nedfelt i Grunnloven og i bindende menneskerettighetstraktater for Norge. Norge har tiltrådt ulike avtaler knyttet til menneskerettigheter, som er utarbeidet i fellesskap mellom ulike land. Noen av de viktigste ratifiserte lovene er:

- Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
- Den europeiske menneskerettighetskonvensjon
- FNs konvensjon om økonomi
- Sosiale og kulturelle rettigheter
- FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter
- FNs barnekonvensjon
- FNs kvinnekonvensjon norsk lov (NOU 2020:1)

I konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD) er formålet «å fremme, beskytte og sikre den fulle og like rett for personer med nedsatt funksjonsevne til å nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter og å fremme respekt for deres iboende verdighet». jfr. Artikkel 1. Begrepet "funksjonshemming" er definert i annet ledd i artikkel 1:

"Personer med funksjonsnedsettelse inkluderer mennesker med langvarige fysiske, psykiske, intellektuelle eller sensoriske funksjonshemninger som i møte med ulike barrierer kan hindre dem i å delta fullt ut og effektivt i samfunnet, på lik linje med andre." Personer med autisme og Tourette har symptomer og vansker som påvirker deres funksjonsevne, og vil derfor være beskyttet av konvensjonen.

Konvensjonen er basert på åtte prinsipper:

- Selvbestemmelse
- Ikke-diskriminering
- Medvirkning og inkludering
- Respekt for forskjeller
- Like muligheter
- Tilgjengelighet
- Likestilling
- Respekt for barnas utviklingsmuligheter og identitet

Norge har en lov som forbyr diskriminering og forholder seg til CRPD; Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) inneholder et forbud mot diskriminering i henhold til CRPDs krav. Det er andre lover innen helse og utdanning som påvirker rettighetene til denne gruppen, disse er knyttet til ovennevnte ratifikasjoner og lover. Det lages avgjørende lover om samhandlingsplikt og samarbeid mellom ulike aktører i helsesektoren, det er for eksempel en plikt innen helsesektoren å ta ansvaret for en helhetlig plan for hver enkelt person.

Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet i Norge har signert en intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtale 2019-2022). Dette er den femte avtalen som er videreført siden den første ble undertegnet i 2001. Gjennom intensjonsavtalen arbeider regjeringen og partene i arbeidslivet for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Inkluderende arbeidsliv er et arbeidsliv for alle som kan og vil bidra. Avtalen gjelder hele arbeidslivet i Norge og skal bidra til å forebygge og redusere sykefravær, styrke arbeidsnærværet og forbedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

[https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192022/id2623741/)

Arbeids- og velferdsetaten (NAV) tilbyr rettigheter til særskilt støtte i voksen- og høyere utdanning. Når personer er på vei mot arbeidslivet, er det også flere ordninger tilgjengelig gjennom NAV. Disse er knyttet til arbeidsmarkedsloven. Alle som kontakter NAV knyttet til arbeid har rett til å få vurdert sine behov for støtte. Det er ulike muligheter når det gjelder arbeidsstøtte gjennom NAV. Det kan bidra til å finne en passende jobb, definere og legge til rette for mentorer i jobben, det kan også være tilrettelegging for delvis økonomisk støtte til arbeidsgiver.

NAV har en rekke tiltak og støtteordninger som tar sikte på å bistå personer som ønsker å komme ut i arbeid, og som er aktuelle for utvalgets grupper. Disse er regulert i tiltaksforskriften, som er gitt med hjemmel i arbeidsmarkedsloven. Tiltakene omfatter avklaring, oppfølgingstjenester, arbeidspraksis, og arbeidsforberedende opplæring, opplæring, lønnstilskudd, arbeidsrettet attføring, tilrettelegging og varig tilrettelagt arbeid. Alle som søker NAV-kontoret, og som ønsker eller trenger bistand for å komme seg i arbeid, har rett til å få vurdert sitt bistandsbehov, dette med hjemmel i NAV-lovens § 14a. (NOU 2020:1).

NAV's støttende tilrettelegging:

- Veiledning
- Jobbspesialister, basert på Supported Employment Metoden
- Individuell plassering og støtte
- Lønnstilskudd til arbeidsgivere
- Digitale talenter-kurs i spillbasert utvikling

Rapporten beskriver unge voksne med ASD som et uutnyttet potensial i Norge.

Den nasjonale rapporten deler hvor mange med ASD som beskriver sitt behov for bistand til struktur og planlegging av oppgaver. Dette gjelder både trening, jobb og hjemme. De foreslår mer veiledningsstøtte i studier og arbeid. Mer fokus på gode overganger, som fra utdanning til jobb, anbefales på det sterkeste.

Mangel på interseksjonelt samarbeid og koordinering mellom ulike aktører i systemet; helse, økonomisk støtte og arbeid beskrives som utfordringer. Det er behov for mer sømløst samarbeid. Videre beskriver NOU 2020: 1 mangel på kompetanse blant personer som arbeider innenfor ASD-gruppen.

Derfor anbefaler utredningsutvalget at det utvikles obligatoriske opplæringsprogram med kompetansekrav, og rettet mot ansatte i kommunale tjenester som skal jobbe med ASD-gruppen. Blant slike ansatte er mentorer på arbeidsplassen og jobbspesialister i NAV.

For å støtte kommunene og fylkeskommunene i å kunne tilby kunnskapsbaserte tjenester, anbefaler rapporten at det utvikles en nettressurs som skal bidra med grunnleggende kunnskap om nevroutviklingsforstyrrelser, inkludert autisme og tourette. En nettressurs vil også være nyttig for regionene. En slik nettbasert ressurs kan være nyttig når det gjelder nevroutviklingsforstyrrelser generelt, så vel som autismespekteret.

Denne nasjonale forskningen viser at det mangler forskning om ASD knyttet til arbeid og voksenliv.

### **3.2 Identifikasjon av problemene med lovverket (fordommer og barrierer)**

Det er kanskje ikke store rammelovgivningsproblemer i Norge, flere utfordringer i praktisk gjennomføring og koordinering.

### **3.3 Implikasjoner for arbeidsgivere og unge voksne med ASD**

Selv om de unge voksne har rett til ulik støtte, uttrykker de manglende støtte i overgangen fra utdanning til arbeid (NOU 2020:1). Det er kompetanse i NAV-systemet, det er informasjonsbrosjyrer tilgjengelig i NAV-systemet, allikevel er det en utfordring å få kompetansen ut der det trengs mest, i den unges hverdag.

## **4. Relevante studier rundt inkludering av personer med ASD diagnose i arbeidslivet.**

A2G kompetanse (2019). *Arbeidslivskompetanse for personer med Asperger syndrom*. Hentet november 1, 2019 fra <https://a2gkompetanse.no>

Baldwin S., Costley D., Warren A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's Disorder. *J Autism Dev Disord*, 44(10):2440-9. doi: 10.1007/s10803-014-2112-z

Benz, M.R., Lindstrom, L., Yovanoff, P. (2000). Improving Graduation and Employment Outcomes of Students with Disabilities: Predictive Factors and Student Perspectives. *Exceptional Children*, 66, 509-529.

Glenneregionale senter for autisme (2019). *Glenneregionale senter for autisme*. Hentet fra <http://www.glennesenter.no>

Groven, G., Hoemsnes, H., Skrove, G. K., Bachmann, K. (2015) Inkludering av personer med Asperger Syndrom i arbeidslivet- Arbeidsrapport nr. M 1601. Møreforskning Molde

Howlin, P. og Moss, P. (2012). Adults with autism spectrum disorders. *Canadian Journal of Psychiatry. Revue Canadienne de Psychiatrie*, 57(5), ss. 257–283. doi:10.1177/070674371205700502

Howlin, P., Moss, P., Savage, S. og Rutter, M. (2013). Social outcomes in mid- to later adulthood among individuals diagnosed with autism and average nonverbal IQ as children. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 52(6), ss. 572–581. doi:10.1016/j.jaac.2013.02.017

NAV (2019b). *Personer med nedsatt arbeidsevne*. Hentet april 1, 2019 fra <https://www.nav.no>

NAV (2019d). *Veiviser for inkludering*. Hentet oktober 1, 2019 fra <https://tjenester.nav.no>

NAV (2019j). *Mentor*. Hentet november 5, 2019 fra <https://www.nav.no>

NAV (2020) Aspergere med Asperger Syndrom, NAV, hentet 21.4.21 fra <https://www.kunnskapsbanken.net/wp-content/uploads/2020/06/Arbeidss%c3%b8kere-med-Asperger-syndrom-veiledningshefte-A5-per-200616.pdf>

NOU 2019: 3 Nye sjanser – bedre læring

NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling

Nøkleby, H., Blaasvær, N. og Berg, R. C. (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt*. Rapport fra Folkehelseinstituttet. Hentet fra <https://www.fhi.no>

Rundskriv 1-9/2015. *Rettighetsfesting av brukerstyrt personlig assistanse (BPA)*. Helse- og omsorgsdepartementet. Hentet oktober 1, 2019 fra <https://www.regjeringen.no>

Unicus (2019). *Assignments within Software Development / Testing / QA & Data Science*. Hentet november 1, 2019 fra <https://www.unicus.com>



Universell (2016). *Studenter med ADHD og Asperger syndrom – En veileder for innsikt, forståelse og kunnskap om tilrettelegging*. Universellrapport 1:

<https://www.kunnskapsbanken.net/wp-content/uploads/2020/06/Arbeidss%c3%b8kere-med-Asperger-syndrom-veiledningshefte-A5-per-200616.pdf>

6. Praktiske eksempler på nasjonalt og europeisk nivå relatert til faglig inkludering av personer berørt av ASD

Tittel	Spesialistbedriften
Land	Norway
Nivå	<input checked="" type="checkbox"/> Lokal <input type="checkbox"/> Nasjonal <input type="checkbox"/> Europeisk <input type="checkbox"/> Internasjonal
Ansvarlig organisasjon	Spesialistbedriften[
Year/Duration	Siden 2014
Hjemmeside	<a href="https://spesialistbedriften.no/om-oss/">https://spesialistbedriften.no/om-oss/</a>
Beskrivelse av praksis	Selskapet er non-profit, de ansetter personer med ASD med spesialkompetanse knyttet til digital sektor.
Målgrupper	Unge voksne og voksne med ASD
Innvirkning	Tilrettelegging av jobb

Konklusjon	Et godt eksempel på tilrettelegging av arbeid for personer med ASD-diagnose
------------	-----------------------------------------------------------------------------

Tittel	Digitale Talenter
Land	Norge
Nivå	<input type="checkbox"/> Local <input checked="" type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> European <input type="checkbox"/> International
Ansvarlig organisasjon	NAV-Møre og Romsdal/ Kunnskapstrening IT
År/varighet	Siden 2017
Hjemmeside	<a href="http://www.kunnskapstrening.no">www.kunnskapstrening.no</a>
Beskrivelse	Prosjektet rekrutterer unge online "gamers" og tilrettelegger universitetskurs i spillutvikling. Etter kurs kan ungdommene ha arbeidstrening relatert til ferdighetene de har tilegnet seg. Kunnskapstrening IT hjelper dem med overgang til mulige arbeidsplasser.
Målgruppe	Unge mennesker innenfor NEET-gruppen med digitale ferdigheter. (NEET = Not in education, employment or training)
Innvirkning	Et system som er utviklet for personer som trenger å jobbe hjemmefra.
Konklusjon	Omtrent 20 % av deltakerne har diagnoser relatert til ASD. Nesten alle fortsetter en personlig utviklingsprosess. Enkelte har fått et tilbud om 100% stilling.

Tittel	UNICUS
Land	
Nivå	<input type="checkbox"/> Lokal <input type="checkbox"/> National <input checked="" type="checkbox"/> Europeisk <input type="checkbox"/> Internasjonal
Ansvarlig organisasjon	UNICUS
År/Varighet	
Hjemmeside	<a href="http://www.unicus.com">www.unicus.com</a>
Beskrivelse	<p>Dette er en bedrift som jobber på en liknende måte som Spesialistbedriften i Norge. UNICUS eksisterer i flere land. Norge, Sverige og Finland. De ansetter personer innenfor autismspekteret og selger kompetanse innenfor IT service relatert til Software.</p>
Målgruppe	ASD
Innvirkning	Jobbtilbud
Konklusjon	Godt eksempel på bedrift som tilrettelegger for ASD gruppen og sikrer at de kan bruke sine unike ferdigheter.

## 5. Desk research – Oppsummering fra intervjuer

<i>Kunnskap</i>	<i>Ferdigheter</i>	<i>Kompetanse</i>
<p><b>Forstå behovene for mennesker med ASD.</b>            – alle mennesker med ASD er forskjellige og har ulike behov, og påvirkes ulikt av diagnosen.            - fokusere på styrker mer enn svakhet.            – de trenger skreddersydd arbeidsplass            - De trenger struktur            - behov for forutsigbarhet            -tilpasset rekrutteringsprosess</p>	<p>Inkluderende            Respektfull            God lytter            Åpent sinn            EQ</p> <p>Kunne skape et trygt, godt miljø, hvor den ansatte er trygg på hva som skjer, hvilke oppgaver som skal utføres og hvem de skal spørre</p>	<p>Ved å tilrettelegge:            Kompetanse på hva diagnosen betyr for den enkelte medarbeider, og hvordan legge til rette på best mulig måte for inkludering for ham/henne:            - legge til rette for et inkluderende miljø på arbeidsplassen            -skreddersydd arbeidsoppgaver med fokus på personens styrker. Fokus på styrker vil ofte gjøre utfordringene mindre.            - tilgang til en sansefri sone hvor stressnivået ikke utfordres i det hele tatt            - respektfullt arbeidsmiljø som inkluderer forskjeller blant ansatte            -kjenne behovet for struktur for den enkelte            - forutsigbarhet vil ofte redusere stress            - tilpassede rekrutteringsprosesser, som tar hensyn til ASD med fokus på personens ressurser og styrker, for å fremme mestring hos arbeidssøkeren</p>
<p><b>Forstå arbeidsplassens behov</b>            Forstå det:            Finansiering av mentor er nyttig for arbeidsplassen.            Finansiering av økonomisk risiko i starten</p>	<p>søke om ordninger for veiledning og tilrettelegging i bedriften</p>	<p>– Kompetanse på økonomiske ordninger, samt ordninger med mentor, skal sikre at bedriften ikke utsetter seg for risiko ved å ansette en person med ASD.</p>

<p>Forstå de største utfordringene for en person med ASD når du går inn på en arbeidsplass:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Oppfyllelse av ulike krav knyttet til ansettelses- og utvelgelsesfase</li> </ul>	<p>Fleksibilitet Tålmodighet Forståelse Tilpasningsevne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skreddersydde arbeidsoppgaver for den enkelte med ASD knyttet til deres styrkeområder</li> <li>• Setter pris på deres unike kompetanse</li> <li>• De er ofte nøyaktige, ærlige, pliktoppfyllende og presise.</li> </ul>
<p>Utfordringer med teamarbeid</p>	<p>Fleksibilitet</p>	<p>Teamarbeid krever ofte avklarte arbeidsoppgaver og arbeidsområder for personer med ASD, og bør noen ganger unngås.</p>
<p><b>Sensorisk sensitiv</b> De fleste med ASD vil trenge en form for tilpasning med tanke på sensorisk sensitivitet, men det meste kan løses med enkle verktøy.</p>		<p>Kompetanse på at sanseforstyrrelser kan være ekstra distraherende (som lyd, lys, bevegelse, temperatur etc), og også øke stressnivået.</p>
<p>En person med kunnskap om ASD er den viktigste personen for den med ASD-diagnose. Dette knyttet til jobb</p>	<p>Skap trygge rammer i kommunikasjonen, og ikke søk øyekontakt der personen unngår dette.</p>	<p>Mentorkompetanse knyttet til ASD og den enkeltes styrker og utfordringer (stressreaksjoner og sårbarhet)</p>
<p>Forståelse for at mange i denne gruppen jobber</p>	<p>Fleksibilitet og tilpasning</p>	<p>Individuelle arbeidsplaner og oppfølging.</p>

annerledes enn gjennomsnittet.		
Behov for trygghet		<p>Trygghet er den viktigste enkeltfaktoren, fordi den vil løse mange av de andre problemene de har knyttet til ASD.</p> <p>Personer med ASD er veldig forsiktige med andres humør og hvordan de fremstår.</p>
Redusere stress		Kunnskap om situasjoner som trigger stress.
<p>Misforståelse i sosiale relasjoner:</p> <p>Trenger tydelige forklaringer og instruksjoner</p>	<p>kommunikasjonsferdigheter som er viktige å være klar over:</p> <p>åpne spørsmål er ofte utfordrende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unngå å bruke vitser, ironi og sarkasme, kan være utfordrende å forstå, da det kan tolkes bokstavelig-sikre felles forståelse</li> </ul>	Tydelig og konsis kommunikasjon, det kan nesten aldri være tydelig nok. Dette skaper ekstra trygghet.
Betydningen av åpenhet	EQ Respektfull Åpent sinn	Åpenhet om diagnosen og hva den betyr for den enkelte skaper større forståelse, og kan forebygge uheldige situasjoner.
Sett av tid til å forberede dem og gi dem tid til planlegging og oppfølging	Fleksibilitet Tilpasning Tålmodighet Respektfull Åpent sinn	<p>Det kan oppstå utfordringer som ikke stemmer overens med virkeligheten, personer med ASD kan henge seg opp i detaljer som ikke er viktige for sluttresultatet, og bruke mye tid på dette, noe som kan få økonomiske konsekvenser for bedriften. Dette krever at virksomheten har nok tid og ressurser til å følge opp personen med ASD. Det vil være behov for påminnelser underveis, for nødvendig fremdrift. Personer med ASD må ofte fullføre en oppgave før han/hun begynner på en ny oppgave. Det vil være viktig å kunne bruke tiden han/hun trenger.</p> <p>Personer med ASD må kunne ta pauser når de trenger det.</p>

## **6. Konklusjon og tanker om veien videre**

Dette prosjektet er basert på annen norsk forskning og rapporter. Vår konklusjon er at det er et tydelig behov for mer kompetanse blant personer som tilrettelegger for personer med ASD i overgangen til arbeid, og blant ansatte på den nye arbeidsplassen. Det er også behov for mer forskning om voksne med ASD.

En mentor nevnes ofte i norsk forskning, en person som støtter den voksne med ASD i arbeid. Mentorer 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.

## **7. Referanser**

NOU 2020:1 (2020) *Tjenester til personer med autismspekterforstyrrelser og til personer med Tourettes syndrom*, Helse og Omsorgsdepartementet

Se også referanser nevnt ovenfor.