



**Work-AUT: Bruk av arbeidsbasert læring (WBL)
for å fremme profesjonell
inkludering av personer med Autismespekter
forstyrrelser (ASF)**

**IO2 – Retningslinjer for
WBL- veier
IO2/A2: Utvikling av
retningslinjer for
WBL- veier**

Prosjekt: 2020-1-NO01-KA204-076508

INDEKS

Inhalt

Sammendrag	4
Retningslinjer og arbeidsbaserte læringsalternativer	4
WBL og strategier for avbrutt skolegang	5
WBL- metoder som støtter effektiv læring og ansettelse, spesielt for personer med ASF	6
Utdanningsbehov, støtte, nødvendig veiledning, spesielt for personer med ASF	8
Hvordan finne en passende vanlig (ordinær) jobb.....	10
Anbefalte fremgangsmåter	14
WBL- ALTERNATIVER Skolegang.....	14
Beste praksis.....	14
WBL- ALTERNATIVER Yrkeskole	15
Beste praksis.....	15
Beste praksis.....	15
Beste praksis.....	16
Beste praksis.....	16
WBL- ALTERNATIVER Finne en passende jobb	17
Beste praksis.....	17
Beste praksis.....	17
Beste praksis.....	18
Beste praksis.....	18
Beste praksis.....	18
Konklusjon og fremtidige bemerkninger.....	19
Referanser	20

Sammendrag

Dette fokuserer på opplæring på arbeidsplassen, spesielt med hensyn til personer med ASF. Når man tar hensyn til målgruppen, er individualisering nøkkelen. Det vil også bety, at det er vanskelig å etablere en "retningslinje for alle" i dette dokumentet. Målgruppen er heterogen og de viktigste utdanningsbehovene bør tas i betraktning både fra nåværende arbeidsgiver og fremtidig arbeidsgiver sin side. Følgende retningslinjer vil introdusere ulike former for WBL og hvilke individualiseringskonsepter som det bør reflekteres over. Formell og uformell opplæring tilpasset personer med ASF krever litt innsikt i hva man bør observere i en læringsprosess hos denne gruppen; Vi har samlet noen viktige erfaringer her, både gjennom intervjuer, samtaler og litteratur. Rapporten tar ikke sikte på å gi full oversikt, men heller å tegne et landskap som avklarer situasjonen rundt opplæring på arbeidsplassen for personer med ASF.

Retningslinjer og arbeidsbaserte læringsalternativer

Disse retningslinjene tar for seg hva arbeidsgivere, arbeidskontor og karriereveiledere bør ta hensyn til når det gjelder WBL (Work Based Learning) for personer med ASF. WBL kan foregå i ulike former, som for eksempel karriereutforskning, jobbskygging, jobbsmak, praksisplasser, tjenestelæring, mentoring, læretid eller betalt arbeid (ordinært). Disse formene for opplæring kan være en del av den generelle utdanningen, yrkesopplæringen, høyere utdanningskanalen, samt en del av å finne et passende arbeidssted.

Områdene i WBL som utforskes inkluderer følgende:

- Karriereutforskning – lære om ulike typer jobber og hvilke ferdigheter som trengs for å utføre dem. Etter hvert vil man kunne møte arbeidsgivere og personer som arbeider i spesifikke yrker for å få mer innsikt i prosjektet. Dette kan til slutt også innebære en kort eksponering for en bestemt type arbeidsmiljø eller jobbtype.
- Jobbskygging – Over lengre tid, ofte en full arbeidsdag eller flere arbeidsdager, brukt på en arbeidsplass i følge med en ansatt som utfører daglige plikter. Denne metodikken gjør at man blir kjent på arbeidsplassen og gir innledende kunnskap om arbeid og karrierer.

- Jobbsmak - læringsaspekter ved potensielle arbeidsoppgaver og de mellommenneskelige ferdighetene (soft skills) som kreves på arbeidsplassen. Nyttig å få oppdage arbeidspreferanser og interesser og å kunne identifisere tilretteleggingsbehov.
- Praksisplasser - Formelle avtaler der man får tildelt spesifikke oppgaver på en arbeidsplass over en forhåndsbestemt tidsperiode. Praksisplasser kan være lønnet eller ulønnet, avhengig av avtalens art og arten av oppgaven.
- Tjenestelæring - En praktisk frivillig service til samfunnet som integreres med kursmål. Det er en strukturert prosess som gir tid til refleksjon over tjenesteopplevelsen og som gir en demonstrasjon av ferdighetene og kunnskapen som kreves.
- Mentoring - Gir verdifull støtte til unge mennesker, spesielt de med funksjonshemninger, ved å tilby ikke bare akademisk- og karriereveiledning, men også effektive rollemodeller for ledelse, mellommenneskelige og problemløsende ferdigheter.
- Lærlingplasser - Formelle, sanksjonerte arbeidserfaringer med lengre varighet. Lære spesifikke yrkesferdigheter relatert til standardisert handel, for eksempel snekkerarbeid, rørleggerarbeid. Mange lærlingeplasser har lærlingelønn.
- Betalt arbeid (ordinært arbeid) - Kan inkludere eksisterende ordinære jobber i et firma eller tilpassede arbeidsordninger, som er forhandlet frem med en arbeidsgiver, men disse jobbene har alltid en lønn som betales direkte til arbeidstaker. Slikt arbeid kan planlegges gjennomført i løpet av eller etter skoledagen. Arbeidet kan være integrert i et studieløp.

WBL og strategier for avbrutt skolegang

Som du har lest, kan WBL brukes på tvers av en rekke settinger med enkeltindivider og spesielt personer med ASF. Det er viktig å informere individet og arbeidsgiver eller den som følger opp, om opplæringsprosessen/overgangsprosessen og behovene til den med ASF i denne prosessen. Denne overgangsprosessen, som også kan omfatte vurderinger, er en nøkkel til suksess for å lykkes med inkludering på arbeidsmarkedet. Det anbefales at WBL- veier bygges på:

- Læringsmetoder basert på problemløsningsstrategier, med tildeling av konkrete oppgaver, i et strukturert miljø og under veiledning av en veileder.
- Arbeidstiden skal være tilpasset studentens evne til å opprettholde arbeidstempoet og tilpasse seg det nye miljøet og menneskene.

- Evalueringskriterier skal benyttes for å evaluere studentens evne til å nå de definerte læringsutbyttene (grunnleggende , profesjonell og tverrgående ferdigheter).

Allerede før skolegang avbrytes bør det gjennomføres en “potensiell analyse” for å definere den mest passende WBL- banen. Dette etterfølges av en orientering for å gjøre studenten oppmerksom på egen styrker. Deretter en “arbeidsplassanalyse” for å finne den beste arbeidsplassen for studenten. Dette er det faglige prosjektet der ferdighetene som forventes er klart definert, slik at eleven er kjent med arbeidsmiljøene og da krav og forventninger, før han begynner arbeidserfaringen. Deretter følger en evaluering for å vurdere om målene er nådd, som utføres av selskapets mentor og arbeidsgiver/skole. Det anbefales å utarbeide en evalueringsplan for å identifisere og analysere enhver kritisk situasjon som oppsto under WBL- banen.

WBL- metoder som støtter effektiv læring og ansettelser, spesielt for personer med ASF

På tvers av partnerlandene var det et felles tema om strategier for å hjelpe personer med ASF til å lykkes med sysselsetting og læring. Ofte sliter de med å organisere og utføre komplekse handlinger over tid. For å støtte effektiv og hensiktsmessig WBL er det ikke bare viktig å ha en trener eller mentor for personen med ASF og å bygge et tillitsbasert forhold med denne, men det er også noen individuelle strukturelle egenskaper, som bør vurderes. De inkluderer følgende:

- *oppgaveanalyse*, som bryter ned aktiviteten i alle faser, og dermed bestemmer mer i forhold til målene. Oppgaveanalyse er grunnleggende for å gjøre personer med ASF uavhengige og selvstendige til å utføre daglige arbeidsaktiviteter.
- *videomodellering* av arbeidsoppgaven er et godt verktøy til å lære og internalisere komplekse oppgaver.
- *dagsorden*, med eksakt start- og slutt punkt for hver aktivitet, inkludert pauser. Den daglige agendaen er et verktøy som hjelper personer med ASF til å håndtere blant annet angst, ved å introdusere forutsigbarhet og prosedyrer.
- arbeidsveiledernes bruk av klart og entydig språk
- nøyaktige instruksjoner med nøyaktig beskrivelse av individuelle oppgaver, etterhvert med visuelle eller skriftlige hjelpemidler
- nøyaktig beskrivelse av det nødvendige resultatet og tidsrammen som er tilgjengelig

- reduksjon av sansestimuli og konstant arbeidsmiljø
- varsling om endring i god tid
- klar regulering av pausetider og opprettelse av retrettmuligheter. (Dalferth & Seng, 2013)

Noen elever liker å kjenne målet og finne sin egen vei, andre foretrekker spesifikke kurs med korte moduler. Alt avhenger av hva du skal lære og hvordan. Følgende to eksempler ble gitt i den nasjonale forskningsoppsummeringen av den norske partneren og presenterer to måter å møte behovene på.

I organisasjonen Kunnskapstrening IT, produserer og lærer mange av elevene samtidig. ASF- elevene er ofte elever med høy autonomi, hvis de er motiverte og ser mening i det de gjør. Det kan være en personlig betydning eller en betydning relatert til arbeidsplassen. De gis muligheten til å kunne jobbe hjemmefra, dette gir dem et kjent arbeids- og læringsmiljø.

Langangskolen i Danmark utviklet en modell spesielt for denne gruppen som kalles "Visualisering og struktur". Den fremhever behovet for individualisert tilpasning ved å finne en struktur og definisjon av ferdighetsnivå som avgjørende, små steg om gangen og mål er essensielt og elevens ferdigheter og behov må bli sett. Tempoet må tilpasses og individualiseres. I en lærings- og arbeidsprosess må de allerede innlærte ferdighetene balanseres i forhold til nye utfordringer.

Læringen anbefales som en dynamisk prosess, der elevens potensiale styrer fremgangen i prosessen. Noen grunnleggende punkter for å planlegge en læringsvei for denne gruppen, inkluderer å definere formelle og ikke-formelle læringsmål og være bevisst personens spesifikke læringsstil og fokusere på personens styrker og bruke motivasjon og interesser som et utgangspunkt. Metodikken fokuserer på visualisering av lærings/arbeidsprosessen, noe som gjør det lettere å forstå en plan eller læringsvei.

En annen stor utfordring ansatte med ASF har er overfølsomheten overfor stimuli. Det er viktig at arbeidsgivere tar hensyn til miljøfaktorer og legger til rette for et så stimulifritt arbeidsmiljø som mulig. Dette inkluderer ting som belysning, lukter, organisering og funksjon av kontorutstyr, stille arbeidsstasjon (eller eget kontor) eller støyreducerende hodetelefoner og så videre. I noen situasjoner kan spesifikke arbeidsoppgaver være overveldende slik at ansatte med ASF henger seg opp i detaljer og arbeidet stopper opp. Arbeidsmengden bør tilpasses og følges opp, for å sikre at tidsfrister er mulig å overholdes. (Bader, et al., 2018)

Anbefalingene fra *Menschen mit Autismus im Arbeitsleben* (Bader, et al., 2018) inkluderer en sjekklister over anbefalte handlinger og merkbare forskjeller, samt videre diskusjon på hva handlingen

betyr når det gjelder utfordringer for personer med ASF når WBL introduseres på en arbeidsplass. Oversikten ble videre delt inn i seksjoner: kontakt og forståelse, aktiviteter og behov for struktur, og til slutt særegenheter. Listen kan gi veiledere og kolleger passende metoder for å forbedre arbeidsatmosfæren. Noen av utfordringen/barrierene er oppsummert i følgende diagram :

Karakteristisk	Anbefalt handlingsforløp
Vanskeligheter med å vurdere forventninger	Formulere og diskutere forventninger Tydelige formulerte arbeidsoppgaver
Vanskeligheter med sosial småprat og sosiale arrangementer	Prøv å inkludere, men ikke påtving Velg emner som er spesielt interessante for personen
Vanskeligheter med telefonsamtaler	Avklare foretrukne kommunikasjonskanaler
Monolog	Avslutt samtaler tydelig Ha tydelige retningslinjer på når man kan snakke
Uttalelser tolkes bokstavelig	Kommuniser klart og tydelig og tenk over hvordan ting blir sagt
Bruker lang tid på å svare på spørsmål	Gi den ansatte nok tid til å svare på spørsmål
Ritualer og rutiner er nødvendige	Angi klare strukturer som gir trygghet Legg til struktur i den daglige rutinen Strukturere de daglige oppgavene Strukturere samtaler Organisere og vedlikeholde struktur i de enkelte arbeidsstasjonene

Planlegging av WBL og tid til dette kan ta mer ressurser for en person med ASF, som skal lære. God individualisert planlegging og dialog er avgjørende, dette kan være en investering for en arbeidsgiver men utfordrende når det gjelder ressurser. Tidsaspektet, å gi tid og redusere stress er avgjørende.

Utdanningsbehov, støtte, nødvendig veiledning, spesielt for personer med ASF

Utdanningsbehovet og støtten må være en kontinuerlig og dynamisk prosess, tilpasset den enkeltes behov. Mentorstøtten er viktig for å gi trygghet og for å lette tilpasningen til det nye miljøet. De er avgjørende i ethvert praktikantforhold for å tilrettelegge og trygge arbeidssituasjonen for kollegaen med ASF. De vil ikke bare være en forbindelse mellom den med ASF og arbeidsgiver, men også være den som bistår prosessen med å etablere nye vaner og handlinger.

Bortsett fra WBL, er et viktig mål å dele sosiale regler på arbeidsplassen, for eksempel grunnleggende kommunikasjonsregler, delte atferdsregler, følelser, kroppsspråk og ansiktsuttrykk, evne til å vise empati, konfliktløsning og samarbeidsmetoder på arbeidsplassen. I følge utgivelsen gjort tilgjengelig

av ABC prosjektet¹, finansiert av EU, bør følgende aspekter vurderes av mentorer eller jobbveiledere i fellesskap med arbeidsgiver og den ansatte med ASF, for å gi den støtten de trenger:

- Telefon: hvis det er usikkerhet om telefonsamtaler kan gjøre den med ASF utrygg, bør det unngås; de kan heller kommunisere via e-mail.
- Pauser: Tilfeldige pauser kan oppleves som ubehagelige, spesielt når du er sammen med andre. Hvis pausene er presise og følger en konsekvent rutine eller mønster, kan dette hjelpe. Arbeidsgivere bør prøve å uttrykke pausene “fra...til...”
- Stimuli: Det er ikke lett å blokkere ut ubehagelige lyder, lukter, farger, lydstyrke, bevegelse og så videre, derfor er en rolig arbeidsplass best egnet.
- Multitasking: Dette er ikke alltid så lett; derfor er det viktig at oppgavene skriftliggjøres, slik at man kan gå gjennom de trinn for trinn.
- Prioriter: Trenger strukturinstruksjoner slik at de vet hvilke aktiviteter eller oppgaver som skal prioriteres og hvilke som kan utføres på et senere tidspunkt.
- Kroppsspråk og ansiktsuttrykk: Personer med ASF kan vise verbale eller motoriske bevegelser, noe som er spesielt nyttige og hjelpsomme for de i stressende situasjoner. Disse handlingene etablerer indre balanse og reduserer stress og bør aksepteres eller bare ignoreres.
- Kommunikasjon: Siden sosiale interaksjoner og daglig kommunikasjon kan være utfordrende, kan noen kommunikasjonshjelpemidler hjelpe:
 - Still korte lukkede spørsmål.
 - Spør om interesser.
 - Når du spøker, sørg for at det er visshet om at det er en vits.
 - Still korte og konsise spørsmål.
 - Bruk klare indikatorer i stedet for signalord.
 - Avbryt når det er på tide å endre eller avslutte et emne.
 - Viktige oppgaver bør skrives ned.
 - Unngå å bruke idiomatiske eller ironiske kommentarer.

¹ https://autismus-oberlinhaus.de/fileadmin/statics/bbw-oberlinhaus.de/pdfs/allgemein/2013_ABC_Broschuere_16_04_print.pdf

Både arbeidsgiver og arbeidstaker med ASF vil tjene på at det legges til rette for de ekstra behovene. Arbeidstaker med ASF får en jobb og et arbeidsmiljø som fungerer og hvor han kan få vise sitt potensiale og arbeidsgiver får en ansatt som er produktiv og lojal. (Dalferth & Seng, 2013)

Samlet sett avhenger støtten, veiledningen og utdanningsbehovet av den enkelte elev. For denne spesifikke gruppen kan den individuelle tilpassede læringsprosessen ha større betydning enn for andre. Støttende dialog på tilpasses eleven, som nevnt tidligere i rapporten så opplever Kunnskapstrening IT at mange elever foretrekker skriftlig dialog. Det gir mindre sensoriske forstyrrelser, når man trenger å konsentrere seg om temaet. Unngå læring i større grupper, selv på nettet, det kan ta all energi vekk fra læringsinnholdet. Elevens autonomi varierer fra elev til elev, men også gjennom den enkelte læringsvei. Mentoren på arbeidsplassen bør være klar over elevens autonomi. Tilsyn må tilpasses disse behovene, for mye kan være en forstyrrelse og for lite vil føre til manglende fokus. Tidsaspektet er avgjørende for denne gruppen, for å gi nok tid og redusere stress.

Hvordan finne en passende vanlig (ordinær) jobb

Skolen spiller en viktig rolle i overgangsfasen, mellom skole og jobb, for personer med ASF. I løpet av skolegangen evalueres elever med ASFs holdninger, ressurser og utfordringer slik at de kan bedre orientere seg mot riktig yrkes- og arbeidsaktivitet. Lærere, sosial- og helsepersonell kan bruke ulike vurderingsverktøy, for eksempel den såkalte TTAP-vurderingsskalaen (Teach Transition Assessment Profile, "lære, overgang, evaluering profil") i Italia, eller som NAV Arbeidsrådgivning benytter i Norge - Individuell kartlegging i forhold til studier og arbeid (IVAS, ASWI/ASIAS). Dette inkluderer IVAS - Informasjons- og kommunikasjonsverktøy tilpasset personer med Asperger syndrom, ASWI - Asperger arbeidsplassintervju, ASIAS - Asperger i Arbeid og Studier, som også brukes i opplæringsfasen. Hovedformålet med disse verktøyene er å innhente informasjon om personens egen vurderinger av forhold som er viktige for å mestre skole- eller arbeidsdag. For å sikre suksess må studentens progresjon spores behørig for å la dem bli oppmerksomme på de individuelle styrkene og for å gi konkrete verktøy for å lette integreringen i arbeidsmarkedet.

På tvers av partnerlandene er det et lignende tema for overgangen til arbeidsmarkedet. Følgende tjenester bidrar til å plassere ASF studenter:

- **Rådgivning og opplæring for bedrifter og arbeidsgivere** knyttet til ansettelse av personer med ASF
- **Kompetansevurdering og opplæring trenger identifikasjon.** I denne fasen bør personen, hans/hennes familie, referansepersonene i skolen og utenomfaglige omgivelser intervjues, for å oppdage atferdsaspekter, faglige ferdigheter og potensialer som kan påvirke arbeidsveien.
- **Definisjon av et skreddersydd faglig kvalifiseringsprosjekt:** Består av en rekke jobbplasseringsstøttende tiltak og verktøy for å vurdere oppnådde resultater.
- **Arbeidsforberedelsesprogram og sosial- og profesjonell ferdighetstrening**
- **Veiledning av foreldre:** Konsulent-, opplærings- og støttetjenester for familier.
- **Orientering og målrettet profesjonell plassering:** Tjenesten består i identifisering, aktivering og tilpasning av egnede arbeidsstasjoner kalibrert til de individuelle behovene personen med ASF har; en prøveplassering kan være i en ordinær bedrift eller innenfor mer beskyttede rammer administrert av et sosialt foretak.
- **Arbeidspraksis:** Avhengig av de enkelte funksjonene og kompetansenivåene som oppnås, er tre veier mulige:
 - *Direkte plassering på arbeidsplassen uten å tilpasse arbeidsstasjonen:* direkte introduksjon til arbeidsmarkedet før passende opplæring og innledende coaching; dette er tilfellet av høyt fungerende autisme, som generelt viser høye ferdigheter på bestemte felt. Faktisk viser erfaring at uansett, trenger personer med ASF betydelig tilpasning av arbeidsplassen for å forhindre å mislykkes.
 - *Plassering med tilpasning av arbeidsstasjonen (Assistert arbeid):* Assistert ansettelse hvor arbeidsstasjonen er tilstrekkelig tilpasset de individuelle funksjonene; en god veiledning av veileder i bedriften (som må ha opplæring) og av jobbinkluderingsansvarlig med veiledet tilegnelse av nødvendige arbeidsferdigheter og autonomi; uansett, utplasseringen trenger konstant tilsyn.
 - *Plassering i et beskyttet miljø innenfor sosiale virksomheter:* Dette alternativet er tilpasset for personer med ASF som har spesifikke sosiale og faglige ferdigheter, som ikke er forenelig med det ordinære arbeidsmarkedet. Man er involvert i aktiviteter

med høy grad av profesjonell tilrettelegging, innenfor et sosialt foretak. Slikt skjermet arbeid kan også konfigureres som et lærings- og overgangsmiljø, spesielt for høye eller middels fungerende former for autisme.

- Yrkesfaglige opplæringsområder i workshops for personer med tilpassede behov (WfbM), fasiliteter for ungdom (WfbM) og fasiliteter for ungdomsvelferdstjenester eller yrkesopplæringsssenter og lignende fasiliteter for personer som trenger spesiell støtte.
- **Utplassering/opplæring hos ulike samfunnsaktører:** Definisjon og etablering av lokale aktørnettverk (Sysselsettingscenter/arbeidskontor, Rehabiliteringssenter, bedrifter, arbeidsgiverforeninger og lignende) og bedrifter.
- Yrkesopplæring i bedrifter.
- The Entry Qualification (Einstiegsqualifizierung - EQ)²- Praktikantstillinger underlagt trygd og sosiale tjenester. Dette er en ordning og et tilbud til tenåringer og unge voksne, som allerede har bestemt seg for en yrkesvei. Med en praktikantstilling får de mulighet til utprøving i yrket og opparbeide seg praksis. På arbeidsplassen blir de introdusert for det relevante opplæringsinnholdet og får mulighet til å vise sine ferdigheter. På denne måten får bedriftene god kjennskap til ungdommen, blir godt kjent med de og ungdommene blir godt kjent med bedriften og arbeidshverdagen der.

I Italia og Bulgaria er denne type tjenester sjelden tilstrekkelig gitt. Det er behov for spesialiserte arbeidsplasser og bedrifter, som tilbyr praktikantplasser og arbeidstrening for personer med ASF og som kan gi de spesifikke verktøy slik at de kan forberede seg til arbeidslivet. I Tyskland er det en høyere tendens for at unge mennesker med spesielle læringsbehov går på spesialskoler. Dette gjelder for omtrent halvparten av denne gruppen og som er en mye høyere andel enn i land som USA eller Italia (Menze, Sandner, 2021). Året før de forlater skolen får elevene bistand fra Det føderale arbeidskontorets rehabilitering. Etter å blitt ferdig på skolen, har elevene ulike alternativer. I prinsippet har alle ungdommene tilgang til ordinære opplæringsprogrammer (Ausbildung) i henhold til opplæringsprogrammene i yrkesopplæringsloven (BBiG).

Disse inkluderer:

² [Betriebliche Einstiegsqualifizierung - Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

- henholdsvis 3-årige og 3.5-årige opplæringsyrker, samt
- mindre omfattende opplæringsprogrammer med en varighet på bare to år (for eksempel, selger)
- hvis de ikke klarer å fullføre en slik lærlingplass, kan de også melde seg på en spesialutviklet opplæring for personer med nedsatt funksjonsevne i et såkalt "spesialisert trainee yrke" (Zöller/Srbeny/Jörgens 2017)

Overgangstiltak for unge som ikke finner opplæringsplass er statsmyndighetenes ansvar. Disse inkluderer for eksempel:

- yrkesfaglig forberedelsesår (BVJ) og
- grunnleggende yrkesopplæringsår (BGJ).

Noen av de ovennevnte fører ikke til anerkjente yrkeskvalifikasjoner, men tar sikte på å forbedre opplæringsmulighetene, ved å tilby muligheten til å oppveie en del for manglende akademiske kvalifikasjoner.

I Norge tilbys ulike kurs og oppfølginger fra primærhelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten, men tilbudene varierer sterkt fra kommune til kommune og fra fylke til fylke. A2G er en av de største arbeids- og inkluderingsbedriftene, og de tilbyr en rekke arbeidsrettede tjenester innen mange næringer og arbeidsområder. De har også utviklet et mestrings- og kompetansebyggende kurs, for personer med autisme. Kurset gir opplæring i temaer som arbeidslivskunnskap, kommunikasjon, sosiale ferdigheter og stresshåndtering og hjelper mennesker med autisme til å bedre kunne mestre arbeidslivets krav.

I Norge er det også regulerende lover og rettigheter som trer i kraft, for å unngå diskriminering av mennesker med funksjonsnedsettelse, som skal søke seg inn i arbeidslivet. Kvoteprinsippet for eksempel, regulerer arbeidsgivers plikt til å gi en viss andel personer med varig funksjonsnedsettelse ansettelse. Imidlertid er den faktiske anvendelsen av slike klausuler og bestemmelser ofte ledsaget av mange vanskeligheter, som også angis i den bulgarske rapporten. Med kvoteprinsippet forsøker staten å oppmuntre bedrifter til å ansette mennesker i denne gruppen, ved å gi visse insentiver, men dessverre er prosentandelen av ansettelse svært lav. Slike juridiske krav forblir ofte uoppfylte og ingen ytterlige tiltak blir tatt.

Anbefalte fremgangsmåter

WBL- ALTERNATIVER Skolegang

Beste praksis

Italia – The “Bottegamente” er en opplæring i ASF for håndverkere, som utføres via e-læring på lokalt og nasjonalt nivå i Italia. Kurset tilbys av Bambin Gesù Pediatriske sykehus, ved en psykologspesialist på ASF, som er høyt spesialisert og profesjonell. Fra et administrativt og innledende perspektiv, vil personen tilskrives en plass etter en standardisert konsultasjon og opplæringsaktivitetene bestemmes etter dette. Første fase gjennomføres med hjelp av en integrert komputerbasert veileder (CBT) og metodikken er web basert trening (WBT) med interaktive seminarer. Emneinnholdet gir generell kunnskap om hovedreferansemodellene om autisme og gir deltakerne (håndverkerne) verktøy for å kunne arbeide effektivt sammen med personer med ASF. Av den grunn, brukes en metodikk som er basert på at deltakerne deltar aktivt i kurset. Opplæringen foregår i tre måneder på en ikke-kontinuerlig basis, totalt 20 timer.

I neste trinn kartlegges personer med ASF, sine evner, talenter og egenskaper. Dette er fasen hvor ungdommenes talenter tar form. I denne fasen begynner de å oppdage og gjenoppdage seg selv og gir en “stemme” til sine manuelle og kunstneriske talenter.

For å sikre god ivaretagelse av all aktivitet for hvert prosjektsted er det nødvendig med effektivt koordineringsarbeid mellom arbeidsteam, bedriftene og referanse verkstedene, i alle regioner. For hvert prosjektsted aktiveres håndverks-workshops med to forskjellige grupper med maks fem ungdommer, for bedre samarbeid. I leksjonene er en helsearbeider “en formidler/veileder” tilstede sammen med håndverkeren, for å sikre gode og effektive arbeidsmiljø. Målet er at ungdommen skal finne en lokal håndverker, som passer sitt talent.

På slutten av workshopene blir hver deltaker bedt om å lage en artefakt, som representerer opplevelsen av opplæringen og “overføringen av kunnskap” for å sikre at det som er lært gir effektive resultater, også når det gjelder arbeid. Produktene som produseres vil bli samlet og organisert på et sted, for å skape et “kunsthåndverk” galleri.

WBL- ALTERNATIVER Yrkeskole

Beste praksis

Italia – “Agricoltura Sociale Lombardia”³ er det største prosjektet i Italia når det gjelder involverte partnere, enkeltpersoner, skoler og institusjoner. Det fremmer et sett med praksiser som kombinerer gründeraspektet av landbruket med et utviklingsprogram rettet mot sosiale verdier, inkludering av mennesker med funksjonshemninger eller som er i vanskelige situasjoner og utvikling av lokalsamfunn. Målet er å utvikle og fremme en ny handlingsmodell, som tar sikte på sosioarbeidsinkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne eller som er i vanskelige situasjoner; fremme byggingen av nettverk mellom landbruk i Lombardia og de sosiale tiltak som finnes, for å hjelpe sine innbyggere og fremme sine kvalitetsprodukt innen landbruket. Dette er en innovativ modell for sosialt landbruk, med røtter i tradisjon.

Prosjektet tilbyr personer med nedsatt funksjonsevne eller som er i vanskelige situasjoner, orientering eller opplæring via praksisplasser i landbruket, med sikte på å fremme arbeidsplassering i landbruket; opplæringskurs i landbruk og agri-mat; og lignende veier til arbeidsplassering i landbruket eller andre produksjonssektorer.

Beste praksis

Tyskland - Prosjektet “ABC – Jobs für Menschen mit ASS (Jobber for mennesker med ASF)” finansiert av EU har det primære målet som det EU-finansierte pilotprosjektet "ABC - Jobs for People with ASD". Målet er å sikre bærekraftig integrering av unge BBW-deltakere med ASF i det primære arbeidsmarkedet. De 17 deltakerne i ABC-prosjektet skulle i sitt siste opplæringsår kunne bli kontorarbeidere, medie- og informasjonstjenestespesialister (med fokus på arkiver), bokbindingsbehandlere, trearbeidere eller hjemmeøkonomiske assistenter. Det spesielle med dette prosjektet var videreføringen av coachingen, som alle prosjektdeltakerne allerede hadde fått under yrkesopplæringen på BBW. Videre, etter å ha fullført sin yrkesopplæring, fikk deltakerne behovsbasert støtte til faglig integrasjon og hjelp fra prosjektmedarbeidere til å sette opp mentorer på arbeidsplassen. Prosjektet ble delt inn i to prosjektfelt: Det første prosjektfeltet gjaldt alle tiltak for integrering av deltakere med ASF i det primære arbeidsmarkedet. Det andre prosjektområdet fokuserte på kunnskapsoverføring og opplæring for alle som var involvert i integrasjonsprosessen. I løpet av prosjektet ble informasjon hovedsakelig utvekslet gjennom tematiske workshops om

³ <https://agricolturasocialelombardia.it/>

“kommunikasjon”, “sosial interaksjon” og “repeterende atferd”. En spesiell opplæring for mentorer sikret overføring av informasjon og erfaringsutveksling om temaet ASF.

Beste praksis

Twofold (Sveits) AG⁴ er et IT-selskap og en sosial entreprenør, som jobber med voksne med ASF. De har en spesiell filosofi og jobber med målgruppen for å få de inn på arbeidsmarkedet, gi dem opplæring og hjelpe dem med å utvikle seg til spesialister. De ser på hvert enkelt individ for å se hva som er deres styrker. Muligheten til å bruke online-verdenen er en enkel måte å oppfylle individuelle behov på. Selskapet finner dette som en vinn-løsning både for IT-sektoren, Sveits' økonomi og for det enkelte individ. En kvinne, som selv har diagnosen Asperger, har stiftet selskapet.

Beste praksis

Norge - En liten bedrift hadde ansatt en person med ASF innenfor programmering og ble gjennom dette prosjektet intervjuet. Fra start av var denne unge voksne med ASF i et arbeidsrelatert tiltak hos en arbeids- og inkluderingsbedrift. Arbeids- og inkluderingsbedriften tok kontakt med denne bedriften for å undersøke ansettelsesmuligheter. Bedriften ble informert om den unge personens ferdigheter i programmering, så vel som diagnosene. De fikk også informasjon om at personen foretrakk å kommunisere med bruk av skriftlige, elektroniske verktøy og ønsket å jobbe hjemmefra. Disse preferansene var ikke noe problem for bedriften. Overgangen fra skole til jobb ble finansiert av NAV (Arbeids- og velferdsordningen), ved å gi ordninger som finansierte det meste av lønnen og opplæringen det første året. Lederen ved bedriften uttalte at dette var avgjørende for dem, slik at de slapp å ta en økonomisk risiko når de testet ut den ansatte. Leder understreket videre at tilrettelegging for arbeidet og WBL ikke var et problem, den ansatte kunne jobbe hjemmefra og de kommuniserte skriftlig gjennom en portal. Det som tok tid var å organisere og lære å legge til rette for instruksjoner underveis. Den ansatte hadde høy grad av autonomi, men trengte klare instruksjoner. Det tok tid å lære å gjøre instruksjonene på en klar måte. Etterhvert kom den ansatte ned på kontoret en gang i uken for en kaffepause. Etter et år var bedriften svært fornøyd med den nyansatte og han ble fast ansatt i bedriften.

⁴ [twofold \(Schweiz\) AG – Der Andersartigkeit eine Chance geben \(enableme.ch\)](http://enableme.ch)

WBL- ALTERNATIVER Finne en passende jobb

Beste praksis

Norge - Unicus (p.108 NOU) er et konsultentselskap med 3 kontorer i Norge, samt et kontor i Stockholm og ett i Helsingfors. Alle ansatte konsulenter har Asperger syndrom. Selskapet har som mål å utnytte de positive egenskapene til personer med autisme, slik at de kan tilby konsulenttjenester av høy kvalitet til sine kunder og samtidig bidra til økt livskvalitet for de ansatte i selskapet. Selskapet tilbyr konsulenter med kompetanse innen testing, programmering, informatikk, kvalitetssikring og selger tjenester til blant annet flere store selskaper. Unicus er en del av Norsk FERDS' portefølje av investeringer i sosialt entreprenørskap. FERD er et familieeid investeringselskap med ambisjon om å skape og utvikle selskaper, eiermiljøer, organisasjoner og endringer, noe som bidrar til utvikling av enkeltpersoner og samfunn og dermed gjør et positivt inntrykk.

Beste praksis

Norge - Intervju med en veileder som jobber med tett oppfølging i NAV, og som har lang erfaring med å kartlegge personer med Asperger, samt bistå dem med arbeid. Gjennom sin lange erfaring har veilederen møtt mange mennesker med Aspergers, som har hatt ulike styrker, forutsetninger og behov knyttet til overgangen fra skole til jobb. Basert på hennes erfaring har hun delt med oss det hun mener er suksesskriteriene som kan bidra til å sikre en god overgang for den enkelte. For det første er det den enkelte undervisningsplan og eventuelt individuelle plan (IP), som må være på plass. Individuell plan må oppdateres underveis og bør revideres mot slutten av videregående skole.

For det andre foreslår hun en grundig kartlegging av individets styrker og behov. For det tredje vil åpenhet om diagnosen være viktig, slik at det vil bli lettere for andre å forstå. Personen med ASF må trygges på dette. Generell informasjon til arbeidsgiveren og det vil være viktig for arbeidsgiver å bli kjent med personen og hans eller hennes Asperger, før vedkommende begynner i jobb.

God tid før oppstart i jobb er også viktig og bruke midler som lønnstillegg og mentorer. Bruke tid på å bli kjent med hverandre, etablere trygghet og forutsigbarhet og mulighet for tilpasning i starten av et ansettelsesforhold. Det er viktig at personen med ASF, som skal ansettes har en person han/hun er trygg på og som er med på arbeidsplassen de første gangene. Dette bidrar til trygghet og mulighet for eventuelle justeringer i tråd med personens behov såfremt som arbeidsplassens. En person (mentor) som kan følge personen med Asperger i prosessen, vil kunne bidra til å sikre en god overgang. Mentor

og lønnstilskudd (noen vil trenge varig lønnstilskudd) vil være nødvendige tiltak fra NAV. I de fleste tilfeller vil ikke denne gruppen kunne oppfylle forventet produktivitet i samsvar med arbeidsgivers krav og forventninger. Det er viktig at mennesker med Asperger også har realistiske forventninger til egen produksjonskapasitet.

Beste praksis

Prosjekt "Opplæring i et arbeidsmiljø - overgangsprosessen fra skole til arbeid", ble implementert i perioden 2015-2017. Hovedmålet med prosjektet var å studere de ulike tilnærmingene til arbeidstrening i forskjellige europeiske land og bedre kunne forstå "hva som fungerer". Det overordnede målet var å finne vellykkede måter og strategier, som var skreddersydd for å overvinne langvarige læringsbarrierer og for å skape bærekraftig læringsuksess og sikre vellykket integrering av unge elever med lærevansker i arbeidsmarkedet. Som et resultat av forskningen ble det opprettet en guide til god praksis, som illustrerer de forskjellige tilnærmingene til læring i arbeidsmiljøer, og som dokumenterer resultatene av studien og presenterer de beste eksisterende praksisene.

Beste praksis

Prosjektet "Society and work inclusion technologies for children and youths with ASD" (Teknologier for inkludering i samfunn og arbeid for barn og ungdom med ASF) er implementert i samarbeid med Autisme foreningen, Adapta Foundation, Spain, Černorizec Hrabar Varna Free University og Bulgarian Association of Software Companies (BASSCOM) from 2007-2015. Målet med prosjektet var å støtte inkluderingen av personer med ASF i det åpne arbeidsmarkedet. For å oppnå dette ble det utviklet en metodikk for å hjelpe unge mennesker med ASF til å finne kvalitetsjobber. Individuelle arbeidsplaner ble utviklet og brukt med de valgte kandidatene, opplæring ble gitt til alle interessenter- personer med ASF, fremtidige arbeidsgivere av personer med ASF og familiene til personer med ASF. Suksessen med dette initiativet har ført til økt bevissthet om at personer med ASF kan ansettes i det åpne arbeidsmarkedet, og at de kan være en ressurs for bedriften.

Beste praksis

Prosjektet, "Pathways for Guiding Employment Skills for ASD" ble gjennomført fra 2017-2019.

Prosjektet fokuserer på personer med ASF og fokuserer på tre punkter: intervensjon, utdanning og inkludering i arbeidsmarkedet. Hovedmålene med prosjektet er å lære opp personer med ASF til å bli inkludert i arbeidsmarkedet og bidra til en metodikk for inkludering av personer med ASF i arbeidsmarkedet. Prosjektet fasiliterer et positivt arbeidsmiljø for den ansatte med ASF som skal

opplæres såfremt for for arbeidsgivere og ledere. Prosjektet skal også veilede bedriftene i å rekruttere personer med ASF og legge til rette for tilpasning i jobbene.

Prosjektet lyktes i å utarbeide omfattende retningslinjer for arbeidsgivere, slik at de kan møte behovene til personer med ASF og for å kunne gi et tilpasset arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Prosjektet konkluderte med at det er mulig, med små justeringer og forståelse av individets behov, spesielt sensoriske og atferdsmessige behov hos personer med ASF, å lette integreringen og deres arbeidsprestasjoner når det gjelder utførte oppgaver og menneskelig samhandling og samarbeid med kollegaer. For at dette skal kunne skje, er den første og viktigste forutsetningen for å gjennomføre disse tiltakene eksistensen av en inkluderingskultur i hele organisasjonen fra toppledelsen (for å sikre en skreddersydd beslutningsprosess) til arbeidsgruppen (for å sikre riktig implementering av gitte instruksjoner).

Konklusjon og fremtidige bemerkninger

Siden individualisert læring anbefales sterkt i WBL og for denne spesifikke gruppen, er det vanskelig å snakke om mest effektive WBL-metoder og former. Det er viktig å kjenne til og være bevisst de spesifikke behovene og motivasjonen til personen med ASF. Nivået på elevens autonomi er også viktig.

Læringsmiljøbehovene er de samme som arbeidsmiljøbehovene og sørger for at elevens sensorbehov tas i betraktning. Struktur, forutsigbarhet, følelse av meningsfullhet og mål er viktig.

Referanser

Guida Opeativa Alternanza Scuola Lavoro per gli studenti con disabilità - Associazione Nazionale dirigenti pubblici e altre professionalità della scuola

Manuale e Linee Guida per l'inserimento lavorativo di persone con autismo - Start Autismo

Guida per l'inserimento lavorativo delle persone con disturbo dello spettro autistico - AWARD project 2018

Consiglio Nazionale Ordine degli psicologi - Buone prassi per l'autismo - Quaderni CNOP 2019

Conferenza Stato Regioni 22 novembre 2012, atti n 132, Linee di indirizzo per la promozione ed il miglioramento delle qualità e dell'appropriatezza degli interventi assistenziali nel settore dei Disturbi pervasivi dello sviluppo (DPS), con particolare riferimento ai disturbi dello spettro autistico

Legge n. 68 del 12 Marzo 1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili

Autismeforeningen. (August 14th, 2020). Individuell plan i kommunene.

Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/tjenesteyting/ip>

Autismeforeningen. (December 10th, 2021). Har du fått en diagnose i autismespekteret? Å få autismediagnose i voksen alder. Hentet fra:

<https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

Autismeforeningen. (December 10th, 2021). Forsiden. Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/>

Folkehelseinstituttet. (April 3th, 2017). Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Hentet fra: <https://www.fhi.no/publ/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-en-systematisk-ove/>

Kunnskapsbanken. (June 23th, 2020). Kunnskapsbanken - Arbeidssøkere med Asperger syndrom.

Hentet fra: <https://www.kunnskapsbanken.net/arbeidssokere-med-asperger-syndrom-2/>

Napha. (October 4th, 2021). Napha - Kurs og opplæring i Individuell jobbstøtte (IPS). Hentet fra: <https://www.napha.no/content/22168/kurs-i-individuell-jobbstotte-ips-og-supported-employment-se>

NAV. (January 23th, 2019). Mentor. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/oppfolging/mentor>

NAV. (February 25th, 2020). Jobbspesialister I NAV. Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester I egenregi. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/innovasjon-og-laering/jobbspesialister-i-nav.folgeforskning-pa-implementering-av-oppfolgingstjenester-i-egenregi>

NAV. (September 16th, 2021). Tiltak og virkemidler for å komme i jobb. Hentet fra: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/annen-behandler/tiltak-og-virkemidler_kap

Nordvoll skole. (August 13th, 2020) Nordvoll skole – Om oss. Hentet fra: <https://nordvoll.osloskolen.no/om-skolen/om-oss/om-nordvoll/>

NOU 2020:1. (2020). Tjenester til personer med autismespekterforstyrrelser og til personer med Tourettes syndrom. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22.juni 2018.

https://www.regjeringen.no/contentassets/91c0032472934440af6fd496cf12301d/no/pdfs/nou2020_20200001000dddpdfs.pdf

Spesialistbedriften. (December 10th, 2021) Spesialistbedriften – Kurs – Asperger/ASF og inkludering. Hentet fra: <https://spesialistbedriften.no/asperger/kurs/>

Spiss. (December 10th, 2021. Spiss – Om oss. Hentet fra: <https://www.spiss.no/om-spiss>

Vilbli.no. (December 10th, 2021) Vilbli.no - Alternative opplæringstilbud i fylket. Hentet fra: <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/alternative-opplaeringstilbud-i-fylket/a/032964>

Moore, M.G., Diehl, W. (2019) Handbook of Distance Education. Fourth edition. Taylor & Francis.

Merriam, S. Baumgartner, L. (2020) Learning in adulthood: A comprehensive guide, John Wiley & Sons.