



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

**IO2 – Retningslinjer for
WBL-veier
IO2/A1: Nasjonale rapporter
(Desk Forskning)**

Prosjekt: 2020-1-NO01-KA204-076508

Produksjonskoordinator: Volkshochschule im Landkreis Cham e.V.

INDEKS

Inhalt

Sammendrag	4
Mål og omfang for denne rapporten	4
Personer med ASF og bruk av WBL i partnerlandene	4
Italia	4
Tyskland	6
Bulgaria	7
France	9
Norge	10
Ferdigheter som er viktige for karriereveiledere og bedrifter for implementering av WBL-veier, spesielt når det gjelder personer med ASF	11
Mest effektive WBL-metoder og skjemaer som støtter effektiv læring og sysselsetting, spesielt for personer med ASF	13
Hovedfordeler med bruk av små og mellomstore bedrifter (SMB) for å administrere effektive WBL-veier, spesielt for personer med ASF	15
Hovedbarrierer/insentiver møtt av bedrifter i innføring av WBL-veier, spesielt for personer med ASF	15
Utdanningsbehov, støtte, nødvendig veiledning, spesielt for personer med ASF	17
Nasjonale veier fra skole til arbeidsmarked for personer med ASF	19
Anbefalte fremgangsmåter	22
Beste praksis 1	22
Beste praksis 2	23
Beste praksis 3	24
Beste praksis 4	24
Beste praksis 5	25
Beste praksis 6	25
Beste praksis 7	26
Beste praksis 8	26
Beste praksis 9	27
Beste praksis 10	27
Beste praksis 11	28

Beste praksis 12.....	28
Konklusjon og fremtidige bemerkninger.....	28
Referanser	29

Sammendrag

Denne rapporten fokuserer på opplæring på arbeidsplassen, spesielt med hensyn til personer med ASF. Først og fremst viser rapporten at denne diagnosen utløser rettigheter i forbindelse med både arbeid og utdanning, disse rettighetene er spesielt knyttet til lovgivning og gjelder fra tidlig barndom. Denne gruppen faller ofte inn i større og mer generelt definerte grupper av barn, unge og voksne som faller utenfor det som er "normalt" i et utdanningsløp. Når man tar hensyn til målgruppen, er det behov for å tilpasse individuelle læringsplaner til de enkelte voksne, spesielt når det gjelder arbeidsbasert læring (WBL). De viktigste utdanningsbehovene, behovene og støtten som trengs er forsøkt nevnt i rapporten, og tar hensyn til både arbeidsgiver og den fremtidige arbeidsgiveren. Uten tvil er en mentor avgjørende, for å sikre et produktivt arbeidsmiljø. Rapporten belyser eksempler fra praksis og forskning som viser enkle, tilpassede tiltak som berører både arbeidsgivere og arbeidstakere.

Mål og omfang for denne rapporten

Denne rapporten tar hensyn til hovedutfordringene til fagfolk som er involvert i opplæringsprosessen til ASF-veiledere, samt insentivene, enten de er monetære eller en forbedret diversifisert arbeidsatmosfære. Det er en kort oversikt over formell utdanning, som er tilpasset ASF-studenter, i partnerlandene. I tillegg til en oversikt over hvilke ferdigheter som trengs for å oppmuntre til et fruktbart arbeidsmiljø.

Videre er det en oversikt over opplæringstilbud som er tilgjengelig for de som skal legge til rette for overgangen til arbeidslivet, eller som driver opplæring på arbeidsplassen. Formell og uformell opplæring tilpasset personer med ASF, krever litt innsikt i hva man kan og bør observere i en læringsprosess hos de som har ASF; 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.

Personer med ASF og bruk av WBL i partnerlandene

Det beste av WBL i partnerlandene

Italia

I Italia, når de ulike mulighetene for skole/arbeid er gjennomgått, risikerer ungdommen med autisme og deres familie å bli "glemt" av samfunnet og bli isolert eller tvunget til å bli overlatt til tjenester som ikke alltid er tilstrekkelig eller organisert til å ta ansvar og håndtere deres behov. Det er en svært høy

risiko for å bli bistått utelukkende av familien, eller å bli plassert i institusjoner, som av ulike grunner ikke spesifikt tar sikte på å integrere dem i samfunnet.

Den målrettede plasseringen for personer med nedsatt funksjonsevne er regulert i Italia av lov 68/99, som gir en eller flere personer med nedsatt funksjonsevne arbeid i en privat bedrift eller offentlig institusjon med samme kontekst. Når det gjelder jobbmuligheter i Italia, er det tre typer "sysselsetting" for personer med ASF: skjermede workshops, støttet sysselsetting eller forebyggende opplæring for konkurransedyktig sysselsetting.

Arbeidet med å inkludere voksne med ASF sosialt og i arbeidsmarkedet er også ganske svakt i Italia. I Italia er formell skole / arbeid for studenter med nedsatt funksjonsevne definert av loven. Det er ingen spesiell regulering for personer med ASF. Det er en annen profilering for å hjelpe ASF-studenten. Dette inkluderer Funksjonsprofilen (FP), det Individuelle Prosjektet og den Individuelle utdanningsplanen, som alle er utviklet av andre, for eksempel en tverrfaglig gruppe sammensatt av representanter fra kompetente lokale myndigheter, medisinske spesialister, skole og familiemedlemmer for å identifisere arbeidspotensialer og evnen til å delta i skolens yrkesutøvelse. De kan også identifisere krav, ferdighetsnivået, evnene til studentene, og måter å vurdere studentenes resultater på.

Tatt i betraktning dette generelle rammeverket, anbefales det at WBL-veier bygges på:

- Læringsmetoder basert på problemløsningsstrategier, med tildeling av konkrete oppgaver, under et strukturert miljø og veiledning.
- Arbeidstiden skal være tilstrekkelig nok til studentens evne til å opprettholde arbeidstempoet og tilpasse seg det nye miljøet og menneskene.
- Evalueringskriterier skal vurdere studentens evne til å nå de definerte læringsutbyttene (grunnleggende, faglige og tverrgående ferdigheter).

Vanligvis starter skolen/arbeidet med å analysere studentens potensiale for å definere den mest passende WBL-banen. Dette etterfølges av en orientering for å gjøre studenten oppmerksom på egne styrker. Deretter gjøres en arbeidsplassanalyse for å finne den beste arbeidssettingen for studenten. Det faglige prosjektet går ut på at ferdighetene som forventes, er klart definert og eleven er kjent med arbeidsmiljøet før han begynner arbeidserfaringen. Deretter er det en evaluering for å vurdere utdanningsmålene som skal nås. Dette utføres av bedriftens mentor og skole sammen. Det anbefales

å utarbeide en evalueringsplan for å identifisere og analysere enhver kritisk situasjon som oppstår under WBL-banen.

Tyskland

I Tyskland gir yrkesopplæringsloven (BBiG) og «crafts and Trades Regulation Code» (HwO) (håndtverk og handels regulerende lover) de grunnleggende reguleringene for yrkesfaglig utdanning og opplæring. Målet er ervervelse av arbeidsevneferdigheter. Innenfor alle typer yrkesopplæring må traineen ha mulighet til å få den yrkeskunnskap, ferdigheter og erfaring som er nødvendig for å få jobb i et skiftende arbeidsmiljø (§1, avsnitt 3 BBiG).

Tre viktige dokumenter for yrkesopplæring av funksjonshemmede er **BBiG** (§§ 64-67), **HwO** (§§ 42k-n) og den **tyske trygdeloven III** (Deltakelse i arbeidsliv, § 112 SGB). Funksjonshemmede skal få opplæring i et godkjent opplæringsyrke (§64 BBiG/§42k HwO). Det er mulig at funksjonshemmede fullfører opplæringen i henhold til disse standardene; Imidlertid, disse såkalte opplæringene for "profesjonelle utøvere" brukes også ofte for unge mennesker med lærevansker, og som har mindre teori, og som for det meste tilbys av yrkesopplæringscentre. Bare en liten andel utføres i en ordinær bedrift.

Dersom yrkesfaglig opplæring foregår i en institusjon, som for eksempel en yrkesorganisasjon, bør det også gjennomføres minst 24 uker opplæring i en anerkjent opplæringsbedrift eller flere anerkjente opplæringsbedrifter og ikke kun i institusjonen selv. Innholdet i praksisperioden må bestemmes av både traineen selv og bedriften der traineeoppholdet skal fullføres, basert på opplæringsplanen og i samsvar med opplæringsinstitusjonen. Yrkesopplæringen er regulert i § 66 BBiG og i henhold til § 2 SGB IX. Det må sjekkes med hver enkelt person om han eller hun har spesielle læringsbehov, ved å bruke en individuell egnethetstest utført av avdelinger i den Føderale Arbeidsformidlingen, eller henholdsvis ved spesielle tiltak basert på karrierevalg eller ved avklaring av arbeidsevne.

Opplæringen tar tre år å fullføre og foregår i autoriserte opplæringsbedrifter i henhold til BBiG, som sier at funksjonshemmede bare har lov til å fullføre sine opplæringer innenfor anerkjente institusjoner. I tillegg til kravene i § 27 BBiG, må opplæringsinstitusjonen oppfylle de spesielle kravene som er nødvendige for opplæring av funksjonshemmede i henhold til rom, utstyr og innretninger. Det må være et tilstrekkelig antall lærere proporsjonalt med antall traineer (1 lærer per 4 traineer).

I Tyskland er også yrkesopplæringen for personer med nedsatt funksjonsevne regulert. For funksjonshemmede, som ikke kan ha opplæring i et statlig anerkjent opplæringsyrke på grunn av arten og alvorlighetsgraden av deres funksjonshemming, bør kompetente myndighetene utvikle en spesiell opplæringsregulering basert på innholdet i opplæringsyrket. BIBB og Komiteen for funksjonshemmede (AFbM) initierte implementeringsprosessen i november 2006 med symposiet "Kvalifisert yrkesopplæring for alle - Gjennomføring av rammeretningslinjene for opplæringsforskriften i henhold til § 66 BbIG og § 42m HWO". Erfaringer og vurderinger av praksisen kan inngå tidlig i gjennomføringsprosessen for å utvikle praktiske og behovsbaserte løsninger.

Bulgaria

I Bulgaria går personer med ASF enten på generell skole, hvor de får ekstra hjelp av en ressurslærer, eller de får undervisning på et Senter for Utdanningsstøtte. Men selv med høyere funksjonalitet blir barn på autismspekteret ofte avvist av offentlige, kommunale og private skoler. Noen av årsakene er mangelen på tilstrekkelig spesialister. I to år nå, har det vært en spesiell klasse for barn med autisme i Sofia, Bulgaria. Klassen tilbyr et pedagogisk program for bulgarske barn med autismspekterforstyrrelser i henhold til Competent Learner Model (CLM), som er grunnlaget for deres integrering og blir raskt tilpasset bulgarske forhold.

I Bulgaria regulerer rammeprogrammer, godkjent av kunnskapsministeren, anskaffelse av faglige kvalifikasjoner i VET-systemet. VET-leverandører bruker rammeprogrammer som grunnlag for å lage egne læreplaner. Den mest vanlige for studenter i videregående yrkesfaglig utdanning er å studere på heltid. Individuelle og kombinerte utdanningstyper gir mer fleksibel læring for studenter med spesielle pedagogiske behov. Individuelle læreplaner utvikles basert på rammeverks- programmer og statlige utdannings standarder, for å oppnå kvalifikasjoner i yrker og er avhengig av individets spesifikke evner til å oppnå læringsutbytte. Individuelle læreplaner kan deles inn i et større antall leksjoner.

I 2015 begynte det todelte utdanningssystemet å utvikle seg i Bulgaria. Det gjør det mulig for traineer å tilegne seg faglige kvalifikasjoner, ved at praksis i et reelt arbeidsmiljø veksler med teoretisk opplæring i skoler eller andre institusjoner i VET-systemet. Ansvar for opplæringen deles mellom staten og næringslivet. Når det gjelder yrkesfag og opplæring og spesielt arbeidsbasert læring på generelle skoler eksisterer de samme forholdene og utfordringene for de med

autismespekterforstyrrelser.

Det er ikke nok spesialister, det er ingen spesielle retningslinjer for dem i rammeprogrammene for yrkesopplæring og utdanning.

I Bulgaria er spesielt yrkesopplæringen og arbeidsbaserte læringsprogrammer sfærer som er tildelt regulering, utvikling og overvåking i Nasjonalt organ for yrkesopplæring. ¹ Yrkes Opplæringsloven har eksistert i Bulgaria siden 1999, den siste oppdateringen er fra 2020. Den regulerer også yrkesopplæringen til personer med nedsatt funksjonsevne. Hovedforskriftene i den er fokusert på mulighetene for å skape og implementere individuelle programmer for personer med funksjonshemninger, samt noen andre generelle bestemmelser. De siste årene har flere andre lover som regulerer behovene for spesialundervisning blitt godkjent i Bulgaria, nemlig loven om inkluderende utdanning fra 2016, lov om beskyttelse, rehabilitering og sosial inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i 2005, lov om barnehage- og skole utdanning fra 2015, loven om familiestøtte for barn oppdatert i 2017.

Nasjonal strategi for personer med nedsatt funksjonsevne for perioden 2021-2030. Dokumentets strategiske mål inkluderer å etablere de nødvendige forholdene slik at personer med funksjonshemninger kan føre et selvstendig liv og sikre deres sosiale inkludering; forbedre deres livskvalitet; få tilgang til sosial beskyttelse, kvalitativ inkluderende utdanning, helsevesen, sysselsetting og passende arbeidsforhold. En tilsvarende strategi har vært på plass for perioden 2016 – 2020, uten at det er innført vesentlige forbedringer i livet til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Et annet nasjonalt program for sysselsetting og utdanning av personer med varig funksjonsnedsettelse. Dette er utført av Arbeidstilsynet og dekker alle kommuner i landet. Hovedmålet med programmet er å øke sysselsettingen og sikre arbeidsplasser for arbeidsledige med varig funksjonsnedsettelse som har registrert seg på Arbeidskontoret (24 måneders ansettelse). Programmet har også som mål å oppmuntre arbeidsgivere til å ansette personer med funksjonshemninger.

¹ <http://www.navet.government.bg/en/>

France

I Frankrike er det ikke noe WBL-program spesifikt for autistiske mennesker, da personer med ASF står fritt til å delta i det klassiske franske VET-systemet. I Frankrike tilbyr systemet flere lærlingordninger og strukturerte arbeidsbaserte læringsprogrammer, basert på vekslingsordninger med både arbeidsbasert og skolebasert læring. Imidlertid er det to hoved lærlingordninger i Frankrike: «contrat d'apprentissage» og «contrat de professionnalization», begge kontraktene er signert av en arbeidsgiver og en ansatt.

- «Contrat d'apprentissage» er en arbeidskontrakt som har vært tilgjengelig i Frankrike siden 1919. Den ble endret og omdefinert i 1971. Varigheten varierer fra ett til tre år, avhengig av sertifisering eller diplom og det øverste utdanningsnivået til den ansatte. Målet er å gjøre det mulig for unge i alderen 16 til 25 år å følge en generell utdanningsplan, både teoretisk og praktisk, for å oppnå en faglig kvalifikasjon basert på et diplom eller en profesjonell sertifisering.

Denne kontrakten veksler mellom læringsperioder i opplæringscentre (sentre deformatjon par apprentissage – CFA) og perioder med arbeid for å utvikle "know-how" (vite hvordan). Hovedlovene om lærlingplass er i sjettede del av den franske arbeidsloven.

- «Contrat de professionalisation»(profesjons kontrakt) – kontrakten har eksistert i Frankrike siden 2004. Før dette var det imidlertid en ganske lik ordning kalt «contrat de qualification» (kvalifiseringskontrakt). Formålet med proffesjonskontrakten er å gi tilgang til arbeid gjennom ervervelse av yrkeskvalifikasjon (sertifikat, vitnemål, grad...) anerkjent av staten og/eller en profesjonell sektor.

Kontrakten veksler mellom perioder med generell og teknologisk utdanning med opplæringsleverandører, og perioder som arbeider i en aktivitet knyttet til kvalifikasjonen. Siden 2005 har den franske regjeringen forsøkt å posisjonere lærlingplass som et middel mot masseungdomsledighet og for fenomenet unge mennesker som dropper ut av skolen uten kvalifikasjoner. Et av de mest brukte argumentene er at unge mennesker som har gjennomgått profesjonell opplæring faktisk lykkes bedre på arbeidsmarkedet, enn unge mennesker med generell bachelor grad er.

Norge

De fleste fylkeskommuner har alternative opplæringstilbud i forbindelse med ordinære utdanningsprogrammer og programområder. Det kan være spesialtilpasset opplæring eller spesialtilbud for de som har droppet ut av videregående opplæring. Alternative opplæringstilbud kan være: tilbud som kombinerer skole undervisning og plassering i arbeidslivet (for eksempel praksisplasser); tilbud med særlig vekt på arbeids- og rehabiliteringsopplæring i ulike utdanningsprogrammer; og tilbud om forberedende år eller introduksjonsår som kombinerer flere utdanningsprogrammer.²

Nordvoll er Norges eneste spesialskole for elever med autisme. Skolen har 60 studentplasser og dekker hele det 13-årige skoleløpet. Nordvoll skole tilbyr et spesielt utdanningsspor for barn og unge med diagnoser innenfor autismespekteret i Oslo.³

De fleste med autisme har rett til individuell plan (IP) og koordinator i kommunen. Dette er fordi personer med autisme trenger hjelp fra flere etater i kommunen. En IP skal hjelpe deg med å lage en plan for hvordan du vil at livet skal være. Det kan handle om bolig, arbeid, transport eller fritidsaktiviteter. Koordinatoren kan bidra til å finne ut hvordan du kan søke om nye tjenester, hvem du skal kontakte for å svar på spørsmål og sørge for at de som trenger å samarbeide i kommunen er i kontakt med hverandre.⁴

Når en person trenger langsiktige og samordnende tjenester fra både kommunen og spesialisthelsetjenesten, har kommunen hovedansvaret for å utarbeide en individuell plan. Spesialisthelsetjenesten har plikt til å samarbeide. Servicekoordinator er ikke nødvendigvis det samme som koordinator for individuell plan. Dette fremgår også av regelverket, da personer i målgruppen som skal tilbys koordinator må få dette tilbudet uavhengig av om de ønsker en individuell plan.^{5/6}

² <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/alternative-opplaeringstilbud-i-fylket/a/032964>

³ <https://nordvoll.osloskolen.no/>

⁴ <https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

⁵ Jungelhåndboka, kap. 6.8 Koordinator (koordinator)

⁶ <https://autismeforeningen.no/tjenesteyting/ip>

Ferdigheter som er viktige for karriereveiledere og bedrifter for implementering av WBL-veier, spesielt når det gjelder personer med ASF

Når man sammenligner forskning fra Norge, Tyskland og Italia, ser man at det er gunstig med en jobbcoach som støtter og veileder i de praktiske delene av arbeidstreeningen. Det har vist seg at bedrifter som tilbyr en pålitelig kontaktperson for de med ASF hjelper mye for å sikre en fast ansettelse for den personen. Denne mentoren bør innføres i den mest kritiske perioden, og som er så snart arbeidstreeningen begynner. Mentoren skal kunne svare på organisatoriske spørsmål, veilede og følge personen med ASF, identifisere nye usikkerheter og misforståelser.

Jobbveileder eller mentorer skal også kunne kommunisere videre personen med ASF sine behov tydelig og kunne gi arbeidsgiver råd om hvordan man skal ivareta og møte behovene. Mentoren skal være en som er relasjonsorientert, i stand til å identifisere individuell- og behovsorientert støtte til integrering på et arbeidssted. De skal kunne designe egnede, tydelig strukturerte og håndterbart organiserte rammebetingelser. (Dalferth & Seng, 2013) Mentoren skal kunne se situasjoner helhetlig, det vil si å se hele bildet av elevenes situasjon og hvordan den forholder seg til arbeidsmiljøet, samt innhold for læring. Å kunne kombinere selskapets behov med elevenes behov og ønsker er også ferdigheter å huske, og sørge for at ledelsen forstår og aksepterer tilretteleggingen for læringsveien.

I tillegg bør mentorer eller veiledere på jobben være klar over negative hendelser, som mobbing på jobben. Dette kan ikke bare påvirke ASF-ansatte, men også påvirke hele miljøet i et arbeidsteam. Det er veilederens jobb å gjenkjenne og identifisere mobbingen. Alle klager eller rapporter fra ansatte bør tas på alvor, og om nødvendig bør mentorene gripe inn på et tidlig stadium. Hvis det er nødvendig, bør mentorene ta det opp med ledelsen eller HR-avdelingen. Det må være en åpenhet og det må kommuniseres til de ansatte, slik at de kan komme med eventuelle problemer. (Bader, et al., 2018)

Ferdighetene som trengs for god implementering av WBL-læringsveier, spesielt relatert til elever med ASF, ligner generelle ferdigheter knyttet til tilrettelegging av læring, men det er noen spesifikke anbefalinger for denne diagnosen. Først av alt er kunnskap om diagnosen avgjørende og deretter kunnskap om den enkelte elev. WBL-mentoren skal ha gode lytteferdigheter og lett kunne forstå forholdet mellom personlige utfordringer og løsninger.

Følgende diagram, hentet fra den italienske rapporten, viser en oversikt over tilegnet spesifikk kunnskap og ferdigheter for implementering av WBL-veier. Figuren skiller mellom "karriereutøverne"

som kan jobbe på det lokale arbeidskontoret og "bedriftslæreren" eller som kan refereres til som trener eller mentor.

	Karriere utøver	Bedriftslærer
Kunnskap		
Kjennetegn på autismespekterforstyrrelse og egenskaper hos personer med autisme	X	X
Bevissthet om personer med ASFs grenser og ressurser	X	X
Hoveddiagnostiske verktøy for evaluering av ferdigheter og kompetanse hos personer med autisme	X	
Utvidet og alternativ kommunikasjon for personer med autisme	X	X
Nasjonale lovgivning som berører mennesker med funksjonshemninger og tilrettelagt arbeidspraksis og FN-konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne	X	X
Yrkesfaglig utdannings- og opplæringsystem	X	X
Forretningsorganisasjoner og arbeidsmuligheter i bedrifter	X	X
Hovedinkluderingsprofiler for personer med autisme og hyppigste oppgaver/oppgaver tildelt	X	X
Nasjonale og internasjonale modeller for arbeidsutprøving for personer med ASF	X	X
Grunnleggende prinsipper og verktøy for støttet sysselsetting	X	X
Coaching- og mentormodeller for personer med ASF	X	X
Ferdigheter		
Evaluering av sosiale, atferdsmessige og faglige ferdigheter hos den som har ASF og individuell profilering	X	X
Utforming av individualiserte veier til inkluderingsarbeid og jobbplassing	X	X
Arbeidsomstillingsfaser og planlegging i samarbeid med tjenestenettverket og familien	X	
Design og implementering av foreldreopplæringskurs, med sikte på å støtte overgangsprosessen for voksen alder og autonomi konstruksjon	X	
Design og implementering av arbeidsforberedelses- og opplæringskurs for personer med ASF	X	X
Arbeidsstasjonsdesign og -tilpasning	X	X
Design og implementering av bevisstgjørings- og opplæringskurs/handlinger rettet mot bedrifter arbeidsgivere og bedriftslærere om jobbplassing av personer med autisme	X	
Gjennomføring av bevisstgjøringstiltak blant de andre ansatte		X
Analyser av oppgavene og av jobbtreeningen av personer med autisme		X

Selskapet tilbyr forskning / evaluering og assisterte design av inkluderingsveier	X	
Forskning og etablering av et bedriftsnettverk basert på samfunnsansvar	X	
Samarbeid med lokale tjenester (Arbeidssenter, rehabiliteringssentre, helse- og sosialsentre, opplærings-/utdanningsentre, arbeidsgiverforeninger, etc.) for definisjonen av det enkelte prosjekt og aktivering av andre nyttige ressurser for jobbplassering	X	X
Tverrfaglige ferdigheter		
Vite hvordan man samhandler med personen med ASF og gir de riktige anbefalingene for profesjonell ferdighetsutvikling	X	X
Arbeide som et team og kommunisere med det lokale nettverket	X	X
Forhandle med bedrifter og arbeidsgivere, kommunisere ved hjelp av "business" -språket	X	
Identifisere mulige løsninger (problemløsning) for optimal jobbplassering	X	
Fremme jobbplassering av personer med ASF med markedsføringsstrategier	X	

Mest effektive WBL-metoder og skjemaer som støtter effektiv læring og sysselsetting, 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. Ganske ofte, sliter de med å organisere og utføre komplekse handlinger over lengre tid. For å støtte effektiv WBL er det ikke bare viktig å ha en trener eller mentor for ASF-personen tilgjengelig for å bygge et godt tillitsforhold, men det er noen få individuelle strukturelle egenskaper, som også bør vurderes. De inkluderer følgende:

- *oppgaveanalyse*, som bryter ned aktiviteten til trinn-for-trinn, og dermed også setter delmål. Oppgaveanalyser er grunnleggende for å hjelpe personer med ASF til å bli selvstendige i å utføre daglige arbeidsaktiviteter;
- *videomodellering* av arbeidsprosessen er et valid verktøy som hjelper til å kunne internalisere komplekse oppgaver;
- *dagsorden*, som gir nøyaktig indikasjon på start- og sluttidspunkt 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.

For ytterligere å støtte effektiv WBL, er det ikke bare viktig å ha en coach eller mentor, som man har et godt tillitsforhold til, men det er i tillegg noen få individuelle strukturelle egenskaper, som bør vurderes. De inkluderer følgende:

- arbeidsveiledernes bruk av klart og tydelig språk

- nøyaktige instruksjoner med nøyaktig beskrivelse av individuelle oppgaver, etter hvert med visuelle eller skriftlige hjelpemidler.
- nøyaktig beskrivelse av det nødvendige resultatet og tidsrammen som er tilgjengelig.
- redusere stimuli og konstant arbeidsmiljø
- varsle i god tid om kommende endringer
- 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-elevne 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 relatert betydning på 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 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 elevenes 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 utgangspunkt. Metodikken fokuserer på visualisering av lærings-/arbeidsprosessen, noe som gjør det lettere å forstå en plan eller læringsvei.

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. Elevens nivå av autonomi er også viktig. Læringsmiljøbehovene er de samme som arbeidsmiljøbehovene, og sørger for at elevens sensorbehov blir tatt i betraktning. Struktur, forutsigbarhet, følelse av meningsfullhet og mål er viktig.

Hovedfordeler med bruk av små og mellomstore bedrifter (SMB) for å administrere effektive WBL-veier, spesielt for personer med ASF

Når det gjelder fordeler for små og mellomstore bedrifter (SMB), som tar inn ansatte med ASF, kan de deles inn i kostnads- og arbeids dynamikk. Blant de viktigste forretningsfordelene som kommer fra å administrere effektive WBL-veier for personer med ASF, kan dynamikken være fordeler som hele arbeidsteamet kan dra nytte av. Fra stor nevrodiversitet ved å lære av forskjeller, utforske nye synspunkter og utvikle seg mot et mer åpent og inkluderende samfunn. Større oppmerksomhet rundt mangfold har en positiv innvirkning på oppfatningen av både markedet og forbrukerne. Muligheten til å finne nye måter, også mer effektive, å utføre de forskjellige oppgavene på.

I land som Tyskland finnes det en integreringsgodtgjørelse for små og mellomstore bedrifter, når de ansetter eller velger en søker til opplæring. Dette kan utbetales dersom søkeren ennå ikke har kunnskapen som kreves for jobben, siden opplæringen vil ta lengre tid enn vanlig. Mengden og varigheten av tilskuddet kommer an på hver enkelt sak. Små og mellomstore bedrifter kan også få refundert kostnadene ved en prøveansettelse på opptil tre måneder. På denne måten har unge mennesker med funksjonsnedsettelse, som ASF, muligheten til å hevde seg gjennom WBL i små og mellomstore bedrifter. Du kan også søke om stipend til opplæring eller for å fortsette utdanning. Dette er tilgjengelig dersom opplæring eller etter- og videreutdanning ikke ville vært mulig uten tilskuddet. Videre er det bemerkelsesverdig å nevne, små og mellomstore bedrifter kan ha flere fordeler med å administrere effektive WBL-veier for personer med ASF. Som en mindre arbeidsplass kan åpenheten i organisasjonen gjøre det enklere å se hver enkelt person i arbeids- og læringsammenheng. I tillegg kan et mindre miljø, for en med ASF, være mindre utfordrende enn ved å være tilknyttet en stor bedrift.

Hovedbarrierer/insentiver møtt av bedrifter i innføring av WBL-veier, spesielt for personer med ASF

Denne delen ser på både de viktigste barrierene og insentivene for både selskapet og menneskene med ASF. Begge er oppsummert.

Blant de viktigste barrierene som selskaper møter når det gjelder å introdusere WBL-veier for personer med ASF, fremhever forskningen følgende:

- Mangel på kunnskap og bevissthet om autismespekterforstyrrelser
- Å sensibilisere og forberede de ansatte på at en kollega med ASF skal begynne

- Forpliktelse hos veilederen når det gjelder tid som trengs for å tilstrekkelig følge opp en person med ASF
- Å tilpasse arbeidsstasjonen for å møte de spesielle behovene til personen med ASF
- Å tilpasse de tilordnede oppgavene til de individuelle behovene
- Mangel på midler og insentiver til å dekke de ekstra ressursene som er nødvendige for å introdusere WBL-veier for personer med ASF
- Mangel på erfarne utøvere og tjenester som er i stand til å støtte bedriften i innføringen av WBL-veier for personer med ASF

En annen stor barriere ASF-ansatte har i tillegg til ovennevnte er overfølsomheten overfor stimuli. Det er viktig for arbeidsgivere å ta hensyn til miljøfaktorer for å gi en barrierefri arbeidsatmosfære. Dette inkluderer ting som belysning, lukter, organisering og funksjon av kontorutstyr, stille arbeidsstasjon (eller individuelt kontor) eller støyreducerende hodetelefoner, etc. I noen situasjoner kan spesifikke arbeidsoppgaver være overveldende, slik at ASF-ansatte henger seg opp i detaljer. Arbeidsmengden bør evalueres og tilpasses for å sikre punktlighet av arbeidsleveranser. (Bader, et al., 2018)

De potensielle arbeidsgiverne får noen ganger insentiver under utplasseringen i form av økonomisk støtte når de ansetter en person with ASF. Integreringskontoret eller statlig kontor for sosiale tjenester (NAV i Norge) kan også bistå for å sikre integrering, for eksempel med rett til tilskudd til lønn for arbeidsgiver, tilskudd til arbeidshjelp, integreringsgodtgjørelse, tilskudd til arbeidsutprøving/fullføring av studier, nødvendig arbeidshjelp, tilskudd til opplæringsgodtgjørelse, eller støttet ansettelse (Supported employment) (Dalferth & Seng, 2013). Disse monetære insentivene er typiske i flere partnerland og lovregulert.

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 utfordringene/barrierer 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 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 personen med ASF og bedriften, 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.

Ifølge utgivelsen gjort tilgjengelig av ABC-prosjektet⁷, finansiert av EU, vil følgende aspekter bli vurdert 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-post.

⁷ https://autismus-oberlinhaus.de/fileadmin/statics/bbw-oberlinhaus.de/pdfs/allgemein/2013_ABC_Broschuere_16_04_print.pdf

- Pauser: Tilfeldige pauser kan oppleves som ubehagelige, spesielt når du er sammen med andre mennesker. Hvis pausene er presise og følger konsekvent rutine eller mønster, kan dette hjelpe. Arbeidsgivere bør prøve å uttrykke pausene "fra ... til ..."
- Stimuli: Det er ikke lett å blokkere 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.
- Prioriteter: Trenger instruksjoner for strukturering slik at man vet hvilke oppgaver eller aktiviteter 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 nyttig 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.
 - Bruk 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.

Med tanke på de ekstra behovene vil personen med ASF tjene på det komfortable arbeidsmiljøet og arbeidsgiveren med den ansattes produktivitet og lojalitet. (Dalferth & Seng, 2013)

I Tyskland og Norge er det nettverk for personer med ASF, som er selvhjelpsforeninger for alle som er interessert i autisme, det vil si personer diagnostisert, familiemedlemmer, venner, arbeidsgivere, spesialister etc. Målet med organisasjonene er å tilby kvalitativ informasjon for å øke forståelsen og bevisstheten. De har et utvalg av seminarer, arbeider, videreutdanningskurs og sertifiseringskurs. Temaene i videreutdanningsseminarene kan deles inn i følgende temaer: foreldre, utfordrende

situasjoner og kriser, kommunikasjon, metodikk, Aspergers, arbeidsliv og seksualitet. Ekspertleder kursene, som professorer, psykologer og spesialister.⁸

Samlet sett avhenger støtten, veiledningen og utdanningsbehovet av den enkelte elev. For denne spesifikke gruppen kan den individuelle tilpassede læringsprosessen ha høyere betydning enn for andre. Støttet dialog må tilpasses eleven og som nevnt tidligere i rapporten opplever Kunnskapstrening IT at mange elever foretrekker skriftlig dialog. Skriftlig dialog gir mindre sensoriske forstyrrelser når man trenger å konsentrere seg om temaet og oppgaven. Unngå lærings situasjoner i større grupper, selv på nettet, for det kan ta all energi bort fra læringsinnholdet. Elevens autonomi varierer fra elev til elev, men også gjennom den enkeltes læringsvei. Mentoren på en arbeidsplass bør være klar over elevenes autonomi. Oppfølging må tilpasses disse behovene, for mye og for tett oppfølging 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.

Nasjonale veier fra skole til arbeidsmarked for personer med ASF

Skolen spiller en viktig rolle i overgangsfasen mellom skole og jobb, for personer med ASF. I løpet av skolegangen blir skoleelevene med ASF kartlagt, og holdningene til elever med autisme blir grunnleggende for at de skal kunne orientere sine evner og kompetanse mot riktig yrkes- og arbeidsaktivitet. Lærere, sosial- og helsepersonell kan bruke ulike vurderingsverktøy, for eksempel den såkalte TTAP assessment skala (Teach Transition Assessment Profile, «lære, overgang, evaluering profil») i Italia, eller NAV Arbeidsrådgivning benytter i Norge - subjektiv kartlegging i forhold til studier og arbeid (IVAS, ASWI / ASIAS). Dette inkluderer IVAS - Informasjons- og kommunikasjonsverktøy tilpasset personer med Aspergers syndrom, ASWI - Asperger arbeidsplassintervju, ASIAS - Aspergers i studier og arbeid, som også brukes i opplæringsfasen. Hovedformålet med disse verktøyene er å innhente informasjon om personens egne vurderinger av forhold som er viktige for å mestre skole eller arbeidsdag. For å sikre suksess må studentenes progresjon spores behørig slik at de blir oppmerksomme på sine individuelle styrker 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-studentene:

⁸ [Bundesverband Autismus Deutschland e.V.: Hjem](#)

- **Rådgivning og opplæring for bedrifter og arbeidsgivere** knyttet til ansettelse av mennesker med autisme;
- **Kompetansevurdering og opplæring trenger identifikasjon.** I denne fasen bør personen, hans/hennes familie, referansepersonene i skolen og fra utenomfaglig miljø intervjues, for å oppdage atferdsaspekter, faglige ferdigheter og potensialer som kan påvirke arbeidsveien.
- **Definisjon av et skreddersydd faglig kvalifiseringsprosjekt:** Består av en rekke jobbplaseringsstøttende tiltak og verktøy for å vurdere oppnådde resultater.
- **Arbeidsforberedelsesprogram og sosial- og profesjonell ferdighetstrening**
- **Veiledning av foreldre:** konsulent-, opplærings- og støttetjeneste for familier.
- **Orientering og målrettet profesjonell plassering:** Tjenesten består i identifisering, aktivisering 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 tilfelle av høyt fungerende autisme, som generelt viser høye ferdigheter på bestemte felt. Faktisk viser erfaring at uansett, trenger personen 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 gis både av veilederen i bedriften (som må ha opplæring) og av jobbinkluderingsansvarlig. Dette innebærer veiledet tilegnelse av nødvendige arbeidsferdigheter og autonomi; 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. Her er man involvert i aktiviteter med høy grad av profesjonell tilretteleggelse, 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 spesielle behov (WfbM), fasiliteter for ungdom (WfbM) og fasiliteter for ungdomsvelferdstjenester eller yrkesopplæringscenter og lignende fasiliteter for personer som trenger spesiell støtte.
- **Utplassering/opplæring hos ulike samfunnsaktører:** Definisjon og etablering av lokale aktørnettverk (Sysselsettingscenter, Rehabiliteringscenter, bedrifter, arbeidsgiverforeninger og lignende) og bedrifter.
- Yrkesopplæring i spesielle bedrifter.
- The Entry Qualification (Einstiegsqualifizierung - EQ)⁹ - (Inngangskvalifisering)
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 til å opparbeide seg praksis. På denne måten får bedriftene god kjennskap til ungdommen og ungdommene blir godt kjent med bedriften og arbeidshverdagen der.

I Italia og i Bulgaria er denne typen 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 ha blitt ferdige 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:

- henholdsvis 3-årige og 3,5-årige opplæringsyrker, samt
- mindre omfattende opplæringsprogrammer med en varighet på bare to år (f.eks. selger)

⁹ [Kvalifikasjoner på begynnernivå i selskapet - Federal Employment Agency \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

- 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 fylke til fylke. A2G er et av de største arbeids- og inkluderingselskapene, og de tilbyr en rekke arbeidsrettede tjenester innen alle næringer og arbeidsområder. De har utviklet et mestrings- og kompetansebyggende kurs for mennesker med autisme. Kurset gir opplæring i temaer som arbeidslivskunnskap, kommunikasjon, sosiale ferdigheter og stresshåndtering og hjelper mennesker med autisme til å kunne mestre arbeidslivets krav.

I Norge er det også regulerende lover og rettigheter som trer i kraft, for å unngå diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne, som skal søke seg inn i arbeidslivet. Kvotepriippet 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 kvotepriippet 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 ytterligere tiltak blir tatt.

Anbefalte fremgangsmåter

Beste praksis 1

Italia – "Agricoltura Sociale Lombardia"¹⁰ er det største prosjektet i Italia når det gjelder involverte partnere, enkeltpersoner, skoler og institusjoner. Det fremmer et sett med praksiser som kombinerer

¹⁰ <https://agricolturasocialelombardia.it/>

gründeraspektet av landbruket med et utviklingsprogram rettet mot sosiale verdier, inkludering av mennesker med funksjonshemninger eller i vanskelige situasjoner og utvikling av lokalsamfunn. Målet er å utvikle og fremme en ny handlingsmodell, som tar sikte på sosioarbeiderinkludering 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 samtidig 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 arbeidsplasseringer i landbruket eller andre produksjonssektorer.

Beste praksis 2

Italia – "Bottegamente" er en opplæring i ASF for håndverkere, som utføres via e-læring på lokalt og nasjonalt nivå i Italia. Kurset er gitt av Bambin Gesù Pediatric Hospital, 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. En første 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 vil gi deltakerne verktøyene til å arbeide effektivt og i en sikker sammenheng med personer med ASF. Av denne grunn brukes en metodikk som er basert på at deltakerne deltar aktivt i kurset. Opplæringen foregår i tre måneder, opplæringen er ikke kontinuerlig, men utgjør 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 på maks fem ungdommer, for bedre samarbeid. I leksjonene er en helsefagarbeider 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.

Beste praksis 3

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

Beste praksis 4

Twofold (Sveits) AG¹¹ er et IT-selskap og en sosial entreprenør, som jobber med voksne med Asperger. De har en spesiell filosofi og jobber med målgruppen for få de inn på arbeidsmarkedet, gi de og hjelpe de 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

¹¹ [twofold \(Schweiz\) AG – Gi annenhet en sjanse \(enableme.ch\)](http://enableme.ch)

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 5

Norge - Unicus (s.108 NOU) Et konsultentselskap med 3 kontorer i Norge, samt et kontor i Stockholm og ett i Helsingfors. Alle konsulenter har Aspergers 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 6

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 Asperger, 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 individuell 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 grundig kartlegging av individets styrker og behov. For det tredje vil åpenhet om diagnosen være viktig, slik at det blir lettere for andre å forstå. Generell informasjon til arbeidsgiveren og det vil være viktig for arbeidsgiveren 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. Bruk 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 arbeidsgiverens krav og forventninger. Det er viktig at de med Asperger også har realistiske forventninger til egen produksjonsevne.

Beste praksis 7

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 lille 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. Lederen 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. Etter hvert 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.

Beste praksis 8

Prosjekt "Opplæring i et arbeidsmiljø - overgangsprosessen fra skole til arbeid", implementert i perioden 2015-2017. Hovedmålet med prosjektet var å studere de ulike tilnærmingene til arbeidstrening i forskjellige europeiske land og å 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 en vellykket

integring 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 9

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) fra 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 10

Prosjektet "Pathways for Guiding Employment Skills for ASD" ble gjennomført fra 2017-2019. Prosjektet fokuserer på personer med ASF og fokuserer 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 ASF-opplæring og 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).

Beste praksis 11

Prosjektet "COACH&WORK" tar sikte på å utvikle og implementere et EQAVET-system for godkjenning og validering av kunnskap, ferdigheter og kompetanse oppnådd av leverandører av jobbstøtte tilpasset personer med nedsatt funksjonsevne. Prosjektpartnerne utviklet et profesjonelt opplæringsprogram for arbeidskonsulenter som ga denne type jobbstøtte og et evalueringssystem basert på EQAVET-prinsipper. Det unike opplæringsprogrammet ble opprettet ved å identifisere læringsutbytte i henhold til ECVET-systemet. Det inkluderer følgende seksjoner: bevissthet om funksjonshemming; tilegnelse av viktige kompetanser; bruk av interaktive teknologier og metoder i coachingprosessen; bruk av masse- og hjelpeteknologier av klienter med funksjonshemninger; et verktøysett til denne type jobbstøtte og en metodisk plan for organisering av konsultasjonsprosessen av støttede arbeidsrådgivere.

Til slutt bør vi merke oss den største ulempen ved prosjekter, nemlig at de ikke er helt bærekraftige og det faktum at de vanligvis er fokusert på et lite antall direkte mottakere. På den andre siden bidrar de til å åpne et rom for dialog og til å begynne å overvinne barrierer.

Beste praksis 12

I 2016 etablerte Jean-François Dufresne en experimentell ordning for sosial integrering gjennom arbeidet ved Auneau-Bleury-Saint-Symphorien-fabrikken i Eure-et-Loir via hans assosiasjon "Vivre et travailler autrement". Prinsippet i ordningen er å gi støtte til arbeidslivet og nærmiljøet. Ifølge ham, "Autistiske voksne utvikler seg profesjonelt og er glade mens våre bedrifter drar nytte av involvering av ineffektive arbeidere, og vi reduserer samtidig støtteteknadene som veier på samfunnet,". Han sier også: «Det er på tide med forandring og å engasjere oss kollektivt og konkret. Autisme er ikke en funksjonshemming, men en forskjell; å ikke godta at vi er forskjellige er en funksjonshemming".

Konklusjon og fremtidige bemerkninger

Det er viktig å påpeke at denne rapporten gir et lite bilde av hvorfor det er behov for spesielle tilpasninger i forhold til opplæring på arbeidsplassen for personer med ASF. At spesielle arrangører er lovpålagt og implementerte fra tidlige skoleår, viser at behovet også er der i voksenopplæring.

Rapporten understreker at det er behov for spesielle ordninger, men husk at alle mennesker er forskjellige selv innenfor samme diagnoseområde. Resultatene fra forskningen viser tydelig at noen land har mer enn andre god kunnskap og tilrettelegging for ASF-elever, men det er fortsatt en lang vei å gå for å forbedre WBL-mulighetene. Vi har gode praktiske erfaringer med hvordan man kan legge til rette for opplæring på arbeidsplassen, men kanskje ikke så mange arenaer for å kunne dele disse erfaringene i arbeidslivet. En konklusjon fra arbeidet med rapporten er at den vil styrke denne gruppen, dersom erfaringer og kunnskap om hvordan man kan legge til rette for opplæring for personer med ASF, utvikles og formidles slik at det er lett tilgjengelig.

Referanser

Guida Operativa 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 November 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 autisme diagnose i voksen alder. Hentet fra:

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

Autismeforeningen. (10. desember 2021). Front. 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. (23. januar 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-implementation-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/nou202020200001000dddpdfs.pdf>

Spesialist-bragden. (10. desember 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) Håndbok for fjernundervisning. Fjerde utgave. Taylor og Francis.

Merriam, S. Baumgartner, L. (2020) Læring i voksen alder: En omfattende guide, John Wiley & Sons.

Bader, D.M., Labruier, M., Proft, J. & Vogeley, U.-P. D. D. K., 2018. *Personer med autisme i arbeidslivet - Informasjon og anbefalinger for handling*, Köln: LVR-Integrationsamt.

Dalferth, D. M. & Seng, H., 2013. *Actionguide "ABC - Jobber for personer med ASD"*, Tyskland: Oberlinhaus Berufsbildungswerk.

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