
RAPPORT NR. 1806 | Kari Bachmann, Helene Hoemsnes, Guri K. Skrove og
Helge Bremnes

INKLUDERING I ARBEIDS- LIVET AV PERSONER MED ASPERGER SYNDROM



TITTEL	Inkludering i arbeidslivet av personer med Asperger syndrom
FORFATTERE	Kari Bachmann, Helene Hoemsnes, Guri K. Skrove og Helge Bremnes
PROSJEKTLEDER	Kari Bachmann
RAPPORT NR.	1806
SIDER	21
PROSJEKTNUMMER	2627
PROSJEKTITTEL	Inkludering i arbeidslivet av personer med Asperger syndrom
OPPDRAKSGIVER	Spesialistbedriften AS
ANSVARLIG UTGIVER	Møreforskning Molde AS
UTGIVELSESTED	Molde
UTGIVELSESRÅR	2018
ISSN	0806-0789
ISBN (ELEKTRONISK)	978-82-7830-298-9
DISTRIBUSJON	www.moreforsk.no

SAMMENDRAG

Kun 2-15 prosent av personer med Asperger Syndrom (AS) er i arbeid. Svært mange havner tidlig på uføretrygd, etter mislykkede forsøk på å få seg jobb. Det er derfor behov for arbeidsrettede tiltak og tilpasning for personer med AS.

Spesialistbedriften er en nyopprettet bedrift med visjon om å skape varige arbeidsplasser for personer med AS. Støtten fra NAV skiller seg ikke fra støtten som hvilken som helst annen bedrift får dersom de tar inn noen på praksisplass. Forskjellen mellom Spesialistbedriften og andre bedrifter er at personer med AS utgjør det store flertallet av de ansatte. Vi har fulgt Spesialistbedriften og gjort dybdeintervju med ledelse, mentorer og ansatte med AS i Spesialistbedriften og ansatte i NAV og Spesialisthelsetjenesten. Hovedmål har vært å identifisere suksesskriterier for arbeidslivsdeltakelse for personer med AS.

Prosjekteier er Spesialistbedriften AS, med finansiering fra Norges forskningsråd, program HELSEVEL og Regionale Forskningsfond Midt.

© FORFATTER/MØREFORSKING MOLDE

Forskriftene i åndsverksloven gjelder for materialet i denne publikasjonen. Materialet er publisert for at du skal kunne lese det på skjermen eller fremstille eksemplarer til privat bruk. Uten spesielle avtaler med forfatter/Møreforskning Molde er all annen eksemplarframstilling og tilgjengelighetsgjøring bare tillatt så lenge det har hjemmel i lov eller avtale med Kopinor, interesseorgan for rettshavere til åndsverk.

FORORD

Spesialistbedriften er en relativt nyopprettet bedrift på Nord-Vestlandet med visjon om å skape varige arbeidsplasser for personer med Asperger Syndrom (AS). Spesialistbedriften tilbyr arbeid innen bl.a. digitalisering (3D modellering av bygg, landskap og tekniske installasjoner, avfotografering/skanning av foto, tegninger, dokumenter, protokoller etc., konsulenttjenester innen forvaltning, drift og vedlikehold), konsulenttjenester innen systemutvikling og grafisk design og illustrasjoner. Forskjellen mellom Spesialistbedriften og andre bedrifter er derfor først og fremst at personer med AS utgjør det store flertallet av de ansatte. Spesialistbedriften tar sikte på å finne innovative løsninger for at flere med AS skal kunne delta i arbeidslivet. Bakgrunnen for dette prosjektet er Spesialistbedriftens ønske om å utvikle en kunnskapsbasert virksomhet og modell for hvordan de kan få personer med diagnosen (AS) inn i varig arbeid. I studien som presenteres i denne rapporten har vi fulgt Spesialistbedriften og deres viktigste samarbeidspartnere, NAV og Spesialisthelsetjenesten over ett år. Hovedmålet har vært å identifisere suksesskriterier for mestring og tilpasning for personer med AS og starte utviklingen av modeller for økt inkludering i arbeidslivet. Vi har arbeidet ut i fra problemstillingen: Hva er viktige suksessfaktorer for å skape varig inkludering av personer med AS i arbeidslivet?

Vi ønsker å takke ansatte i Spesialistbedriften, særskilt daglig leder Merete Alnes Mostue, og andre samarbeidspartnere fra NAV og Helse Møre og Romsdal for et godt samarbeid i prosjektet. Det har vært inspirerende å følge Spesialistbedriften og daglig leder Merete Mostue i deres engasjement for å skape arbeidsplasser for flere og et mer inkluderende arbeidsliv.

Kari Bachmann,
Prosjektleder
Molde, juni 2018.

INNHold

Forord.....	4
Innhold	5
1 Innledning.....	6
2 Kunnskapsgrunnlag	7
3 Metode og materiale	8
4 Resultat	8
4.1 Hovedaktørene i inkludering av personer med AS.....	8
4.2 Sentrale tema for arbeidslivsinkludering for personer med AS.....	11
5 Diskusjon rundt utvikling av en modell for arbeidslivsinkludering av personer med AS.	15
6 Avsluttende diskusjon	18
7 Referanser	19

1 INNLEDNING

Personer med Asperger syndrom (AS) kan ha en unik kompetanse som forblir ubrukt i arbeidslivet. Forskning viser at personer med høyt fungerende autismspekterforstyrrelser (ASD) kan være konkurransedyktig arbeidskraft, gitt rett tilpasning og oppfølging (Helles 2016; Howlin 2012). Studier viser at blant personer med AS er kun 2-15 prosent i arbeid. Svært mange havner tidlig på uføretrygd, etter mislykkede forsøk på å få seg jobb (Billstedt 2005; Engström 2003). Det er derfor behov for forskning på arbeidsrettede tiltak og tilpasning for personer med AS (Brage 2015; Hedley 2016).

Inkludering i arbeidslivet gir en personlig verdi for hver enkelt med AS, i tillegg til den økte verdiskapningen for samfunnet. Anslagsvis har ca. en prosent av befolkningen ASD, og halvparten av disse får en AS diagnose (Baird 2006; Bertrand 2001; Fombonne 2006; Wing 2002). Dette innebærer en årlig tilvekst på om lag 300-350 personer med AS i arbeidsfør alder. Om man legger til en livsløpslønn på 10 MNOK for hver enkelt tilsier disse estimatene at inkludering i arbeidslivet kan gi et årlig verdiskapingspotensial på om lag 3 mrd. NOK. De samlede kostnadene ved at personer med ASD ikke inkluderes i arbeidslivet, er imidlertid langt større enn kun tap av verdiskapende arbeid (Järbrink 2007; Leigh 2015). Sammenheng mellom langvarig arbeidsledighet og forverret helse er godt dokumentert (for tidlige generelle referanser, se f.eks. (Brenner 1973; Dooley 1996; Janlert 1997). Konsekvensene av å stå utenfor arbeidslivet kan sammenlignes med et isfjell der de samfunnsøkonomiske konsekvensene er umiddelbart synlig på overflaten (kost tiltak o.l., utgifter til trygd og sosialhjelp), mens de virkelig store kostnadene ligger under overflaten (tap av produksjon, produktivitet, økt skatt, sosiale smitteeffekter, kriminalitet, lavere livskvalitet, menneskelig lidelse, pårørendes bekymringer, tidlig død) (Nilsson 2010).

Spesialistbedriften er en relativt nyopprettet bedrift på Nord-Vestlandet med visjon om å skape varige arbeidsplasser for personer med AS. Spesialistbedriften tilbyr arbeid innen bl.a. digitalisering (3D modellering av bygg, landskap og tekniske installasjoner, avfotografering/skanning av foto, tegninger, dokumenter, protokoller etc., konsulenttjenester innen forvaltning, drift og vedlikehold), konsulenttjenester innen systemutvikling og grafisk design og illustrasjoner. Som arbeidsgiver samarbeider Spesialistbedriften tett med NAV. Støtten fra NAV skiller seg ikke fra støtten som hvilken som helst annen bedrift får dersom de tar inn en person på praksisplass med formål om ansettelse. Forskjellen mellom Spesialistbedriften og andre bedrifter er derfor først og fremst at disse utgjør det store flertallet av de ansatte. Spesialistbedriften tar sikte på å finne innovative løsninger for at flere med AS skal kunne delta i arbeidslivet. Virksomheten kan slik beskrives som sosialt entreprenørskap, etter definisjonen: «En sosial entreprenør er en person som bevisst tar tak i et bestemt samfunnsproblem og etablerer en ny løsning. De drives av det å skape sosiale resultater, og er opptatt av å organisere aktiviteten rundt løsningen sin på en måte som gir levedyktighet for løsningen på lang sikt» (Ferd 2016).

I studien som presenteres i denne rapporten har vi fulgt Spesialistbedriften og deres viktigste samarbeidsparter, NAV og Spesialisthelsetjenesten over ett år. Hovedmålet har vært å identifisere suksesskriterier for mestring og tilpasning for personer med AS og starte utviklingen

av modeller for økt inkludering i arbeidslivet. Vi har arbeidet ut i fra problemstillingen: Hva er viktige suksessfaktorer for å skape varig inkludering av personer med AS i arbeidslivet?

2 KUNNSKAPSGRUNNLAG

AS diagnosen er forbundet med eksekutive funksjonsvansker, dvs. vansker med overordnede kognitive prosesser som styrer og regulerer atferd (Pennington 1996). Vanskene forsterkes ofte av stress som kan oppstå ved tap av kontroll gjennom manglende struktur eller brudd på rutiner (Hellerschou 2007). Sosiale forståelsesvansker er et annet sentralt aspekt. Det innebærer vansker med å forstå og tilpasse seg normer og konvensjoner, ta andres perspektiv og være fleksibel. Dette kan også gi nedsatt eller lite nyansert selvforståelse (Dritschel 2010). Problemer med å forstå og delta i kommunikasjon kan oppstå til tross for et godt formelt språk. Repetitive og begrensede atferdsmønstre kan gjøre seg gjeldene i form av manglende fleksibilitet i tanker og atferd. Et smalt interessefokus kan gi manglende motivasjon for aktiviteter utenfor interesseområdet. Mange har dessuten psykiske tilleggsbelastninger som også gir utfordringer i arbeidslivet (Hedley 2016; Helles 2016; Howlin 2012; Lorenz 2016; Wehman 2016).

Til tross for at mange med AS viser trekk som er høyt verdsatt i arbeidslivet (detaljefokusert, nøyaktig, strukturert og systematisk) (Ferd 2016), vil de beskrevne vanskene kunne skape utfordringer i et dynamisk arbeidsliv med behov for omstillingsevne, samarbeidsevner og fleksibilitet. Det har skjedd fremskritt i utredning, diagnostikk og oppfølging knyttet til AS gjennom ulike spesialprogram. Likevel har det ikke gitt nedgang i uføretrykdrater. Problemer knyttet til søknadsprosessen, tilpasningen til nye jobbrutiner, kommunikasjon og sosial interaksjon trekkes gjerne frem som hovedårsaker, sammen med manglende systemer for å støtte personer med AS i arbeidssituasjonen (Gerhardt 2011). Lorenz m.fl. (2016) fant at personer med ASD som var på arbeidsplasser som var spesielt tilrettelagt for målgruppen, hadde færre tiltredelsesbarrierer, bedre mestringsstrategier og høyere generell og arbeidsrettet mestringstro enn de i ordinært arbeid uten særskilt tilrettelegging. Behovet for mer skreddersydd tilpasning av arbeidssituasjonen, med fokus på mestringsmuligheter, er godt dokumentert (Gerhardt 2011; Janzon 2013; Taylor 2012; Vogeley 2013; Wehman 2016). Modeller og tiltak rettet mot målgruppen må derfor ta hensyn til de til dels svært store individuelle forskjellene mellom personer med AS, og se etter den enkelte persons potensiale (Riedel 2016).

Til tross for dokumentasjon på at spesiell tilrettelegging har betydning (Taylor m.fl., 2012), er kunnskapen om hva som skal til for å forsere utfordringsbildet begrenset (Hedley 2016; Müller 2003; Riedel 2016; Wehman 2016). Det er uavklart hvordan ulike tiltak og støttesystem bør utformes, både når det gjelder kartlegging, informasjonsutveksling, individuell matching mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, mentorrollen på arbeidsplassen og et støttende arbeidsmiljø (Lorenz 2016; Vogeley 2013).

3 METODE OG MATERIALE

Det ble gjennomført kvalitative intervju med 9 personer med AS som arbeider i Spesialistbedriften, 5 i ledelsen i Spesialistbedriften (ledere og mentorer), 6 veiledere i NAV og 2 ansatte i Avdeling for voksenhabilitering ved et helseforetak. Intervjuene var semi-strukturerte. Forskeren som gjennomførte intervju av personer med AS har kompetanse og klinisk erfaring i samtaler med personer med AS. Det ble vektlagt å tilpasse intervjusituasjon og intervjuteknikk til målgruppens utfordringer innen kommunikasjon og forståelse. Ingenting tydet på annet enn at informantene hadde en god opplevelse av intervjusituasjonen. Intervjuene ble gjennomført i perioden september 2016 til mars 2017. Alle intervjuene tok mellom 45 og 80 minutter. Studien er godkjent av NSD - Norsk senter for forskningsdata AS (prosjektnr. 48546). Det ble innhentet skriftlig samtykke fra samtlige informanter.

Fordi det var viktig å få fram informantenes egen opplevelse av og perspektiver på utenforskap og inkludering i arbeidslivet, valgte vi kvalitative dybdeintervjuer som metode. Vi ønsket å se på den enkelte informant sine opplevelser knyttet til disse temaene, en angrepsmåte som står innenfor en tradisjon av «grounded theory» eller «problemorientert empirisme», hvor man bruker informantenes ståsted i undersøkelsene. Vi har sett etter temaer som dukker opp i dataene, og analysen er informert og formet av datainnsamlingen. Analysen av intervjuene er for øvrig basert på systematisk tekstkondensering (Malterud 2012).

4 RESULTAT

Resultatdelen er delt i to. Innledningsvis beskrives de tre hovedaktørgruppene som er involvert i inkludering i arbeidslivet for personer med AS. Deretter presenterer vi 6 sentrale tema for arbeidslivsinkludering av personer med AS, som fremkom gjennom analysen av vårt materiale. I den påfølgende drøftingen presenterer vi en modell hvor vi presenterer tre suksesskriterier som må behandles i et samspill med aktørgruppene.

4.1 HOVEDAKTØRENE I INKLUDERING AV PERSONER MED AS I ARBEIDSLIVET

ARBEIDSTAKER

Når personer med AS faller utenfor arbeidsmarkedet, er det ikke nødvendigvis som følge av manglende kompetanse. På et mikronivå er arbeidsmarkedet vanligvis en arena hvor arbeidstakers kompetanse og interessefelt matches arbeidsgivers stillingsbehov. Dette forholdet vil alltid være preget av et visst spenningsforhold mellom de kompetansebehov og arbeidsoppgaver arbeidsgiver har, og arbeidstakerens kompetanse, interessefelt og forventninger til arbeidet. Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan illustreres i et kontinuum der ansettelsen av en arbeidssøker vil bero på en vurdering av hvorvidt vedkommende imøtekommer arbeidsgivers stillings- og kompetansebehov, slik at arbeidsoppgavene ivaretas i tråd med virksomhetens målsettinger (figur 1).



Figur 1. Figuren viser kontinuum mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Arbeidstakerne med AS vi har intervjuet er mellom 23 og 39 år og har alle møtt store vansker på terskelen til arbeidslivet. Selv om noen av informantene også har hatt utfordringer i skolegangen og i utdanningsforløpet, er det i overgangen mellom utdanning og arbeid de fleste opplevde de første virkelig omfattende utfordringene knyttet til diagnosen. Slik sett tilhører våre informanter det spesialisthelsetjenesten omtaler som den største gruppen personer med AS. Til tross for at flere har høyere utdanning, er det bare et par av informantene som har vært i ordinært arbeid tidligere. De øvrige arbeidserfaring begrenser seg til tidsavgrensede praksisplasser formidlet gjennom NAV. En som har hatt ordinært arbeid forteller at han opplevde det som svært belastende, med mye nytt og mye som måtte læres på kort tid. Ansvaret opplevdes som overveldende: «Det ble for mye for meg». Flere trekker frem jobbsøkingprosessen som svært vanskelig. De har gjerne vært mye i kontakt med NAV, men uten at NAV har kunnet hjelpe dem med å finne relevant eller varig arbeid. Alle har kjent på det å gå arbeidsledig, og setter pris på å være i arbeid. De fleste oppgir å arbeide fulltid, og bare to av informantene har redusert arbeidstid. Felles for dem alle er at de opplever det som viktig å få brukt sine evner og ressurser i arbeidslivet.

ARBEIDSGIVER

Spesialistbedriften som arbeidsgiver legger stor vekt på mestring og mestringsstrategier, og ønsker på den måten å kunne nyttiggjøre seg de positive egenskapene personer med AS besitter. Bedriften kan beskrives som et sosialt entreprenørskap. De befinner seg i et grenseland mellom ren kommersiell drift og støtte fra velferdssystemet, ettersom deler av virksomheten dekkes av arbeidstakernes personlige mentortilskudd fra NAV.

Det har vært krevende for bedriften å finne sin plass i oppdragsmarkedet. Oppstartsfasen sammenfalt med nedturen i oljemarkedet. Digitalisering, systemutvikling og grafisk design er viktige potensielle markedsområder. Spesialistbedriften rekrutterer i hovedsak kandidater fra NAV, men også via annonse på egen hjemmeside, nav.no, facebook, samt oppslag på og kontakt med høyskoler og universitet. Etter at aktuelle kandidater er identifisert hos NAV, samarbeider de om kartlegging før det avgjøres om det er aktuelt med jobbtilbud. Dette for å unngå å skape forventninger hos arbeidstaker som ikke kan innfris: «Det kan være vondt å avslutte før inntak, men atskillig verre å måtte avslutte (et arbeidsforhold)». Spesialistbedriften bruker minst 6 måneder på egen kartlegging og utprøving før personen eventuelt anses fast hos dem: «Lagt oss på en linje der det er vanskelig å komme inn, og ut». Spesialistbedriftens mentorer jobber i denne perioden med mestring, tilrettelegging og oppfølging i deres lokaliteter, eller ute hos kunden.

Spesialistbedriftens erfaring er at deres arbeidstakere fungerer godt fordi de har et felleskap med andre personer med AS. Her er de ikke «han spesielle» som skiller seg ut fra de andre. Som arbeidsgiver opplever Spesialistbedriften at de må ha høy forståelse for AS. De ser behov for sosialfaglig utdanning hos mentorene for å kunne hjelpe arbeidstakerne, men samtidig god kompetanse for faglig oppfølging og samarbeid med kunder. Ettersom de er avhengig av oppdrag fra eksterne kunder må de forstå forretningsprosesser. En bærekraftig økonomi er en forutsetning for drift, og utprøvningsfasen med arbeidstakerne er derfor svært viktig for bedriften: «For å lykkes med salg må man gjøre om egenskaper til fordeler».

Det beskrives som utfordrende å skaffe oppdrag som matcher arbeidstakernes kompetanse og interessefelt, samtidig som det kan være vanskelig å rekruttere arbeidstakere med en kompetanse som markedet etterspør. Spesialistbedriften ser at de må spisse målgruppen arbeidstakere til de med høyere utdanning for å sikre en bæredyktig drift over tid. Det sentrale er at det eksisterer ulike typer arbeidsplasser og tiltak som kan dekke ulike typer behov, muligheter og målsettinger. Blant personer med AS finnes det både de som gjennom mer eller mindre tilpasning kan fungere godt i ordinært arbeid, til de som har behov for tilpasninger ut over det som kan gis innenfor rammene av et ordinært lønnet arbeid. I figur 2 illustrerer vi dette gjennom et kontinuum fra ordinært arbeid på den ene siden, via sosialt entreprenørskap, attføringsbedrifter, vernede bedrifter, NAV tiltak til uføretrygd i helse- og velferdstjenestene på den andre siden. Spesialistbedriften kan ikke plasseres på et eksakt punkt på en slik linje, men den vil sannsynligvis plassere seg nærmere et ordinært arbeidsliv. Til sammenligning vil arbeids- og inkluderingsbedrifter plasseres nærmere helse- og velferdstjenestene. Jo større mangfold som kan tilbys av ulike bedrifter og arbeidsmarkedstiltak, jo større muligheter har helse- og velferdstjenestene til å finne de tiltak som matcher den enkelte arbeidstaker best for å nå formålet: varig arbeidsrettet aktivitet.



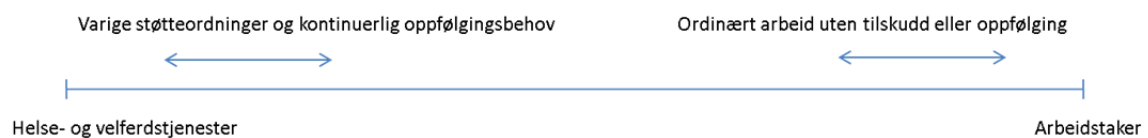
Figur 2. Figuren viser kontinuum mellom ordinær arbeidsgiver og helse- og velferdstjenester.

HELSE- OG VELFERDSTJENESTER

Spesialistbedriften samarbeider mest med NAV om personer med AS. Andre aktuelle samarbeidspartnere kan være lege, spesialisthelsetjenesten, opplæringskontoret og arbeidsrådgivningskontoret. Foreldre er også ofte en viktig samarbeidspart: «Det er viktig å snakke med de som er rundt dem». Ofte er det foreldre eller pårørende som tar kontakt med NAV fordi de trenger bistand. Det kan være at barnet deres har falt ut av skole eller utdanning, eller har hatt negative opplevelser gjennom mer eller mindre mislykkede forsøk i arbeidslivet. NAV opplever at før Spesialistbedriften ble opprettet, gikk flere rett inn i ufør eller fikk beskjed om å søke jobb selv. Samarbeidet med Spesialistbedriften har gitt økt oppmerksomhet på målgruppen og bevisstgjort NAV deres ansvar for å få personer med AS ut i arbeidsrettet aktivitet. Utrednings- og diagnostiseringsprosessen i spesialisthelsetjenesten gir kjennskap til

personens styrker og utfordringer. Dette er viktig for NAV i arbeidsutprøvingen: «Hva er realistisk? Et viktig spørsmål tidlig. Ressurser bør ikke brukes på å gi nye nederlag».

Spesialisthelsetjenesten ser at det skiller seg ut enkelte «grupper» blant personer med AS. Den minste gruppen er voksne personer som kommer når barna deres utredes, mens den største gruppen er ungdommer som har klart seg gjennom videregående før utfordringer melder seg på høyskole/universitet: «De går fra en tilværelse hvor ting tross alt er litt sånn ordna, de har et reisverk av struktur med fag, rekkefølge, timer, hva du skal gjøre på skolen også bor de hjemme». Dette er personer som ikke har vært henvist før, problemene oppstår når de flytter hjemmefra og starter på høyskole/universitet. Det informantene beskriver, er det store spekteret av personer med AS, alt fra personer som kan være i vanlig lønnet arbeid til personer som prøves ut i ulike typer arbeid og tiltak, men som havner på hel eller delvis uføretrygd. Det etterlyses at dette spekteret reflekteres i tilskuddsordninger, tiltak og oppfølging fra helse- og velferdstjenestene (figur 3).



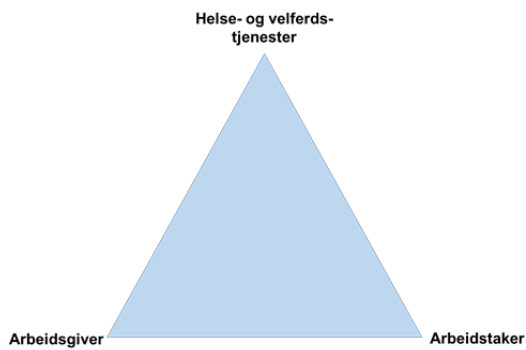
Figur 3. Figuren viser hvordan personer med AS vil ha svært ulike behov for helse- og velferdstjenester for å delta i arbeidslivet.

For å sikre likebehandling har NAV opprettet en kontaktperson som fungerer som bindeledd mellom Spesialistbedriften og veiledere i NAV som følger opp «sin» bruker i Spesialistbedriften. NAV har ansvar for å lage planer og følge opp brukere med arbeidsavklaringspenger og har jevnlig møter med alle tre parter (NAV, arbeidsgiver og arbeidstaker).

Ansatte i NAV opplever at Spesialistbedriften fungerer godt for mange av brukerne med AS og savner lignende arbeidsplasser for brukerne med lavere kompetanse og funksjonsnivå. Selv om ansatte i NAV kunne ønske det var rom for flere og en bredere målgruppe hos Spesialistbedriften, viser samtlige av informantene forståelse for at bedriften må ha inntjening og bæreevne, og at dette setter krav til kompetanse hos arbeidstakerne: «vi har lagt oss på den listen at det er bedriften som definerer hvem de tror de kan oppnå noe med». En annen NAV ansatt forteller: «... har en forståelse for at det er bedre å lykkes med noen enn å mislykkes med alle».

4.2 SENTRALE TEMA FOR ARBEIDSLIVSINKLUDERING FOR PERSONER MED AS

Mens arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere i ordinært arbeidsliv gjerne er en sak mellom de to, har personer med AS ofte behov for støtteordninger fra NAV som en innfallsport til arbeidslivet. NAV jobber da både opp imot arbeidsgivere og arbeidstakere, slik det er illustrert i figur 4.



Figur 4. Aktørene i samhandling om arbeidslivsinkludering for personer med AS

Men hvordan kan disse aktørene arbeide sammen for å øke inkludering av personer med AS i arbeidslivet? Gjennom analysene kom vi frem til seks sentrale tema som knytter seg til inkludering av personer med AS i arbeidslivet: kompetanse og interessefelt, behov for tilrettelegging, kartlegging og veiledning, muligheter for tilrettelegging, aktuelle virkemidler og stillingsbehov og arbeidsoppgaver.

KOMPETANSE OG INTERESSEFELT

Arbeidstakerne med AS har i hovedsak utdanning på bachelornivå. De som ikke fullførte høyere utdanning, opplevde utdanningssituasjonen som overveldende og krevende. Det gikk greit lenge, frem til møtet med et fag som opplevdes som spesielt vanskelig, eller en arbeidsform som krever mye selvstendighet i arbeidet, som for eksempel større prosjektoppgaver. En beskriver det som en svært tøff opplevelse. Det var første gang han møtte utfordringer som følge av sin AS diagnose: «Det demmet seg helt opp». NAV og spesialisthelsetjenesten bekrefter at de ser mange eksempel på personer med AS som ikke klarer å fullføre utdanning, til tross for at de er faglig sterke. Den ordinære utdanningssituasjonen kan være krevende, spesielt i oppgaver som krever mye egenstrukturert arbeid over tid. For andre var det enkelte fag som satte en stopper. Mange snakket om at det var utfordrende å skape struktur både i utdanningssituasjon og livet for øvrig. Flere av informantene tok nettstudium på universitetsnivå i kombinasjon med arbeidet ved Spesialistbedriften. Dette var en utdanningssituasjon som passer godt for enkelte, blant annet fordi: «Det er greit å kunne ha fokus på noen få fag i stedet for en haug med fag». I tillegg kan det bidra til å øke bedriftens markedsmuligheter.

Alle informantene trekker frem områder de er spesielt interessert i, og som de opplever å ha mye kunnskap om eller gode ferdigheter innenfor. Noen av informantene trekker frem at de opplever at utdanningen deres ikke er relevant i arbeidsmarkedet, og at dette gjør det vanskelig å få jobb. Utdanningen følger gjerne deres interesser, og i mindre grad muligheter i arbeidsmarkedet. Andre informanter opplever at arbeidet delvis er tilpasset deres utdanning, selv om drømmen er å jobbe mer innenfor interessefeltet. Flere skiller tydelig mellom arbeidsoppgaver og interesser på fritiden.

BEHOV FOR TILRETTELEGGING

Å bli møtt med respekt, forståelse og aksept, er for informantene med AS selve grunnlaget for å følge seg ivaretatt på arbeidsplassen. Mottakelsen på Spesialistbedriften oppleves som god. De føler seg trygge og velkomne, ofte i motsetning til hva de har opplevd tidligere, noe som er viktig for å forebygge stress. De har gjerne en lav terskel for å oppleve stress, men dette kan forebygges gjennom hjelp til å lage struktur og forutsigbarhet i arbeidsoppgavene. Det kan knytte seg til arbeidsmengde/tempo, mestring og miljø og omgivelser uten plagsomme lyder og skarpt lys. Flere snakket om problemer med gjennomføring: «Jeg pleier å huske, og vet hva jeg skal gjøre, men klarer ikke å gjennomføre». Mandagsmøtet i Spesialistbedriften oppleves som hjelpsomt, fordi det er viktig for å få oversikt både over eget arbeid og hva de andre gjør. Mange av informantene nevner dette: «Har veldig lyst til å vite hva folkene rundt meg gjør, det har med oversikt å gjøre, og oversikt roer meg». Det er også noen som har problemer med muntlige beskjeder, noe som øker behovet for planlegging og skriftliggjøring. Samtidig sier flere av informantene med AS at de arbeider svært selvstendig. Disse etterlyser en faglig veileder med teknisk kompetanse, kjennskap til lokalt næringsliv og som kan jobbe strategisk opp mot næringslivet, mer enn en personlig mentor.

KARTLEGGING OG VEILEDNING

Både NAV, spesialisthelsetjenesten og Spesialistbedriften beskriver kartlegging som viktig for arbeidstakerne med AS. Kartleggingen kan gi personen kunnskap om seg selv, egen diagnose og de muligheter og utfordringer som følger med det. For personer med AS kan det oppleves som en lettelse å få diagnosen. En av informantene forteller at det satte ord på noe han hadde kjent på hele livet: «Jøss, det ga mening (...) Jeg har alltid følt meg utenfor hele tiden, at noe er galt, og kjenner at det stemmer veldig godt. Jeg har hatt det hele livet uten egentlig å være klar over det. Det opplevdes som at 15 kilo ble kostet ut av sekken, det ga så mye svar».

NAV har en egen kartleggingsfase som gjennomføres av en veileder. Kartlegging følger ikke en fast mal, men kan være personavhengig. Kartleggingen gir sterke føringer for arbeidsevaluering og det videre oppfølgingsløpet i NAV. Dersom personen starter hos Spesialistbedriften, fortsetter kartleggingsfasen i Spesialistbedriften i inntil 6 måneder for å avklare fast ansettelse.

Spesialistbedriften er opptatt av å kartlegge interesse og motivasjon som grunnlag for å sette opp mål for stillingsprosent og arbeidsoppgaver sammen med arbeidstaker. Å kartlegge kompetanse og ferdigheter er vanskeligere for bedriften, kanskje fordi kartleggingskompetansen ligger mer mot interesse og motivasjon enn mot faglige ferdigheter og kunnskap. NAV-ansatte opplever at Spesialistbedriftens kartlegging har ført til at de kan hjelpe målgruppen bedre og finne løsninger for brukere som ikke kan fortsette i Spesialistbedriften.

MULIGHETER FOR TILRETTELEGGING

De fleste arbeidstakerne vi intervjuet fremstår med god selvinnsikt og som reflekterte om egne utfordringer. Selvinnsikt opplevdes som viktig for deres egen mestring, men også for arbeidsgivers kunnskap om, forståelse for og aksept for deres utfordringer. Noen ønsket imidlertid å skjule egen diagnose og ønsker å identifisere seg som en ordinær arbeidstaker, uten behov for tilrettelegging: «... men jeg vil ikke at noen skal vite at jeg har AS og vil ikke ha noe tilrettelegging». Informantene fra NAV, spesialisthelsetjenesten og ledelsen i Spesialistbedriften

beskriver på sin side åpenhet med arbeidsgiver som en forutsetning for tilrettelegging og et velfungerende arbeidsforhold. De opplever at åpenhet er nødvendig for å skape trygge rammer og god oppfølging: «vi må vite hvor skoen trykker».

Som følge av at informantene fra NAV opplever god tilrettelegging hos Spesialistbedriften, er de også villig til å strekke ut tidshorizonten for å oppfølging, for å sikre at varige strukturer kommer på plass. Behandler i spesialisthelsetjenesten kan også være til hjelp for å finne god tilpasning og strukturer.

Spesialistbedriften beveger seg i et konkurransepreget marked og må forholde seg til kunder, anbud og leveranser. En slik arbeidssituasjon kan medføre stress for arbeidstakerne med AS, selv om ikke alle behøver å være i direkte kontakt med kunder. En risiko med stress er at de kognitive funksjonene påvirkes negativt, og ytelseevnen reduseres. En måte å tilrettelegge på er derfor å se an hvem som har kapasitet til å ha direkte kontakt med kunder og involveres i anbudsprosesser.

AKTUELLE VIRKEMIDLER

NAV kan tilby en rekke virkemidler for personer med AS som arbeider i Spesialistbedriften: «Tilrettelegging ute i arbeidstrening er nesten grenseløs, vi kan gå inne med alle de virkemidlene NAV har for å tilrettelegge på arbeidsplassen (...) vi kan koble på Hjelpemiddelsentralen, ja vi iverksetter det som er nødvendig». Dette reflekterer det enorme potensiale som ligger i å hjelpe mennesker over fra trygd til varig arbeid, selv om det er arbeid med tilskudd. Dersom slike virkemidler kan holde arbeidstakeren i verdiskapende arbeid, så tilfører tilskuddene både den enkelte, men også samfunnet enormt mye gjennom positive samfunnsøkonomiske konsekvenser. Særlig mentorordningen fra NAV, som tilbyr fast oppfølging i bedriften, er viktig og skaper trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakeren. I tillegg er hyppige samarbeidsmøter og frikjøp av arbeidstid for oppfølging hos arbeidsgivere et virkemiddel de ansatte i NAV opplever som virkningsfullt: «Mange arbeidsgivere som ser på dette som et samfunnsansvar, men det trengs gode tilskuddsordninger». Tilskuddene som følger brukeren fra NAV er ofte viktige døråpnere: «Erfaringsmessig vet vi at det er viktig å pøse på litt i begynnelsen». I forholdet til Spesialistbedriften har NAV valgt å vise fleksibilitet ved å overføre brukerens mentortilskudd til bedriftens mentorordning. Spesialistbedriften anser denne personlige mentorstøtten fra NAV, sammen med den individbaserte støtten, som avgjørende for deres drift: «NAV er viktigste støttespiller, hadde ikke klart oss uten den løpende individbaserte støtten». NAV kan være inne med lønnstilskudd i inntil 3 år, videre kan arbeidstakeren få lønnstilskudd som i prinsippet kan vare livet ut: «Meningen er at vi skal ha lønnstilskudd på de fleste av dem (arbeidstakerne) fordi de ikke er så effektive som mange andre».

Spesialisthelsetjenesten, som har kartlagt og diagnostisert, kan med sin kompetanse være med i ansvarsgrupper over tid. Dette gjelder særlig for personer med tilleggsvansker. For personer med AS kan spesialisthelsetjenesten være et viktig virkemiddel. Gjennom oppfølging og kurs bidrar de blant annet til selvforståelse og livsmestring.

STILLINGSBEHOV OG ARBEIDSOPPGAVER

NAV tilbyr arbeidstrening for personer med lite eller mangelfull arbeidserfaring. Arbeidstreningen skal gi opplæring til å mestre en bestemt type jobb eller for å få

arbeids erfaring i ordinært arbeid. Arbeidsplasser som tar imot personer til arbeidstrening, har ingen lønnsutgifter for denne personen. Spesialistbedriften driver et sosialt entreprenørskap, som kjennetegnes både av å skulle skape sosiale resultater samtidig som de skal organisere aktiviteten på en måte som gir levedyktighet for bedriften over tid. I motsetning til NAV tilbyr de dermed ikke gratis tjenester, men tjenester som det er betalingsvillighet for i markedet. Da må de også tilby noe annet enn NAV, for å unngå å konkurrere med dem. Samtidig er det flere av Spesialistbedriftens kunder som sliter med økonomi til å kjøpe oppdrag og tjenester. Det gjør tilbudet om arbeidstrening fra NAV attraktivt. For å være konkurransedyktig og drive bedriftsøkonomisk lønnsomt, ser Spesialistbedriften derfor et behov for å ansette personer med høy utdanning og høyt funksjonsnivå. Slik kan vi si at NAV, som beskrives som Spesialistbedriftens viktigste støttespiller, også kan være deres største konkurrent i arbeidsmarkedet.

5 DISKUSJON RUNDT UTVIKLING AV EN MODELL FOR ARBEIDSLIVSINKLUDERING AV PERSONER MED AS

For å få til økt inkludering i arbeidslivet for personer med AS utkrystalliserer det seg tre suksessfaktorer som må ivaretas i samspillet mellom de involverte aktørene. For å skape god balanse mellom kompetanse/interessefelt, behov for tilrettelegging, kartlegging/veiledning, muligheter for tilrettelegging, aktuelle virkemidler og stillingsbehov/arbeidsoppgaver, må det legges til rette for mestring, tilpasning og deltakelse. Hvert av de tre kontinuaene er her satt sammen i en modell som illustrerer samspillet og spenningsfeltene mellom de ulike hovedaktørene i inkludering av personer med AS (fig.5). Den viser også hvordan de tre suksessfaktorene må balanseres gjennom samspillet mellom aktørgruppene og slik gjensidig påvirker hverandre.



Figur 5. Modell for inkludering av personer med AS i arbeidslivet.

MESTRING

Alle våre informanter beskriver mestringsopplevelser som den mest sentrale kjerneverdien for å finne seg til rette i arbeidslivet. De fleste informantene med AS har hatt gjentakende nederlagsopplevelser i arbeidslivet og sitter igjen med lav selvfølelse og negative erfaringer. Alle forteller at jobbsøking har vært svært vanskelig. Selv de med mer tro på egne evner og kompetanse,

beskriver en redsel for å søke på jobber og bli oppsagt. Redselen for ikke å mestre er et gjennomgangstema. En viktig konsekvens av denne kunnskapen er at det er problematisk med utprøvinger i arbeidslivet som ikke fungerer. Gjentatte nederlag oppleves som krenkelser. Dette gjør ifølge informanter i spesialisthelsetjenesten at personer med AS blir sårbare og derfor reagerer sterkere på motgang i arbeidslivet enn andre kan forstå. Ledelsen i Spesialistbedriften opplever at konstruktive tilbakemeldinger kan bidra til økt mestringsfølelse, og legger derfor vekt på tett faglig oppfølging i arbeidet.

Men også mestring handler om å finne riktig balansegang. Arbeidstakerne forteller at oppgavene i bedriften kan bli for enkle. Selv om noen foretrekker enkle rutineoppgaver, er det flere med høy kompetanse som uttrykker at de ønsker å identifisere seg som en fagperson som får oppgaver knyttet til egen kompetanse. Arbeidsgiver ser også at arbeidsoppgavene må være: «... vanskelig nok til at de må bryne seg og enkle nok til å mestre». Informantene forteller om stress og problemer med gjennomføring dersom det forventes for høyt tempo, og det kan være vanskelig å spørre om hjelp dersom en sitter fast. For bedriften kan det være vanskelig å finne den riktige balansen mellom tempo og vanskegrad, særlig med tanke på at de rekrutterer ansatte med nokså ulikt funksjonsnivå og kompetanse. De har både de som trenger enkle rutineoppgaver og mye tilrettelegging, og de med høyere utdanning og som helst ser ansettelsen i Spesialistbedriften som et springbrett til helt ordinært arbeid: «Det eneste jeg trenger tilrettelegging til, er jo det å få meg jobb, det er jo derfor jeg er her». Mens den første gruppen har behov for et større innslag av veiledning og tilrettelegging fra mentor i bedriften, samt de virkemidler som kan iverksettes av NAV, har den sistnevnte gruppen mindre behov for dette. De har derimot et større behov for faglig diskusjon og veiledning og mulighet for å identifisere seg som en normal arbeidstaker uten behov for virkemidler fra NAV. For å møte høyt utdannede personer med AS, kan det kanskje være hensiktsmessig å utvide den faglige kartleggingen og en faglig teknisk veiledning som knytter seg til det markedet og de fagområder bedriften beveger seg i. Dette fremstår som betydningsfullt for mange av arbeidstakerne, som ønsker en arbeidsplass hvor de i størst mulig grad kan få være fagperson. Mange sitter med en høy kompetanse på sine interessefelt og ønsker gode diskusjonspartnere på disse feltene. En veileder med høy teknisk kompetanse på de områdene bedriften selger produkter og tjenester vil kunne støtte og utvikle arbeidstakerne som fagpersoner, og samtidig styrke matchingen mellom arbeidstakernes kompetanse og interessefelt og oppdragsgivernes behov.

TILPASNING

Tilpasning er en annen forutsetning for varig deltakelse i arbeidslivet. I intervju med både arbeidsgiver og helse- og velferdstjenestene utkrystalliseres tett oppfølging og tett samarbeid dem imellom som svært viktig for vellykket tilpasning. Tett oppfølging underveis gir rom for justeringer som best kan sikre tilpasning for den enkelte. En hensynsfull og ansvarsfull arbeidsgiver som skaper trygge og forutsigbare rammer, hvor tillit kan bygges over tid, er en nødvendighet. En informant fra spesialisthelsetjenesten fortviler over at det ikke er rom for tilpasning for flere: «Jeg tenker at alle skal kunne komme i arbeid, hvorfor skulle de ikke det? ... det er gjennomgående samvittighetsfulle folk som vil være en del av samfunnet. Helse hos de, som hos oss andre, er avhengig av jobb.»

Spesialistbedriften oppleves av informantene fra NAV som svært hensynsfull og raus overfor arbeidstakerne: «... der blir de ikke kastet på døren ved første feiltakelse». Når det gjelder andre arbeidsgivere forteller informanter fra NAV at de prøver å ta hensyn og ønsker å hjelpe brukerne med AS, men har for lite kunnskap om diagnosen. Åpenhet mot arbeidsgiver og grundig kartlegging fremstår derfor som et avgjørende grunnlag for tilpasning. Åpenhet og kartlegging handler om å finne den riktige balansen i tilpasningen. For enkelte kan det ende opp i en avveining mellom arbeidsevne og inntektsevne. Også en slik avveining vil være viktig for å øke muligheten for å holde personer med AS i arbeid. En informant fra NAV forklarer at de fleste trenger et lønnskudd for å kunne være i arbeid, men at: «... det er langt billigere enn ufør, pluss at det gir et langt bedre liv».

Noe av utfordringen med å skape tilpasning, er ifølge helse- og velferdstjenestene at det etterspørres en struktur fra arbeidslivet som de fleste med AS er avhengig av hjelp til å lage. Det er krevende å gi tett oppfølging og skape rett balanse mellom utfordringer og rutiner; ikke for lett, ikke for krevende, ikke for mye, ikke for lite, og oppgaver som passer interesseområde og kompetanse. Dette kompliseres ytterligere ved at arbeidslivet er i stadig endring. Informantene med AS forteller at det er slitsomt når de må lære seg noe nytt hele tiden. En tilstedeværende mentor, som kan forklare hvordan ting fungerer og hva det betyr, blir derfor svært viktig for tilpasning i arbeidssituasjonen.

DELTAKELSE

De tre kjerneverdiene er gjensidig avhengig av hverandre; mestring og tilpasning er forutsetninger for deltakelse, og reell deltakelse er en forutsetning for mestring og tilpasning. Det grunnleggende er at det må gis rom for å delta selv om man er annerledes. Trygghet og trivsel er beskrives som bedriftens mantra. Både NAV og Spesialistbedriften har stor tro på at det er viktig at alle føler seg respektert, sett og akseptert med sin AS diagnose. Støttespillerne rundt må hjelpe personene med AS å holde optimismen og troen på varig deltakelse i arbeidslivet oppe mens trygge rammer bygges opp.

Informantene med AS fortalte at de setter stor pris på å arbeide i Spesialistbedriften, og at alternativet ville vært å være hjemme. Mange tenker at de ville sittet mye for seg selv og brukt mye tid på data dersom de ikke hadde hatt arbeidet. Over halvparten har flyttet langt for å jobbe i Spesialistbedriften, uten at de har noe annet nettverk i byen. Dette bekrefter hvor viktig arbeidslivsdeltakelse oppleves for den enkelte (jamfør Järbrink 2007; Leigh 2015). Deltakelse forutsetter imidlertid tilpasning og mestring. Kartlegging, hjelp til mer nyansert selvforståelse (jamfør Dritschel 2010) og åpenhet om diagnosen er grunnlaget for å skape en god balanse mellom utfordringer på den ene siden og trygghet, rutine og forutsigbarhet på den andre siden. Denne balansen er avgjørende for å unngå stress, tap av kontroll (jamfør Helverschou 2007) og for å gi en daglig mestringsopplevelse. Tilpasning forutsetter at virkemiddelapparatet tilbyr incentivordninger som støtter opp om inkludering og sosialt entreprenørskap. I den sammenheng har det også betydning hvorvidt en har et arbeidsliv, både i offentlig og privat sektor, som er villig til å ta sosialt ansvar. I den sammenheng trekker både ledelsen i Spesialistbedriften og informantene fra NAV frem en utfordring med dagens incentivsystem. Spesialistbedriftens fremste insentiv er å skape ordinære arbeidsplasser for personer med AS, og dermed tilby tjenester det er betalingsvillighet for, som gir økonomisk bærekraft. NAV sitt insentiv er å få plassert sine brukere ut i praksisplasser, noe som gjør at de tilbyr gratis arbeidskraft på områder

som Spesialistbedriften forsøker å selge arbeidskraft. Dette kan skape et vanskelig konkurranseforhold. I forholdet mellom NAV og annet sosialt entreprenørskap blir det derfor viktig å avklare roller slik at NAV kan fortsette å være støttespiller for bedriften og ikke en konkurrent med ulike vilkår i det samme markedet.

6 AVSLUTTENDE DISKUSJON

Vår studie viser i samsvar med tidligere forskning at overgangen mellom skole og arbeidsliv er spesielt vanskelig for personer med tilretteleggings behov (Gjertsen 2014). De ansatte i Spesialistbedriften med AS er alle unge voksne som møter store utfordringer når de står på terskelen til arbeidsmarkedet. Dette til tross for at personer med høyt fungerende ASD kan være konkurransedyktig arbeidskraft, gitt rett tilpasning og oppfølging (Howlin 2012; Ferd 2016). Også informanter fra arbeidsgiver, Spesialistbedriften, forteller om kvaliteter som verdsettes høyt i arbeidslivet (detaljefokusert, nøyaktig, strukturert og systematisk). Flere av arbeidstakerne har høy kompetanse på sitt felt, og uttrykker ønske og behov for å anvende sine ferdigheter og kompetanse i arbeidslivet. Det største hinderet på terskelen til arbeidslivet for informantene i vår studie beskrives som veien inn i arbeidslivet og påfølgende manglende arbeidserfaring.

Samtidig har de behov for omfattende kartlegging, tilrettelegging og struktur. Forskning viser at insentivprogrammer i privat sektor, som lønnstilskudd og hjelp til jobbsøking er det som er forbundet med de tydeligste positive effektene, spesielt på kort sikt (Hardoy 2017). Det er nettopp den type lønnstilskudd som beskrives som det mest grunnleggende og nødvendige virkemiddelet for Spesialistbedriften, kombinert med en tilrettelegging for de enkelte ansatte som i tillegg kan gi mer langsiktige effekter. Tilretteleggingen baserer seg på omfattende kartlegging og mentoraktivitet, som er en annen programkategori som i metaanalyser viser seg å ha god effekt (ibid.). Vårt studie gir ikke grunnlag for å måle slike effekter, men det gir grunnlag for å trekke frem suksesskriterier forstått ut i fra de erfaringer som har vokst frem gjennom de viktige aktørgruppene i Spesialistbedriftens fremvekst, sett ut i fra ledelsen og de ansatte i bedriften og helse og velferdstjenestene.

Våre resultater tyder på at rett balanse mellom støtte fra helse- og velferdstjeneste og arbeidstakerens utfordringsbilde kan skape mestring i møte med arbeidslivet. Dette viser behovet for sosialt entreprenørskap, med god støtte fra det offentlige virkemiddelapparatet gjennom lønnstilskudd og mentorstøtte. Vi ser at våre informanter prioriterer muligheten for arbeidet høyt, ved å flytte fra familie og nettverk og ved å jobbe med å skape struktur og hvile på fritiden. Samtidig har de store utfordringer som ikke kan overses i arbeidslivet. Dette krever ressurser og langvarig og stabil innsats når det gjelder tilrettelegging, tilpasning og oppfølging. Kjerneverdiene for de som skal arbeide med arbeidslivsinkludering av personer med AS er å sikre mestring, tilpasning og deltakelse. Personer med AS må møtes med stor forståelse for sine utfordringer, samtidig som de må sees som det kompetente individet de er. Dette løftes også frem av informantene fra NAV. De vektlegger at det spesielle ved en bedrift som Spesialistbedriften ligger i kompetanse og kunnskap om AS. Mentorer og ledelse i Spesialistbedriften skal være eksperter i forståelse av personer med AS.

Som folk flest er det forskjellig hvordan personer med AS ønsker å bli møtt. Vi ser også at informantenes tilpasningsbehov varierer stort, blant annet ut i fra funksjonsnivå, eventuelle tilleggsdiagnoser, kompetanse og tidligere erfaringer (jamfør Riedel 2016). Allikevel eksisterer det noen overordnede fellesnevner, som behovet for trygge rammer gjennom struktur og forutsigbarhet. Her finner både vi og andre at mentorene har en svært sentral funksjon, enkeltpersonene som møter individet er viktigere enn systemet (Hyggen 2015). Gjennom kartlegging og oppfølging blir arbeidstaker og mentor godt kjent og bygger opp gjensidig tillit. Basert på dette klarer de å finne rett nivå av tilrettelegging og arbeidsoppgaver med rett kompetanse og vanskelighetsgrad som gir mestring, tilpasning og deltakelse i arbeidslivet. Det å møte personer som ser deg som den du er og situasjonen du står i fremkommer som avgjørende for å klare å overkomme utfordringer (ibid.). For å skape overføringsverdi til andre tiltak, tjenester og målgrupper, er ikke det viktigste hva som virker, men hvordan. Det kanskje viktigste suksesskriteriet for inkludering i Spesialistbedriften ser ut til å være den kompetansen bedriften bygger opp på tilrettelegging for personer med AS gjennom sine daglige erfaringer knyttet til personer med AS sine muligheter og utfordringer i arbeidslivet. Det gir ledelsen i bedriften en bred erfaringsbase på en spisset målgruppe, der alle arbeidstakerne har diagnosen AS, men likevel med ulik kompetanse og ulike individuelle tilretteleggingsbehov.

7 REFERANSER

Baird, G., Simonoff, E., Pickles, A., Chandler, S., Loucas, T., Meldrum, D., Charman, T. (2006). Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South Thames: the Special Needs and Autism Project (SNAP). *Lancet*, 368(9531), 210-215.
doi:10.1016/S0140-6736(06)69041-7

Bertrand, J., Mars, A., Boyle, C., Bove, F., Yeargin-Allsopp, M., Decoufle, P. (2001). Prevalence of autism in a United States population: the Brick Township, New Jersey, investigation. *Pediatrics*, 108(5), 1155-1161.

Billstedt, E., Gillberg, I.C., Gillberg, C. (2005). Autism after adolescence: population-based 13- to 22- year follow-up study of 120 individuals with autism diagnosed in childhood. *J Autism Dev Disord*, 35(3), 351-360.

Brage, S., Thune, O. (2015). Ung uførhet og psykisk sykdom. *Arbeid og velferd*, 1, 37-49.

Brenner, M. H. (1973). *Mental illness and the economy*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Dooley, D., Fielding, J., Levi, L. (1996). Health and unemployment. *Annual Review of Public Health*, 17, 449-465.

Dritschel, B. M., Wisely, M., Goddard, L., Robinson, S., Howlin, P. (2010). Judgements of self-understanding in adolescents with Asperger syndrome. *Autism*, 14(5), 509-518.
doi:10.1177/1362361310368407

- Engström, I., Ekström, L., Emilsson, B. (2003). Psychosocial functioning in a group of Swedish adults with Asperger syndrome or high-functioning autism. *Autism*, 7(1), 99-110. doi:10.1177/1362361303007001008
- Ferd. (2016). Sosiale resultater 2015. Ferd Sosiale Entreprenører. Hentet fra <http://ferd.no/resources/fse/publikasjoner/Sosiale-resultater-2015.pdf>
- Fombonne, E., Zakarian, R., Bennett, A., Meng, L., McLean-Heywood, D. (2006). Pervasive developmental disorders in Montreal, Quebec, Canada: prevalence and links with immunizations. *Pediatrics*, 118(1), 139-150.
- Gerhardt, P. F., Lainer, I. (2011). Addressing the Needs of Adolescents and Adults with Autism: A Crisis on the Horizon. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(1), 37-45. doi:10.1007/s10879-010-9160-2
- Gjertsen, H. (2014). Vanskelig overgang fra videregående opplæring til arbeidsliv for elever med funksjonsnedsettelse - hvordan kan skolene bidra i denne prosessen? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(1-2), 60-82.
- Hardoy, I., Røed, K., Von Simson, K., Zhang, T. (2017). Effekter av arbeidsmarkedspolitikken rettet mot ungdom i Nord-Europa - en meta-analyse. *Søkelys på arbeidslivet*, 3, 167-181.
- Hedley, D., Uljarevic, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., Dissanayake, C. (2016). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorders: A systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929-941. doi:10.1177/1362361316661855
- Helles, A., Gillberg, I.C., Gillberg, C., Billstedt, E. (2016). Asperger syndrome in males over two decades: Quality of life in relation to diagnostic stability and psychiatric comorbidity. *Autism*, 21(4), 458-469. doi:10.1177/1362361316650090
- Helverschou, S. B., Martinsen, H., Nærlund, T., Steindal, K. (2007). I H. Martinsen, Von Tetzchner, S. (red.), *Barn og ungdommer med Asperger-syndrom. Perspektiver på språk, kognisjon, sosial kompetanse og tilpasning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Howlin, P., Moss, P. (2012). Adults with autism spectrum disorders. *Can J Psychiatry*, 57(5), 275-283. doi:10.1177/070674371205700502
- Hyggen, C. (2015). *Unge utenfor utdanning og arbeid i Norden. Utfordringer, innsatser og anbefalinger*. København: Nordisk Ministerråd
- Janlert, U. (1997). Unemployment as a Disease and Diseases of the Unemployed. *Scand J Work Environ Health*, 23(3), 79-83.
- Janzon, A. (2013). "...men han forstår meg bare ikke, og jeg forstår ikke ham, og da blir det jo slik...": En kvalitativ studie om personer med Asperger syndroms erfaringer fra attføringsprosessen i NAV. Masteroppgave.
- Järbrink, K., McCrone, P., Fombonne, E., Zandén, H., Knapp, M. (2007). Cost-impact of young adults with high-functioning autistic spectrum disorder. *Res Dev Disabil*, 28(1), 94-104. doi:10.1016/j.ridd.2005.11.002

- Leigh, J., P., Du, J. (2015). Brief Report: Forecasting the Economic Burden of Autism in 2015 and 2025 in the United States. *J Autism Dev Disord*, 45(12), 4135-4139. doi:10.1007/s10803-015-2521-7
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., Heinitz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PLoS One*, 11(1). doi:10.1371/journal.pone.0147040
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis. *Scand J Public Health*, 40, 795-805.
- Müller, E., Schuler, A., Burton, B.A., Yates, G.B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(3), 163-175.
- Nilsson, I. (2010). *Young people outside the labour market*. Stockholm: Theme Group Youth
- Pennington, B. F., Ozonoff, S. (1996). Executive functions and developmental psychopathology. *J Child Psychol Psychiatry*, 37(1), 51-87.
- Riedel, A., Schröck, C., Ebert, D., Fangmeier, T., Bubl, E., Tebartz van Elst, L.. (2016). Well Educated Unemployed--On Education, Employment and Comorbidities in Adults with High-Functioning Autism Spectrum Disorders in Germany. *Psychiatr Prax*, 43(1), 38-44. doi:10.1055/s-0034-1387494
- Taylor, J. L., Seltzer, M.M. (2012). Developing a vocational index for adults with autism spectrum disorders. *J Autism Dev Disord*, 42(12), 2669-2679. doi:10.1007/s10803-012-1524-x
- Vogeley, K., Kirchner, J.C., Gawronski, A., Tebartz van Elst, L., Dziobek, I. (2013). Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci*, 263(2), 197-203. doi:10.1007/s00406-013-0455-7
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A.M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H., Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Res Dev Disabil*, 53(54), 61-72. doi:10.1016/j.ridd.2016.01.015
- Wing, L., Potter, D. (2002). The epidemiology of autistic spectrum disorders: Is the prevalence rising? *Mental Retardation and Developmental Disabilities Reserach Review*, 8, 151-161.



MØREFORSKING

MOLDE

MØREFORSKING MOLDE AS

Britvegen 4

NO-6410 Molde

TEL +47 71 21 40 00

mfm@himolde.no

www.moreforsk.no

NO 984 369 344



MØREFORSKING



Høgskolen i Molde
Vitenskapelig høgskole i logistikk
