



**Green**  
ASC VET

## **EKSEMPLER PÅ GOD PRAKSIS**

# IMPRINT

## EKSEMPLER PÅ GOD PRAKSIS

### Forfattere:

Projektpartnere

### Førende partner for publikationen

Ledende organisation: **FPDA - Portugisisk Autismeforbund**

### Partnerorganisationer:

FPDA PT, Autism-Europe BG, Learn Virtual Europe HU, Industrial and Crafts School Slavonski Brod HR, Innoversa Factory DE, #STRUKA HR.

### Redaktionsteam

**Chefredaktør:** Željko Habek

**Redaktionsteam:** Green ASC VET partnerkonsortium

### Sprogredigering og korrekturlæsning

Jakob Håkonsson

### Grafisk design og pause

Tin Horvatin

### Forlægger

Foreningen STRUKA, på vegne af Green ASC VET-projektpartnerskabet

Adresse: HR-35000 Slavonski Brod, Nikole Zrinskog 34

E-mail: [info@struka.timer](mailto:info@struka.timer)

Mærkeligt net: <https://metautism.eu/>

### Ophavsret

© 2026 STRUKA, på vegne af Green ASC VET-projektpartnerskabet (Erasmus+ KA220-VET).

Dette materiale er beskyttet af ophavsret og tilgængeligt under **CC BY-NC 4.0-licensen**. Ikke-kommerciel brug er tilladt med obligatorisk kildeangivelse af forfatterne og projektet. Medfinansieret af Den Europæiske Unions Erasmus+-program.

### Ansvarsfraskrivelse

Finansieret af Den Europæiske Union. De udtrykte synspunkter og holdninger er dog kun forfatterens/forfatterne egne og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Union eller Agenturet for Mobilitet og EU-programmer (AMEUP). Hverken EU eller AMEUP kan holdes ansvarlige for dem.

København – Lissabon – Brisel – Gyöngyös – Heidelberg – Slavonski Brod  
Maj 2026

## INDHOLD

|                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>INDHOLD</b> .....                                                                                                                                 | 1  |
| <b>William Theviot: „Den atypiske pianist“</b> .....                                                                                                 | 2  |
| <b>Pierre Marcantonio: Animationsprofessionel og fortaler for neurodiversitet</b> .....                                                              | 3  |
| <b>Nedbrydning af barrierer: En families vej gennem erhvervsuddannelse og inklusion på arbejdsmarkedet for personer med autisme – Portugal</b> ..... | 4  |
| <b>At styrke succes gennem empati: En mors perspektiv på autistiske elever i erhvervsuddannelse – Portugal</b> .....                                 | 7  |
| <b>Fra skole til job – Niklas Schmitt</b> .....                                                                                                      | 11 |
| <b>Fra skole til job – Rasiel Moser</b> .....                                                                                                        | 15 |
| <b>Katarina og hendes far</b> .....                                                                                                                  | 19 |
| <b>POGLED – Forening for autisme</b> .....                                                                                                           | 23 |
| <b>God praksis i Ungarn: administrativ medarbejder hos Toyota</b> .....                                                                              | 29 |
| <b>András og Ádám begynder at arbejde hos Airmax Cargo Budapest</b> .....                                                                            | 33 |
| <b>FRA SKOLE TIL ARBEJDE – PETAR ČOP</b> .....                                                                                                       | 38 |
| <b>MASKININGENIØRSTUDERENDE – DOMAGOJ JURČIĆ</b> .....                                                                                               | 41 |
| <b>Succes ikke på trods af autisme, men netop på grund af autisme</b> .....                                                                          | 45 |
| <b>Et vellykket inklusionsprogram hos Novo Nordisk</b> .....                                                                                         | 49 |

# William Theviot: „Den atypiske pianist“

Forfatter: Autism-Europe, Belgien

William Theviot er en autistisk pianist, der er kendt for sit exceptionelle musikalske talent. Hans historie er et fremragende eksempel på, hvordan erhvervsuddannelse og professionel udvikling kan tilpasses de unikke styrker hos personer med autisme.

Hans vej har været præget af udholdenhed, passion og støtte, som har gjort det muligt for ham at omsætte sine evner til en succesfuld og givende karriere.

Fra en tidlig alder viste William et usædvanligt talent for at spille klaver. Da hans familie og mentorer erkendte hans evner, prioriterede de en erhvervsfaglig videreudvikling, der både udviklede hans musikalske færdigheder og tog hensyn til hans individuelle behov.

Under sin uddannelse stod han over for udfordringer såsom:

- angst forbundet med optrædener
- sensorisk sensitivitet forbundet med autisme

Disse udfordringer blev afhjulpet med tilpassede strategier, herunder:

- øvelsesrutiner tilpasset hans tempo
- reduktion af overvældende stimuli
- struktureret forberedelse til offentlige optrædener

Ud over den tekniske musikundervisning fulgte William også kurser i:

- offentlig fremtræden
- personlig branding

Formålet med disse aktiviteter var at forberede ham til:

- interviews
- medieoptrædener
- kommunikation med publikum

Ved at fokusere på disse ekstra færdigheder sikrede hans team, at han kunne navigere selvsikkert i den professionelle verden.

Williams succes understreger vigtigheden af at anerkende og udvikle de naturlige talenter hos personer med autisme. Hans historie viser, hvordan erhvervsuddannelse kan udformes, så den ikke kun udvikler tekniske kompetencer, men også hjælper med at overvinde de menneskelige og praktiske udfordringer, der kan stå i vejen for en succesfuld karriere.

# Pierre Marcantonio: Animationsprofessionel og fortaler for neurodiversitet

Forfatter: Autism-Europe, Belgien

Pierre Marcantonio er en autistisk animationsekspert, hvis historie viser, hvordan åbenhed og passende tilpasninger kan fremme professionel udvikling og inklusion på arbejdspladsen.

Hans karrierevej er et eksempel på modstandsdygtighed, faglighed og aktiv fremme af neurodiversitet.

Efter at have afsluttet en uddannelse i animation i Lyon begyndte Pierre sin karriere ved at præsentere sit showreel for studier i hele Frankrig.

Hans:

- proaktive tilgang
- tekniske ekspertise
- arbejdsengagement

sikrede ham hurtigt en plads i et produktionsteam.

Tidligt i karrieren bemærkede hans afdelingsleder nogle af hans adfærdsmønstre og stillede spørgsmål om dem. Da valgte Pierre at være åben om sin autisme.

Denne åbenhed ændrede fuldstændigt de professionelle relationer.

Ifølge ham selv virkede det som en „magisk formel“ at dele oplysningerne om diagnosen, fordi det:

- forbedrede kommunikationen
- øgede den gensidige forståelse
- styrkede samarbejdet i teamet

For at håndtere de sensoriske udfordringer i et dynamisk studiemiljø bruger Pierre praktiske strategier som:

- støjreducerende hovedtelefoner
- organiserede arbejdsrutiner
- klart strukturerede arbejdsopgaver

Ud over at udvikle sine egne professionelle færdigheder arbejder han aktivt for at øge bevidstheden om neurodiversitet i animationsindustrien og bredere.

Han fremhæver især behovet for systemiske ændringer, der kan forbedre beskæftigelsesraten for autistiske personer.

Som et positivt eksempel nævner han organisationer som Orange, der ansætter specialister i neurodiversitet og aktivt udvikler inkluderende praksisser.

Pierre understreger vigtigheden af at:

- lytte til medarbejdernes behov
- skabe en inkluderende arbejdskultur
- forstå individuelle forskelle

Hans erfaring viser, at øget bevidsthed om autisme kan have en betydelig indvirkning på autistiske personers muligheder for at lære nye færdigheder og udføre deres arbejde succesfuldt.

# Nedbrydning af barrierer: En families vej gennem erhvervsuddannelse og inklusion på arbejdsmarkedet for personer med autisme – Portugal

Forfatter: FPDA, Portugal

Dette eksempel på god praksis er delt af Patrícia Castanha, en 27-årig administrativ sekretær hos Den Portugisiske Autismeforening (FPDA), og hendes far Artur.

Patrícia beskriver sig selv som en person, der med succes forener professionalisme og kærlighed til sit arbejde.

Hun er kendt for:

- præcision
- organisering
- venlighed

Hun nyder især at arbejde med dokumenter og at holde orden.

En stor del af hendes arbejdsglæde hænger sammen med den støtte, hun får fra sine kolleger.

Selvom hun er succesfuld, oplever Patrícia kommunikative udfordringer.

Hun nævner, at hun til tider har svært ved:

- at forstå talesprog
- at udtrykke sine tanker klart
- at støde på ukendte ord

Alligevel udviser hun stor modstandsdygtighed og fortsætter med at udvikle sig fagligt.

Når hun taler om sin erhvervsuddannelse, beskriver Patrícia både udfordringer og succeser.

Begyndelsen var ikke let, især i gymnasieperioden, hvor inklusion var vanskeligere.

Med tiden udviklede hun gode relationer til sine klassekammerater og fik en følelse af at høre til.

En af hendes største bedrifter var at bestå sin afsluttende faglige opgave med en fremragende karakter.

Hun fremhæver især sin lærer Elisabeta, som gav hende kontinuerlig støtte gennem hele forløbet.

Med stor tålmodighed og empati:

- tilpassede læreren læringsprocessen
- gav individualiseret støtte
- hjalp under den afsluttende opgave

Otte år efter afslutningen af sin skolegang mener Patrícia, at hun har opnået værdifuld viden, færdigheder og erfaringer, som har formet hendes faglige og personlige udvikling.

Hendes historie er et stærkt bevis på, at autistiske personer kan opnå succesfulde karrierer med den rette støtte, udholdenhed og de rette muligheder.

## Farens perspektiv – Artur

Arturs perspektiv giver et yderligere indblik i udfordringerne og succeserne ved at støtte en autistisk person gennem uddannelse og inklusion på arbejdsmarkedet.

Ifølge ham var erhvervsuddannelsen en afgørende del af Patrícias vej mod beskæftigelse.

Under sin skolegang var hun i praktik hos flere organisationer:

- Universitetet for den tredje alder i Benfica
- Portugals Forsvarsministerium
- Sport Lisboa Benfica
- Hotel Excelsior
- Den Portugisiske Autismeforening (FPDA)

Disse erfaringer gav hende mulighed for at:

- udvikle arbejdsvaner
- opnå praktisk erfaring
- øge sin selvstændighed

Artur fremhæver især, at kommunikationen med forskellige mennesker hjalp Patrícia med at udvikle:

- problemløsningsevner
- sociale kompetencer
- bedre verbal kommunikation

På trods af sine talevanskeligheder lærte hun at:

- stille spørgsmål
- bede om afklaring
- kommunikere dagligt i arbejdsmiljøet

En af de største udfordringer var den såkaldte „dagen efter“.

Selvom mange organisationer var villige til at tage imod Patrícia i praktik, var det kun FPDA, der tilbød hende fast ansættelse.

Artur mener, at et af de store samfundsmæssige problemer er mange arbejdsgiveres, herunder dele af den offentlige sektors, manglende vilje til at ansætte autistiske personer.

Han ser årsagerne i:

- utilstrækkelig forståelse af autisme
- manglende uddannelse af arbejdsgivere
- fordomme i arbejdsmiljøet

Baseret på 27 års erfaring som far til en autistisk person konkluderer han:

*„Der findes ingen mirakelløsninger. Nøglen til succes er kontinuerlig og målrettet støtte fra den tidligste alder.“*

Hans vidnesbyrd understreger vigtigheden af:

- tidlig diagnosticering
- vedvarende støtte

- forståelse fra lokalsamfundet
- et inkluderende samfund

og udgør et stærkt eksempel på god praksis inden for erhvervsuddannelse og beskæftigelse af autistiske personer.

# **At styrke succes gennem empati: En mors perspektiv på autistiske elever i erhvervsuddannelse – Portugal**

**Forfatter: FPDA, Portugal**

Dette eksempel på god praksis er delt af moren til to portugisiske autistiske piger, som i øjeblikket går på en erhvervsuddannelse (11. klasse).

Moren beskriver familiens oplevelser gennem døtrenes uddannelses- og terapiforløb og fremhæver familiens vedvarende involvering på grund af utilstrækkelig institutionel støtte.

Fra en tidlig alder gik pigerne i børnehave og førskole, og moren tilpassede sin egen karriere for at kunne være til stede og imødekomme deres behov.

## **Udfordringer med støtte og terapi**

Den støtte, som den portugisiske stat tilbød, såsom:

- ergoterapi
- logopædi

var inkonsekvent.

Derfor måtte familien ofte selv finansiere en stor del af de nødvendige ydelser.

Der var perioder, hvor manglende finansiering af Ressourcecentret for Inklusion (CRI) medførte afbrydelser i ydelserne. Forældrene organiserede da protester og foreslog alternative løsninger for at sikre kontinuiteten i støtten.

Moren engagerede sig yderligere ved at studere faglitteratur og anskaffe undervisningsmaterialer, så hun selv kunne arbejde med pigerne derhjemme i perioder uden terapi.

## **Udvikling af selvstændighed gennem skolegangen**

Efterhånden som hendes døtre gik videre i uddannelsessystemet, deltog de i forskellige projekter og workshops med fokus på at udvikle:

- sociale færdigheder
- selvstændighed
- faglige kompetencer

Skolen fremmede aktivt deres uafhængighed.

Eleverne deltog selv i:

- at finde praktikpladser
- at planlægge aktiviteter
- karrierevejledning

hvilket bidrog til deres personlige og faglige udvikling.

## **Positiv oplevelse på den nuværende skole**

Moren fremhæver især den meget positive oplevelse på den skole, hendes døtre går på nu.

I modsætning til tidligere skoler, som primært fokuserede på at opfylde lovkrav, tilpasser denne skole aktivt sin tilgang til elevernes behov.

Ifølge hende skaber skolen:

- et trygt miljø
- en empatisk atmosfære
- en følelse af at blive accepteret

### **Små tilpasninger med stor effekt**

Skolens fleksibilitet ses gennem daglige tilpasninger som:

- ændring af siddepladser for at reducere forstyrrelser
- at parre eleverne med passende klassekammerater
- individualisering af gruppearbejde

Moren understreger, at skolen fremmer gruppearbejde, men samtidig sørger for, at forventningerne er klare og realistiske.

Hun fremhæver især vigtigheden af præcis kommunikation:

*„Deres autisme er ikke en grund til at undgå gruppearbejde, men man kan ikke forlange færdigheder af dem, som de endnu ikke har. Det er nødvendigt tydeligt at fastlægge: hvad der skal kommunikeres, hvordan det skal kommunikeres, hvornår og med hvem.“*

### **Forståelse af følelsesmæssige reaktioner**

Et af de elementer, moren værdsætter særligt højt, er den måde, lærerne reagerer på elevernes følelsesmæssige udbrud.

Hun nævner et eksempel med en af sine døtre, der oplevede et følelsesmæssigt sammenbrud (meltdown).

I stedet for at straffe eller irettesætte hende offentligt lod læreren hende:

- forlade klasseværelset
- gå på toilettet
- falde til ro i enerum

På den måde blev der undgået ubehag foran klassekammeraterne, og situationen blev forhindret i at eskalere.

*„Da hun havde et sammenbrud sidste uge, fik hun lov til at forlade klasseværelset. Det var meget godt, fordi hun kunne udtrykke sin frustration uden yderligere pres. Havde hun skullet blive i klassen, ville situationen være blevet meget alvorligere.“*

### **Brug af elevens interesser til følelsesregulering**

Læreren anvendte samtidig endnu en meget effektiv strategi.

For at hjælpe eleven med at falde til ro rettede hun samtalen mod hendes interesser:

- praktik
- historieskrivning
- illustration
- tegning

Moren mener, at dette er et eksempel på fremragende praksis, fordi det viser:

- medmenneskelighed
- empati
- forståelse for elevens individuelle interesser

samtidig med at det beskytter elevens værdighed over for klassekammeraterne.

### **Fokus på praktisk læring**

Moren roser også skolens tilgang, som lægger mindre vægt på traditionelle skriftlige prøver og mere på praktiske projekter.

I stedet for udenadslære arbejder eleverne med projekter knyttet til virkelige faglige situationer.

*„I det virkelige liv er der ingen, der beder dig om at kunne en hel bog om arkitektur udenad. I stedet for meningsløs udenadslære bør vi lave meningsfuldt og praktisk arbejde.“*

### **Fremme af autonomi**

Skolen arbejder aktivt på at udvikle elevernes selvstændighed.

Eleverne forventes at:

- selv holde styr på deres aktivitetsskema
- planlægge deres praktik
- tage ansvar for en del af deres egne opgaver

Lærere og koordinators taler jævnligt med eleverne for at forstå deres behov og yde passende støtte.

Moren roser især:

- lærernes empati
- åbenhed over for samarbejde
- begejstringen hos lærere, der elsker deres fag

### **Vigtigheden af den første kontakt med skolen**

Ifølge moren spillede den måde, hendes datter blev introduceret til skolen på før optagelsen, en afgørende rolle.

Den pædagogiske koordinator satte straks familien i kontakt med lederen af uddannelsesprogrammet og introducerede dem til:

- skolen
- lærerne
- uddannelsesprogrammet

inden den endelige beslutning om optagelse.

Skolen afholder også „Åben Skole“ hver onsdag, hvor forældre og elever kan:

- besøge skolen
- stille spørgsmål
- tale med lærerne

*„Det er ikke en perfekt skole, men det er netop de små ting, der giver forældre og børn en følelse af tryghed. For mine døtre har det været meget vigtigt, fordi skolen føles mere rolig, velkendt og tryk for dem.“*

## **Konklusion**

Dette eksempel på god praksis viser, hvordan succesfuld erhvervsuddannelse for autistiske elever bygger på:

- lærernes empati
- en individualiseret tilgang
- klar kommunikation
- fleksible tilpasninger
- respekt for elevernes værdighed
- samarbejde med forældrene

Denne portugisiske families erfaring bekræfter, at små, gennemtænkte tilpasninger og en oprigtig forståelse for elevernes behov kan have stor betydning for deres trivsel, selvstændighed og faglige udvikling.

# Fra skole til job – Niklas Schmitt

Forfatter: Innoversa Factory

## Indledning

Dette eksempel på god praksis beskriver den uddannelsesmæssige og faglige vej for Niklas Schmitt, en 26-årig person med autisme.

Hans historie viser, hvor vigtige rettidig diagnosticering, passende støtte og tilpassede uddannelsesprogrammer er for en vellykket integration af autistiske personer i uddannelse og arbejdsliv.

## Oversigt over uddannelsesforløbet

### Diagnose

Niklas fik diagnosen autisme som 21-årig.

### Børnehave

Allerede i børnehaven bemærkede han, at han var anderledes end de andre børn.

Han gik i førskole, fordi han havde vanskeligheder med:

- læsning
- finmotorik

### Grundskole

Starten på grundskolen var meget udfordrende på grund af de nævnte vanskeligheder.

Samtidig viste han et bemærkelsesværdigt talent for matematik.

Efter to års skolegang fik han diagnosen ordblindhed, som senere viste sig at være forkert.

Allerede i den tidlige skolealder blev han udsat for mobning.

### Gymnasial uddannelse

De negative oplevelser fra grundskolen fik alvorlige konsekvenser for hans mentale sundhed.

Han udviklede en svær depression, som i perioder var så alvorlig, at han forsøgte at begå selvmord.

Under sin skolegang skiftede han skole flere gange.

Han gik på:

- Realschule (tysk almen mellemskole)
- Hauptschule (erhvervsrettet skole)
- en integreret gymnasieskole

Mange steder var mobning stadig til stede, og desuden følte han, at undervisningsindholdet ikke var udfordrende nok for hans evner.

Til sidst afsluttede han den integrerede skole med et tilfredsstillende resultat.

## **Faglig vej**

Efter endt skolegang søgte han længe efter et passende job.

I den periode arbejdede han flere forskellige steder, men ingen ansættelse varede længere end et år.

På grund af sin depression valgte han at søge faglig hjælp.

Da mødte han en person med viden om autisme, som henviste ham til en specialist.

Under udredningsprocessen fik han endelig den korrekte diagnose: autisme.

## **Erhvervsforberedelse**

Efter terapeutisk støtte deltog han i et erhvervsforberedende program (BVB) med støtte fra den tyske arbejdsformidling.

Selvom han havde forventet større fremskridt, opfyldte programmet ikke fuldt ud hans behov.

## **Erhvervsuddannelse**

Senere begyndte han en uddannelse som applikationsudvikler (Application Developer) ved institutionen SRH i Neckargemünd.

Der oplevede han for første gang at have:

- passende støtte
- forståelse fra omgivelserne
- adgang til fagfolk med kendskab til autisme

Sideløbende med uddannelsen fandt han også terapeuter, der hjalp ham videre i hans udvikling.

## **Beskæftigelse**

Efter afsluttet uddannelse blev han ansat hos virksomheden Innoversa Factory, hvor han allerede fra andet uddannelsesår havde været i praktik.

I dag arbejder han inden for et område, han interesserer sig for, og hvor han kan bruge sine færdigheder.

Han er tilfreds med sit job og bidrager succesfuldt til teamets arbejde.

## **Konklusioner og anbefalinger**

Niklas' livsforløb viser tydeligt vigtigheden af:

- rettidig diagnose
- kvalificeret faglig støtte
- tilpassede uddannelsesprogrammer

Hans erfaring bekræfter, at tidlig opsporing af vanskeligheder kan bidrage til at udvikle potentiale, som hans usædvanlige matematiske evner.

Samtidig advarer hans historie om de alvorlige konsekvenser af:

- fejl diagnoser
- mobning
- manglende støtte

som kan påvirke uddannelse, mental sundhed og faglig udvikling negativt.

## **Anbefalinger**

### **1. Tidlig og præcis diagnosticering**

Fagfolk bør holde øje med tegn på neuropsychologiske forskelle allerede i førskolealderen.

Tidlig screening, grundige vurderinger og regelmæssige revurderinger muliggør rettidig støtte.

### **2. Holistiske støttesystemer**

Uddannelsesinstitutioner bør tilbyde ikke kun faglig, men også:

- følelsesmæssig
- psykologisk
- social støtte

Adgang til rådgivning, terapi og mentorordninger kan forebygge alvorlige psykiske vanskeligheder.

### **3. Individualiserede læringsplaner**

Skoler og uddannelsesinstitutioner bør tilpasse deres metoder til den enkelte elev.

Det er nødvendigt at:

- udvikle styrkeområder
- yde støtte inden for udfordrende områder
- opretholde motivationen for at lære

### **4. Forebyggelse af mobning**

At skabe en inkluderende kultur kræver:

- klare protokoller mod mobning
- lærerundervisning
- bevidstgørelse blandt klassekammerater

Et sådant miljø øger elevernes sikkerhed og livskvalitet.

### **5. Støtte i overgangen mellem uddannelse og arbejde**

Det er vigtigt at sikre:

- karrierevejledning
- praktik
- støtte ved jobsøgning
- mentorordninger på arbejdspladsen

Sådanne aktiviteter øger muligheden for en succesfuld og varig ansættelse.

### **6. Tværsektorielt samarbejde**

Vedvarende samarbejde mellem:

- lærere
- sundhedsfaglige

- arbejdsformidlinger
- familier

sikrer kontinuitet i støtten gennem alle livsfaser.

# Fra skole til job – Rasiel Moser

Forfatter: Innoversa Factory

## Indledning

Dette eksempel på god praksis beskriver den uddannelsesmæssige og faglige vej for Rasiel Moser, en 21-årig person med autisme.

Hans historie viser, hvor meget kvaliteten af støtte, forståelse fra omgivelserne og uddannelsessystemets tilgængelighed kan påvirke livet for en person med autisme.

## Oversigt over uddannelsesforløbet

### Diagnose

Rasiel fik diagnosen autisme som 10-årig.

### Børnehave

I børnehaven blev han placeret i en gruppe med yngre børn.

Allerede dengang blev han ofte isoleret fra sine jævnaldrende og udelukket fra fælles aktiviteter.

Han oplevede lignende ting i førskolegruppen.

### Grundskole

Skolens leder viste ikke særlig interesse for hans behov og havde heller ikke tilstrækkelig viden om hans tilstand.

Under grundskoletiden blev Rasiel udsat for:

- mobning
- fysiske overgreb
- social isolation

Han var ofte alene og adskilt fra sine jævnaldrende.

### Specialskole

Senere blev han optaget på en skole for elever med særlige uddannelsesbehov.

Der blev han vurderet som en elev med indlæringsvanskeligheder.

Undervisningsindholdet var dog betydeligt under hans faktiske evner.

Derfor følte han sig:

- undervurderet
- misforstået
- uinteresseret

og undervisningen kedede ham enormt.

### Gymnasiet

Gymnasiet blev et vendepunkt i hans uddannelse.

Der mødte han en lærer, som havde stort kendskab til autisme.

Hun gav ham kontinuerlig støtte gennem hele skoleforløbet og hjalp ham med at fuldføre sin uddannelse med succes.

For første gang fandt han klassekammerater, der ikke udelukkede ham socialt.

Han følte sig accepteret og blev en del af skolefællesskabet.

Det havde en markant positiv indflydelse på:

- hans selvtillid
- sociale færdigheder
- følelsen af at høre til

### **Faglig vej**

Efter skolen anbefalede jobcentret ham at deltage i et erhvervsforberedende program (BvB).

Selvom programmet skulle hjælpe ham ind på arbejdsmarkedet, fandt Rasiel det ikke særlig nyttigt for sin udvikling.

Derefter begyndte han en læreplads som IT-specialist i applikationsudvikling (Application Development Specialist).

### **Positive oplevelser under læretiden**

I det første uddannelsesår havde han en mentor, der gav ham enestående støtte.

Mentoren:

- hjalp ham med at lære
- tilrettelagde praktisk oplæring
- udviste forståelse og gav støtte

Han blev også godt modtaget af sine medstuderende, og der opstod en venskabelig stemning.

Det gav ham en følelse af tryghed og motivation.

### **Problemer på grund af personaleudskiftning**

I andet læreår skete der udskiftning af mentor og en del af personalet.

Efter denne ændring forsvandt støtten næsten helt.

Hans autisme blev ikke længere taget i betragtning, og de nødvendige tilpasninger blev ikke gennemført.

Samtidig ændrede relationerne mellem eleverne i klassen sig, hvilket gjorde situationen yderligere vanskelig.

Konsekvensen var en forringet uddannelsesoplevelse og en øget følelse af usikkerhed.

### **Ankomsten til SRH**

Rasiel besluttede at skifte til institutionen SRH, hvor han gik direkte ind i andet år af uddannelsesprogrammet.

Umiddelbart efter ankomsten fik han igen den nødvendige støtte.

Hos SRH:

- havde lærerne erfaring med autisme
- forstod mentorerne hans behov
- var tilpasninger tilgængelige

Han fik også en ny mulighed for praktisk oplæring.

### **Nuværende situation**

I dag føler Rasiel sig meget tilpas i sit uddannelsesmiljø.

Han sætter især pris på:

- at blive accepteret af klassen
- lærernes støtte
- mentorenes forståelse

Han er i øjeblikket i tredje læreår og er tilfreds med sit uddannelsesforløb.

Samtidig er han mangeårig praktikant hos virksomheden Innoversa Factory, hvor han opnår reel arbejds erfaring.

### **Konklusioner**

Rasiels erfaringer viser, hvor stor indflydelse følgende faktorer kan have på udviklingen af en person med autisme:

- inklusion eller eksklusion fra fællesskabet
- lærerstøtte
- arbejdsgiveres forståelse
- kontinuitet i tilpasninger

Hans tidlige oplevelser af eksklusion i børnehaven og grundskolen påvirkede negativt:

- social udvikling
- selvtillid
- følelsen af at høre til

Samtidig førte en fejlagtig vurdering af hans evner til et uddannelsesmiljø, der ikke svarede til hans reelle potentiale.

På den anden side viste erfaringen med en dygtig lærer i gymnasiet, hvor stor forskel én uddannet og støttende person kan gøre for en elevs livsvej.

Det viser også, at støtte ikke må afhænge af enkeltpersoner, men skal være systematisk forankret i uddannelses- og arbejdsprocessen.

Udskiftningen af mentor under læretiden medførte tab af støtte og yderligere vanskeligheder, hvilket understreger vigtigheden af kontinuitet i tilpasningerne.

Rasiels succesfulde overgang til SRH viser værdien af specialiserede institutioner, der forstår behovene hos personer med autisme og kan sikre:

- passende tilpasninger
- faglig støtte
- en inkluderende atmosfære

Hans historie bekræfter, at personer med autisme kan realisere deres fulde potentiale, når de har adgang til forståelse, kvalificeret støtte og et accepterende fællesskab.

# Katarina og hendes far

Forfatter: Erhvervsskolen Industrijsko-obrtnička škola, Slavonski Brod

Katarina er en 15-årig pige med autisme, som har fået konstateret et fjerde invaliditetsniveau, og hun er den yngste af tre døtre i familien.

I år begyndte hun på en erhvervsuddannelse som køkkenmedhjælper og konditor, med støtte fra en hjælper, der bistår hende under skolegangen.

## Livsforløb

Kort tid efter en ukompliceret fødsel oplevede Katarina alvorlig iltmangel (hypoksi), hvilket førte til indlæggelse på intensivafdeling. Konsekvenserne af denne tilstand omfattede flere udviklingsmæssige vanskeligheder, herunder autisme.

Hendes far har også en voksen ikke-verbal person med autisme i familien.

Katarina undgår aktivt sensoriske stimuli og tilhører den gruppe børn, der bruger Gestalt Language Processing (GLP)-tilgangen til sprogtilegnelse. Hun bruger sprogfærdigheder på niveau 1 til 4, har ekkolali og bruger til tider spontane sætninger med mange grammatiske fejl og forbytning af pronominer.

## Børnehavetiden

Da Katarina var tre år, begyndte forældrene samtaler med børnehaver.

Ikke alle børnehaver var villige til at optage barnet, efter de fik kendskab til diagnosen, så forældrene valgte en børnehave, hvor de var sikre på, at Katarina ville blive accepteret og passet godt på.

I begyndelsen gik hun kun lejlighedsvis i børnehave, omkring to timer om dagen.

- i ét år havde hun en støtteperson
- i ét år var faren sammen med hende i børnehaven
- det sidste år gik hun slet ikke i børnehave, fordi det var lettere for faren at passe hende hjemme

I den periode arbejdede terapeuterne primært med forældrene.

Der blev anvendt:

- ABA-terapi
- Floortime-terapi

Senere valgte familien Son-Rise-tilgangen.

Forældrene bemærkede, at Katarina var langt gladere, når hun selv styrede legens forløb, så de besluttede at følge hendes interesser og deltage i de aktiviteter, hun selv valgte.

Faren fremhæver, at det tog ham lang tid at acceptere denne arbejdsmåde og tilpasse sig Katarinas funktionsniveau.

## Grundskoleuddannelse

Katarina begyndte i skole et år senere, hvilket dog ikke udgjorde et større problem, da hun er født i begyndelsen af året.

Skolen gjorde det muligt for faren at være til stede under undervisningen sammen med hende.

I de første tre år var det netop faren, der fungerede som hendes hjælper.

Det gav ham indsigt i:

- skolesystemets funktion
- arbejdet i specialklassen
- den delvise integration af elever med vanskeligheder

Da klassen omfattede elever fra 1. til 8. klasse, havde han mulighed for at følge både undervisningsindholdet og arbejdsmetoderne.

Ved afslutningen af 3. klasse bad skolen om en ny vurdering af uddannelsesprogrammet, hvorefter Katarina blev flyttet til en anden skole, i en speciel afdeling.

Der havde hun en hjælper finansieret af kommunen. Hjælperne skiftede ofte, så hun næsten hvert år arbejdede med en ny person.

I 5. klasse blev der foretaget endnu en vurdering, men det blev besluttet, at hun skulle fortsætte sin skolegang på samme skole indtil afslutningen af grundskolen.

### **Valg af erhvervsuddannelse**

Da forældrene skulle vælge erhvervsuddannelse, undersøgte de grundigt alle muligheder og valgte et fag, der var knyttet til Katarinas interesser.

Inden optagelsen besøgte de skolen og talte med personalet.

I sommerferien arrangerede faren besøg på skolen sammen med Katarina, så hun gradvist kunne blive fortrolig med de nye omgivelser.

### **Klasselærerens afgørende rolle**

Klasselæreren er uddannet socialpædagog/specialpædagog og spillede en afgørende rolle i forberedelsen til erhvervsuddannelsen.

Hun:

- tilrettelagde Katarinas tilpasning til den nye skole
- gjorde de øvrige lærere bekendt med hendes behov
- samarbejdede med lærerne om at tilpasse opgaverne
- fulgte løbende hendes fremskridt
- rådgav forældrene

Forældrene fremhæver, at hendes støtte har været yderst vigtig for både eleven og familien.

### **Praktisk undervisning**

Skolen har sit eget køkken, hvor Katarina gennemfører den praktiske undervisning.

I begyndelsen udviste hun modstand mod at udføre opgaverne, men situationen forbedredes gradvist.

Dag for dag viser hun stigende interesse for sit fremtidige erhverv.

### **Læreproces og farens indsats**

Allerede i en alder af to til tre år begyndte Katarina at vise interesse for bogstaver og tal.

Hun lærte dem ved at observere nummerplader på biler.

Hun begyndte ikke at læse spontant, men ved hjælp af en enkel visuel metode.

Forældrene viste hende kort med ord og læste dem samtidig højt.

På den måde lærte hun at læse, allerede før hun begyndte i skole.

Til gengæld var det langt sværere for hende at forstå det, hun læste, og det er stadig en udfordring i dag.

Det blev senere konstateret, at Katarina er hyperleksisk, og hos sådanne børn er der ofte tilknyttede indlæringsvanskeligheder.

### **Samarbejde med internationale eksperter**

Faren har i flere år samarbejdet med Ellen Doman fra den amerikanske organisation National Association for Child Development.

Hun følger Katarinas udvikling og foreslår familien udviklingsaktiviteter og opgaver.

Efter farens mening bør hjemmeundervisning tillades, forudsat at der føres regelmæssigt tilsyn med fremskridt fra de kompetente myndigheder.

### **Visuel læring og computerspil**

For at fremme læringen har familien lagt vægt på:

- visuelle metoder
- udvikling af visuel hukommelse
- børnesange
- musik

Katarina har svært ved at opretholde kommunikationsforløb og formår sjældent mere end tre på hinanden følgende kommunikationsudvekslinger.

Da faren er it-specialist, indså han tidligt, at visuel læring kunne gennemføres meget effektivt ved hjælp af computerspil.

Da de eksisterende spil ikke opfyldte Katarinas behov, besluttede han selv at udvikle undervisningsspil.

### **Undervisningsspil**

Efter flere års forskning udviklede han et system af digitale spil tilpasset Katarinas læringsmåde.

Spillene:

- kører på computer eller tablet
- ligner skolens arbejdsark
- gør det nemmere at rette fejl
- bruger bedre billeder og farver
- indeholder multimedieindhold

Som motivation bruges:

- videoer
- sange
- visuelt indhold

Samtidig fremmer de sprog- og kommunikationsudvikling.

Spillene er lavet i HTML og JavaScript og er:

- open source
- gratis
- nemme at tilpasse til individuelle behov

Der findes tre grundlæggende typer spil, og indholdet ændres afhængigt af læringsmålene.

Katarina bruger dem to gange dagligt, en time hver gang.

Hovedformålet med disse aktiviteter er at fremme den kognitive udvikling i trygge og forudsigelige rammer.

### **Kommunikation og socialisering**

Faren fortæller, at Katarina ikke har haft nogen større problemer med andre børn.

I de første tre klasser kommunikerede klassekammeraterne mest med hende gennem ham.

Nogle børn kom hjem til dem, eller de legede sammen uden for skolen efter aftale mellem forældrene.

Familien mener, at det er meget vigtigt at give barnet så mange muligheder for socialt samvær, som hun viser interesse for.

### **Samarbejde med lærerne**

Lærerne har vist interesse og lyst til at arbejde med Katarina.

Faren påpeger dog, at en stor del af støtten på grund af det tunge pensum ofte hviler på hjælpere.

Efter hans mening er de vigtigste egenskaber hos lærere, der arbejder med autistiske elever:

- tålmodighed
- evnen til at genkende elevens interesser
- fokus på deres styrker

### **Afsluttende betragtninger**

Dette eksempel udgør en vellykket praksis på grund af flere centrale elementer:

1. Ubetinget familiestøtte gennem hele uddannelsesforløbet.
2. Farens innovationskraft, som har udviklet tilpassede undervisningsspil til Katarina og andre personer med autisme.
3. Rettidig planlægning og forberedelse af overgange mellem uddannelsesniveauer.
4. Skolens aktive samarbejde, især klasselæreren, som koordinerede tilpasningen.
5. Samarbejde mellem alle involverede parter i elevens bedste interesse.

Selvom Katarina lige er begyndt på sin erhvervsuddannelse, tror forældre, skole og fagfolk på hendes succesfulde faglige udvikling.

# **POGLED – Forening for autisme**

**Forfatter: Erhvervsskolen Industrijsko-obrtnička škola, Slavonski Brod**

POGLED – Forening for autisme er en kroatisk nonprofitorganisation, der er dedikeret til at støtte personer med autisme og deres familier.

Foreningens hovedsæde ligger i Nedelišće i Međimurje-amtet, og den yder i øjeblikket støtte til omkring 85 brugere i alderen 2 til 27 år.

Foreningen har eksisteret siden juni 2009.

Dens overordnede mission er at:

- øge bevidstheden om autisme
- yde støtte til familier
- forbedre livskvaliteten for personer med autisme
- fremme et inkluderende samfund

## **Fortalervirksomhed og bevidsthedsfremme**

POGLED arbejder aktivt på at øge forståelsen for autisme i lokalsamfundet.

De vigtigste mål er:

- at mindske stigmatisering
- at fremme accept af forskellighed
- at udvikle inkluderende lokalsamfund

Gennem offentlige aktiviteter og samarbejde med lokale institutioner søger foreningen at øge synligheden af behovene hos personer med autisme.

## **Familiestøtte**

Foreningen yder praktisk og følelsesmæssig støtte til familier, der står over for autismerelaterede udfordringer.

Dette omfatter:

- rådgivning
- information
- erfaringsudveksling
- henvisning til relevante støttetilbud

Der lægges særlig vægt på at opbygge et netværk af gensidig støtte blandt forældre.

## **Uddannelsesstøtte**

POGLED tilrettelægger uddannelses- og udviklingsprogrammer tilpasset behovene hos personer med autisme.

Målet er at sikre:

- passende støtte
- en individualiseret tilgang
- udvikling af hver enkelt brugers potentiale

## **Workshops og kurser**

Foreningen afholder jævnligt kurser for:

- forældre
- værger
- lærere
- faglige medarbejdere
- andre fagfolk

Emnerne omfatter:

- diagnosticering af autisme
- kommunikationsstrategier
- adfærdsbaserede tilgange
- udvikling af sociale færdigheder
- metoder til læringsstøtte

### **Terapeutiske tilbud**

POGLED giver adgang til forskellige terapiformer tilpasset brugernes individuelle behov:

- logopædi
- ergoterapi
- adfærdsterapi

### **Social integration og fritid**

Foreningen arrangerer en lang række aktiviteter med fokus på:

- socialisering
- fritidsaktiviteter
- kvalitetsfuld fritid

Målet er at udvikle:

- sociale færdigheder
- selvtillid
- følelsen af at høre til i fællesskabet

Der lægges særlig vægt på at skabe et miljø, hvor brugerne føler sig accepteret og trygge.

### **Udvikling af grundlæggende sociale færdigheder**

Brugerne lærer daglige færdigheder som:

- at vente i kø
- at følge instruktioner
- at arbejde efter fastsatte regler
- at samarbejde med andre

Sådanne aktiviteter er en vigtig forberedelse til skole, arbejde og dagligliv.

## **Sportsprogrammer**

POGLED mener, at fysisk aktivitet og social inklusion er vigtige elementer i udviklingen af personer med autisme.

Derfor er der udviklet et omfattende fritidsprogram.

### **Futsal**

En af aktiviteterne er indendørsfodbold (futsal).

I de seneste fem år har brugerne deltaget i „Super močna liga“, som arrangeres af Akademija zdravog življenja (Akademiet for Sund Livsstil).

Som en del af programmet tager de til turneringer fire gange om året.

### **Judo**

Judo har vakt særlig interesse blandt brugerne.

Selvom det er en kontaktsport, har det vist sig, at den hjælper mange børn med at overvinde vanskeligheder relateret til fysisk kontakt.

Derfor har judo også en rehabiliterende værdi.

Brugerne:

- tager bæltegrader
- deltager i konkurrencer
- udvikler selvtillid og selvkontrol

### **Svømning**

Svømmeprogrammet er tilgængeligt for:

- børn
- deres familiemedlemmer

Svømning bidrager til:

- fysisk sundhed
- sensorisk regulering
- fritid og afslapning

### **Bowling**

Bowling er i de senere år blevet en af de mest populære aktiviteter.

Foreningen har sin egen bowlingliga, der varer fire til seks måneder, hvorefter en vinder kåres.

### **Fremtidsplaner**

POGLED planlægger også at indføre håndbold som en ny sportsaktivitet.

Foreningen mener, at autistiske børn ofte er utilstrækkeligt inkluderet i skolens idrætsundervisning, og at det er vigtigt at give dem yderligere muligheder for at udvikle motoriske færdigheder og leve et sundt liv.

### **Musikprogram**

Foreningens brugere har spontant dannet deres eget musikband.

Bandet opstod ikke som et planlagt projekt, men som et resultat af musikworkshops, hvor enkelte talenter spontant kom til udtryk.

I dag optræder de ved:

- foreningens jubilæer
- offentlige arrangementer
- lokalsamfundets begivenheder

### **Støtte til inkluderende uddannelse**

POGLED samarbejder aktivt med uddannelsesinstitutioner for at fremme inklusionen af autistiske børn i almindelige børnehaver og grundskoler. Støtten omfatter tilvejebringelse af hjælpere, der bistår børnene i deres daglige funktion og i undervisningen.

### **Hjælpere i skolerne**

I de seneste ni år har foreningen gennem et program fra Undervisnings- og Videnskabsministeriet stillet hjælpere til rådighed i almindelige skoler.

### **Hjælpere i børnehaver**

POGLED er en af stifterne af alliancen Prvi korak (Første Skridt).

Gennem dette program sørger de for hjælpere til børn med vanskeligheder i børnehaver.

Programmet blev igangsat for fem år siden, og de var blandt de første organisationer i Kroatien, der tilbød denne form for støtte.

Finansieringen sikres af:

- byer
- kommuner
- lokale selvstyreenheder

hvor brugerne bor.

### **Projekter og finansiering**

POGLED er meget aktiv i gennemførelsen af nationale og europæiske projekter.

Hvert år deltager de i gennemsnit i 5 til 8 projekter.

De planlægger at deltage i:

- Interreg-programmer
- Erasmus+-projekter

Finansieringen opnås gennem:

- nationale fonde
- ministerier
- lokalsamfundet
- erhvervslivet
- projektaktiviteter

## **Mikrogrøntsagsprojekt og beskæftigelse af unge med autisme**

Foreningen har for nylig modtaget midler gennem programmet „Ostavi dobar trag“ („Efterlad et godt spor“), som er igangsat af Erste Bank i samarbejde med forskellige fonde.

Projektets mål er at:

- øge foreningernes økonomiske bæredygtighed
- udvikle beskæftigelsen for personer med autisme

Planen omfatter dyrkning af mikrogrøntsager (microgreens) som en arbejdsaktivitet for unge med autisme.

I begyndelsen af 2025 er det planlagt at indrette arbejdslokalerne, hvorefter produktionen kan begynde.

Finansieringen af løn og bidrag forventes sikret gennem:

- en crowdfundingkampagne
- det kroatiske arbejdsformidlingskontor
- Centeret for Erhvervsrehabilitering

## **Mentorordning for arbejdsgivere**

Foreningen er klar over, at beskæftigelse af autistiske personer uden for foreningen selv ofte er meget udfordrende.

Derfor planlægger de at udvikle et mentorprogram for arbejdsgivere.

Programmets mål omfatter:

- tilpasning af arbejdsprocesser
- uddannelse af arbejdsgivere
- støtte under ansættelsesprocessen
- fremme af fordelene ved at ansætte personer med autisme

Foreningens repræsentanter ville være til stede på arbejdspladsen i den indledende periode for at lette tilpasningen for både medarbejder og arbejdsgiver.

## **Konklusion**

POGLED – Forening for autisme er en yderst vigtig aktør i det kroatiske fællesskab for personer med autisme.

Gennem sit arbejde forbinder foreningen:

- familiestøtte
- uddannelse
- terapeutiske tilbud
- sport
- social inklusion
- beskæftigelse

Deres helhedsorienterede tilgang, med fokus på personen og dennes potentiale, gør dem til et eksempel på god praksis i Kroatien og internationalt.

Gennem fortalervirksomhed, uddannelse og udvikling af innovative programmer viser POGLED, hvordan et inkluderende samfund aktivt kan bidrage til et bedre liv for personer med autisme og deres familier.

# God praksis i Ungarn: administrativ medarbejder hos Toyota

Forfatter: Learn Virtual Europe



Balázs Dénes er en person med autisme, som med støtte fra foreningen Aura har fundet beskæftigelse hos Toyota Financial Plc. i Ungarn.

Før ansættelsen hos Toyota arbejdede han inden for sundhedssektoren og i en nonprofitorganisation. De opgaver, han dengang udførte, var psykisk meget krævende og udgjorde en betydelig stresskilde for ham.

Med ansættelsen hos Toyota ændrede hans situation sig markant.

Balázs fortæller, at han føler sig:

- støttet
- accepteret
- tryk

Han samarbejder godt med kollegerne og deltager gerne i fælles arrangementer som julefester.

*„Jeg vil anbefale Toyota til alle, fordi det er en stabil virksomhed med lange traditioner, en behagelig arbejdsatmosfære og fremragende kolleger.“*

## Perspektivet fra direktøren for Toyota Financial Hungary



Det hele begyndte, da Toyota International inkluderede følgende i sine strategiske mål:

- mangfoldighed
- lighed
- inklusion

Ledelsen af den ungarske afdeling begyndte at overveje, hvordan disse mål kunne omsættes til praksis.

Helt tilfældigt kom direktøren i kontakt med foreningen AURA, en organisation, der støtter personer med handicap.

Ved planlægningen af ansættelsen valgte de at inddrage hele medarbejderstaben i beslutningsprocessen.

Da en medarbejder har en søn med autisme, følte medarbejderne en personlig forbindelse til emnet og støttede idéen om at ansætte en person med autisme.

### **En fælles udfordring for hele virksomheden**

Direktøren understreger:

*„Det var en fælles rejse og en fælles udfordring.“*

Han ønskede ikke, at ansvaret for at inkludere den autistiske medarbejder alene skulle ligge hos ledelsen eller HR-afdelingen.

Hele virksomheden skulle tage imod den nye kollega og aktivt deltage i hans integration.

Resultatet var meget positivt.

Ifølge direktøren har inklusionen af Balázs yderligere styrket sammenholdet i det lille team på omkring tyve medarbejdere.

### **Tilpasninger på arbejdspladsen**

Toyota analyserede omhyggeligt, hvilke arbejdsopgaver der bedst ville passe til Balázs' evner.

Der blev implementeret enkle, men effektive tilpasninger:

- han arbejder altid ved det samme skrivebord
- han bruger den samme arbejdsplads
- han er ansvarlig for strukturerede og gentagne opgaver
- han udsættes for et minimum af uventede ændringer

Denne arbejdsform gjorde det muligt for ham at tilpasse sig hurtigere og føle sig tryk.

Direktøren fremhæver, at det med tiden har vist sig, at Balázs kan meget mere, end de oprindeligt forventede, og at de i fremtiden kan overveje at give ham mere kreative opgaver, naturligvis med hans samtykke.

### **Effekten på arbejdsmiljøet**

Ifølge direktøren har medarbejdernes tilbagemeldinger udelukkende været positive.

Balázs er blevet et ligeværdigt medlem af teamet, og hans tilstedeværelse har haft en positiv effekt på hele organisationen.

Direktøren konkluderer:

*„Toyota Financial Zrt. er blevet en større, bedre og stærkere virksomhed takket være Balázs.“*

## Perspektivet fra den vicefinansdirektøren



Foreningen Aura fremsendte en liste over potentielle medarbejdere, hvorefter kandidaterne blev inviteret til samtale.

Balázs efterlod et meget positivt indtryk under interviewet og blev valgt til stillingen som administrativ medarbejder.

### At overvinde fordomme

Virág indrømmer ærligt:

*„Det sværeste for mig var at overvinde min egen frygt.“*

Hun bekymrede sig om, hvorvidt hun ville kunne forklare arbejdsopgaverne tilstrækkeligt klart.

Hun opdagede dog hurtigt, at Balázs:

- lærer hurtigt
- udfører opgaverne godt
- udviser en høj grad af ansvarlighed

Med tiden begyndte de at give ham mere komplekse opgaver, end de oprindeligt havde planlagt.

### Ændrede holdninger blandt medarbejderne

Virág fremhæver, at mange mennesker har forudfattede antagelser om autisme.

Samarbejdet med Balázs har ændret disse opfattelser.

Gennem det daglige arbejde har hun lært meget mere om udfordringerne og evnerne hos personer med autisme og har udviklet mere:

- empati
- åbenhed
- forståelse

Hun konkluderer:

*„Sådanne medarbejdere har en meget positiv indvirkning på arbejdsmiljøet. De gør folk mere åbne og accepterende.“*

### Læringspunkter fra dette eksempel på god praksis

Eksemplet med Balázs Dénes og Toyota viser, at succesfuld beskæftigelse af personer med autisme ikke kræver komplekse eller dyre tilpasninger.

De vigtigste succesfaktorer var:

1. Støtte fra ledelsen og hele medarbejderstaben.
2. Samarbejde med en organisation, der er specialiseret i autisme.
3. Tilpasning af arbejdspladsen til medarbejderens individuelle behov.
4. Klart definerede og strukturerede opgaver.
5. Åben kommunikation og medarbejderuddannelse.
6. Fokus på evner frem for begrænsninger.

Dette eksempel viser, at inklusion af personer med autisme ikke kun gavner medarbejderen, men også organisationen, som bliver mere åben, mangfoldig og stærk.

# András og Ádám begynder at arbejde hos Airmax Cargo Budapest

Forfatter: Learn Virtual Europe



Dette eksempel på god praksis beskriver den succesfulde ansættelse af to unge mænd med autisme, András og Ádám, hos logistikvirksomheden Airmax Cargo Budapest i Ungarn.

Deres historie viser, hvordan en åben arbejdsgiver, støtte fra organisationen Aura og et godt forberedt arbejdsmiljø kan skabe betingelserne for en succesfuld ansættelse og langvarig inklusion af personer med autisme på arbejdsmarkedet.

## Initiativets begyndelse

### Perspektivet fra HR-lederen



Idéen blev foreslået af kollegaen Marcsi, som har en personlig relation til emnet autisme.

Forslaget blev modtaget meget positivt blandt medarbejderne.

Ifølge hende:

- er personalet åbent og tolerant

- består teamet primært af yngre medarbejdere
- har medarbejderne aktivt hjulpet med at integrere de nye kolleger

Der opstod ingen større vanskeligheder under inklusionen, og begge medarbejdere udførte deres arbejdsopgaver meget succesfuldt.

### Arbejdsopgaver

András og Ádám er ansat til administrative opgaver.

Deres arbejde har aflastet virksomhedens driftspersonale betydeligt.

De er ansvarlige for:

- administrativ dokumentation
- sortering af data
- organisering af forretningsregistre
- andre strukturerede kontoropgaver

Lederen fremhæver, at begge har udvist et højt niveau af ansvarlighed og engagement.

*„Alle ønsker at være nyttige og bidrage til arbejdet. Disse to kolleger opfylder fuldt ud disse forventninger.“*

### Integration i arbejdsfællesskabet

Ifølge HR-lederen er András og Ádám hurtigt blevet en del af personalet.

Hun beskriver dem som:

- muntre
- åbne
- interessante personer

og tilføjer i sjov, at de begge er særligt glade for slik.

Hun understreger, at de:

- udfører alle opgaver samvittighedsfuldt
- samarbejder godt med kollegerne
- har en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet

For medarbejderne hos Airmax Cargo er det at arbejde sammen med personer, der oplever verden på en anden måde, en værdifuld erfaring og en læringsmulighed.

### Perspektivet fra mentoren Marília Mentos



Virksomheden har tidligere ansat studenterhjælpere til administrative opgaver.

Da en studerende stoppede, opstod der et behov for en ny medarbejder, og de kontaktede organisationen Aura.

De bad organisationen om at anbefale en kandidat, der:

- kunne arbejde i et roligt kontormiljø
- trives godt med rutineopgaver
- ikke ville blive overbelastet af dynamiske arbejdsprocesser

På den måde mødte de Ádám.

### **Ádáms udvikling på arbejdspladsen**

I begyndelsen måtte mentoren udarbejde meget detaljerede procedurebeskrivelser.

Hun fulgte løbende hans fremskridt og gav yderligere forklaringer.

Efter få måneder havde Ádám fuldt ud mestret sine opgaver.

De har stadig ugentlige møder, hvor de gennemgår aktivitetsplanen sammen, men det er nu mest som en støtte til arbejdsorganiseringen, da han kan udføre de fleste opgaver selvstændigt.

### **Ansættelsen af András**

Efter den succesfulde erfaring med Ádám opstod der et nyt behov i lageret.

Virksomheden skulle gennemgå og organisere dokumenter og genstande, der havde ligget i lageret i mange år.

De kontaktede igen Aura og ansatte András.

Mentoren fremhæver, at András adskiller sig fra Ádám.

I modsætning til ham:

- har han ikke brug for detaljeret strukturerede opgaver
- forstår han hurtigt, hvad der skal gøres
- organiserer han selv sit arbejde

Efter at have arbejdet sammen med ham i lageret konkluderede hun, at begge er meget godt tilpasset deres arbejdsroller:

- Ádám på det administrative kontor
- András i lagermiljøet

Mentorens eneste bekymring var, at de ikke arbejdede for meget uden pauser, da begge udviser stor arbejdsomhu.

### **Information til medarbejderne**

Inden deres ankomst sendte mentoren en mail til alle medarbejdere, hvor hun forklarede, at teamet ville få to nye kolleger, hvis adfærd kunne afvige lidt fra det sædvanlige.

Hun bad medarbejderne rette eventuelle spørgsmål eller bekymringer til hende og ikke direkte til de nye kolleger.

Resultatet var meget positivt.

Der blev ikke modtaget en eneste klage.

Tværtimod beskrev medarbejderne András og Ádám som:

- flittige
- imødekommende
- nyttige teammedlemmer

En kollega udtalte endda, at han håbede, at mentoren „en dag ville komme i himlen“ for at have bragt så gode medarbejdere til virksomheden.

### András Szabós oplevelse



Han begyndte at arbejde i slutningen af september med at sortere gamle dokumenter i lageret.

Senere fik han yderligere opgaver som:

- makulering af dokumenter
- samling af transportbure til dyr

*„Jeg havde ikke arbejdet i mange år og troede måske, at jeg ikke duede til noget. Nu ved jeg, at det ikke er sandt.“*

Han tilføjer, at han i dag har:

- et stabilt job
- nye fremtidsudsigter
- sin egen indkomst

hvilket har ændret hans syn på fremtiden markant.

### Ádám Harsteins oplevelse



Han sætter især pris på kollegernes villighed til at hjælpe, når han har brug for yderligere afklaring.

Han fortæller, at ansættelsen har bragt en vigtig forandring:

- en fast daglig rutine

- en struktureret hverdag
- en større følelse af mening

Selvom han har afsluttet en uddannelse i geografi, mener han, at det faste arbejde giver ham tilfredshed og en følelse af personlig opfyldelse.

## **Konklusion**

Eksemplet fra Airmax Cargo Budapest viser, at en succesfuld integration af medarbejdere med autisme afhænger af flere centrale faktorer:

1. Arbejdsgiverens åbenhed og forberedelse.
2. Samarbejde med fagorganisationer som Aura.
3. Individualisering af arbejdsopgaver.
4. Mentorstøtte under tilpasningen.
5. En positiv organisationskultur.
6. Fokus på medarbejdernes evner og potentiale.

Erfaringerne fra András og Ádám bekræfter, at den rette støtte markant kan øge selvstændighed, livskvalitet og faglig succes for personer med autisme.

# FRA SKOLE TIL ARBEJDE – PETAR ČOP

Forfatter: Foreningen STRUKA

## Indledning

I dette eksempel på god praksis gennemgås uddannelsesforløbet for Petar Čop, en 18-årig ung mand med autisme, og den måde, hans familie skaffede ham et job på.

Formålet er dels at vise, hvordan man med hjælp fra lokalsamfundet, engagement, aktivitet og støtte fra familien og uddannelsesinstitutionerne kan finde en vej til beskæftigelse for personer med autisme. På den anden side er formålet at påpege, at visse lovbestemmelser vedrørende beskæftigelse forhindrer personer med autisme i at få arbejde og etablere selvstændig virksomhed.

## Oversigt over uddannelsesforløbet

### Diagnose

Petar fik diagnosen autisme som 4½-årig, da han begyndte at sige sine første ord og allerede gik i børnehave.

### Børnehave

Petar begyndte i børnehave, før han fik diagnosen autisme. Han gik i en almindelig børnegruppe. Pædagogerne og børnene tog godt imod ham. Der blev arbejdet individuelt med ham. De aktiviteter, han deltog i sammen med de andre børn, var baseret på leg, sociale lege og udvikling af kommunikationsfærdigheder. Forældrene spillede en vigtig rolle i denne periode, idet de ud over det individuelle arbejde med Petar jævnligt talte med pædagogerne og hjælperen og fastlagde fælles pædagogiske mål.

### Grundskole

I grundskolen fulgte han almindelig undervisning sammen med jævnaldrende med typisk udvikling. Overgangen til grundskolen skete uden særlige forberedelsesprogrammer eller andre tilpasninger. Gennem hele sin grundskoletid havde han en støttelærer i undervisningen. Fra 1. til 6. klasse havde han en kvindelig støttelærer, og fra 7. klasse en mandlig støttelærer. Undervisningen blev tilpasset og individualiseret i forhold til de øvrige elever, men i denne proces blev der ikke anvendt nye undervisningsteknologier. Gennem hele skoletiden havde Petar støtte fra sine klassekammerater og blev på denne måde socialiseret. I teamet af forældre, lærere og støttelærer blev der jævnligt foretaget evalueringer af undervisningsresultaterne, og læringsplanerne blev tilpasset i overensstemmelse hermed.

### Erhvervsuddannelse (gymnasialt niveau)

Under coronapandemien plantede familien hasselnøddetræer (Corylus) på deres gårdejendom og dyrkede grøntsager. Petar deltog aktivt i produktionen og besluttede, at han i sin erhvervsuddannelse ville uddanne sig til gartner. Gennem hele sin erhvervsuddannelse havde han støtte fra sine forældre, lærere og en støttelærer i undervisningen. Det skal bemærkes, at han fra 7. klasse i grundskolen og indtil afslutningen af erhvervsuddannelsen hele tiden havde den samme støttelærer. Han fulgte almindelig undervisning sammen med jævnaldrende med

typisk udvikling. Lærere og elever gav ham ubetinget støtte gennem hele skoleforløbet. Han afsluttede gartneruddannelsen med et fremragende resultat.

## Arbejde



Efter afsluttet erhvervsuddannelse blev Petar ansat i familievirksomheden. Hele familien besluttede nemlig at investere i Petar og hans arbejde. Petar er gartner. Det store spørgsmål var, om han ville kunne reagere rettidigt på leveringer af færdige produkter, da friske grøntsager efter få dage begynder at miste deres kvalitet og hurtigt skal høstes og sælges. Familiens vurdering var, at dette ville være risikabelt. Moren kom i tanke om den hjemmelavede grønne pasta (lavet af spinat og brændenælder), som hendes mor og bedstemor plejede at lave, og på den måde opstod idéen om at kombinere gartneriet med pastaproduktion. De købte for egne midler (via lån) et anlæg til pastaproduktion. De lærte fremstillingsteknikken af en dygtig fagmand, som overførte sin viden til dem på frivillig basis. De søgte også om de beskæftigelsesstøttemidler, som staten uddeler gennem det kroatiske arbejdsformidlingskontor, men ansøgningen blev afvist af formelle årsager uden hensyntagen til, at støtten netop vedrørte en person med autisme. På trods af de opståede problemer producerer Petar i dag pasta, som har vundet adskillige priser.

## Konklusioner og anbefalinger

Først og fremmest skal det fremhæves, at Petar fra børnehave til arbejde har haft konstant støtte fra familie, pædagoger og lærere, og at han på denne vej kun har haft tre støttepersoner: én i børnehavealderen, en kvindelig støttelærer i 6. klasse i grundskolen samt en mandlig støttelærer i 7. og 8. klasse og gennem hele erhvervsuddannelsen.

Det skal også bemærkes, at han fra børnehavegruppen og til afslutningen af sin skolegang har befundet sig i grupper eller klasser med jævnaldrende med typisk udvikling.

Med en individualiseret tilgang til undervisningsstoffet gennemførte Petar succesfuldt sit uddannelsesforløb og erhvervede formelle kompetencer som gartner samt uformelle kompetencer inden for pastaproduktion.

Han blev ansat i familievirksomheden takket være familien, som selvstændigt og uden nogen andres hjælp opbyggede de nødvendige ressourcer til pastaproduktionen.

Det, vi kan anbefale ud fra dette eksempel på god praksis, er følgende:

1. Fra diagnosen og gennem hele skoletiden skal personer med autisme have konstant og ubetinget støtte. Det drejer sig først og fremmest om støtte fra familien, dernæst støtte fra det pædagogiske personale fra børnehave til erhvervsuddannelse, samt støtte fra skolekammerater og lokalsamfundet.
2. Det er usædvanligt vigtigt, at der gennem hele forløbet er så få eksterne støttepersoner som muligt, dvs. støttelærere. Hyppige udskiftninger af støttepersoner medfører nemlig unødigt stress for personen med autisme og også for dennes støtteperson.
3. I Republikken Kroatien bør man, uanset visse positive bestemmelser, først og fremmest forenkle kriterierne for beskæftigelse af personer med autisme, især dem der vedrører selvstændig erhvervsvirksomhed. En stringent anvendelse af reglerne forhindrer de fleste personer med autisme i at udøve deres grundlæggende ret – retten til arbejde.
4. Virksomheder, der under ansættelsesprocessen vælger at ansætte personer med autisme, skal tilpasse sig. Det første og måske mest effektive skridt vil være at udpege en arbejdsassistent. Det er en person, som inden for virksomheden tilpasser forholdene for personen med autisme, så vedkommende kan udnytte sit fulde arbejdspotential. Arbejdsassistenten bør naturligvis være uddannet til at arbejde med personer med autisme og vil kunne arbejde med flere personer samtidig, afhængigt af deres evner og funktionsniveau.

# MASKININGENIØRSTUDERENDE – DOMAGOJ JURČIĆ

Forfatter: Foreningen STRUKA



*(Domagoj Jurčić)<sup>1</sup>*

## Indledning

Domagoj Jurčić er en beskeden, intelligent og velopdragen ung mand, studerende ved Det Maskintekniske Fakultet i Slavonski Brod, Kroatien, med Aspergers syndrom.

Hans vej – ikke just ligetil – fra legestuer for de mindste til universitetet, altid i almindelige uddannelsesforløb, en vej fyldt med forhindringer og succeser, er emnet for dette eksempel på god praksis. En relativt sen autismediagnose, bureaukratiske forhindringer, undervisningspersonalets manglende evne til at håndtere situationen i de ældste klasser i grundskolen samt støtte i gymnasiet og på universitetet er de elementer, der har defineret denne vej. Faren er hans forbillede, og moren er den, der yder støtte og løser problemer. Familien er fundamentet for den vedvarende udholdenhed i at løse problemer og yde støtte.

## Diagnose

Selvom han fra tidlig barndom besøgte logopæd, specialpædagog og til tider psykolog på grund af talevanskeligheder, blev han først diagnosticeret med Aspergers syndrom i 7. klasse i grundskolen. Diagnosen blev bekræftet på Det Pædagogiske og Rehabiliteringsfaglige Fakultet i Zagreb i 3. gymnasieår.

## Oversigt over uddannelsesforløbet

### Førskolealderen

Domagoj bor på en gård på landet, omgivet af smuk natur og mange husdyr, som han holder særligt af. Som 5-årig lærte han at læse og viste allerede dengang interesser, der ikke just er typiske for børn i den alder.

Han gik i legestuer for børn i den alder, hvor han blev accepteret uden problemer. Her opstod hans første barnlige forelskelse. For at forberede børn på skolegangen

---

<sup>1</sup>Offentliggjort i Glas Berlina, 20. oktober 2017

begynder børn i Kroatien nogle måneder før skolestart i den såkaldte førskoleundervisning. Også dette forløb Domagoj uden problemer.

## **Grundskole**

Den otteårige grundskole kan opdeles i to perioder.

De første fire klasser i sin egen landsby og fra femte til ottende klasse i nabolandsbyen.

### **Første til fjerde klasse:**

I denne periode havde Domagoj ingen større problemer. Perioden er præget af et venskab med en jævnaldrende fra nabolaget, fra leg derhjemme til at gå i samme klasse. Han skilte sig ud fra de andre børn på grund af sine vanskeligheder med grundlæggende elementer i social interaktion. Læreren bemærkede, at han var den eneste, der blev i klasseværelset i frikvarteret. Efter samtaler med familien indså de, at han blev generet af dynamikken i børnenes gruppelege, larmen og det at blive puffet til, hvilket er typisk for den aldersgruppe. Han havde også problemer med lektier, som han i de fleste tilfælde lavede, men ikke ønskede at aflevere til læreren. Dette bekræfter også hans grundlæggende kendetegn i læreprocessen, nemlig at følge nøje med i undervisningen og tilegne sig viden med det samme. Det talte ord og underviserens forklaringer er en central del af hans måde at tilegne sig stof på. Enhver anden aktivitet (notetagning, præsentationer, afskrivning) forstyrrede hans måde at lære på.

### **Femte til ottende klasse:**

Dette er den mest turbulente del af Domagojs vej.

Han skulle nu tage skolebussen til skolen i nabolandsbyen. Han fik nye klassekammerater ud over nogle af dem, der havde gået i samme klasse som ham de første fire år.

Hans storebror kørte med den samme bus. Da broren begyndte på gymnasiet, opstod der problemer i syvende klasse. Der forekom mobning, som ikke blev opdaget i skolen, men blev afsløret derhjemme. Under løsningen af dette problem og eftersøgningen af de skyldige kom der nogle kendsgerninger frem, som lærte ham forskellen mellem „venner“ og virkelige venner. Han lærte også, hvem man kan stole på, og at familien er det bedste og mest sikre sted at betro sig til.

En børnepsykiater var involveret i løsningen af denne situation og stillede diagnosen Aspergers syndrom.

Allerede dengang begyndte familien at tale med ham om valg af gymnasium. Da Domagoj interesserer sig for mange ting, havde han sandsynligvis allerede da undersøgt uddannelser, der kunne passe ham. Hans valg faldt på uddannelsen til it-tekniker med speciale i maskinteknik. Efter denne samtale deltog han også i en samtale og test til erhvervsvejledning, som viste, at han kunne blive optaget på hvilket som helst gymnasium. Hans valg forblev det samme.

Derefter fulgte en rettidig og vellykket indsats for at indsamle den nødvendige dokumentation til hans optagelse. For hans mor fandtes der ingen forhindringer, hun ikke kunne overkomme.

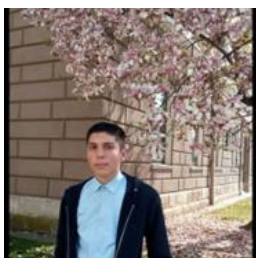
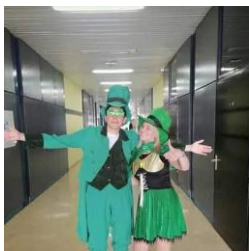
## Erhvervsuddannelse – Den Tekniske Skole i Slavonski Brod, Kroatien

Domagoj blev optaget på den uddannelse, han ønskede: it-tekniker med speciale i maskinteknik.

Inden undervisningen begyndte, mødtes han efter eget ønske med skolens pædagogiske konsulent og klasselæreren. Han besøgte skolens klasselokaler og værksteder og blev introduceret til pensum. Klasselæreren informerede lærerrådet om sin nye elev og gjorde dem bekendt med hans vanskeligheder. Dette resulterede i en inkluderende tilgang fra lærernes side og passende tilpasninger af pensum, så han kunne følge med fra begyndelsen.

Allerede i første klasse ansøgte skolen om en støttelærer til ham, som han havde ret til ifølge den fremlagte dokumentation. Støttelærerens hjælp ville have gjort det lettere for ham at deltage i undervisningen. Ansøgningen til den ansvarlige nationale myndighed blev afvist ved en urimelig og juridisk ubegrundet bureaukratisk afgørelse. Først i tredje klasse fik han ret til en støttelærer, som stadig er hos ham i dag. Dette hjalp ham med at styrke sin selvtillid og udvide sin viden.

Hvis man skal opsummere gymnasieforløbet i få sætninger, kan man skrive, at Domagoj var: tilfreds med den støtte, han fik fra omgivelserne, klassekammeraterne og især lærerne; at hans selvtillid og mulighed for at udvide sin viden blev betydeligt styrket med støttelærerens hjælp; samt at han ved at bestå studentereksamen under tilpassede vilkår opnåede mulighed for at blive optaget på universitetet, hvilket var hans primære mål.



Domagoj fik tilpassede eksamensvilkår. Han foretrækker personligt mundtlig eksamen. Ved skriftlige eksamener har han problemer med tidsrammen. Når der er fastsat et bestemt tidspunkt for eksamens afslutning, og han tager eksamen i et lokale med mange andre studerende, flyttes hans fokus over på tiden, hvilket forstyrrer hans løsning af opgaverne.

Domagoj og hans familie er meget tilfredse med den inklusion, han har opnået på universitetet. Han udvikler sig i sit eget tempo og er tæt på at afslutte sin bacheloruddannelse. Hans ønske er at arbejde med endoprotoser, dvs. udformning af kunstige led, der anvendes i medicinen som erstatning for beskadigede eller syge led.

Indtil videre har han opfyldt alt, hvad han ønskede.

## Konklusioner og anbefalinger

Også i dette eksempel kan man konkludere, at aktiv familiestøtte er det vigtigste element i opvæksten og uddannelsen af personer med autisme. Familien skal med andre ord kompensere for alle de aktiviteter, der er nødvendige, for at den enkelte person med autisme kan gøre sine rettigheder gældende. Man skal ikke bønfalde de bureaukratiske strukturer, men i stedet uddanne og informere sig selv og til sidst opnå det, man har krav på.

Det, vi kan anbefale ud fra dette eksempel på god praksis, er følgende:

1. Uanset diagnosen skal familien være en central aktør og støtte i at sikre alle personer med autismes rettigheder under hensyntagen til de grundlæggende menneskerettigheder (retten til uddannelse og retten til arbejde). Familien skal i den forbindelse være aktiv og vedholdende.
2. Rettidige reaktioner og handlinger i overgangsperioder i livet vil gøre det lettere at tilpasse sig nye forhold. For eksempel forberedelse af den nødvendige dokumentation til overgangen fra et lavere til et højere uddannelsesniveau, samtaler med skolens eller universitetets ledelse med henblik på at sikre inklusion i undervisningsaktiviteterne og i personens ophold i dette miljø.
3. Selvom personer med autisme, alt efter deres tilstands sværhedsgrad, kan klassificeres i tre niveauer, har hver enkelt person behov for støtte. Det er hævet over enhver tvivl. Støtte i undervisningen er en af de vigtigste former for støtte. Uanset administrative forhindringer bør man insistere på støttelærere i undervisningen.
4. Ved valg af erhverv bør man, uanset omstændighederne, støtte barnet, hvis det selvstændigt vælger et bestemt erhverv. Resultaterne af uddannelsesforløbet vil da fuldt ud bekræfte, at denne støtte var berettiget.

# Succes ikke på trods af autisme, men netop på grund af autisme

Forfatter: Virsabi

Dette eksempel på god praksis er baseret på en række artikler om Peter Jensen, en succesfuld leder i den finansielle sektor, som først i de seneste år har talt åbent om sin autismediagnose og dens betydning for hans faglige og personlige liv.

Hans historie viser, at autisme ikke behøver at være en hindring for succes. Tværtimod kan visse autistiske træk udgøre en betydelig faglig fordel, når personen har den rette støtte og forståelse fra omgivelserne.

## Tidlig diagnose og skolegang

Peter fremhæver, at han var heldig at få sin diagnose allerede i barndommen, og at han fra starten havde den nødvendige støtte.

Gennem skolegangen udviklede han sig uden større vanskeligheder og gennemførte senere en ingeniøruddannelse.

På grund af sine gode skoleresultater troede han i en periode endda, at diagnosen måske var forkert stillet.

Men da han begyndte sit første fuldtidsjob, blev det klart, at de udfordringer, der er forbundet med autisme, ikke var forsvundet.

## De første faglige udfordringer

I begyndelsen arbejdede han i et team på tolv personer.

Som han selv siger, var det et antal mennesker, han stadig kunne overskue og følge med i.

Han kunne:

- lære kollegerne at kende
- forstå deres indbyrdes relationer
- finde ud af kommunikationen i et mindre team

Situationen blev dog mere kompliceret, da han skulle samarbejde med andre afdelinger:

- HR
- juridisk afdeling
- PR
- andre forretningsenheder

Et så komplekst netværk af relationer udgjorde en stor udfordring for ham.

Han fremhæver især, at det aldrig kom naturligt for ham at tilpasse sig forandringer.

## Betydningen af en støttende leder

Da han bemærkede, at visse faglige situationer belastede ham mere end hans kolleger, besluttede han at tale med sin nærmeste leder.

Inden han fortalte, at han havde autisme, undersøgte han forsigtigt lederens holdning til mennesker med autismerelaterede træk.

Da han konstaterede en positiv indstilling, talte han åbent om sin diagnose.

Det blev et af de vigtigste vendepunkter i hans karriere.

Sammen med sin leder begyndte han at søge efter uddannelsesstilbud, der kunne hjælpe ham i det daglige arbejde.

### **Uddannelse og udvikling af sociale færdigheder**

Peter fik mulighed for at deltage i forskellige kurser i arbejdstiden.

Han havde især gavn af programmer, der handlede om:

- samarbejde
- kommunikation
- selvindsigt
- interpersonelle relationer

En af de vigtigste erkendelser, han fik gennem disse kurser, var:

*„Som barn lærer man, at man skal behandle andre, som man selv ønsker at blive behandlet. Senere indså jeg, at det ikke fungerer for mig. Jeg er nødt til at behandle andre, som de selv kommunikerer indbyrdes, og derefter forklare dem, hvordan jeg ønsker at blive behandlet.“*

Denne erkendelse gav ham en bedre forståelse af de kommunikative forskelle mellem ham selv og andre mennesker.

### **Forståelse af egen tankegang**

Gennem kurserne lærte han forskellige modeller at kende, der beskriver måder at tænke og fungere socialt på.

Det gjorde det muligt for ham at forklare sine kolleger tydeligere:

- hvordan han tænker
- hvordan han bearbejder information
- hvorfor han reagerer anderledes i visse situationer

Efterhånden som han forstod sig selv bedre, og omgivelserne forstod ham bedre, begyndte hans faglige succes at stige markant.

### **Succes takket være autisme**

Peter understreger, at hans succes ikke kom på trods af autismen, men netop på grund af visse autismerelaterede egenskaber.

Blandt disse fremhæver han især:

- en usædvanlig sans for detaljer
- analytisk tænkning
- evnen til at genkende mønstre
- en dybtgående forståelse for sit fagområde

Han lagde ofte mærke til ting, som andre overså, eller så dem fra et helt nyt perspektiv.

Disse evner blev en vigtig konkurrencemæssig fordel i hans arbejde.

## **Nye udfordringer i en lederstilling**

Senere avancerede han til en lederstilling.

Den nye rolle bragte helt andre udfordringer med sig.

De største vanskeligheder var knyttet til:

- at lede mennesker
- at vise følelser
- at forstå udtalte budskaber

Peter fremhæver, at personer med autisme ikke er følelsesløse.

Problemet ligger ofte i, at de har sværere ved at genkende:

- ansigtsudtryk
- tonefald
- skjulte budskaber i kommunikation

Med andre ord er det svært at „læse mellem linjerne“.

Derfor kunne han til tider virke meget direkte eller striks, selvom det ikke var hans hensigt.

## **Kollegernes støtte**

Et par nære kolleger spillede en særligt vigtig rolle.

De var ærlige over for ham, når han i bestemte situationer kunne have handlet anderledes.

De var ikke bange for at fortælle ham åbent:

- hvordan andre havde opfattet hans adfærd
- hvilke sociale signaler han havde overset
- hvordan han kunne forbedre sin kommunikation

Med tiden lærte han at genkende bestemte tegn som:

- ansigtsudtryk
- kropssprog
- nonverbale reaktioner

Han erkender dog, at det kræver meget energi at holde øje med den slags sociale signaler.

## **At acceptere egne grænser**

En af de vigtigste lektier, han lærte, var at acceptere, at han ikke behøver at være dygtig til alt.

Han lærte at uddelegere opgaver, der krævede for meget energi af ham, til personer, der naturligt var bedre til dem.

Det betragter han ikke som et nederlag, men som en effektiv brug af egne ressourcer.

Med tiden udviklede han et sundt forhold til sine egne styrker og begrænsninger.

## **Klar kommunikation som grundlag for samarbejde**

Peter udviklede den vane at tale med enhver ny samarbejdspartner om gensidige forventninger fra begyndelsen.

Formålet med sådanne samtaler er at:

- opnå bedre gensidig forståelse
- afstemme kommunikationen
- forebygge misforståelser

Han fortæller, at han gjorde det samme, da han fik en ny leder, hvor han reserverede et to timer langt møde udelukkende til at lære hinanden at kende og aftale samarbejdsformen.

### **Personlig og faglig succes**

I dag beskriver Peter sit liv som meget tilfredsstillende.

Han mener, at det skyldes, at han har accepteret sig selv og lært at indrette sit liv på en måde, der passer til hans behov.

*„Samfundet har mange forventninger til, hvordan man bør opføre sig. Man skal have mange venner, et rigt socialt liv og deltage i alle arrangementer. Jeg har lært, at det er i orden at sige nej. Det er helt i orden at springe julefrokosten over. Folk accepterer det, og jeg har det bedre med det.“*

Han fortæller også, at metakognitiv terapi har hjulpet ham med at udvikle strategier til at håndtere bekymringer og intense tanker.

Derfor føler han sig i dag:

- roligere
- mere sikker
- mere modstandsdygtig over for stress

### **Konklusion**

Peter Jensens historie viser, at autisme kan udgøre et betydeligt fagligt potentiale, når personen har:

- et støttende miljø
- mulighed for at udvikle sine styrker
- åben kommunikation
- mulighed for at lære sociale og organisatoriske færdigheder

Hans eksempel bekræfter, at succes for personer med autisme ikke nødvendigvis opstår ved at overvinde autismen, men ofte netop gennem de evner, der er forbundet med den.

# Et vellykket inklusionsprogram hos Novo Nordisk

Forfatter: Virsabi

Novo Nordisk er en af de største medicinalvirksomheder i Danmark og en af verdens førende inden for udvikling og produktion af lægemidler. Virksomheden producerer mere end 50 % af verdens insulin og beskæftiger et stort antal fagfolk med forskellig baggrund, fra laboratoriepersonale til produktionsmedarbejdere.

Siden 2013 har Novo Nordisk haft et tæt samarbejde med den danske organisation Specialisterne om udvikling af et beskæftigelsesprogram tilpasset personer med autisme.

## Organisationen Specialisterne

Specialisterne blev grundlagt i 2004 med det formål at hjælpe personer med autisme med at finde og fastholde beskæftigelse.

Deres mission lyder:

*„Vi kæmper for et arbejdsmarked, hvor en persons potentiale vejer tungere end vedkommendes udfordringer.“*

I løbet af mere end tyve års virke har organisationen udviklet:

- undervisningsforløb
- rådgivning
- mentorstøtte
- programmer for faglig udvikling

I dag opererer de gennem et partnernetværk på 35 lokationer i 13 lande.

Selvom organisationen i sig selv er et eksempel på god praksis, er det især det fælles program, de har udviklet sammen med Novo Nordisk under navnet Project Opportunity, der skiller sig ud.

## Hvorfor blev Project Opportunity igangsat?

I et interview til Novo Nordisk forklarer en af virksomhedens vicepræsidenter, Liselotte Hyveled, baggrunden for programmet:

*„Hos Novo Nordisk er vi meget gode til at observere processer og lægge strategiske planer. Men vi har brug for mennesker, der ser tingene fra andre vinkler. Personer med autisme er ikke blot gode til at følge processer, de bemærker ofte, når noget er unødvendigt kompliceret eller uklart. De repræsenterer et talentreservoir, som vi ofte overser.“*

Hun tilføjer, at autistiske medarbejdere tilfører en værdi, som virksomheden ikke ville kunne opnå på anden vis.

Hun fremhæver især deres egenskaber:

- sans for detaljer
- evne til at genkende mønstre
- præcision
- systematik

## **Fordelen for virksomheden**

Liselotte Hyveled understreger, at programmet ikke kun er socialt ansvarligt, men også økonomisk berettiget.

*„Efter det toårige program er de personer, der bliver hos os, som regel ikke ansat på fuld tid. Men når de arbejder, er de yderst effektive. Vi får meget stor værdi for de investerede midler.“*

Denne udtalelse viser, at inklusion af personer med autisme ikke kun er et inklusionsspørgsmål, men også en forretningsmæssig fordel.

## **Hvorfor er programmet succesfuldt?**

Nøglen til programmets succes ligger i, at begge parter har gavn af det:

### **For medarbejderne**

- mulighed for stabil beskæftigelse
- en klar arbejdsstruktur
- mentorstøtte
- faglig udvikling

### **For arbejdsgiveren**

- adgang til talenter, der ofte overses
- øget kvalitet i arbejdet
- et innovativt perspektiv
- øget organisatorisk mangfoldighed

## **Standardarbejdsprocedurer (SOP)**

Et af de vigtigste elementer i programmet er detaljeret udarbejdede standardprocedurer (SOP – Standard Operating Procedures).

Dette er meget præcise skriftlige procedurer, der trin for trin forklarer medarbejderne, hvordan en given opgave skal udføres.

En af deltagerne i programmet beskriver en SOP som:

*„En manual, der forklarer, hvordan noget skal gøres.“*

Det særlige ved SOP-dokumentationen i dette program er, at den også omfatter detaljer, som neurotypiske medarbejdere ofte anser for selvindlysende.

Med andre ord overlades intet til antagelser.

En sådan tilgang øger:

- klarheden i forventningerne
- medarbejdernes selvstændighed
- følelsen af tryghed

## **Autismespecialisternes rolle**

Novo Nordisk gør regelmæssigt brug af autismespecialister.

Deres rolle omfatter:

- hjælp til udvælgelse af kandidater
- mentorordning for medarbejdere
- støtte til ledere og teams
- undervisning af personalet

Denne centrale rolle varetages netop af organisationen Specialisterne.

Mens Novo Nordisk er ekspert i medicinalindustrien, bidrager Specialisterne med ekspertise inden for autismeområdet.

Sammen udvikler de:

- undervisningsmateriale
- arbejdsprocedurer
- støttesystemer

### **Betydningen af en uafhængig mentor**

En af programmets særlige styrker er, at mentoren ikke er ansat i virksomheden.

Det gør det muligt for medarbejderne at tale åbent om:

- problemer på arbejdet
- udfordringer derhjemme
- mellemmenneskelige forhold
- personlige bekymringer

uden frygt for at efterlade et dårligt indtryk hos arbejdsgiveren.

Mentoren bliver på den måde:

- en rådgiver
- en fortrolig person
- en mellemmand mellem medarbejderen og arbejdsmiljøet

### **Programmets betydning for deltagerne**

#### **Alvins oplevelse**

En af programmets deltagere, Alvin, fortæller, hvordan ansættelsen har hjulpet ham, ikke kun på arbejdet, men også i privatlivet.

*„Efter jeg begyndte at arbejde hos Novo Nordisk, er jeg blevet meget mere struktureret i mit privatliv. De erfaringer, jeg har fået på arbejdet, har hjulpet mig meget, da jeg flyttede hjemmefra.“*

Den struktur og de rutiner, han har tillært sig på arbejdet, har han overført til sit hverdagsliv.

Det har givet ham større selvstændighed.

#### **At finde mening og tilhørsforhold**

En anden deltager i programmet fortæller:

*„Det betyder utroligt meget for mig, at jeg fuldt ud kan bruge mine talenter og kvalifikationer, og at nogen sætter pris på det, jeg laver. Project Opportunity har på sin vis reddet mit liv.“*

Inden ansættelsen kæmpede han med:

- angst
- depression
- usikkerhed

Efter at være blevet en del af programmet er hans følelse af mening og livskvalitet forbedret markant.

*„Dette job har hjulpet mig med at sætte livet i den rigtige retning.“*

## **Konklusion**

Programmet Project Opportunity er et af de mest succesfulde eksempler på beskæftigelse af personer med autisme i Europa.

Dets succes bygger på flere centrale elementer:

1. At se potentialet frem for at fokusere på vanskelighederne.
2. Detaljeret strukturerede arbejdsopgaver.
3. Skriftlige og klare arbejdsprocedurer (SOP).
4. Faglig mentorstøtte.
5. Samarbejde mellem arbejdsgiver og autismspecialister.
6. En organisationskultur, der værdsætter forskellighed.
7. Tilpasninger, der øger succesraten uden at sænke de faglige standarder.

Dette eksempel viser, at personer med autisme kan være yderst værdifulde medarbejdere, når de sikres klare forventninger, passende støtte og mulighed for at vise deres evner.





**metautism.eu**

**Erasmus+**  
Enriching lives, opening minds.



Co-funded by  
the European Union



AGENCIJA ZA  
MOBILNOST I  
PROGRAME EU