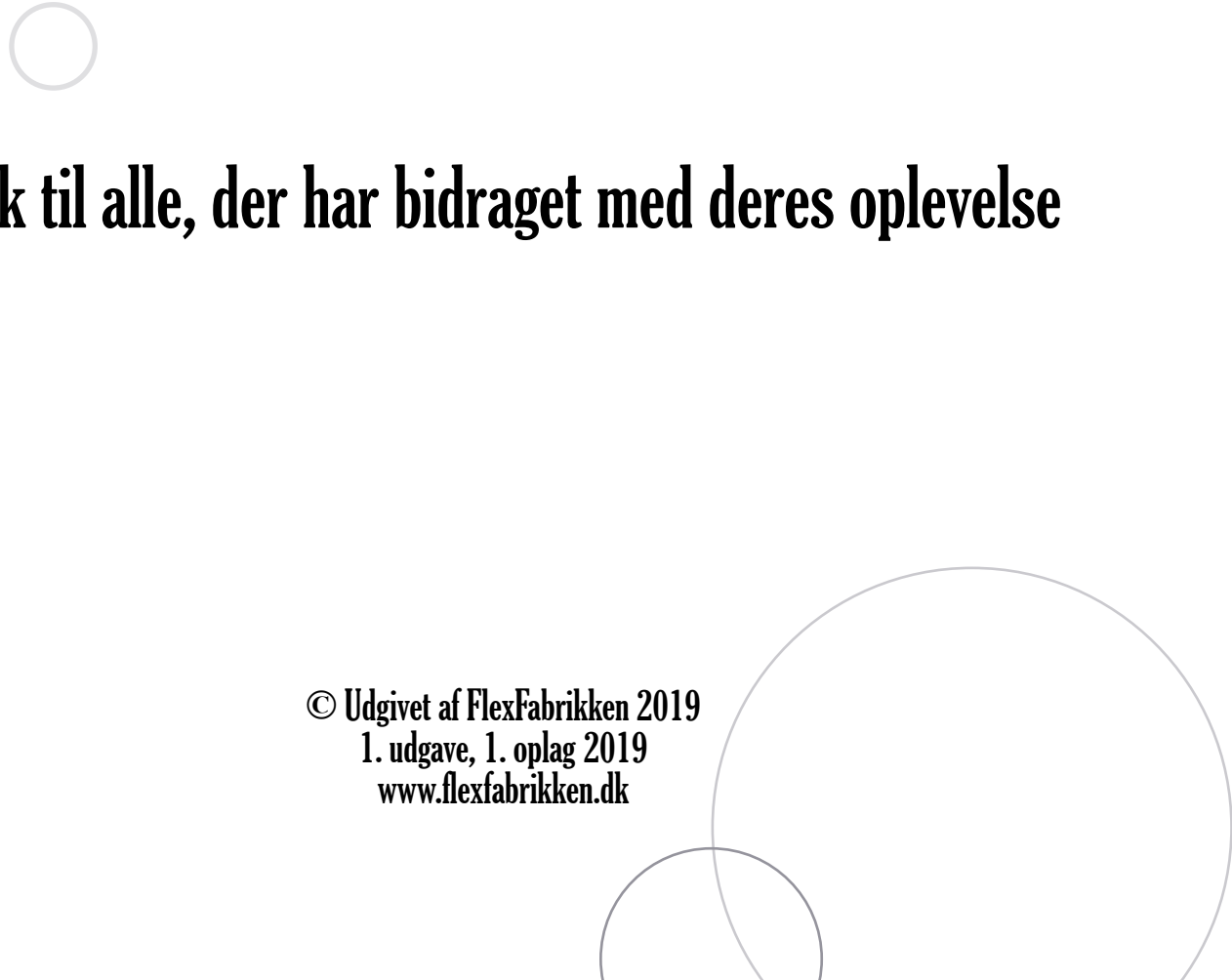


---

# SUCCESS MED AUTISME I JOBBET

- En inspirationsbog til virksomheder



**Tak til alle, der har bidraget med deres oplevelse**

© Udgivet af FlexFabrikken 2019  
1. udgave, 1. oplag 2019  
[www.flexfabrikken.dk](http://www.flexfabrikken.dk)

## Indhold

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| <b>Forord</b> .....                       | 4  |
| <b>Indledning</b> .....                   | 8  |
| <b>Erfaringer fra FlexFabrikken</b> ..... | 11 |
| Medarbejderne fortæller.....              | 14 |
| Pausen og det sociale.....                | 18 |
| <b>Erfaringer fra erhvervslivet</b>       |    |
| Tage Malling - Andelskassen.....          | 23 |
| Inge Friis - IT Relation.....             | 30 |
| René Kok Lyskær - Probitas.....           | 31 |
| <b>Hvad mener de unge autister?</b>       |    |
| Rikke.....                                | 32 |
| Nicoline.....                             | 34 |
| Anita.....                                | 37 |
| <b>Vores opskrift på succes</b> .....     | 40 |
| People Like Us.....                       | 41 |
| Tips der virker.....                      | 42 |
| <b>Fagfolk</b>                            |    |
| Lise Bertelsen.....                       | 43 |
| <b>Opsamling</b> .....                    | 48 |

# Forord

Vi har længe været nysgerrige. Hvorfor er kun én ud af ti unge mennesker med autisme beskæftiget? Hvorfor kan virksomhederne ikke finde ud af at anvende de mange ressourcer og kompetencer, der faktisk helt automatisk følger med dét at være "neuro-atypisk".

Vi kan nemlig godt lide at have fokus på særegne kompetencer. Faktisk var den første, vi ansatte på FlexFabrikken, en ung pige med OCD. Vi havde i den grad brug for at få alt i system og mapper, og denne OCD-type var netop præget af vigtigheden af struktur og systemer. Sagt med andre ord; vi udnyttede hendes særlige kompetence til at dække vores behov for struktur. Hun stortrivedes i dette og vi var alle glade. Og glade, det har vi været med de mere end 80 mennesker, som vi har ansat i fleksjob de seneste fire år.

Et skarpt fokus på ressourcer og kompetencer – vi tænker på præcist samme måde, når det gælder unge mennesker med en autismediagnose. Derfor har vi øvet os i mere end fire år på at lykkes med gode jobs til unge med autisme. Og lad os slå det fast med det samme: dette er en "lille" guide baseret på primært praksiserfaring.

Selvfølgelig har vi gennem tiden været nysgerrige på teori og diverse udgivelser om emnet, men alt, hvad vi skriver her, er egne og vores omgivers oplevelser gennem fire år. Vi har valgt at krydre det med en fagpersons oplevelse, men mest af alt tror vi på, at vi skal spørge dem, det handler om.

I efteråret 2018 blev det muligt at ansøge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om fondsmidler i forhold til at få flere mennesker fra "kanten" ind på arbejdsmarkedet. Vi var så heldige at få bevilget et mindre beløb, hvilket har betydet, at vi har kunnet bruge tid på at beskrive nogle af de metoder og teser, vi har anvendt sammen med de unge mennesker, som lige nu er (eller tidligere har været) beskæftiget på FlexFabrikken. Vi har tilbudt unge autister nye muligheder i form af et kursus kaldet Worklab – hvor navnet siger, at vi har brugt tid på at lave "laboratorieforsøg" med unge autister. Det hele er krydret med erfaringer fra mere end halvandet års projektförløb sammen med Rummelig Imidt, hvor Viborg Kommune og virksomheder herfra deltog i et projekt, hvor vi skulle få unge autister i job. I praksisdelen har vi haft et rigtig godt samarbejde med Herning Kommunes Ungeindsats, som altid er nytænkende, nysgerrige og åbne over nye ideer og vejen til viden. Men mest af alt er denne guide tiltænkt virksomhedsfolkene, som ønsker at åbne døren. Derfor har vi naturligvis også nogle interviews med virksomhedsfolk, der har oplevet successen.

Når du nu har valgt at læse om vores erfaringer i denne lille guide, formoder jeg, at du også er nysgerrig på, hvad din virksomhed kan gøre for en ung med autisme, og ikke mindst hvad den unge kan gøre for din virksomhed. Husk nemlig på, at denne rekrutteringsform aldrig er et "feel good"-koncept eller for at opfylde et socialt ansvar. Det skal være noget, der giver gevinst for alle; ellers dør det helt automatisk. Men vær åben over for dette atypiske aspekt; se på ressourcerne, men vær også opmærksom på, hvad der skal til, for at hele din virksomhed opnår det bedste resultat på alle parametre – både de sociale og økonomiske. Få derfor altid hele medarbejderstaben med på ideen.

Som en af vores unge med autisme spurgte: "Siger du, at du vil lave en how-to guide på noget, som ikke kræver en how-to guide??" Og svaret er næsten ja. Det kræver nemlig kun, at din virksomhed vil være klogere på dette – og det bliver man kun ved at være nysgerrig og ved at prøve sig frem med sund fornuft. Vi har mest af alt skrevet denne lille bog for at fjerne fordomme, og dele den viden vi har fået på området.

Rigtig god fornøjelse og hold dig endelig ikke tilbage med at fortælle om dine nye erfaringer med disse skønne unge mennesker – skriv straks på mail [kontakt@flexfabrikken.dk](mailto:kontakt@flexfabrikken.dk)

Bedste hilsner  
Henriette Højer - FlexFabrikken

**PS. FlexFabrikken er et bureau, der opkvalificerer og løser rekrutteringsopgaver for private og offentlige virksomheder, som gerne vil anvende en arbejdskraft, der er anderledes end gennemsnittet. Vi har gennem de sidste fire år ansat mere end 100 fleksjobbere til at løse opgaver inden for salg, markedsføring, IT, logistik og administration. Vi er en såkaldt socialøkonomisk virksomhed, da mere end 80% af vores ansatte har fysiske eller psykiske udfordringer, der betyder, at de ikke kan arbejde på fuld tid og derfor er bevilget et fleksjob.**





# Indledning

Lad os slå det fast med det samme. Når du har mødt et menneske med autisme, har du mødt ét. Når du har fundet en løsning med at få et menneske med autisme til at fungere godt på arbejdsmarkedet, kommer der et nyt menneske med autisme, der trives på helt andre vilkår. Det er en konstant læringsfase, når man arbejder med mennesker – autismediagnoser eller ej.

Alligevel har vi haft modet til at fortælle lidt om, hvordan vi arbejder - særligt med unge med en autisme-diagnose i enden af det spektrum, hvor intelligensen er høj eller gennemsnitlig.

Vi er nemlig overbeviste om, at det er fokuset, der er afgørende. Såfremt fokus er på ressourcer – mere af det, der virker - så vokser mennesker. Og det har vi set mange gange. Der har været et meget positivt fokus på mennesker med autisme efter DR1 viste udsendelsen "De skjulte talenter" i efteråret 2018. Det ses her tydeligt, hvilken betydning positiv omtale og fokus på enestående evner kan give en bestemt målgruppe. Derfor skylder vi generelt at kigge positivt på, hvordan vi bedst benytter de faglige kompetencer, som enhver, trods en fysisk eller psykisk udfordring, kan bidrage med.

Der kaldes også på handling. Lige nu er der cirka 500.000 mennesker på bænken på det danske arbejdsmarked, samtidig skrives der på arbejdskraft; der er ofte flere tusinde stillinger, der opslås, men aldrig bliver besat. Det er ressourcespild, at unge parkeres på sidelinjen, særligt når de har lyst til at bidrage og være en del af fællesskabet. For motivationen fejler ikke noget, selvom det kan være svært, når man har været ledig i en længere periode.

Danmarks arbejdsmarked har brug for mangfoldighed. Alle undersøgelser viser, at tilfredse medarbejdere også er medarbejdere i en blandet arbejdsflok, hvor der tages hensyn til hinanden, og hvor der er plads til, at man kan "rammes af sygdom" og fortsat have en plads i virksomheden.

Så det handler bare om at komme i gang – måske har din virksomhed allerede gjort det i 100 år og er eksperter på det, men gerne vil gøre endnu mere. Måske er I nye, men nysgerrige. Undskyldninger synes der i hvert fald at være masser af, men vi kan love, at når først I har prøvet successen, så er det stærkt vanedannende og opløftende. Mangfoldighed giver indblik, men mest af alt livsbekræftende oplevelser.

Det er ikke altid nemt at opstarte en ny medarbejder, men et åbent sind kan gøre hele forskellen. For nylig spurgte en ny medarbejder hos os, hvordan hun skulle opføre sig over for et menneske med autisme. Helt som du plejer, var vores svar. Alt andet kan alle mennesker fornemme straks – særligt disse mennesker, hvis hjerne fungerer mere nuanceret end de fleste.

Så kan man godt igen spørge, "Hvorfor kræver det så en how-to guide?" Det er jeg heller ikke sikker på, at det gør. Vi har klaret os fint, inden vi gik i gang med denne skriveproces. Men ofte oplever vi en masse fordomme, nervøsitet og uvidenhed – og det kan man komme til livs ved at give erfaringer videre.

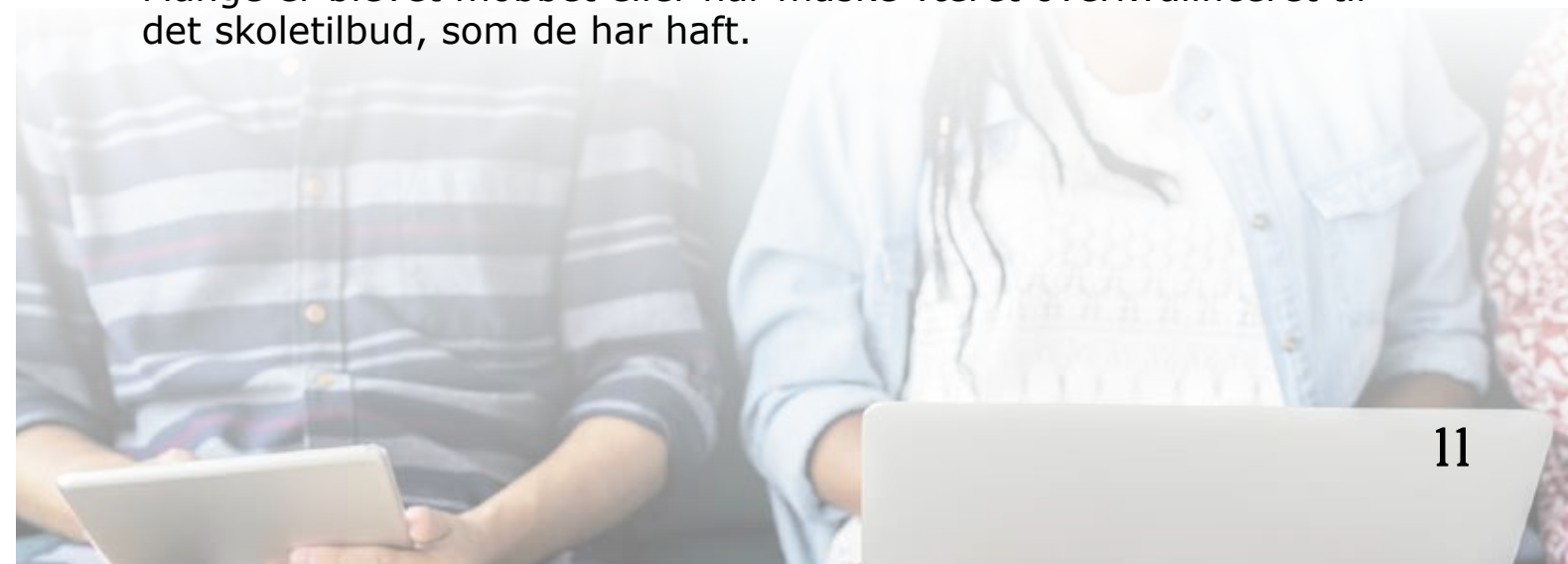


**Henriette Friis Højer**

## Erfaringer fra FlexFabrikken

Det er væsentligt at understrege, at målgruppen, som vi primært har arbejdet med, har været i den middel eller høje ende af intelligenskurven. Det gælder jo langt fra størstedelen af gruppen af mennesker med autisme. Der findes infantile og mere eller mindre udviklingshæmmede mennesker med autisme – nogle sågar uden sprog. Der er naturligvis også en masse muligheder for denne målgruppe, men det er ikke dem, som vi primært har beskæftiget os med, da de fleste af vores opgaver (som vi løser for kunder) er af administrativ karakter – herunder IT, logistik og økonomi.

Dog er vores erfaring, at den høje intelligens ofte kan være med til at spænde ben for den unge, da de godt ved, hvordan "de burde være", og hvordan andre unge på deres alder måske formår at være langt mere sociale, har et større overskud til at klare mange opgaver på én gang eller hvad det kan være, der skiller sig ud. Unge med autisme kan på den måde være med til at stigmatisere dem selv. Dette forstærker jo til tider følelsen af at være alene. Det er også vores erfaring, at de unge, som vi har været i kontakt med, ofte har haft en turbulent skolegang. Mange er blevet mobbet eller har måske været overkvalificeret til det skoletilbud, som de har haft.



Dét at have været udsat for mobning kan ofte give en masse utryghed i voksenlivet. Det kan være svært at stole på andre. Vi oplever ofte, at den unge kan spørge: "Er det for sjov, at du siger dette?" Med til dette skal siges, at mange med Aspergers syndrom (en type autisme) har svært ved ironi og overført betydning, så det kan spænde endnu mere ben for dem.

Til gengæld oplever vi i den grad, at unge med autisme er super loyale medarbejdere. De er top-engagerede - til tider kan det være svært at sende dem hjem eller få dem til at stoppe med at arbejde. En af vores tidligere medarbejdere svarede altid "FlexFabrikken", når man ringede til ham. Også i weekenden. Betydningen af at have et arbejde er så høj hos den unge. Vi har alle behov for at høre til et sted, men måske i endnu højere grad, hvis vi længe har følt os udenfor.

**Et typisk adfærdsmønster ved autister:  
Har svært ved at tolke andres adfærd  
ved almindelig social omgang**



### **Kendetegn, som vi har oplevet værende markante:**

- Høj grad af loyalitet
- Høj grad af engagement
- Høj grad af interesse
- Nervøsitet for ikke at gøre det godt nok/præstationsangst
- Overdrevet høflighed – kan til tider næsten virke falsk
- Stort behov for omhyggelig introduktion af arbejdsopgaver og den interne struktur – kommer hurtigt i tvivl på grund af ofte lav selvværdsfølelse



# Medarbejdere fra FlexFabrikken fortæller

Serina fortæller:

"Jeg blev ansat som udviklingschef hos FlexFabrikken den 1. juni 2019 som ansvarlig for IT og udvikling internt i organisationen. De kompetencer og erfaringer, jeg benytter i stillingen, er fra henholdsvis IT, ledelse samt konsulent- og vikarbranchen. Derudover bruger jeg min undervisningserfaring til at guide og motivere de ledige fleksjobbere.

Jeg skiftede til FlexFabrikken, da jeg ønskede et job, der gav min hverdag mere mening. Hos FlexFabrikken kan jeg bruge mine erfaringer til at hjælpe et godt koncept med at vækste, samtidig med at jeg føler, at jeg "gør en forskel" for de mange fleksjobbere, der har svært ved at se deres potentiale, finde jobs og motivation generelt.

Min undervisningserfaring var dog kun baseret på "neurotypiske" voksne, så selvom jeg forud for startdagen terpede alt den info, jeg kunne finde online, var jeg alligevel ret nervøs for at skulle undervise de unge mænd med autismediagnosen. Hvad kunne jeg forvente af engagement – og kunne jeg komme til at sige noget forkert?

Heldigvis har det været meget lærerigt og givende at få lov at undervise dem. Selvom de er meget forskellige, er der dog nogle generelle tips til at give videre. Blandt andet har de et klart behov for faste rammer og den forudsigelighed/tryghed, der ligger deri, samt gennemskuelig (for alt i verden ikke tvetydig) information og undervisning. Arbejdsopgaven skal være veldefineret og forventningsafstemt med et tydeligt "slutresultat". Man bør ikke regne med, at de selv "siger til".



Jeg opnåede de bedste resultater ved at sætte mig sammen med dem og gennemgå indlæringen (hjemmesider i Wordpress) medbringende egen skærm, så de kunne følge med visuelt, samtidig med at jeg talte/underviste.

Der skal bruges lidt ekstra kræfter på at holde deres fokus, så det er vigtigt at være klar i sin kommunikation.”

Serina har således afprøvet en af vores teser. Vi tror nemlig på, at der kan beskæftiges en lang række unge med autisme, såfremt de er blevet optrænet i et specifikt område. Det kan være – som i dette tilfælde – WordPress, så den unge kan navigere i at lave hjemmesider, men det kan også være inden for økonomi, lager og andre funktioner.



Serina Klejstrup



## Pausen og det sociale

Louise Bak-Petersen fra FlexFabrikken fortæller om hendes oplevelse af unge med autisme som værende leder af afdelingen i Viborg:

“Autisme... Hvad får du af tanker, når du hører, at den nye praktikant eller kollega har autisme? Må man tale med personen, ligesom man taler med de andre? Gør det egentlig nogen forskel, at man ved, at den nye ansatte er autist? Og har man autisme, eller er man autist?”

Jeg kunne nævne en masse forestillinger og spørgsmål, der plejer at dukke op, når vi bevæger os ind på autisme-området, men det vil jeg ikke. Jeg vil nødig sætte flere i hovedet på dig. Det er naturligt, at vi er nysgerrige på det, vi ikke ved så meget om, men jeg mener også, at det sjældent er så kompliceret, som vi i første omgang kan komme til at gøre det til. Det gælder også, når det kommer til autister og job.

Gennem de sidste tre år har jeg erfaret, at rummelighed, struktur og respekt for det enkelte individ har været nogle af de vigtigste nøgleord, når vi har skullet integrere en person med autisme i virksomheden. Eksisterer disse, så kan du godt forvente at få en dedikeret medarbejder, der også trives. Det gælder vel også for os såkaldte neuro-typiske, gør det ikke?

Men kan autister arbejde? Er det ikke personer, der kan huske telefonbøger og busplaner udenad, og som helst sidder og nørder med en computer? Det har jeg oplevet flere spørge mig om. Og svaret er ofte et stort ja, det kan de, og jo, det er det.

Nogle autister husker busplaner, andre kan det periodiske system forfra og bagfra i søvne, og så er der dem, der kan se logikken i alle it-systemer, de kommer i nærheden af. Langt de fleste autister har dog meget mere at byde på. Så lad os lige blive ved tanken og det faktum, at folk med autisme ofte har nogle lidt anderledes og sjovere kompetencer end de, som du og jeg uden autisme besidder. Kan vi bruge disse kompetencer på en arbejdsplads? Mit svar er, at det kan vi i den grad. Hvilken virksomhed har ikke opgaver, hvor blandt andet et udvidet overblik er påkrævet, orden ønskes, avancerede systemer skal anvendes, eller logiske spørgsmål skal stilles for ikke at komme ud på et sidespor?



## Noget af det der virker

"Tid til omstilling" er gået hen og blevet en vigtig sætning i vores projektledelse – at give autisterne tid til at forstå og "fordøje" en mere eller mindre uventet ændring. Ændringer, der kan virke små og ubetydelige for dig og mig, kan nemlig vælte en person med autisme, hvis ikke der bliver givet betænkningstid og en overskuelig, men stadig præcis beskrivelse af den nye situation. Og her tænker jeg på både ændringer rent fysisk på arbejdspladsen, men også ændringer vedrørende opgaveløsning.

Jeg kunne fortælle dig meget mere om min erfaring med autister, for jeg har oplevet en masse spændende og lærerige situationer, men jeg vil slutte af med at fortælle dig, at vores medarbejdere med autisme fungerer allerbedst på jobbet, hvis de har et afgrænset arbejdsområde, undgår at få ansvaret for prioritering af opgaver, og ved hvem der er tovholder på opgaverne, de sidder med.

Louise Bak-Petersen



En af vores ansatte har fortalt, at noget af det, som fyldte mest for hende i forhold til at få et job hos os, var, at hun var i tvivl om, hvordan hun skulle agere i pausen på jobbet.

Hun vidste, at hendes interesser var meget nørdede og specifikke, og at det ikke ville interessere de øvrige kolleger, så hun fik hjælp fra sin mentor (som hun anvender i sin fritid), så de i fællesskab kunne beslutte hvilke emner, der var relevante bredt set, og hvor meget man behøvede at bidrage med. Det er vel i princippet det, vi neurotypiske ville kalde "smalltalk", men historien fortæller lidt om, hvor meget en ung med autisme kan være på "overarbejde" i forhold til det sociale, og hvor vigtigt det er, at vedkommende får lov til at finde sin plads og rolle med tiden.

I dag taler Anita om stort og småt, løst og fast og er i det hele taget meget løssluppen. Det kan tænkes, at det skyldes, hun i dag føler sig tryk. Anita har også fortalt, at hendes skånehensyn (defineret af jobcentret) blandt andet er, at hun kun skal have en kontaktperson og ikke har behov for dialog med kunder eller lignende – i dag passer Anita vores telefon, når hun er på arbejde. Anita er et stærkt eksempel på, hvor positivt ting kan udvikle sig, såfremt man befinder sig i trygge rammer, men det skal heller ikke lyde som om, at det er en dans på roser – for Anita bruger rigtig meget energi på at tage denne rolle.

Læs om Anitas energibudget på side 38



### **Så får man en medarbejder, der er fabelagtigt dygtig**

*Af Christian H. Haarsløv*

Tage Malling, erhvervskonsulent i Andelskassen og tidligere direktør for bankens filial i Viborg, anbefaler virksomheder at undersøge muligheden for at ansætte autister.

For cirka to år siden blev Tage Malling kontaktet af Henriette Højer fra FlexFabrikken. Hun ville høre, om han ville være en del af en arbejdsgruppe, der skulle forsøge at hjælpe unge autister i Viborg Kommune ud på arbejdsmarkedet. Kommunens jobcenter havde gennem længere tid arbejdet med gruppen af 18 til 30-årige, men kom ikke rigtig nogen vegne. Derfor ville man nu forsøge at inddrage byens erhvervsliv i et projekt, der skulle finde arbejdspladser til de 130-150 unge autister i kommunen. Tage Malling, der dengang var filialdirektør i Andelskassen, takkede ja til muligheden, og det er han i dag glad for. "Først og fremmest har jeg mødt autisterne, som er nogle fantastiske unge mennesker, der rigtig gerne VIL, men som også, når de ikke er i job, nærmest sidder i en boble derhjemme – ofte alene. De udvikler sig rigtig meget, når de kommer ud i job", fortæller Tage Malling.

**I et ansættelsesforhold  
har alle brug for grundig  
information omkring opstart.  
Mennesker med autisme har brug  
for helt klare retningslinjer herom.**

### Blev meget klogere

Han var en blandt 12-16 erhvervsledere, som indgik i arbejdsgruppen. "Helt elementært startede det med, at vi erhvervsfolk skulle finde ud af, hvad autisme egentlig var for noget. Vi havde jo alle sammen et eller andet billede af, hvad autisme er – måske fra noget, vi har set i fjernsynet. Men hvad det reelt er, og hvad de unge autister reelt kan, dét blev jeg meget klogere på via møder i arbejdsgruppen, hvor forskellige oplægsholdere kom for at fortælle om emnet. Her var det autister, som var inde og holde oplæg, og det var erhvervsfolk, som havde haft autister ansat og fortalte om deres erfaringer med det. Men det var også læger, og det var ansatte fra steder, hvor autister bor, som kom for at fortælle om, hvad det betyder at være autist.

Vi lærte, at der er en kæmpe bredde inden for autisme. Nogle er meget specialiserede, og nogle er meget brede. Det er dog kendetegnende for dem alle, at de skal have ordnede forhold, og de skal vide præcis, hvad de skal hver eneste dag. De skal sidde på den samme fysiske arbejdsplads, og de skal nogenlunde vide, hvad de skal arbejde med, når de møder ind. Det betyder også, at når man går til frokost, skal de helst sidde på den samme plads og hos de samme mennesker hver dag."



### Ingen fejl i arbejdet

"Hvis virksomheden kan håndtere dette, så får man en medarbejder, der er fabelagtigt dygtig til at løse sine opgaver. I den grad. Autisterne laver ikke fejl i deres arbejde. De skal bare vide præcis, hvad de skal gøre – så stiller de ikke spørgsmålstejn ved det eller lader sig distrahere", siger Tage Malling. Han oplevede ofte, at autister efter en prøveansættelse i en fleksjob-ordning blev fastansat som ganske almindelige medarbejdere. Men det kræver som sagt ressourcer og åbenhed fra virksomhederne. "Der skal være en på arbejdspladsen, som er ansvarlig for denne gruppe mennesker. Der skal tages hensyn og sikres struktur. Men har man ressourcerne, får man til gengæld gevinst i form af fantastisk dygtige medarbejdere", udtaler den tidligere filialdirektør, der understreger, at autister kan løse mange forskellige typer opgaver. "Jeg tror desværre, at mange virksomheder fejlagtigt tror, at det kun drejer sig om IT-folk – det gør det ikke. Autister kan også lave alle mulige andre ting – markedsføring, hjemmesider og lignende."



## Blev helt andre mennesker

Desværre kunne det på daværende tidspunkt ikke flaske sig for Andelskassen at ansætte en autist, og derfor blev det i stedet Tage Mallings rolle at mobilisere sit netværk for at få ansat nogle af de unge autister. Og det lykkedes i flere tilfælde. "Det var fantastisk at se, hvad der skete med autisterne, når de kom i job. De blev helt andre mennesker. I stedet for bare at sidde derhjemme og lave ingenting, så kom de på job og blev en del af et fællesskab. Det betød ekstremt meget for dem – sandsynligvis meget mere, end det gør for de fleste andre. Hvis vi andre går hjemme, bliver vi sædvanligvis betragtet som arbejdsløse, ikke syge. Hvis de går hjemme, bliver de betragtet som syge. Hvis jeg blev spurgt igen, om jeg ville være med, ville jeg hoppe direkte ud i det. Jeg kan kun anbefale andre at prøve det. Det er så livsbekræftende at møde disse unge mennesker. Det har ganske enkelt været forrygende", bekræfter Tage Malling, "Og så skal jeg hilse og sige fra nogle af erhvervslederne i mit netværk, at de har fået nogle helt enestående medarbejdere ansat. Det er i høj grad både autister og virksomheder, der har glæde af det, når vi kan finde hinanden."

Tage Malling  
Erhvervskonsulent  
Andelskassen



 **Andelskassen**

- Sammen kan vi mere







# IT Relation

*Hvorfor har du/I succes med at ansætte en ung med autisme?*

Hos os ved IT Relation vægter vi rummelighed og det at have respekt for hinanden både menneskeligt og fagligt. Derfor er der ikke nogen, der er bedre end andre. Tværtimod er der aldrig dumme spørgsmål, og har du viljen til at ville, så får du også evnen til at kunne.

Med den superheltetilgang in mente tøver vi ikke med at ansætte fleksjobbere, når det giver mening. Vores sidste ansættelse er sket i samarbejde med FlexFabrikken. Vi har fået en ny fantastisk medarbejder i Johnny, som allerede ved vores første møde udstrålede positivitet og viljen til at ville. Johnnys kompetencer matcher til fulde en stilling i vores klargøring, og Johnny har fra dag ét haft vores KAPOW-tilgang.

Inge Friis  
HR Manager  
People & Culture

The logo for IT Relation, featuring the text "ITRelation" in a bold, sans-serif font. The "IT" is in red and the "Relation" is in black. A registered trademark symbol (®) is at the end.

# Probitas

René fortæller:

Der er så mange brugbare ressourcer - den nemmeste måde at se det på er ved at åbne døren og tage imod. Vi har fået kompetencer og energi ind af døren, som hver dag gør en kæmpe forskel for os og ikke mindst vores kunder.

Tak for muligheden.

René Kok Lyskjær  
Direktør  
Probitas



# Hvad mener de unge autister?

*Hvad mener I er det vigtigste for at kunne trives og blive en succes på en arbejdsplads?*

## Rikke

Jeg har brug for at lave noget, der betyder noget for andre. At det giver mening, det jeg laver. Jeg har brug for at kunne bruge mine kompetencer i et arbejde. Det betyder meget for mig, at arbejdspladsen har brug for mig og det, jeg laver hos dem.

Jeg har også brug for, at arbejdspladsen accepterer, at et par dage om måneden får jeg måske ikke lavet lige så meget som resten af måneden. For mig er det også vigtigt, at arbejdstiden kan placeres, der hvor det passer bedst for mig, eksempelvis 8-12.

Rikke Blåbjerg





### Nicoline

Som autist er min tilgang altid den mest simple og logiske. Hvis jeg mener noget, siger jeg det – og jeg regner med, at hvis du mener noget – så siger du det. Min erfaring er, at mennesker uden autisme tror, at vi er meget komplicerede og tager en masse hensyn i den bedste mening. Men i virkeligheden er de fleste af os nok meget ukomplicerede i vores sociale forhold til andre mennesker. Jeg siger det som er, og der er aldrig et skjult budskab eller pyntet på sandheden. Selvfølgelig siger jeg ikke til min chef; "du er da træls" – jeg forstår jo godt de mest gængse sociale spilleregler. Men hvis det ikke fungerer for mig på mit job, siger jeg til min chef, at det ikke er godt. Og på den måde behøver man som leder måske ikke bekymre sig så meget om den del af staben, der er autister – fordi vi siger det, hvis der er noget. Så længe at jeg ved, hvad jeg skal arbejde med, og hvad der forventes af mig, er det sjældent, at der er noget. Det mest gængse fællestræk for autister er, at vi bliver stresset af ændringer. Så hvis jeg på min arbejdsplads altid laver nogenlunde det samme, på det samme tidspunkt, med cirka de samme personer omkring mig – så er der ikke noget. Bliver der ansat en ny, så ser jeg lige hende eller ham an et par uger og er måske lidt stresset over det, men så bliver han eller hun jo også – en af de samme, der altid er der.

Det er for mig ukompliceret at arbejde, og jeg vil gerne bidrage til, at det for ledere og chefer også bliver ukompliceret at have en autist til at arbejde for sig. Det er min erfaring, at mange autister har svært ved at stoppe, når de kommer i gang med noget, de elsker/finder interessant.

Sådan har jeg det med budgetter, tal og økonomi – og det er heldigvis det, jeg arbejder med nu, men det kan nogen gange være rart, at chefen siger "sæt en alarm til klokken 13, hvor du har fri, og så skal du stoppe". Ellers kan jeg blive ved i timevis, - og det er måske fedt, men de næste tre dage er jeg så smadret i hovedet, at jeg må melde mig syg/kæmpe mig igennem arbejdsdagene. Så derfor er det bedst, at jeg arbejder 3 timer og ikke mere – det er bare svært for mig at kontrollere det, fordi jeg er så interesseret i det. Vi ved jo godt, hvad der sker, men hjernen er ligeglad og siger: "bare lige en formel mere", "du kan ikke huske alle de her idéer til formler og opsætning, når du møder næste gang" og så videre. Man er så grebet, at man glemmer at spise, drikke og at man ikke får løn efter 3 timer – det er lige meget, når det er så spændende. Men dagen efter har man det så skidt i hovedet og kroppen, at man da burde kunne huske det næste gang, man er grebet af arbejdet – men det er nok samme princip, som når de unge siger "jeg drikker aldrig igen".

Nicoline fortsætter:

Jeg tager altid den mest logiske vej, så hvis du præsenterer en opgave for mig, og jeg kan se en mere logisk vej, så foreslår jeg den. Jeg vil gerne gøre, som du har sagt, men jeg vil også gerne have lov at spørge om, jeg må gøre det mere simpelt og logisk. Det er ikke for at være irriterende, men det er min erfaring, at mennesker uden autisme ofte tænker på en anden måde og ikke ser den letteste og hurtigste vej – som det første i hvert fald.

Mit bedste råd til den, der overvejer at hyre en autist, er; Hold det simpelt, sig det, som du mener det, og undgå at tænke os som komplicerede – det er ikke svært, farligt eller kræver særlig årvågenhed at tale med os. Hvis du er en iPhone og jeg er en Android, så har vi hver vores styresystem, men vi kan sagtens kommunikere uden besvær eller ekstraudstyr.

### **Anita Fabech Holm**

Anita har valgt at fortælle om sit enestående system i forhold til at fungere bedst muligt på arbejdsmarkedet. Nemlig sit energibudget. Det er ingen hemmelighed, at de fleste med autisme bruger enormt meget energi på "bare at være". Når hjernen har endnu flere tanker og impulser end gennemsnittet, kan det være dejligt befriende at have et system, som simplificerer ens tilgang til dét at være social og på job. Anita fortæller:

### **Kunsten at få energien til at række**

For mig har det sværeste aspekt af mit arbejde at få energien til at række. Det er jo et faktum, at lige meget hvor meget, vi autister gerne vil have en struktureret og skemalagt arbejdsdag, så vil ens dag sjældent følge det skema, man har lagt oppe i hovedet. Som IT- supporter og udvikler i en voksende virksomhed er to dage meget sjældent ens. En arbejdsdag kan starte som planlagt med kundeopgaver, men alt kan blive skubbet til side, fordi printeren har brug for en kærlig hammer, eller også er der et internt IT-problem, der kræver, at jeg sidder med telefonen klistret til øret det meste af dagen. Det betyder, at der kan blive brændt rigtig meget energi af på at omprioritere, delegere ressourcer og redigere tidsplanen inde i mit hoved. For at jeg ikke brænder hele ugens energi af på én dag, arbejder jeg ud fra et energibudget.



**At holde styr på energien**

Vi kender alle til et klassisk budget med indtægter på den ene side og udgifter på den anden, men i stedet for de almindelige poster står der f.eks.:

| ENERGI +         |      | ENERGI -          |      |
|------------------|------|-------------------|------|
| Søvn             | +54% | Mennesker         | -32% |
| Kaffe            | +7%  | Bus var fyldt op  | -9%  |
| Musik            | +6%  | Printer driller   | -11% |
| Twitter i pausen | +14% | Besværlige kunder | -35% |
| I alt            | +81% | I alt             | -87% |

Budgettet er i minus, ligesom der nogle måneder vil være større udgifter, vil der også være dage, hvor der stilles større krav til ens energi. Det kan dog give bagslag, da en dårlig arbejdsdag kan påvirke resten af ens dag. Måske kommer man stresset hjem, så man sover ikke så godt, hvilket betyder, at der er mindre energi til næste dag. Fortsæt på den måde, og til sidst er der ingenting tilbage på plussiden. For at undgå dette, overbudgetterer jeg. Måske trækker et problem kun 18% energi, men ved at sige, at som standard får den slags problemer altid 30%, har jeg i sidste ende noget til overs, som jeg kan bruge på det, der trækker mere energi end forventet.

Det er en proces, der tager lidt tid, men gennem denne har jeg haft gavn af at kunne spørge min leder til råds; specielt i starten, hvor jeg ikke vidste, hvordan en arbejdsplads fungerede, eller hvad der kræves af én under pauser og kundeinteraktion. Det har givet mig mulighed for at plotte dem ind i mit energibudget, så jeg ikke løber tør halvvejs gennem dagen.

**Råd til virksomhederne**

Det kan gavne at få fastslået, hvilke almindelige procedurer, I kræver. Såsom hvordan foregår jeres pauser? Forventer I, at der deltages på en speciel måde? Som for eksempel skiftes man til at købe brød, eller sørge for kaffe? Er der en specifik procedure, når der afholdes møder, både med kunder og internt? Det vil give jeres autist en mulighed for at få styr på, hvor meget energi, der skal bruges hvor og hvornår.



Anita Fabech Holm

## Vores opskrift på succes

Vores opskrift på succes har mest af alt handlet om, at vi har villet dette.

Vi har haft et indædt ønske om at anvende de ressourcer, der implicit ligger i at være særligt fokuseret og kvalitetsbevidst. Vi har fra dag ét mødt den unge med en tilgang, som har betydet, at de har følt sig hørt og anerkendt for de ressourcer, som de besidder. Så tro på din kommende medarbejder!

En af vores første unge med autisme fortalte, at han syntes, at det var attraktivt at kunne starte i en praktik hos os, hvor det var afgrænsede opgaver. Han havde været i et hav af praktikker, hvor han skulle løse allround opgaver, og det havde gjort ham forvirret og usikker. Han elskede at kunne gå i dybden med noget. Denne unge fyr havde haft en turbulent skolegang, og autismen var forstærket med en ADHD-diagnose, hvilket til tider havde spændt ben for ham. Derfor havde han også brug for oplæring. Vi gav ham et kursus i markedsføring, og han fandt ret hurtigt en stor interesse inden for det felt. Han havde dog svært ved at stave, så i stedet dygtiggjorde han sig inden for at finde de rette målgrupper for vores kunder. Det er en kæmpe styrke, at mange af disse unge er så ihærdige og omhyggelige, så han gav meget hurtigt værdi til vores virksomhed.

Vi ved at man som virksomhed ikke altid har mulighed for at give et kursus til den unge eller en mand-til-mand oplæring – men gå da i dialog med jobcentret omkring dette. Måske er der muligheder for et betalt kursus til den unge, hjælp i form af mentortimer eller lignende. Kommunerne er ofte velvillige, såfremt de kan se et job i den anden ende.

Hos People Like Us, et bryggeri på Sjælland, ansætter man autister, når man har fundet det job, som passer bedst til dem. Det vil sige, at de først og fremmest møder mennesket og dernæst får skabt det rette job til vedkommende. På den måde får de allermest ud af ressourcerne og ser helt bort fra den klassiske måde at rekruttere på. Det kan være svært i en helt almindelig virksomhed, men tanken er spændende. I hvert fald er det vigtigt at holde fokus på den enkeltes kompetencer og dermed skabe det bedste job.





## Tips der virker

- Tro på ressourcerne
- Find den rette opgave – tilpasset den enkeltes intellekt
- Find den rette medarbejder, der skal introducere opgaven  
Vedkommende skal have lyst til dette og skal være åben og nysgerrig
- Placer evt. et lille skilt ved alle bordene i to farver, for eksempel grøn og rød – så de kan vende den, når de ikke kan koncentrere sig mere (i tilfælde af at de er frustrerede eller en anden problematik, de ikke tør sige højt)
- Afgræns opgaven, men sørg for at udfordre den unge på det intellektuelle niveau, som vedkommende befinder sig på
- Hvis den unge fortæber sig i detaljer, der ikke er vigtige – få vedkommende tilbage på sporet ved at koble deres input med det, de skal have fokus på fremadrettet
- Skub dem blidt ud af komfortzonen, når I har opnået en god kontakt
- Spørg ind til vedkommendes interesser – de er ofte spændende og dybe
- Giv dem mulighed for at fortælle, hvad de kan og gerne vil byde ind med – det kommer, selvom man nogle gange skal "fiske" det ud
- Man må ikke at være tvetydig og brug ikke ironi fra en start – mange er meget bogstavelige i deres opfattelse. Til gengæld kan de sagtens forstå sarkasme og ironi, når de har hørt det tilstrækkelig mange gange i måden at omgås hinanden på. Om ikke andet, så husk at sige hvis noget er "for sjov" og ikke alvor..
- Fokuser på, hvordan lige præcis denne autist foretrækker at give (og få) tilbagemeldinger

## Fagfolk

Vi har bedt Lise Bertelsen fortælle om sine erfaringer med området, da vi også ønskede en faglig tilgang til den samlede forståelse.

"For såvel børn, unge og voksne med autismespektrumforstyrrelse er det helt centralt, at arbejdsgiveren udviser fleksibilitet og alternative handlemuligheder, der giver mening og virker motiverende. Mange unge med autismespektrumforstyrrelse har ligesom andre unge behov for at være en del af et fællesskab – at have trofaste og loyale relationer. I ungdomsårene er det for alle vigtigt at stå i relation til voksne, man kan regne med, stole på og betragte som forbilleder – men lige så vigtigt er det, at man har en følelse af medbestemmelse på eget liv. Når dette kan lykkes, og det gør det langt oftere end tidligere – med tilbageblik på 20 års klinisk erfaring – så er det bundet op på, at den unge føler sig forstået, imødekommet, hjulpet på sin funktionsnedsættelse samt respekteret som et menneske med medbestemmelse og indflydelse på eget (arbejds)liv.

Mennesket vil søge at gøre det, som giver mening – dette gælder også det autistiske individ. Hvis man vil lykkes med at invitere mennesker med autismespektrumforstyrrelser inden for på arbejdsmarkedet, er der simple, konkrete greb, man bør arbejde med. Man er grundet autisms kompleksitet først og fremmest nødt til at erhverve sig basal viden om emnet. Mennesker med autisme har varierende omfang af funktionsnedsættelse på tre kerneområder – kommunikation (verbal såvel nonverbal), gensidig social interaktion (at kunne sætte sig i andre menneskers sted; herunder tanker, følelser og handlinger) samt den del, der ofte vægter højest på arbejdsmarkedet, mentalisering og forestillingsevne (hvis man har en udfordring, eller et stykke arbejde, der skal udføres, hvad er så "den røde tråd" til målet).

Derfor er mennesker med autismespektrumforstyrrelse afhængige af, at vi sammen med dem finder ud af at skabe mening og sammenhænge; dette via forståelse, foræring af overblik samt strategier for, hvordan opgaven kunne løses. Nøgleordene er forudsigelighed og genkendelighed. Mange mennesker med autismespektrumforstyrrelse er derfor tilfredse med rutinepræget arbejde, hvor de ved præcist, hvad der forventes, og hvordan opgaven skal løses.

I mit lange virke og i mødet med et utal af variationer på autismespektret er det vigtigt for mig at understrege, at der ikke er to mennesker med autisme, der er ens. Hver enkelt har varierende grad af funktionsnedsættelse, som man er nødt til at prøve at forstå. Når dette lykkes, er det min erfaring, at man får en loyal, trofast og pligtopfyldende medarbejder, kollega og ven, som vil gøre meget for at udføre et godt stykke arbejde og blive en del af arbejdsfællesskabet. Her er det ligeledes vigtigt at understrege, at der atter er variation i disse menneskers behov for at deltage i det, vi andre arbejdstagere vægter højt, nemlig det sociale fællesskab.

Gennem mine kliniske erfaringer har jeg mødt en overvægt af mennesker med autismespektrumforstyrrelse, der bliver overvældet, utilpasse og angste i mødet med det sociale samvær. De oplever simpelthen det at holde pause som alt for diffust, og at det sætter de centrale funktionsnedsættelser på så hård en prøve, at de undgår pauser, føler sig nødsaget til at afkorte arbejdsdagen samt sige "nej tak" til alle øvrige sociale arrangementer på arbejdspladsen. Alt sammen for at kompensere for de manglende evner inden for de områder, det sociale samvær ville kunne stille krav til; kommunikation, social gensidighed og forestillingsevne.



Man ved som arbejdsgiver, at det er nødvendigt for alle med en pause i løbet af arbejdsdagen. For at imødekomme de unge med autisme og de vanskeligheder, dette kan medføre, bliver det igen helt centralt at se på pauser i lyset af deres funktionsnedsættelse. De væsentlige elementer, der før er omtalt i forhold til deres individuelle funktionsnedsættelse, er her mindst lige så vigtige i forhold til pause-planlægning. Helt konkret betyder dette, at den unge skal kunne se mening med at holde pause, "alle skal have ro til hovedet og kroppen i løbet af dagen, ellers kan man blive belastet, så det er en regel, vi har her på arbejdspladsen". Igen er det nødvendigt at samtale med den enkelte om, hvordan han eller hun bedst får slappet af og afholdt pause. Find ud af, hvad skal der til, for at den enkelte får slappet af og ladet op.

Slutteligt handler samarbejdet med mennesker med autisme-spektrumforstyrrelse grundlæggende om at kunne tilsidesætte egne antagelser og være nysgerrig på "autisme-logikken", hvordan den unge oplever og forstår verden, således forventninger og krav i et gensidigt samarbejde afstemmes og tilpasses den unges ressourcer. Når dette lykkes, og man som arbejdsgiver derved får adgang til at benytte unge autismespektrumforstyrredes' talenter og dygtighed, opstår der en gensidig værdi for samfundet.

Som nævnt er autismediagnosen og forståelsen heraf både kompleks såvel som logisk og simpel; skab mening og gør ting begribelige samt håndterbare, og det vil lykkedes. "The true value of a leader is not measured by the work they do. The true value of a leader is measured by the work they inspire others to do". (Simon Sinek)"

Indlægget er udarbejdet af specialpædagog Lise Bertelsen. Hun har sin viden om autisme gennem mange års studier og søgen efter forståelse af autismes kompleksitet samt mere end 20 års klinisk erfaring i udredning, observation og behandling af børn, unge og deres forældre alle med variation eller tilhørsforhold til autismespektret. Ligeledes mange års samarbejde og konsulentfunktion i forhold til den unges netværk herunder kommuner og ungdomsuddannelser.



• Lise Bertelsen

## Opsamling

Denne bog er - som nævnt - kommet til verden i et lille projekt fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, men jeg må også sige, at den er et resultat af flere års erfaring og nysgerrighed. Det har været en meget positiv oplevelse at få alt dette nedskrevet, og jeg håber, at du har fået et indblik i jobs med autisme, og at du er blevet nysgerrig for at prøve det selv. Jeg kan garantere dig, at det er stærkt vanedannende og i den grad livsbekræftende at arbejde med mennesker, som – heldigvis – ikke er helt typiske. Forleden kørte jeg i bil med en af vores gode medarbejdere, som også har autisme. Hun sagde, at mange virksomheder undervurderer glæden ved at have en arbejdsidentitet. "Hvis de kendte til denne store glæde, så ville de også vide, at vi er stabile og gode folk".

Lige netop denne stabilitet og engagement er kendetegnende – og hvem ønsker ikke medarbejdere, der er stabile og engagerede?

Hos FlexFabrikken er vi kendte for at være godtroende; det giver os indimellem nogle slag over fingrene, men det giver os mest af alt muligheden for at møde mennesker med åbent sind og en stor nysgerrighed. Det giver os unikke øjeblikke, og det er dem, som vi gerne vil have at din virksomhed skal opleve.

Så det er ikke raketvidenskab. Kom i gang.

Sidst vil jeg nævne, at det er i den grad blevet bevist, at virksomheder, som sætter initiativer i gang, hvori der findes en større mening end blot bundlinjen – det er også disse virksomheder, som er her i morgen. Drop "business as usual" – det gør også din fremtidige rekruttering meget nemmere. FNs Verdensmål nummer 8 bliver straks opfyldt, når du ansætter en ledig med handicap, så det kan ikke blive mere konkret.

Tak for din tid, din nysgerrighed og ikke mindst dit mod, når du nu beder dit lokale jobcenter om et møde – eller ringer til os, for at hyre en fleksjobber.

- Henriette Friis Højer





# FLEX FABRIKKEN

- FORDI OUTSOURCING BETALER SIG