

# INTEGRERING AF NORMALTBEGAVEDE MED AUTISME SPEKTRUM FORSTYRRELSER PÅ ARBEJDSMARKEDET



2. udgave april 2008

Landsforeningen Autisme & Center for Autisme  
Mette Kyung

## INDHOLDSFORTEGNELSE:

<b>1</b>	<b>FORORD</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>BAGGRUND</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>OVERORDNET FORMÅL</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>HVEM HENVENDER UNDERSØGELSENS RESULTATER SIG TIL..</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>PERSPEKTIVER</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>AUTISME SPEKTRUM FORSTYRRELSER</b> .....	<b>7</b>
6.1	Diagnostiske kriterier.....	7
6.1	Det autistiske spektrum .....	8
6.2	Prævalens .....	9
<b>7</b>	<b>INTEGRERING</b> .....	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>ARBEJDSMÆSSIG IDENTITET</b> .....	<b>11</b>
8.1	Identitet, selv- og handicapforståelse.....	11
8.2	Konkrete handle- og udviklingsmuligheder .....	12
8.3	Livskvalitet set i et helhedsperspektiv .....	13
<b>9</b>	<b>ERHVERVSCENTRET</b> .....	<b>13</b>
<b>10</b>	<b>BESKRIVELSE AF MÅLGRUPPE</b> .....	<b>14</b>
<b>11</b>	<b>PROBLEMFOMULERING OG HYPOTESER</b> .....	<b>15</b>
<b>12</b>	<b>METODE OG EMPIRI</b> .....	<b>15</b>
12.1	Spørgeskemaundersøgelse .....	15
12.1.1	Overordnet design .....	16
12.2	Kvalitative data .....	16
<b>13</b>	<b>UNDERSØGELSESDSIGN</b> .....	<b>16</b>
13.1	Gruppering af respondenter .....	16
13.2	Spørgeskemaets design.....	17
13.2.1	Hovedspørgsmål .....	17
13.2.2	Tillægsspørgsmål .....	18
13.2.3	Svarmuligheder .....	18
13.3	Kvalitativ dataindsamling.....	19
<b>14</b>	<b>ANALYSE AF DATA</b> .....	<b>19</b>
14.1	Analyse af kvantitative data.....	20
14.1.1	Sammenligning af de tre respondentgrupper .....	23
14.1.2	Kappa værdier .....	24
14.1.3	Tolkning.....	25
14.2	Analyse af kvalitative data.....	26
14.2.1	Interviews med arbejdspladser.....	26
14.2.2	Kvalitative data fra spørgeskemaerne .....	34
14.2.3	Samlet opsummering af kvalitative data.....	44
<b>15</b>	<b>KONKLUSION</b> .....	<b>45</b>
15.1	Perspektiver videre.....	47
<b>16</b>	<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>49</b>
<b>17</b>	<b>APPENDIKS</b> .....	<b>51</b>
	Appendiks 1: Klassifikation og diagnostiske kriterier ved Infantil autisme og Aspergers syndrom.....	51
	Appendiks 2: Baggrundsvariable for målgruppedeltagerne .....	53
<b>18</b>	<b>BILAG</b> .....	<b>54</b>

Bilag A: Tabeller.....	54
Bilag B: Datatilpasning.....	61
Bilag C: Interview virksomhed 1.....	62
Bilag D: Interview virksomhed 2.....	62
Bilag E: Interview virksomhed 3.....	62
Bilag F: Interview virksomhed 4.....	62
Bilag G: Kommentarer tilknyttet spørgsmålene i spørgeskemaet.....	63
Bilag H: Spørgeskemaet.....	63
Bilag I: Undersøgelsens forløb.....	63

# 1 Forord

På initiativ af Landsforeningen Autisme og med økonomiske midler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen igangsatte Center for Autisme i 2004 undersøgelsen *"Integrering af normaltbegavede med autisme og Aspergers Syndrom på arbejdsmarkedet"*<sup>1</sup>.

Psykolog Demetrious Haracopos, daværende leder af Center for Autisme, er overordnet ansvarlig for undersøgelsen, der gennemføres i samarbejde med psykolog Mette Kyung og psykolog Jens Christiansen. Nærværende rapport er skrevet af Mette Kyung med bistand fra psykolog Lennart Pedersen.

En stor tak til alle deltagere – ansatte<sup>2</sup>, arbejdspladser og jobkonsulenter fra Erhvervscentret, hvis bidrag har været grundstenen i denne undersøgelse. Deres erfaringer og mange kommentarer har givet inspiration og bidraget til viden på området.

Ligeledes stor tak til Arbejdsmarkedsstyrelsen for økonomisk støtte til undersøgelsen og til alle, der har bistået med feedback eller anden form for hjælp, heriblandt Dr. Catherine Lord (University of Michigan), journalist Eva Isager og flere studentermedhjælpere.

## 2 Baggrund

Målgruppen for denne undersøgelse er normaltbegavede personer inden for autismespektret med diagnoserne Aspergers syndrom (AS) og autisme<sup>3</sup>. Antallet af personer som opfylder kriterierne for en sådan diagnose anslås at udgøre et antal svarende til 1-7 pr.1000 personer. Ifølge internationale diagnosekriterier (ICD-10) hører autisme og Aspergers syndrom til de "gennemgribende udviklingsforstyrrelser". Ved disse forstyrrelser ses kvalitative afvigelser i det sociale samspil og kommunikation samt et indskrænket eller stereotypt mønster af interesser og adfærd.

Det er vores erfaring, at unge og voksne med en autisme spektrum forstyrrelse kan have svært ved at få etableret en varig tilknytning til arbejdsmarkedet og varetage et job på ordinære vilkår. De kan have behov for støtte i forskellig grad, på forskellige områder og forskellige perioder af deres liv. I dag tilvejebringes en sådan støtte noget tilfældigt og usystematisk og i mange tilfælde slet ikke. Det må være ønskeligt både fra målgruppens synspunkt og for samfundet som sådan, at fremme en mere målrettet indsats for at øge integrationsmulighederne på arbejdsmarkedet.

Center for Autisme oprettede i 1997 'Erhvervstræningen'<sup>4</sup>, hvis målgruppe netop er de normaltbegavede voksne med en autisme spektrums forstyrrelse. Erhvervscentret tilbyder erhvervsafklaring, -træning og konsulentstøtte med henblik på en varig arbejdsmarkedstilknytning.

---

<sup>1</sup> Vi har siden valgt at omdøbe titlen til *'Integrering af normaltbegavede med autisme spektrum forstyrrelser på arbejdsmarkedet'*.

<sup>2</sup> Vi benævner i denne rapport deltagere med autisme spektrum forstyrrelser, som er ansat eller i praktik på en arbejdsplads som 'ansatte'.

<sup>3</sup> Vi bruger i denne rapport betegnelsen "autisme" som synonym for "infantil autisme", der er den officielle betegnelse i den danske udgave af ICD-10 diagnose klassifikationen. Vi vil for at gøre det mere enkelt efterfølgende bruge betegnelsen autisme spektrum forstyrrelser (ASF) om målgruppen.

<sup>4</sup> 'Erhvervstræningen' er siden blevet omdøbt til 'Erhvervscentret', hvorfor vi fortløbende vil bruge betegnelsen 'Erhvervscentret' og anvende forkortelsen 'EC'.

I undersøgelsens designfase blev forskellige alternativer overvejet til brug for en egnet kontrolgruppe. En kontrolgruppe skulle bestå af personer med diagnoser inden for målgruppen normalt begavede voksne med ASF som enten a) *ikke* modtog nogen form for arbejdsstøttende foranstaltninger<sup>5</sup>, eller b) modtog anden arbejdsstøttende foranstaltning, som anvendte andre former for erhvervsafklaring og træning end Erhvervscentret.

Ved hjælp af kontrolgruppe a) kunne man undersøge, om det overhovedet hjælper at støtte, mens kontrolgruppe b) ville vise fordele og ulemper ved Erhvervscentrets særlige arbejdsforberedende og -støttende program. På det tidspunkt var det imidlertid ikke muligt at finde frem til en passende kontrolgruppe, hvor personerne *ikke* modtog anden hjælp, hvorfor denne indgangsvinkel blev valgt fra. For kontrolgruppe b's vedkommende gjorde det samme sig gældende. Ved undersøgelsens begyndelse fandtes der ikke andre foranstaltninger, som specifikt rettede sig mod samme målgruppe, og som omfattede et tilstrækkeligt antal personer (20-30).

På det tidspunkt var Specialisterne<sup>6</sup> i sin opstart med dengang kun en lille håndfuld ansatte. Desuden er Specialisternes arbejdsområde afgrænset til mere specifikke opgaver i IT-branchen, hvor Erhvervstræningen mere bredt søger at hjælpe til ansættelse inden for et hvilket som helst område, som vil kunne være relevant og matcher den enkelte med ASF og hans færdigheder og kompetencer.

Derfor valgte vi i stedet at anvende Erhvervscentret som *casestudie*. Vi har undersøgt de ansattes egne, arbejdspladsernes samt Erhvervscentrets vurderinger af, hvordan de ansatte med ASF fungerer og klarer sig på de forskellige arbejdspladser. Det har kunnet give os en ramme for overordnet at 'måle' integreringsgraden på en ordinær arbejdsplads.

Med stor hjælpsomhed og interesse har arbejdspladserne samt ansatte og jobkonsulenter<sup>7</sup> fra Erhvervscentret hjulpet til undersøgelsens gennemførelse ved at besvare det spørgeskema, der danner det empiriske grundlag. 4 arbejdspladser har desuden deltaget i et uddybende kvalitativt interview.

### 3 Overordnet formål

Undersøgelsens overordnede formål er at undersøge, hvordan målgruppen klarer sig på det ordinære arbejdsmarked. Kan de integreres på en ordinær arbejdsplads?

Vi håber derudover, at undersøgelsen kan belyse nogle af de faktorer, der har betydning for målgruppens muligheder/begrænsninger for at klare sig på det ordinære arbejdsmarked.

### 4 Hvem henvender undersøgelsens resultater sig til

---

<sup>5</sup> En sådan gruppe vil være meget svær at finde, da de ikke er registreret samlet nogen steder og givetvis spredt over hele landet.

<sup>6</sup> Specialisterne er et privat firma, der ansætter mennesker med ASF med særlige færdigheder og kompetencer inden for IT. Firmaet giver disse mennesker mulighed for at anvende og udvikle deres specialiserede evner og tilbyder herved andre firmaer at løse særligt specialiserede IT-opgaver.

<sup>7</sup> Vi anvender her betegnelsen jobkonsulenter underforstået, at det både dækker over pædagogisk uddannet personale på selve Erhvervstræningen samt de jobkonsulenter tilknyttet Erhvervstræningen, der varetager kontakten med virksomheder mm. Fælles for alle er, at de er særlig uddannet til at have med denne målgruppe at gøre.

Undersøgelsens resultater vil være relevant for alle, som ønsker at arbejde for at integrere mennesker med ASF på arbejdsmarkedet. Det kan være de voksne med ASF selv, forældre, der har unge eller voksne børn med ASF, eller fagfolk, som underviser unge med ASF, der er på vej ud i voksenlivet.

Helt centralt står dog de sagsbehandlere og jobkonsulenter, der i praksis arbejder med at integrere deres borgere med ASF på arbejdsmarkedet. Vi håber, at undersøgelsen kan give dem et billede af nogle af de behov og muligheder, men også begrænsninger, der kan være til stede, når en person med ASF skal i arbejde på en ordinær arbejdsplads. Vi håber også, at undersøgelsen kan give politikere og kommuner idéer og viden til at udvikle en mere målrettet indsats på området. Ikke kun voksne med ASF kan have gavn af en tilknytning til det ordinære arbejdsmarked. Også virksomheder kan have interesse i at gøre brug af den arbejdsmæssige ressource, der ligger hos målgruppen.

I denne rapport laver vi en detaljeret gennemgang af undersøgelsen: undersøgelsesmetoden, data og analyser, og på baggrund af resultaterne diskuterer vi mulige perspektiver for arbejdet med at integrere voksne med ASF på det ordinære arbejdsmarked. Der er tale om et meget omfattende materiale, som kan være svært at forholde sig til, hvis man ikke er vant til at læse mere videnskabelige artikler. Materialet kan også være tidskrævende at sætte sig ind i.

Vi vil derfor i forlængelse af rapporten skrive en mere "læsevenlig" artikel, der sammenfatter de vigtigste resultater og diskuterer de videre perspektiver for arbejdet med at integrere voksne med ASF på arbejdsmarkedet. Vi vil også udarbejde informationsmateriale, der specifikt skal henvende sig til henholdsvis kommuner, jobcentre og virksomheder, og som forhåbentlig kan bidrage til integrationsarbejdet. Endelig vil vi i forskellige sammenhænge gennem foredrag informere de relevante målgrupper om undersøgelsens resultater og perspektiver.

Undersøgelsen og den foreliggende rapport beskriver ikke de specifikke pædagogiske, psykologiske eller arbejdsstrømningsmæssige metoder, som Erhvervsstræningen benytter sig af. Det håber vi at kunne formidle i andre sammenhænge.

## 5 Perspektiver

På baggrund af undersøgelsens resultater belyser vi nogle af de faktorer og aspekter, som kan have betydning for integrationen af voksne med ASF på arbejdsmarkedet. Vi håber, at vi gennem en dokumenteret viden kan være med til at øge opmærksomheden omkring dette område og at inspirere til en mere målrettet og systematisk indsats.

Erfaringerne på området er stadig begrænsede. Det er særdeles sparsomt med både nationale og internationale undersøgelser eller systematiseret opsamling af erfaringer og viden om mennesker med ASF og beskæftigelse/arbejde i voksenlivet. Det vil således være relevant at viderebringe undersøgelsens resultater ikke bare nationalt<sup>8</sup> men også internationalt.<sup>9</sup>

Inden for autismeområdet har der overvejende været fokus på årsagsforhold, diagnosticering, tidlig indsats, pædagogiske strategier i skolealderen etc. og kun i begrænset grad fokus på voksenlivet. Behovet for beskæftigelse, personlig udvikling og anvendel-

---

<sup>8</sup> I form af en lille oplysende pjece.

<sup>9</sup> Center for Autisme indgår i samarbejde med og modtager løbende supervision fra Dr. Catherine Lord, en af autismeområdets mest fremtrædende forskere internationalt. Hun har vist stor interesse for projektet, som hun har fulgt og kommenteret undervejs og har udtrykt vigtighed og behov for, at der på baggrund af undersøgelsen også publiceres en engelsksproget artikel, hvilket vi sigter mod.

se af evner og ressourcer i voksenlivet for personer med ASF er imidlertid af stor betydning. Autisme spektrum forstyrrelser er en funktionsforstyrrelse af gennemgribende karakter, som har livslang betydning for det enkelte menneske. Barndommen og ungdommen omfatter ca. 20 år, mens voksenlivet varer ekstra 50 år eller mere.

Den pædagogiske og undervisningsmæssige indsats på autismeområdet er i Danmark forholdsvis langt fremme og af generelt høj kvalitet sammenlignet med andre økonomisk ligestillede lande. Til gengæld er det ikke imponerende, hvad vi præsterer forskningsmæssigt på området.

Vi finder det derfor særdeles positivt, at vi med Arbejdsmarkedsstyrelsens økonomiske støtte har fået mulighed for at gennemføre denne undersøgelse og derved bidrage til forskning og dokumentation.

I vores kliniske arbejde har vi kontakt med mange unge og voksne med ASF, og på visse områder (psykisk, socialt, selvstændighedsmæssigt) gennemgår de en udvikling og en modning senere i livet end jævnaldrende. Derfor er det vigtigt, at de ikke bare slippes, når de er blevet 18 år. På dette tidspunkt bør der arbejdes målrettet med at udvikle den enkeltes evner og kompetencer og med at give de nødvendige rammer og støttemuligheder hertil, herunder hjælp til at komme ind på arbejdsmarkedet.

I denne undersøgelse ser vi nærmere på fænomenerne, autisme og integrering, og i særdeleshed på, hvordan det ene, autisme, påvirker det andet, integrering. Vi stiller altså det overordnede spørgsmål: hvordan indvirker det at have ASF personernes muligheder og begrænsninger for integrering på ordinære arbejdspladser?

Når et fænomen undersøges, er det vigtigt at definere fænomenet. I de følgende afsnit beskrives først de diagnostiske kriterier for autisme og Aspergers syndrom, og dernæst følger en nærmere definition af begrebet integrering.

## 6 Autisme spektrum forstyrrelser

### - triaden af funktionsforstyrrelser

I dette kapitel vil vi kort karakterisere og definere autisme og Aspergers syndrom. Formålet er at klarlægge og afgrænse det grundlæggende handicap, som karakteriserer autisme spektrum forstyrrelser. Det er vigtigt for at forstå de grundproblematikker, personer med autisme og deres omgivelser oplever, og hvordan handicappet påvirker arbejdsevnen. Det er også vigtigt for at forstå, hvad der er den rette form for støtte.

### 6.1 Diagnostiske kriterier

Autisme og Aspergers syndrom er '*gennemgribende udviklingsforstyrrelser*', som er neurobiologisk betinget, dvs. som giver en medfødt disposition for fejludvikling i hjernen. Betegnelsen gennemgribende udviklingsforstyrrelse afspejler, at den påvirker hele personens udvikling og funktionsmåde, specifikt karakteriseret ved symptomer på kvalitative forstyrrelser inden for de tre områder beskrevet nedenfor. Autisme påvirker altså personens udvikling, og omvendt kan de autistiske symptomer ændre sig i løbet af personens udvikling.

Grundlaget for autismediagnosen (i ICD-10 og i DSM-IV diagnosesystemerne) er baseret på forståelsen af autisme som en triade af funktionsforstyrrelser, også kendt som Wings triade (Happé 1994, s. 33). De tre grundlæggende funktionsforstyrrelser er:

- Kvalitative afvigelser i det gensidige sociale samspil.

- Kvalitative afvigelser i verbal og nonverbal kommunikation og i fantasibetonet udfoldelse.
- Begrænset repertoire med hensyn til aktiviteter og interesser (dvs. konsekvent stereotyp og repetitiv adfærd).

De tre kardinalområder er både tilstrækkelige og nødvendige for at omfatte og afgrænse den adfærd, man har fundet specifik og universel for autisme. Både autisme og Aspergers syndrom fører til en "funktionsnedsættelse", som har en livslang betydning for det enkelte menneske. Der er endnu ikke fundet nogen hverken overbevisende eller dokumenteret behandling, der kan helbrede autisme (Gillberg & Ehlers 1998, Howlin 1997).

Ved infantil autisme skal den forstyrrede udvikling have manifesteret sig inden 3-års alderen på mindst et af områderne: sproglig forståelse eller udtryk, social tilknytning/social samspilsevne og funktionel eller symbolsk leg. Af alle børn med diagnosen infantil autisme er ca. 75 % mentalt retarderede, og i forhold til graden af mental retardering skelner man ofte mellem lavt- moderat- eller højtfuncerende autisme. Højtfuncerende autisme er ofte et udtryk for, at personen er normalt begavet eller nær normalbegavelsesområdet.

Hos de højtfuncerende ses undertiden særinteresser og dertil knyttede højtudviklede færdigheder. På nuværende tidspunkt findes der ikke entydige diagnostiske kriterier for højtfuncerende autisme, men ifølge Gillberg & Ehlers (1998, p. 81) er den mest almindeligt brugte 'definition' baseret på en samlet IQ over 65-70 i forbindelse med en autismediagnose.

Aspergers syndrom er en nyere diagnose<sup>10</sup>, men er karakteriseret ved de samme kvalitative forstyrrelser som infantil autisme bortset fra, at man ikke forbinder syndromet med generelle forsinkelser eller hæmninger af den sproglige udvikling. Selvom personer med Aspergers syndrom generelt har gode sproglige evner, er der ofte påfaldende afvigende karakteristika ved deres kommunikationsform.

Syndromet forbindes ofte med nonverbale afvigelser (begrænset ansigtsmimik, stift blik mm.) og/eller sproglige mærkværdigheder (pedantisk sprog og tale, manglende sammenhæng i konversation, taler for meget eller for lidt etc.) samt motorisk kluntethed (ibid., s. 82-84). Personer med Aspergers syndrom er normalt begavede, og ofte ses særligt højtudviklede egenskaber eller særinteresser.

For den mere detaljerede og præcise klassifikation af infantil autisme og Aspergers syndrom som i det internationale diagnosesystem ICD-10 henvises til appendiks 1.

## 6.1 Det autistiske spektrum

Wing (1991) fremsatte hypotesen om, at autismedforstyrrelsen bedst lader sig beskrive i form af et *spektrum* af forstyrrelser. Inden for spektret kan man se en betydelig forskel på individerne, idet at nogle individer samtidigt er præget af en alvorlig fysisk og mental retardering, hvor den sociale afvigelse blot er én af en række vanskeligheder, mens andre er karakteriseret ved en normal til høj intelligens, hvor den sociale afvigelse forekommer i en mere subtil form og som den eneste svækkelse hos personen.

At tale om et autismespektrum tager desuden højde for de ofte bemærkelsesværdigt vekslende og uensartede kliniske billeder man møder hos personer, som har fået en autisme diagnose. Symptomer og funktionsbegrænsninger ytrer sig forskelligt bl.a. på baggrund af en forskellighed mht. funktionsniveau, alder, intellektuel kapacitet, behandlingsindsats etc. Således kan personer med autisme fremtræde mindst lige så

<sup>10</sup> Implementeret i den danske udgave af ICD-10 i 1994.

forskelligt som 'normalbefolkningen'. Endelig kan man ved at tale om et spektrum også tage højde for et mere dynamisk udviklingsforløb i en persons liv med autisme. En person kan altså godt være diagnosticeret med infantil autisme i barndommen, men i ungdoms- og voksenalderen kan personens symptomer eller kliniske billede i langt højere grad minde om individer der får diagnosen Aspergers syndrom (Gilbert & Ehlers 1998, s. 84, Wing 1991).

Wing (1998) er derfor fortalende for at bruge en klassificeringsmetode, hvor man diagnosticerer personer inden for dette spektrum, når triaden af funktionsforstyrrelser er til stede. Efterfølgende kan man beskrive undergrupper af personer med en autisme spektrums forstyrrelse ud fra kvaliteten af de enkelte personers sociale interaktion og verbale og nonverbale færdigheder. Wing anser det for at være klinisk og praktisk langt mere informativt og brugbart til at vejlede omkring den enkelte persons behov, end den praksis som anvendes i ICD-10, hvor man opdeler personer med autisme spektrums forstyrrelse i kategorier, som 'infantil autisme', 'Aspergers syndrom' eller 'atypisk autisme'. Det er vigtigt at tage højde for, at det kliniske billede og derfor det enkelte individs behov kan ændre sig over tid.

Der har siden introduktionen af den diagnostiske kategori 'Aspergers syndrom' i ICD-10 hersket en del polemik om, hvorvidt Aspergers syndrom og højtfungerende autisme (HFA) er to separate diagnostiske kategorier (Wing 1998, Gillberg & Ehlers 1998, Szatmari 1998, Volkmar & Klin 1998). Den forskning, som har fundet sted gennem de sidste godt 10 år omkring dette spørgsmål, peger i dag på, at der *ikke* kan dokumenteres nogen kvalitative forskelle mellem disse to kategorier af autisme spektrums forstyrrelser. I praksis har det da også vist sig, at de behandlingsmæssige strategier og metoder, som man anvender overfor personer med diagnoser indenfor de to kategorier, er meget lig hinanden.

Det skal understreges, at det er en udbredt misforståelse, at intelligensniveau og funktionsniveau nødvendigvis følger hinanden. Man kan godt have en meget høj IQ og et lavt funktionsniveau, hvis man f.eks. mangler afgørende dagligdags færdigheder for at kunne klare sig selvstændigt, ligesom det omvendte kan være tilfældet<sup>11</sup>. Derfor kan det også være misvisende at bruge udtryk som 'en mild grad af autisme' i forbindelse med omtale af Aspergers syndrom. Dette kan let lede til en fejlagtig tro på, at den pågældende person med Aspergers syndrom har en mindre funktionsforstyrrelse eller kun i begrænset omfang er præget af det autistiske handicap. Ofte kan det lige såvel dække over, at symptomer kan *fremstå* 'mildere' (knap så synlige umiddelbart), eller at personen har opbygget mange kompensationsstrategier, som i høj grad er med til at skjule det grundlæggende handicap. Kompensationsstrategier kan være anvendelige for bl.a. at blive integreret på en arbejdsplads, men kan hurtigt vise sig utilstrækkelige, hvis ikke der samtidig er taget højde for den underliggende funktionsforstyrrelse, f.eks. ved at tilpasse arbejdsforholdene til personens styrker og svagheder.

I denne rapport vil vi bruge betegnelsen 'autisme spektrums forstyrrelse' som den gennemgående betegnelse, når vi taler om vores målgruppe. Vi går i denne sammenhæng altså ud fra, at de forskellige kategorier af diagnoser er en del af samme spektrum (og har samme grundlæggende karakteristika). Samtidigt er det i denne sammenhæng underforstået, at vi i undersøgelsen primært har fokus på gruppen af normalt begavede med infantil autisme og Aspergers syndrom.

## 6.2 Prævalens

Autisme spektrum forstyrrelser forekommer hos 0,6-1,0 % af en population (Baird et al., 2006, Lancet, Vol. 368: s. 210-15). Heraf har knap 50 % en intelligens inden for normalområdet. Blandt de børn som får diagnosen infantil autisme, er det ca. 25 %,

---

<sup>11</sup> Bölte, S. & Poustka, F. 2004

som skønnes at falde inden for normalområdet. Denne gruppe omtales ofte som Højtfuncerende med Autisme (HFA).

Tidligere anså man, at kun 25 % af børn med autisme havde en intelligens inden for normalområdet. De nyeste tal for prævalensen tyder på, at man tidligere ikke havde tilstrækkelig opmærksomhed eller viden om autisms udtryksform hos gruppen af normalt begavede. Indførelsen af diagnosekategorien Aspergers syndrom har imidlertid været med til at rette op på dette. Når de normalt begavede børn med en autisme spektrum forstyrrelse ikke tidligere i samme omfang som i dag blev diagnosticeret, betyder det aktuelt, at et stigende antal unge og voksne bliver henvist for at få afklaret en eventuel ASF-diagnose.<sup>12</sup>

## 7 Integrering

Vi anvender begrebet 'integrering' i vores titel. En definition er vigtig for at præcisere, hvordan begrebet anvendes og forstås i denne kontekst.

### **Integration**

I Politikens Nudansk Ordbog (1990) defineres '**integration**' sådan:

'sammensmeltning af dele til helhed; optagelse i et fællesskab - [fra latin *integratio* (gen. *-ionis*) afl. af *integrare*, se *integrere*]'.

I Pædagogisk Psykologisk Opslagsbog (2001 og 2006: 106) defineres '**integration**' på denne måde:

(lat. *integratio*, genoprettelse.) Sammensmeltning af dele til en helhed. Begrebet bruges dels til at beskrive tilpasningen af individet til samfundet, dvs. samfundsmæssiggørelsen, som denne finder sted gennem socialiseringsprocesserne, dels til at beskrive tilpasningen af et individ eller en gruppe, fx bogligt svage, handicappede, fremmedsprogede, indvandrere mv., til det øvrige samfunds normer og regler, så de kan indgå som nyttige samfundsborgere; ved integration opgiver individet ikke derved sin egen identitet. Ved social integration er tre indikatorer vigtige: at individet er aktør på arbejdsmarkedet, som forbruger og i sociale fællesskaber. I nyere tid har man også anvendt begrebet inklusion, der indbefatter, at integrationen skal omfatte et optimalt læringssystem, fx i skolen, således at ikke kun de, der har problemer, men alle elever omfattes af en fælles inspirerende og rummelig holdning samt organisation.'

### **Integrere og integrering**

Politikens Nudansk Ordbog (1990) definerer '**integrere** -ede; -ing' på følgende måde:

'samle, komme til at høre til en enhed *gæstarbejderne måtte integreres i samfundet* - [fra latin *integrare* forny, bringe i fuldkommen stand, afl. af *integer* uskadt, af *in-* u-, og en afl. af *tangere* berøre]'

Set i et socialt perspektiv er integration af samfundets marginaliserede grupper vigtig. Dels for at man på et samfundsmæssigt niveau anerkender, at det er et fælles ansvar og ikke kun det enkelte individs ansvar (der af flere forskellige grunde kan have begrænsede muligheder for selv at ændre på sin livssituation), og dels for at forebygge yderligere marginalisering med eventuelle yderligere omkostninger og byrder for samfundet til følge.

Begrebet integration anvendt i forbindelse med arbejdsmarkedet betegner som regel ansættelse af personer i virksomheder, der har særlig vanskeligt ved at finde fodfæste på det ordinære arbejdsmarked. Det kan f.eks. være sindslidende, "tunge" kontant-hjælpsmodtagere, flygtninge og indvandrere og sent udviklede unge.

<sup>12</sup> På Center for Autisme har vi oplevet en stigning i henvisninger til undersøgelser. I 1995 var antallet af henvisninger i alderen 13 år og derover på 10, hvorimod antallet i 2003 var på 36.

Vi har valgt at bruge begrebet *integrering*, fordi det i højere grad end *integration* synes at afspejle en fortløbende proces og ikke en perfekt eller ideel sammensmeltning. Desuden passer det bedre at bruge 'integration' på et mere overordnet plan i et samfundsmæssigt perspektiv. I denne sammenhæng er vores fokus på et mere *lokalt* plan (en specifik målgruppe ude på enkelte ordinære arbejdspladser) og på, hvordan forskellige aktører vurderer integreringsgraden. Vi har altså ikke opstillet det ideelle 'integrationsmål' eller -rammer, og derfor bruger vi begrebet *integrering*.

Selv på dette subtile plan (når man snakker om sådanne sproguancer) kan det være vigtigt at signalere, at det ikke blot handler om en persons *tilpasning* til virksomheden, men at denne handicapgruppes behov, styrker og ressourcer muligvis også kan være noget, man kan drage fordel af på det ordinære arbejdsmarked. Vi anvender derfor begreber som 'fungere' og 'klare sig' som delaspekter af en overordnet integreringsproces.

## 8 Arbejds-mæssig identitet

Mennesker har brug for særlig støtte til at blive socialt integreret i samfundet, når deres funktionsnedsættelse bunder i et socialt handicap<sup>13</sup>. Støtten kan bl.a. bestå i hjælp til at udvikle et socialt tilhørsforhold, f.eks. i daginstitutioner, skole, uddannelsesinstitutioner eller arbejdspladser. Som nævnt ovenfor er tre indikatorer vigtige ved social integration: at individet er aktør på arbejdsmarkedet, er forbruger og er med i sociale fællesskaber. Her har vi fokus på målgruppen som er aktører på arbejdsmarkedet.

For de fleste mennesker er et arbejde en stor og vigtig del af deres identitet. At have et virke i dagligdagen, dels ved at udrette noget (et produkt), dels ved at indgå i fællesskab med andre mennesker (tilhøre en gruppe) udgør for mange et vigtigt grundlag for deres identitet og livsudfoldelse. Mange mennesker med ASF ønsker også at have en arbejds-mæssig identitet. De udtrykker ønske om at få en uddannelse og et job, men mulighederne er ofte begrænsede, fordi de ikke kan gennemføre en uddannelse eller varetage et arbejde på ordinære vilkår på trods af, at de måske har de intellektuelle forudsætninger for det.

Omdrejningspunktet for denne undersøgelse er netop personer med ASF, som har fået midlertidig eller varig tilknytning til arbejdsmarkedet via Erhvervscentrets støtteforanstaltninger. Deres tilknytning til arbejdsmarkedet er altså hverken igangsat eller vedligeholdt på ordinære vilkår, idet de er på nedsat tid og har fået eller får varierende grad af pædagogisk støtte fra specialiserede fagfolk.

### 8.1 Identitet, selv- og handicapforståelse

Der er i disse år fokus på, at mennesker med ASF opnår større forståelse af og indsigt i eget handicap<sup>14</sup>. Dette kan bidrage til, at den enkelte får en forståelse af egne styrker og svagheder og dermed større bevidsthed om, hvordan han/hun kan fungere og klare sig i hverdagen, kompensere for egne svagheder og trække på egne styrker.

ASF kaldes også et skjult handicap – det vil sige, at man ofte ikke som andre f.eks. fysiske eller mere iøjnefaldende handicap umiddelbart kan se på mennesker, at de har

<sup>13</sup> Det vil sige, at man med denne medfødte neurobiologisk betingede udviklingsforstyrrelse har nedsatte og begrænsede forudsætninger for at kunne begå sig socialt.

<sup>14</sup> Der udbydes f.eks. kurser i selvforståelse ved Asperger Ressource Center. I Center for Autismes klubtilbud er en af målsætningerne at fremme deltagernes selvindsigt og -forståelse i forhold til at have et autistisk handicap.

autisme. Det betyder ofte, at mange opfattes nær 'normaliteten' (og mange får kommentarer som: "Jamen, man kan da slet ikke se eller mærke noget på dig"). 'Normaliteten' er ofte et ideal, som mennesker med ASF har stræbt efter det meste af deres liv og måske stadig stræber efter. Det kan være et ideal, som gang på gang gør, at de oplever nederlag, stress og pres, fordi de ikke kan leve op til de gængse normer, eller fordi det kræver umenneskeligt mange kræfter og ressourcer af dem at forsøge at gøre det.

Det kan være omkostningsfuldt og svært at få både uddannelses- eller arbejdsliv, det sociale liv og de praktiske gøremål til at hænge sammen i en hverdag. Og selv om det kan være en kamp at få de basale ting til at fungere, er det stadig ikke sikkert det lykkes.

Mange med ASF oplever konstant at være på 'overarbejde', fordi kommunikation og socialt samvær kræver utrolig mange ressourcer af dem. Udover deres autistiske handicap kan de have sansemæssige forstyrrelser<sup>15</sup> eller andre ledsagende psykiatriske komplikationer<sup>16</sup>, som i perioder kan være svært belastende. I de perioder kan funktionsniveauet sænkes drastisk. De har brug for at lære at tackle både alle de ydre og indre former for pres og stress, som de oplever.

På den måde påvirkes deres identitetsopfattelse ofte negativt eller præges af en kronisk underskudsforfølelse. Det skyldes oplevelsen af aldrig at kunne gøre tingene godt nok, altid at være bagefter og ikke at kunne følge med, miste overblik i både små og store sammenhænge i livet og tilmed ofte opleve at blive skældt ud eller nedvurderet for det. Dette på trods af at mange kan have rigtig gode evner og kompetencer på visse faglige områder, som de måske har fået anerkendelse for i skolen. Den faglige anerkendelse er dog ikke altid tilstrækkelig til at etablere en mere stabil og positiv identitet, hvis personen føler sig hængt af på alle andre områder.

Indsigt i egne svagheder og styrker får således først værdi, når omgivelserne og samfundet også anerkender og accepterer personens svagheder og styrker og deraf følgende muligheder og begrænsninger. På den måde bidrager omgivelserne aktivt til at udvikle reelle handle- og udviklingsmuligheder. Dette vil vi uddybe i det følgende.

## **8.2 Konkrete handle- og udviklingsmuligheder**

### **- et individualiseret problem vs. en samfundsmæssig forståelse og indsats**

En øget forståelse af egne styrker og svagheder hos personen selv skal altså ledsages af støtte, muligheder eller konkrete rammer til at afprøve og udvikle evnerne for at få en virkelig udviklingsmæssig værdi for personen. Her tænker vi på mulighederne for at tage en uddannelse og komme ud på arbejdsmarkedet for i praksis og ud fra en samfundsmæssigt valideret 'nytteværdi' at kunne udvikle og bruge sine ressourcer og evner.

Egen handicap- og selvforståelse kan altså være vigtig, men mindst lige så vigtigt kan det være at styrke og opbygge en identitet omkring kompetencer, der har en samfundsmæssig betydning og status. Hvis man har sociale vanskeligheder og har svært ved at begå sig socialt, har man måske særligt brug for at styrke andre færdigheder, der har en form for social status, og som ikke opleves som problematiske. Man har ofte også brug for i en eller anden grad at blive en del af større fællesskaber og sammenhænge, hvilket disse mennesker ofte kæmper en hård kamp for at blive. For at

---

<sup>15</sup> Mange oplever sanseintegrationsvanskeligheder og er meget følsomme over for bestemte lyde, visuelle indtryk, berøringer mm., hvilket kan opleves meget plagsomt.

<sup>16</sup> Depressioner, angst, obsessive-compulsive disorder (OCD), psykotiske perioder. Derudover er søvnforstyrrelser meget hyppige.

støtte dem til at udvikle sig skal der skabes de nødvendige, konkrete rammer, og personerne med ASF skal herigennem sikres reelle handlemuligheder.

Der er brug for at få konkretiseret, hvad der skal til for, at ordinære arbejdspladser, som ønsker at ansætte mennesker med ASF, opnår en succesfuld integrering. Det skal afklares, hvilke forudsætninger, hvilken støtte og hvilken opfølgning, der er nødvendig for at målrette, kvalificere og effektivisere indsatsen for, at få denne gruppe integreret på arbejdsmarkedet. På længere sigt vil det kunne give en ressource- og arbejdskraftmæssig gevinst.

### **8.3 Livskvalitet set i et helhedsperspektiv**

Når man taler om uddannelse, job og beskæftigelse er det ofte vigtigt at betragte og tilrettelægge det i sammenhæng med hele personens liv. I vores kliniske arbejde på Center for Autisme møder vi mange, der i perioder kan varetage job (eller uddannelser) på ordinære vilkår, men kun i begrænsede perioder. Omkostningerne bliver for høje, når personen ikke har overskud til andre fundamentalt vigtige ting, som f.eks. at klare daglige praktiske gøremål (indkøb, madlavning etc.) eller have et socialt liv. Når personen bruger alle sine ressourcer på at klare uddannelse eller job bevirker det ofte, at personen kan være i stor fare for at bryde helt sammen og udvikle yderligere psykiatriske komplikationer såsom depressioner, tvangstanker eller psykoser.

## **9 Erhvervscentret**

Erhvervscentret startede som en selvstændig enhed under Center for Autisme. I dette afsnit vil vi beskrive, hvordan Erhvervscentret var opbygget på det tidspunkt, undersøgelsen blev foretaget. Erhvervscentret har siden været under udvikling og omstrukturering, så for en aktuel beskrivelse af Erhvervscentrets nuværende struktur og tilbud se hjemmesiden [www.centerforautisme.dk](http://www.centerforautisme.dk)

Erhvervscentret var på daværende tidspunkt opdelt i en *kursusdel* og en *erhvervsupportdel*. Formålet med *kursusdelen* er forberedelse, afklaring og praktik forud for en eventuel fast tilknytning til arbejdsmarkedet. *Erhvervsupportdelen* blev etableret, efter at det lykkedes at få de første kursister ansat på en arbejdsplads i 2000. Formålet med erhvervsupporten er at sikre den ansattes fastholdelse af jobbet på længere sigt. Erhvervsupporten varetager bl.a. job opfølgning, både i forhold til arbejdsgiverne og de ansatte fra målgruppen.

Erhvervsstræningens kursus er opbygget omkring et undervisnings- og produktionsværksted. Det består af et digitalt trykkeri samt kontor-, pakke-, forsendelses- og servicefunktioner. I kurset indgår:

- Indøvelse af arbejdsmæssige og sociale færdigheder
- Udvikling af arbejdsvaner og praktiske arbejdsfærdigheder
- Afklarende og støttende individuelle samtaler og gruppesamtaler med psykolog
- Individuel undervisning
- Praktikforberedelse samt praktikplaceringer
- Endelig afklaring og placering på arbejdsmarkedet
- Udarbejdelse af halvårslige arbejdsprofiler/statusskrivelser samt handleplaner
- Afholdelse af halvårslige møder med kommuner samt øvrige netværk.

Kurset er opdelt i 3 moduler (som skitseret nedenfor)<sup>17</sup>, som er individuelt tilpasset og derfor af varierende længde. Der kan optages 15 kursister.

Kursusplan - overordnede mål		
Modul 1	Modul 2	Modul 3
Afdækning af kursisternes ressourcer og støttebehov gennem arbejde på Erhvervscentrets værksteder kombineret med undervisning og samtaler	Som Modul 1 suppleret med praktik på en eller flere virksomheder	Endelig afdækning af kursisternes tilknytning til arbejdsmarkedet (skånejob, fleksjob eller ordinært job) gennem praktik og samtaler.

Erhvervscentrets overordnede formål er altså at få normaltbegavede personer med ASF<sup>18</sup> fast tilknyttet det ordinære arbejdsmarked. Det være sig i et ordinært ansættelsesforhold eller fleks- eller skånejob. Erhvervsupporten er etableret for at medvirke til at sikre den ansattes fastholdelse af jobbet på længere sigt. Erhvervsupporten varetager bl.a. jobopfølgning, både i forhold til arbejdspladsen og de ansatte.

## 10 Beskrivelse af målgruppe

Målgruppen for undersøgelsen er normaltbegavede personer med ASF, som er eller har været tilknyttet Erhvervscentret, og som i tidsrummet december 2004 - april 2005 har været ansat eller i praktik i en virksomhed i minimum 3 måneder. Ud af 22 adspurgte gav 15 tilsagn om at deltage. Af de 15 deltagere gav 14 tilsagn om, at vi kunne indhente relevante oplysninger til brug i undersøgelsen fra andre instanser (arbejdsplads, forældre, lægelige eller psykologiske oplysninger). Vi benævner målgruppen 'de ansatte' underforstået, at det dækker over både ansatte og praktikanter med ASF, der har været minimum 3 måneder på arbejdspladsen.

Her vil vi trække nogle deskriptive aspekter frem, som vi vurderer, er vigtige at have i baghovedet, når man forholder sig til undersøgelsens endelige resultater:

- 14 mænd og 1 kvinde deltog (hvorfor vi konsekvent omtaler målgruppepersonerne med 'han')
- 5 havde diagnosen autisme, 8 Aspergers syndrom og 2 'Anden eller uspecifik PDD'
- Alle havde forud for praktikken eller ansættelsen gået på EC's forberedende kursusdel
- Alle havde stadig en eller anden form for tilknytning til EC via en supportgruppe eller via statusmøder med en jobkonsulent
- Ingen havde fuldtidsansættelse (arbejdstiden varierede mellem 9-28 timer pr. uge)
- Ingen var ansat på ordinære vilkår (6 i fleksjob, 5 i skånejob og 4 i praktik og ud af disse havde de 3 udsigt til fleks eller skånejob på virksomheden)
- Boform: 8 i egen lejlighed, 3 i bofællesskab eller døgnmiljø og 4 hos forældre
- 8 får pædagogisk støtte i hjemmet (fra døgnbasis til 2 timer hver 14. dag)
- Afsluttet skoleuddannelse: 5 lavere end 8. kl., 2 afsluttet 8. kl., 4 afsluttet 9. kl., 3 afsluttet 10. kl. og 1 afsluttet gymnasiet/HF

<sup>17</sup> For en mere detaljeret beskrivelse af Erhvervsstræningens kursusforløb som forberedelse til at komme ud på en ordinær arbejdsplads se Appendiks 2.

<sup>18</sup> For personer med autisme, der er mentalt retarderede, har der i mange år eksisteret beskyttede værksteder mm., som mulighed og tilbud om daglig beskæftigelse. Den normaltbegavede gruppe, som de senere år har været voksende, har på mange måder vist sig at have andre behov og ønsker bl.a. på grund af uddannelsesniveau, kvalifikationer og specialiserede evner.

- Videregående uddannelse: 13 ingen videregående uddannelse, 2 erhvervsfaglig videreuddannelse

Disse baggrundsdata belyser faktorer, der muligvis kunne spille ind på undersøgelsens resultater. Vi har ikke som sådan valgt at inddrage baggrundsvariablene i vores statistiske analyser, da det ikke giver tilstrækkelig mening, eftersom målgruppens deltagere trods alt er for beskeden. I en større eventuelt landsdækkende undersøgelse med et større deltagerantal vil det dog være vigtigt at inddrage baggrundsvariablene i analyserne.

## 11 Problemformulering og hypoteser

### *Problemformulering*

Er det muligt at integrere normaltbegavede mennesker med ASF på det ordinære arbejdsmarked? Hvordan vurderes dette ud fra forskellige aktørperspektiver? Målgruppen selv, arbejdspladserne, Erhvervscentret? Kan der lokaliseres særlige styrker/svagheder hos målgruppen, som en arbejdsplads skal være opmærksom på, når et ansættelsesforhold etableres, og der arbejdes hen imod en succesfuld integrering?

### *Hypoteser*

Vores hypotese er, at det autistiske handicap vil påvirke forskellige færdigheder, man skal bruge, når man varetager et arbejde. Vi tager udgangspunkt i, at færdighederne vil kunne vurderes enten positivt (gode) eller negativt (dårlige), og vi beder således respondenterne vurdere den ansattes færdigheder.

Derudover har vi en åben hypotese om, at uanset om færdighederne vurderes gode eller dårlige, kan vi ikke på forhånd vide, i hvilken grad færdigheden og færdighedsniveauet vurderes som fremmende eller hæmmende i forhold til, at en person integreres på en arbejdsplads. Derfor har vi tilføjet en ekstra dimension, der vurderer dette aspekt.

Således har vi indbygget adskillige muligheder for, at vi vil kunne blive overrasket over, hvorvidt forskellige færdigheder (uanset hvor de vurderes på god-dårlig skalaen) anses for en fordel eller en ulempe med hensyn til at en person med ASF skal integreres på en arbejdsplads.

## 12 Metode og empiri

Undersøgelsen består af 2 dele:

1. del er en spørgeskemaundersøgelse og udgør undersøgelsens kerne.
2. del er indsamling af kvalitative data via kommentarer fra spørgeskemaundersøgelsen samt via uddybende interviews med 4 arbejdspladser.

### *12.1 Spørgeskemaundersøgelse*

Der stilles således spørgsmål inden for to hovedområder, der vurderes som vigtige for integrering på en arbejdsplads:

1. Arbejdsrelaterede aspekter: Leveres der et ordentligt stykke arbejde?
2. Sociale aspekter: Fremtræden/adfærd, kommunikation og socialt samspil.

Færdighederne vurderes på en god-dårlig skala. Derudover vurderes om færdighedsniveauet har en positiv-negativ betydning for, hvordan den ansatte fungerer og klarer sig på arbejdspladsen.

### **12.1.1 Overordnet design**

Først skal de adspurgte vurdere den ansattes færdigheder. Færdigheder såsom tempo, fleksibilitet, problemløsningsevner, kommunikationsevner og samarbejdsevner ses ofte nedsat i forbindelse med det autistiske handicap.

Dernæst skal de adspurgte vurdere, om de oplever færdighedsniveauet som en fordel eller en ulempe i forhold til, hvordan den ansatte fungerer og klarer sig på arbejdspladsen. Herigennem kan vi danne et billede af, hvilken betydning forskellige færdigheder har i forhold til en overordnet integrering på en arbejdsplads.

Undersøgelsens mål bliver da specifikt at vurdere færdighedsniveauet på forskellige områder men også i hvilken grad det er vurderes problematisk (ulempe) eller gunstigt (fordel) i forhold til at fungere og klare sig på arbejdspladsen. Overordnet vil det kunne belyse, om der er tale om en succesfuld integrering af den ansatte på arbejdspladsen. Grundlæggende er referencerammen for succesfuld integrering spørgeskemarespondentens subjektive vurdering og ikke globalt og eksternt defineret. Referencerammen vil derfor variere fra respondent til respondent i forhold til deres forventninger og kriterier.

## **12.2 Kvalitative data**

Ved alle spørgsmål har respondenterne mulighed for at knytte kommentarer til besvarelsenerne. Det kan dels give os indblik i, hvordan de forstår spørgsmålet, dels i hvorfor de svarer, som de gør. Endelig vil kommentarer kunne nuance og belyse andre aspekter. Derudover har vi foretaget interviews med tilfældigt udvalgte arbejdspladser for at få dybere indblik i deres oplevelse og vurdering af fordele og ulemper ved at have en person med ASF ansat i virksomheden.

I næste afsnit beskriver vi mere detaljeret, hvorledes vi har implementeret det oven for skitserede undersøgelsesdesign.

## **13 Undersøgelsesdesign**

### **13.1 Gruppering af respondenter**

Vi har fra start ønsket at indsamle information fra flere relevante kilder for at belyse spørgsmålene fra flere forskellige vinkler. Vi har valgt at indsamle besvarelsener fra 3 forskellige aktørperspektiver og får derved 3 respondentgrupper. Et aspekt ved undersøgelsen bliver dermed at kunne pege på eventuelle uoverensstemmelser mellem de forskellige grupperes vurderinger af den ansattes færdigheder. De 3 respondentgrupper er:

1. Personer fra målgruppen, altså de *ansatte*.
2. *Chefer* eller *kolleger* fra arbejdspladsen. Cheferne er vigtige informationskilder, da deres bedømmelse vejer tungest i forhold til, om personen får lov til at beholde arbejdet efter endt praktik/prøve-periode. Derimod har kolleger generelt

set den tætteste kontakt til den ansatte i løbet af en arbejdsdag, og de ved derfor meget om personens måder at klare sig og komme igennem arbejdsdagen på. Desuden vil kolleger have en væsentlig indflydelse på integreringsprocessen. Vi vælger, at den chef eller kollega i virksomheden, der har størst kendskab til den ansatte og dennes arbejdsindsats, skal bruges som informationskilde.

3. En tredje vigtig informationskilde er *jobkonsulenter* fra Erhvervstræningen. Modsat de to andre grupper, hvor hver deltager kun udfylder et enkelt spørgeskema, vil personer fra denne gruppe ofte udfylde flere skemaer (dvs. den samme jobkonsulent kan vurdere flere forskellige ansatte). Dette skyldes, at hver jobkonsulent på ET ofte har ansvaret for flere ansatte ad gangen.

Alle respondenter skal vurdere den ansatte. Derved vurderer gruppe 1 sig selv i et indefra perspektiv, mens gruppe 2 og 3 vurderer de ansatte i et udefra perspektiv.

I alt består deltagerne af 15 ansatte, 12 arbejdspladser samt 5 jobkonsulenter (n=5) fra Erhvervstræningen.

Fra gruppe 1 er indsamlet 15 besvarelser. Fra gruppe 2 er indsamlet 12 besvarelser. Heraf mangler 1, fordi vi ikke opnåede tilsagn fra den ansatte til at spørge arbejdspladsen, og 2 mangler, fordi vi måtte opgive at få fat i den pågældende arbejdsplads, som var ved at flytte på tidspunktet. Fra gruppe 3 er indsamlet 15 besvarelser. I alt har vi fra de 3 respondentgrupper indsamlet 42 besvarelser.

## **13.2 Spørgeskemaets design**

### **13.2.1 Hovedspørgsmål**

På arbejdsmarkedet er der to hovedområder, der er væsentlige at se nærmere på, når man vil vurdere, om en person fungerer og er integreret på en arbejdsplads:

1. Arbejdsrelaterede aspekter: Leveres der et ordentligt stykke arbejde
2. Sociale aspekter: Fremtræden/adfærd, kommunikation og sociale færdigheder

I relation til de to hovedområder har vi formuleret 26 hovedspørgsmål, som alle respondenter er blevet bedt om at besvare. Spørgsmålene er formuleret ud fra et grundlæggende og omfattende kendskab til, hvordan handicappet typisk giver sig udtryk, og hvilke svagheder og styrker det kan medføre for personen med ASF. Alle 3 respondentgrupper har fået de samme 26 spørgsmål (bortset fra 2. persons perspektiv og 3. persons perspektiv alt efter, om den ansatte vurderer sig selv, eller andre vurderer den ansatte).

Med hensyn til a) 'leveres der et ordentligt stykke arbejde', har vi fokuseret på både kvantitative og kvalitative aspekter ved et arbejdes udførelse såsom arbejdstempo, vedholdenhed, problemløsningsevne, overholdelse af tidsfrister og møde-/pausetidspunkter, færdiggørelse af opgaver, evne til at arbejde selvstændigt, tage initiativ, lære nye opgaver, undgå fejl og ændre rutiner.

Med hensyn til b) 'den ansattes adfærd og sociale fungeren', har vi fokuseret på aspekter vedrørende kommunikation, socialt samspil og fremtræden såsom evne til at forstå mundtlige og skriftlige instruktioner, samtale, samarbejde, hjælpsomhed, kontakt til kunder, forhold til kolleger, deltagelse i det sociale (pauser, andre arrangementer), hygiejne og påklædning.

### 13.2.2 Tillægsspørgsmål

Efter hvert hovedspørgsmål stilles et enslydende tillægsspørgsmål: 'Ser du dette som en fordel eller en ulempe med hensyn til, at den ansatte/praktikanten *fungerer og klarer sig* på arbejdspladsen?' Det vil sige, om man ud fra sin vurdering af f.eks. den ansattes evne til at tage initiativ, ser det som en fordel eller ulempe for integreringen på arbejdspladsen.

Vi har generelt formuleret spørgsmål ud fra vores hypoteser om, hvordan den ansattes arbejdsrelaterede og sociale færdigheder vil kunne være påvirket af det autistiske handicap. Ved hjælp af dette tillægsspørgsmål åbner vi mulighed for at kunne af- og/eller bekræfte de hypoteser, vi har om, hvordan det autistiske handicap som må formodes at påvirke arbejdsevnen og evnen til at fungere på en arbejdsplads. Vi vil f.eks. gerne belyse vores indirekte hypotese om, at det er vigtigt at kunne omgås og samtale med andre ansatte for at fungere på en arbejdsplads. Her har de forskellige respondenter mulighed for at vurdere, at en ansat f.eks. har en dårlig evne til at samtale, men at det er en fordel, da det ikke har nogen negativ effekt på arbejdets udførelse eller samværet med de andre. Måske kunne nogle ligefrem vurdere det som en fordel på grund af øget koncentration og effektivitet.

### 13.2.3 Svarmuligheder

Ved hovedspørgsmålene anvendes en vurderingsskala med 4 kategorier. Respondenten skal i hvert af de 26 hovedspørgsmål vurdere den ansatte efter skalaen:

1. Meget dårlig
2. Dårlig
3. God
4. Rigtig god

Derudover skal respondenterne i alle tillægsspørgsmål vurdere, om det er en fordel eller ulempe i forhold til, at den ansatte fungerer og klarer sig på arbejdspladsen efter skalaen:

1. Stor ulempe
2. Mindre ulempe
3. Mindre fordel
4. Stor fordel

Da vi har ønsket at lægge pres på respondenterne i retning af at værdilade besvarelsenerne, det vil sige tage stilling til om en given færdighed eller adfærd er *enten* god *eller* dårlig, og hvorvidt det *enten* er en ulempe *eller* en fordel, har vi udeladt en 'neutral' svarmulighed. Vi forestiller os, at en sådan svarmulighed ville være blevet anvendt forholdsmæssigt hyppigt, og at vi dermed ikke vil være i stand til at få tilstrækkeligt med fornemmelse for en given færdigheds eller adfærds betydning for den pågældende arbejdsplads.

I analyserne tillader vi os til tider at gruppere svarkategorierne i binær form. Det vil sige, at 1'ere og 2'ere grupperes sammen (henholdsvis 'Meget dårlig' og 'Dårlig' og henholdsvis 'Stor ulempe og 'Mindre ulempe'), ligesom 3'ere og 4'ere grupperes sammen (henholdsvis 'God' og 'Rigtig god' og henholdsvis 'Mindre fordel' og 'Stor fordel').

Efter hvert spørgsmål og tillægsspørgsmål har vi givet mulighed for at kommentere og uddybe besvarelsenerne, hvilket er blevet hyppigt anvendt.

For spørgeskemaets fulde længde og omfang se bilag H.

### **13.3 Kvalitativ dataindsamling**

Undersøgelsens kernetilfælde har været at indhente kvantitative data via spørgeskemaet. Da antallet af deltagere, som kunne opfylde kriterierne for projektets målgruppe, tegnede til at blive maksimalt 22, hvoraf de 15 gav tilsagn om at deltage i projektet, valgte vi at supplere undersøgelsen med kvalitative data. Ved hvert hovedspørgsmål og til-lægsspørgsmål i spørgeskemaet, har man kunnet skrive kommentarer til sin besvarelse. Vi har derved potentielt kunnet indhente kvalitative data fra i alt 45 respondenter (i praksis lykkedes det at indhente 42 besvarelser). Mange har valgt at knytte kommentarer til deres besvarelser.

Udover de 26 helt enslydende spørgsmål givet til alle 3 respondentgrupper, har vi indlagt supplerende spørgsmål af mere generel karakter.

For de ansatte selv har det været en overordnet vurdering af:

- hvordan de fungerer og klarer sig på arbejdspladsen (på skalaen 'Rigtig god' – 'Meget dårlig')
- deres mulighed for at fungere og klare sig på en anden arbejdsplads,
- deres arbejde som værende spændende eller kedeligt
- egne styrker og gode sider
- egne vanskeligheder og svage sider

For arbejdspladsen og det pædagogiske personale på Erhvervstræningen har supplerende spørgsmål ligeledes været en overordnet vurdering af:

- hvordan den ansatte generelt fungerer og klarer sig på arbejdspladsen (på skalaen 'Rigtig god' – 'Meget dårlig')
- den ansattes mulighed for at fungere og klare sig på en anden arbejdsplads
- en generel beskrivelse af fordele og muligheder ved at have en person med ASF ansat på arbejdspladsen
- en generel beskrivelse af ulemper og begrænsninger ved at have en person med ASF ansat på arbejdspladsen.

## **14 Analyse af data**

Vi har i analysen haft stor gavn af, at de kvalitative data og de kvantitative data gensidigt har kunnet belyse hinanden. Det har vist sig vigtigt, fordi de kvalitative data har fået en langt mere central rolle i undersøgelsen på grund af det lave deltagerantal. Det har endvidere bidraget til en inspirerende vekselvirkning, som vil fremgå i løbet af dette kapitel.

## 14.1 Analyse af kvantitative data

I figur 1 er data blevet grupperet på følgende måde: Der er 15 forskellige symboler, som hver især betegner en ansat. Hvert symbol gentages 3 gange og kan derfor have nummer 1, 2 eller 3 (gruppe 1 = ansatte, 2 = arbejdsplads, 3 = EC). På X-aksen ses den samlede gennemsnitlige score for den enkelte ansattes færdighedsniveau, og på Y-aksen ses den enkelte ansattes samlede gennemsnitlige score på spørgsmål, der vurderer, om færdighedsniveauet er en fordel eller ulempe.

Figur 1:

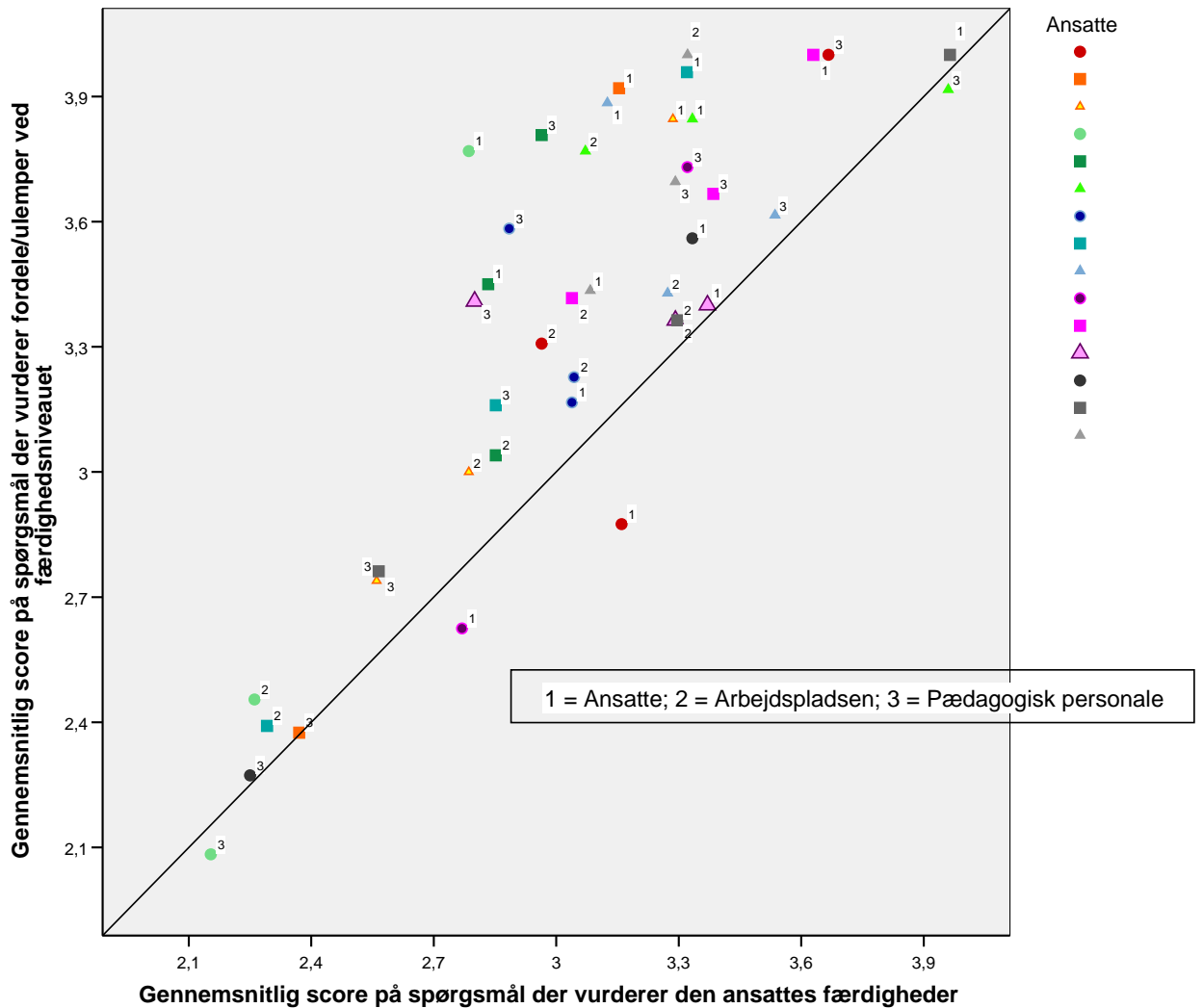
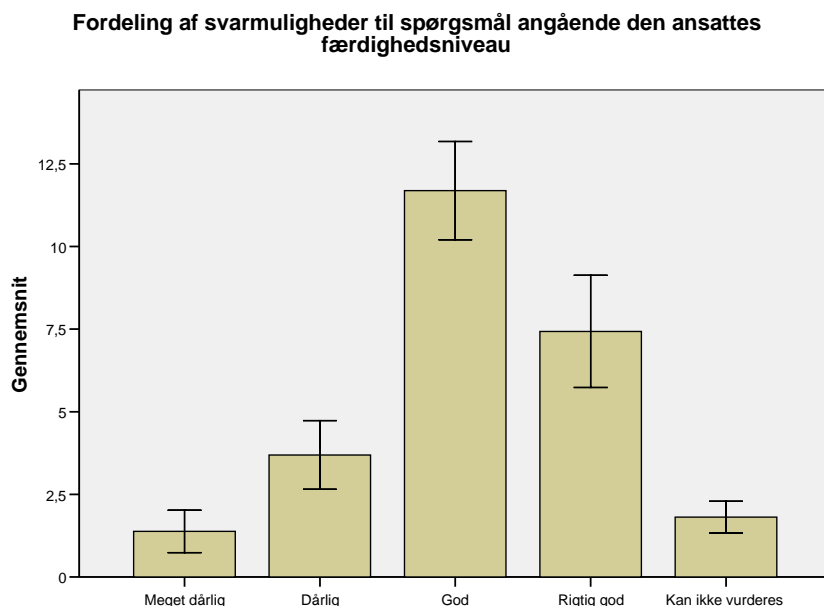


Fig. 2 og 3 viser den gennemsnitlige fordeling af svarmuligheder til spørgsmål om den ansattes færdighedsniveau (det totale antal besvarelser for hver svarmulighed divideres med antal af respondenter). I fig. 2 ses det samlede resultat og i fig. 3 inddeles der efter gruppe (ansat, arbejdsplads og EC).

**Figur 2:**



**Figur 3:**

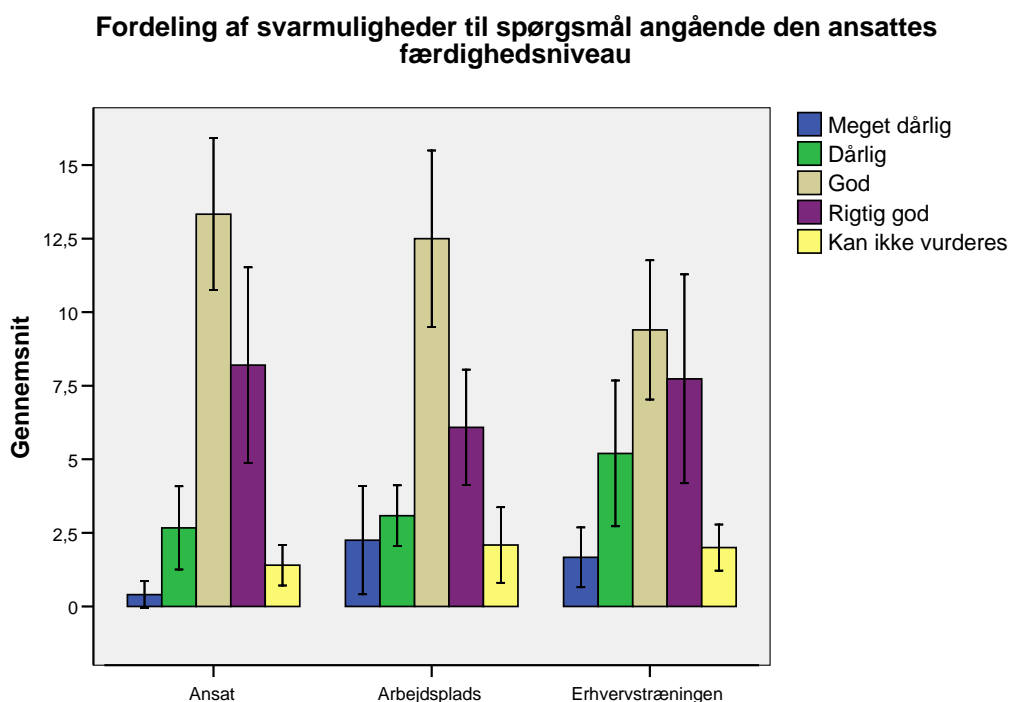
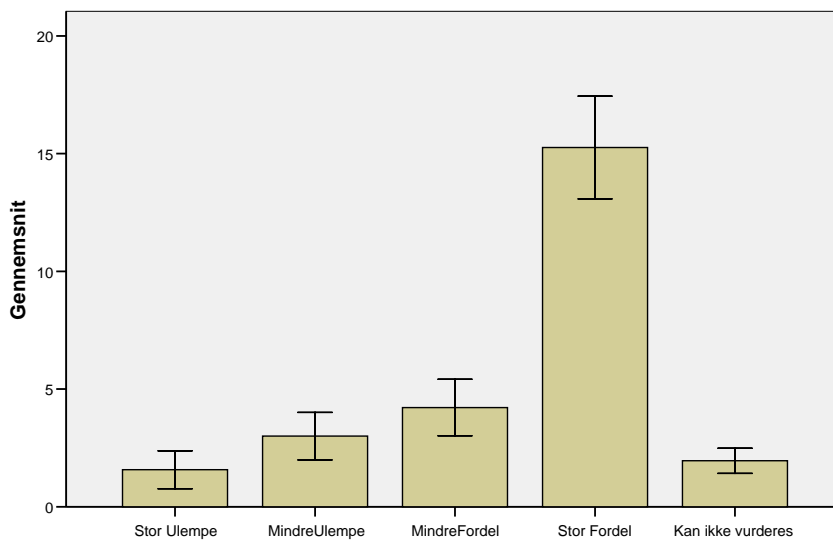


Fig. 4 og 5 viser den gennemsnitlige fordeling af svarmuligheder til spørgsmål om fordele/ulemper ved den ansattes færdighedsniveau (det totale antal besvarelser for hver svarmulighed divideres med antal af respondenter). I fig. 4 ses det samlede resultat, og i fig. 5 inddeles der efter gruppe (ansat, arbejdsplads og EC).

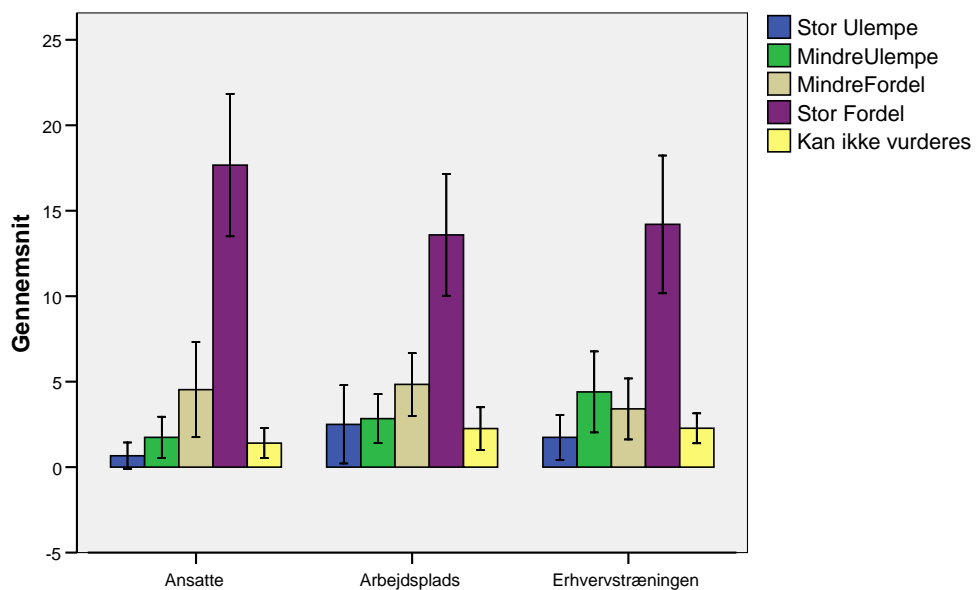
**Figur 4:**

**Fordeling af svarmuligheder til spørgsmål angående fordele/ulemper ved den ansattes færdighedsniveau**



**Figur 5:**

**Fordeling af svarmuligheder til spørgsmål angående fordele/ulemper ved færdighedsniveauet**



Der er en tydelig sammenhæng (tenderende en ligefrem sammenhæng) mellem vurderingen af færdighedsniveau og vurderingen af, hvorvidt dette er en fordel/ulempe. En lav færdighedsniveau-score ses som en ulempe og en høj som en fordel. Dog er det også tydeligt, at datapunkterne ikke fordeler sig jævnt over skalaen, men samler sig i den høje ende. Vi havde forventet, at færdighedsniveauet ville blive vurderet lavere end observeret. Spørgsmålene vedrørende den ansattes færdighedsniveau var netop udformet ud fra formodningen om, hvilke færdigheder man typisk kunne forvente, at det autistiske handicap ville have indflydelse på. I stedet grupperer vurderingerne af færdighedsniveauet sig hovedsageligt omkring "god" til "rigtig god".

Når den ansattes færdighedsscore ligger omkring vurderingen "god" (2,8 – 3,3), brydes den ligefremme sammenhæng, og der ses en tendens til, at scoren på spørgsmål vedrørende fordele/ulemper stiger hurtigere. Denne skævvridning kan muligvis være opstået på grund af spørgeskemaets konstruktion og ordlyd. Man kunne forestille sig, at værdien "god" havde haft en mere ligefrem sammenhæng med "fordel" frem for "mindre fordel", som det er tilfældet i spørgeskemaet.

Derudover ønskede vi at analysere eventuelle forskelle imellem de tre gruppers vurderinger af den enkelte ansatte. For nærmere at bestemme disse forskelle valgte vi at undersøge *graden af enighed* mellem de tre grupper. Vi brugte en statistisk beregningsmetode kaldet Kappa.

Respondenterne havde generelt sværere ved at vurdere sociale færdigheder end arbejdsmæssige færdigheder, som er mere konkrete. Det har vist sig ved, at svarmuligheden "*Kan ikke vurderes*" blev anvendt betragteligt hyppigere ved sociale færdigheder (se bilag B: Datatilpasning).

### 14.1.1 Sammenligning af de tre respondentgrupper

Vi ønskede at sammenligne de 3 respondentgruppers besvarelser inden for de to hovedområder: a) 'Leveres der et ordentligt stykke arbejde' og b) 'Fremtræden/adfærd, kommunikation og sociale færdigheder' for at se, om grupperne på de to hovedområder vurderer den ansatte i den gode eller dårlige ende. Formålet var også at se, om færdighederne samlet på hvert af hovedområderne vurderes som en fordel eller ulempe for, at den ansatte fungerer og klarer sig på arbejdspladsen.

Ud fra en visuel inspektion af fig. 1 er det ikke muligt at vurdere, om det er rimeligt at antage, at arbejdsplads (gruppe 2) og EC (gruppe 3) oftere er enige med hinanden, end de er med de ansatte (gruppe 1). For at have en kvantificerbar vurdering af dette søgte vi en statistik, der kan give et mål for graden af enighed blandt respondenter.

Som et mål for inter-rater agreement anbefaler Altman (1991) statistikken Kappa. Den bærende idé i en Kappa-analyse er, at analysen tager højde for alle de tilfælde, hvor respondenternes enighed er rent tilfældig.

Dernæst ønskede vi at vurdere "enigheden" imellem spørgeskemaets to dele (hovedspørgsmål og tillægsspørgsmål). Jo mere ligefrem lineær sammenhæng, der er imellem spørgeskemaets to dele, des højere vil Kappa-værdien være. En høj værdi vil derfor indikere, at de enkelte hoved- og tillægsspørgsmål forstås af respondenterne som værende relaterede. Således vil fravær af en færdighed ses som en ulempe og tilstedeværelse af en færdighed som en fordel.

For at anvende Kappa skal begge variable, der sammenlignes, anvende de samme kategoriale værdier. For at imødekomme dette blev besvarelserne reduceret til 2 kategorier i stedet for 4. Dette kunne forsvares med, at visse kategorier næsten ikke blev anvendt. Reduktionen fra 4 til 2 havde den fordel, at kategorierne blev lettere sam-

menlignelige og nu indikerede +/- . Det vil sige, svarkategorierne blev reduceret til en god-dårlig og fordel-ulempe skala.

3 arbejdspladser udfyldte ikke spørgeskemaet, og en datatilpasning var derfor nødvendig, for at grupperne skulle fremstå så homogene som muligt. Derfor er 3 ansatte taget ud af Kappa-analysen (id: 2, 10 og 13) (se detaljer i bilag B). I tilfælde, hvor der ikke var besvarelser fra begge størrelser, som blev sammenlignet (ikke besvarede spørgsmål), blev den enkeltstående besvarelse slettet. Dette var næsten udelukkende spørgsmål, der vurderede sociale færdigheder, hvor mellem 15 og 30 spørgsmål ud af 130-160 måtte slettes (se detaljer i bilag B).

Kappa kan være mellem 0 og 1 og angiver andelen af enighed imellem to størrelser, der benytter samme kategoriale variable til at vurdere den samme genstand. Fortolkningen af Kappa,  $\kappa$ , er subjektiv (Fayer & Machin, 2000), men guidelineværdierne, som er vist nedenfor, bruges ofte:

Guideline til tolkning af $\kappa$ : Enigheds indeks	
$K$	Enighed (agreement)
<0.20	Poor (lav)
0.21 – 0.40	Slight (tenderende)
0.41 – 0.60	Moderate (moderat)
0.61 – 0.80	Good (god)
0.81 – 1.00	Very high (meget god)

I tolkningen af Kappa-værdierne vil vi også anvende disse guidelineværdier. Mest af alt vil vi dog se på Kappa-værdierne som relative størrelser. Uden at fokusere på den absolutte værdi kan vi betragte forskelle imellem grupperingerne. Alle datamatricer, der ligger til grund for Kappa-analysen, kan ses i bilag A. Disse matricer er særdeles vigtige, da de giver et direkte indtryk af, hvilke reelle forskelle der ligger til grund for analysens resultat.

### 14.1.2 Kappa værdier

Datatilpasning overordnet: Id 2, 10 og 13 er i nedenstående analyser fjernet, for at grupperne fremstår så homogene som muligt (de manglede i arbejdspladsgruppen, fordi vi ikke har kunnet indhente oplysninger fra arbejdspladserne).

**Tabel 1: Vurdering af enighed imellem hoved- og tillægsspørgsmål**

Respondentgruppe	V: Hovedspørgsmål / VA: Tillægsspørgsmål		
	Social	Arbejde	Samlet
1	.609	.725	.66
2	.915	.844	.879
3	.832	.938	.883
Alle	.817	.866	.841

**Tabel 2: Vurdering af sociale færdigheder**

Respondentgruppe sammenligning	V: Hovedspørgsmål	VA: Tillægsspørgsmål
1 – 2	.146	.038
1 – 3	.150	-.034
2 – 3	.467	.462

**Tabel 3: Vurdering af direkte arbejdsrelaterede aspekter**

Respondentgruppe sammenligning	V: Hovedspørgsmål	VA: Tillægsspørgsmål
1 – 2	.208	.057
1 – 3	.126	.013
2 – 3	.438	.32

**Tabel 4: Vurdering af de to hovedområder samlet**

Respondentgruppe sammenligning	V: Hovedspørgsmål	VA: Tillægsspørgsmål
1 – 2	0.17	0.048
1 – 3	0.134	-0.011
2 – 3	0.453	0.419

### 14.1.3 Tolkning

Ved sammenligning af enighed mellem besvarelser på hoved- og tillægsspørgsmål ses der ifølge guideline-værdierne i tabel 1 moderat til meget god enighed. For ansatte er værdien lavest, men der ses alligevel tydelig enighed. Dette er væsentligt, da det indikerer, at respondenterne fandt en meningsfuld sammenhæng imellem hoved- og tillægsspørgsmål. Analysen viser derimod ikke, om der var enighed grupperne imellem.

Et gennemgående træk ved alle kategorier, indenfor hvilke der sammenlignes, er, at der er højere enighed mellem arbejdsplads og EC end mellem ansatte og arbejdsplads/EC. Generelt set synes der ikke at være den store forskel imellem Kappa-værdierne, når de opdeles i sociale færdigheder og arbejdsrelaterede aspekter. Enigheden imellem arbejdsplads og EC ændres ikke væsentligt ved at gå fra hovedspørgsmål til tillægsspørgsmål. Dette skift forårsager dog et lavere enighedsindeks, når ansatte er en af de to grupper, der sammenlignes. Således peger data på, at der er større enighed om vurderingen af en færdighed, end der er enighed om problematisering (fordel-ulempe vurdering) af denne færdighed.

Et af Kappa-analysens klareste resultater ses ved tillægsspørgsmålene, der vurderer, om et givent færdighedsniveau er en fordel eller ulempe. Her er der ingen enighed imellem ansatte og arbejdsplads/EC. Dette skal ses i relation til enigheden imellem arbejdsplads og EC, som stiger til 0.4, hvilket ifølge guideline-værdierne er en moderat enigheds-score.

## **14.2 Analyse af kvalitative data**

Vi har indsamlet kvalitative data på to måder:

1. via kommentarer i spørgeskemaet (det var muligt at kommentere sin besvarelse/afkrydsning ud for hvert spørgsmål)
2. via semi-strukturerede interviews med arbejdspladser.

De kvalitative data har i høj grad vist sig at kunne belyse nuancer i de kvantitative data, og hvorledes disse kan forstås og tolkes. De kvalitative data indtager således en mere central rolle i denne undersøgelse, end vi havde lagt op til ved undersøgelsens start.

### **14.2.1 Interviews med arbejdspladser**

Vi har foretaget interviews med 4 arbejdspladser. Hvert interview har varet mellem 1,5-2 timer. De 4 arbejdspladser har været tilfældigt udvalgt, men deltagelse har været frivillig, så det har forudsat, at man i virksomheden har kunnet afse tid og overskud til et interview. Alle viste sig meget imødekommende ved vores henvendelse. På 2 af arbejdspladserne deltog 2 personer – både en medarbejder, der havde tæt kontakt med den ansatte med ASF i det daglige, samt afdelingslederen. Vi oplevede således stor interesse for og velvilje til at deltage, men også glæde over at få mulighed for at fortælle om at have en person med ASF ansat.

Ingen af arbejdspladserne eller deres medarbejdere har haft nogen specifik autismefaglig baggrund for at forstå den ansatte med ASF. Det har derfor været interessant at høre dem berette med egne ord om, hvordan de oplever den ansatte og udfordringer/ulemper og fordele ved at have en ansat med ASF.

Gældende for alle er, at de er blevet kontaktet af og introduceret til den ansatte via Erhvervscentret. Erhvervscentret har stået for støtte til opstart, er blevet kontaktet, hvis der har været problemer omkring ansættelsesforholdet, den ansattes præstation, adfærd osv., eller hvis den ansatte selv har oplevet vanskeligheder på arbejdspladsen.

#### **14.2.1.1 Formål med interviews**

Da vi på baggrund af den forholdsvis lille deltagergruppe var usikre på, hvad og hvor meget vi ville kunne tolke ud fra analyserne af de kvantitative data, ønskede vi at supplerer undersøgelsen med uddybende kvalitative interviews. Formålet har været at:

- få en mere generel og åben udveksling om arbejdspladsernes erfaringer med at have en person med ASF ansat
- lade dem med egne ord beskrive den ansatte
- generere ny viden eller opdage nye sammenhænge
- få be- eller afkræftet forudgående hypoteser baseret på vores professionelle autismespecifikke viden og erfaringer
- få belyst om der var nogle nuancer eller aspekter i forståelsen af de kvantitative resultater, som ikke ville kunne aflæses direkte i analysen af disse

#### **14.2.1.2 Interviewmetode**

Vores metode og tilgang til de kvalitative interviews tager hovedsageligt udgangspunkt i principperne for et eksplorerende semistruktureret interview beskrevet af Steinar Kvale (Kvale 1994a, s. 102-105). Det vil sige, at interviewet har været delvist struktureret.

ret ud fra på forhånd fastlagte tematiseringer og problemstillinger, som vi fandt interessante at afdække. Det eksplorerende aspekt betyder, at vi har holdt os åbne for at følge den retning, interviewpersonernes svar og temaer går som en måde at søge efter ny information og nye vinkler på emnet på.

Vi har taget udgangspunkt i følgende temaer:

- Hvordan oplever og forstår de på arbejdspladsen den ansatte med ASF og dennes adfærd?
- Hvordan afspejles deres forståelse og tolkninger af den ansatte i deres ordvalg og måde at omtale den ansatte med ASF?
- Hvilke fordele og ulemper oplever en arbejdsplads, der kan være ved at have en person med ASF ansat?
- Hvad gør de særligt for at rumme/integrere den ansatte?
- Hvad kræver det af en virksomhed og dens øvrige ansatte?

I 3 ud af de 4 interviews var vi 2 interviewere, hvoraf den ene var primær og derfor mest direkte aktiv med den/de interviewede, mens den anden tog noter, observerede samt stillede supplerende spørgsmål. Interviewene fandt sted på de pågældende arbejdspladser.

Umiddelbart efter drøftede vi interviewene sammen og de forskellige centrale aspekter, som vi hver især noterede, der kom frem i løbet af interviewet. Dernæst skrev vi referater af interviewene. Vi valgte denne metode frem for at optage interviewene og lave ordrette transskriptioner.

#### 14.2.1.3 *Meningskondensering - analyse og fortolkning*

I analysen af interviewene har vi anvendt en fænomenologisk analysemetode kaldet *meningskondensering*. En metode beskrevet og anvendt af Amedo Giorgio (Giorgio 1975, 1985a+b, 1992). Metoden går ud på, at man kondenserer, dvs. at man uddrager essensen af interviewpersonernes udsagn.

“Thus, the method allows the lived sense of these terms to operate spontaneously first and later tries to assess more precisely the meaning of the key terms by analyzing the attitudes and set actually adopted.” (Giorgio 1985a, s. 12).

Således bearbejder undersøgeren gradvist interviewpersonens udsagn, så det udtrykkes i en mere præcis psykologisk terminologi, end når det udtrykkes i hverdagsprog. Metoden hjælper undersøgeren med at klargøre betydningen af de emner/fænomener, der undersøges.

*Analysen består kort beskrevet af fem trin (Giorgio 1985a+b, 1992, Kvale 1994a, s.186-194):*

1. Interviewet gennemlæses (ofte op til flere gange), og der dannes en helhedsfornemmelse.
2. Materialet inddeles i mindre analyserbare dele – betydningsenheder - som de udtrykkes af interviewpersonen. Når materialet inddeles er det ud fra et psykologisk perspektiv og med fokus på det fænomen, der undersøges.
3. Man finder det *dominerende tema* indenfor hver betydningsenhed og udtrykker det i et så *enkelt udsagn* som muligt. ”Forskeren forsøger her at læse interviewpersonens svar fordomsfrit og tematisere udsagnene ud fra hendes synspunkt, således som forskeren forstår det.” (Kvale 1999, s. 192). Dette på baggrund af at man har *gennemgået* interviewpersonernes konkrete udtryk (Giorgio 1985a, s. 17-18). Det

er på dette stadium, at interviewpersonens oplevelser og meninger dels op i temaer.

4. Der reflekteres over betydningsenhederne for at finde ud af, hvor meget indsigt og klargøring man har opnået i forhold til de oprindelige hovedspørgsmål.
5. De væsentlige temaer i interviewet knyttes sammen i et deskriptivt, sammenhængende udsagn. Her er de bearbejdede betydningsenheder essentialiseret og integreret til en sammenhængende beskrivelse af fænomenet.

**Ad. 1-3:**

I bilag C, D, E og F ses resultaterne af processens 3 første trin for hver af de 4 interviews. Hvert enkelt interview er opdelt i betydningsenheder under hver sin overskrift, der fungerer som tematisering af betydningsenheden.

Kommentarer knyttet til spørgeskemaerne ses i bilag G, hvor kommentarerne er ind delt i betydningsenheder i venstre kolonne og det centrale tema enkelt udtrykt i højre kolonne.

**Ad. 4-5:**

På baggrund af materialet udarbejdet i bilag C-G vil vi i det følgende uddrage nogle af resultaterne. Uddragene er centreret omkring de væsentligste temaer og pointer. I en lang række tilfælde gengives længere citater direkte fra interviewene.

***Positive holdninger: En almindelig ansat dog med støttebehov***

Hvordan oplever man på arbejdspladserne en person med ASF, hvis handicap måske umiddelbart er ukendt og skjult handicap? Hvordan afspejler deres ordvalg og måder at omtale personen med ASF også måder at forsøge at gøre deres forståelse og tolkning af personen meningsfuld?

Nedenfor illustreres, hvordan man på arbejdspladserne forsøger at forklare og forstå den ansattes adfærd ud fra, hvordan de almindeligvis forstår andre menneskers adfærd. Der ses modstridende beskrivelser, som går fra en form for 'normalisering' til f.eks. umodenhed samt afhængighed af støtte.

På en arbejdsplads beskriver de den ansatte som umoden:

'Jakob bliver af Hans [Jakobs kontaktperson i butikken] beskrevet som mentalt set en pubertetspræget ung mand. Hans mener, at mange af Jakobs karaktertræk er et udfald af hans unge alder. Hans karakteriserer Jakob som havende en stærk vilje og et godt selvværd, og at han også har egne interesser, der kan dominere.'

Man betragter derfor den ansatte med ASF som en, der har behov for grænser, men tolker også adfærden som et udtryk for en form for konservatisme:

'Jakob har behov for, at der bliver sat grænser, og han kan have behov for at få tingene skåret ud i pap. Hvis tingene ikke er, som de plejer, bliver Jakob konfus. Hans forsøger at lære Jakob nye ting hele tiden, men han er ikke så interesseret i at udvikle sine interesseområder. På den måde kan han fremstå noget 'konservativ'.'

Vi oplevede flere gange, at arbejdspladsen svingede mellem at opfatte den ansatte som 'normal' til at have en klar bevidsthed om hans særlige vanskeligheder og behov for støtte.

På en arbejdsplads fortæller de, at:

'De oplever ikke, at der tages særlige hensyn til Per, men at han behandles som en almindelig ansat.'

Senere fortæller de modstridende:

'at Per ikke ville kunne klare sig, hvis hans kontaktpersoner [nogle af de andre ansatte] ikke var der, eller hvis de var syge. Dem er han meget knyttet til og afhængig af.'

Således afspejler arbejdspladsernes udsagn, at man har *positive holdninger* til den ansatte og ønsker at se vedkommende som en, der ikke behandles anderledes end andre. På et overordnet plan afspejler det også en *holdningsmæssig vilje* eller *indstilling til*, at få den ansatte integreret. Disse modstridende udsagn bærer dog også præg af, at man meningsfuldt forsøger at forstå den ansatte ud fra den forståelsesmæssige ramme, man har etableret vedrørende andre mennesker og deres adfærd. Således har man ikke tilstrækkelig viden om og forudsætninger for at forstå og identificere de specifikke autistiske vanskeligheder.

### ***Færdigheder der værdsættes af arbejdspladsen***

Hvilke færdigheder og kvaliteter har de ansatte med ASF, som værdsættes af arbejdspladserne? I det følgende gives eksempler.

Flere arbejdspladser værdsætter den ansattes *villighed* til at tage de opgaver, der gives, samt *punktlighed*:

'De oplever en medarbejder, som altid tager imod en opgave og løser den uden at klage, og som tager opgaver, andre måske ofte ville synes var kedelige. De værdsætter også den punktighed, de oplever hos medarbejderen.'

'Positive sider hos ham er, at hvis man beder ham om noget, er han altid villig til at gøre det.'

At den ansatte er *pligtopfyldende* og *pålidelig* værdsættes også:

'Jakob er meget pligtopfyldende, og han tager sit arbejde og ansvar alvorligt. Man har i firmaet flere gange prøvet at have andre i jobtræning [personer med andre psykiske lidelser eller vanskeligheder], men det er oftest slet ikke gået så godt, som de har oplevet, det er gået med Jakob. Derudover udfører han sine opgaver meget fint og arbejder koncentreret, når han er i gang. Man kan aldrig sætte en finger på hans arbejde, så man kan stole på, at han udfører opgaverne ordentligt. Jakob har næsten intet sygefravær.'

'På spørgsmålet om hvorfor de i firmaet har valgt at ansætte Per, fortæller de, at da de i sin tid havde Per i praktik, blev de glade for ham, fordi han var en god hjælp og arbejdskraft. De oplever at kunne regne med ham og er tilfreds med hans arbejde.'

En anden arbejdsplads værdsætter *grundighed*, *sans for detaljer* og *udholdenhed* i forhold til rutinepræget og ensformigt arbejde:

'Søren beskrives som værende grundig med sit arbejde. Han karakteriseres som havende en skarp sans for detaljer og god til at spotte fejl. Erik fortæller, at Sørens arbejdsopgaver er afgrænsede og kræver udholdenhed. Arbejdet er ensformigt samtidig med, at det kræver fuld opmærksomhed. Erik hævder, at det er en fordel ikke at være selvstændig i udførelsen af den type arbejde. Søren udviser ikke en egen holdning til sit arbejde, men gør hvad han får besked på, og det anses for at være en positiv egenskab i forhold til den type arbejdsopgave, som er særdeles rutinepræget og ensformig.'

### ***Manglende/nedsatte færdigheder der opleves problematiske af arbejdspladserne***

Hvilke nedsatte eller manglende færdigheder opleves udfordrende og problematiske på arbejdspladserne? Her gives eksempler.

Når den ansatte har *svært ved at tage initiativ*, har et *langsommere arbejdstempo*, har *svært ved ændring i rutiner* og har *nedsat fleksibilitet* kan det ofte opleves problematisk på en arbejdsplads:

'Peter har svært ved selv at tage initiativ til at påbegynde arbejdsopgaver. Han skal sættes i gang med det, han skal lave. Hvis der er rigtig travlt, kan Peter gå i stå eller gå i sort. Arbejdet skal helst foregå i hans tempo og på de sædvanlige måder. Man kan ikke rigtigt skynde på ham. Han kan ikke bare sådan ændre en rutine, det tager tid, og man skal kigge ham over skulderen 2-4 gange, før en ny rutine er indarbejdet.'

'Han har svært ved at se, når der er travlt i forretningen og ser ikke nødvendigheden af at hæve hastigheden. Han har svært ved at gøre flere ting på samme tid. Han har svært ved forandringer. Jakobs indlevelsessevne beskrives som underudviklet og han kan have svært ved at se nuancer. Jakob har brug for retningslinjer og skal holdes til opgaverne. Han har en tendens til at gå meget på nettet, hvis man ikke er over ham. Han snakker meget og opleves af Hans [kollegial kontaktperson] som opmærksomhedskrævende.'

'Søren skal indimellem presses til at komme i gang med sit arbejde, han har en tendens til at holde mange kaffepauser. Når Søren bliver for sløset med at overholde sin arbejdstid og holder for mange pauser, bliver det kommenteret og ad denne vej løst. Generelt har han brug for lidt flere pauser end andre.'

'Når han får en opgave, fordyber han sig nogle gange lidt for meget i den og glemmer tid og sted og alt andet omkring sig. Stress og pres er noget af det, Per har sværest ved at håndtere, så det har man efterhånden accepteret på arbejdspladsen, at han skal have lov til at arbejde i sin egen rytme. Per har meget svært ved selv at tage initiativ til noget. Hvis han har færdiggjort sine opgaver, tager han en kop kaffe og kan finde på at sætte sig midt i kundeområdet. Han gør sjældent noget af sig selv.'

### ***Den ansatte med ASF udvikler sig på arbejdspladsen***

Flere arbejdspladser fortæller, at de har oplevet en udvikling hos den ansatte i løbet af den tid, han har været ansat, både i forhold til arbejdsmæssige og sociale færdigheder.

På denne arbejdsplads er den ansattes færdigheder med hensyn til at *spørge om hjælp* og at *henvende sig spontant* til kolleger blevet bedre:

'Peter har udviklet sig meget. De beskriver bl.a., at han er mere 'med' nu. I starten brugte de mange ressourcer i forbindelse med oplæring og samarbejdet med Pe-

ter, men det gør de ikke i dag. I starten gik han i stå efter at have løst en opgave. De har gjort meget ud af at lære ham at spørge om hjælp. I dag spørger han selv om hjælp fra de andre kolleger, hvis han ikke kan finde ud af en opgave, samt efter han har færdiggjort en opgave. Han henvender sig således nu i højere grad uopfordret til sine kolleger.'

På andre arbejdspladser opleves *initiativtagning*, at *sige fra* og at *være socialt med* som forbedret i løbet af den tid, den ansatte har været der:

'Per har meget svært ved selv at tage initiativ til noget'... 'De har dog sporet den lille ændring, at han er blevet en anelse bedre til det, efter de havde en snak med ham om det.'

'Jakob har udviklet sig i de forløbne 2 år. Han beskrives som mere velfungerende i dag. Han har lært omgangstonen i forretningen at kende, han er blevet bedre til at sige fra og er begyndt at tage initiativer, f.eks. til at hænge nye plakater op.

'Jakob har efterhånden lært omgangstonen at kende og forstår i dag til en vis grænse sarkasme og ironi, som han tidligere ingen forståelse havde for.'

### **Fordele for arbejdspladsen**

Arbejdspladserne må forventes at kunne se nogle fordele ved at have en person med ASF ansat eller i praktik, siden ansættelsesforholdet ikke er ophørt. Derfor spurgte vi til, hvilke fordele arbejdspladserne oplever.

På en arbejdsplads beskriver de det som berigende og spændende at have en person med ASF ansat, både på det menneskelige og værdimæssige plan. De fortæller:

'at det har været en positiv oplevelse at have Peter ansat og beskriver Peter som en sød fyr med en lun humor. De giver udtryk for, at de også har lært meget af Peter, både rent menneskeligt og i almindelighed, bl.a. større forståelse af og rummelighed overfor, at nogle mennesker kan være anderledes. Han har desuden en viden om mange ting (og specielle ting), som han kan lære dem, og endvidere har de fået indsigt i hans forunderlige verden.'

Som virksomhed er de herigennem også blevet mere bevidste om, at de værdsætter mangfoldighed på arbejdspladsen og fortæller:

'at grunden til, at deres virksomhed har kunnet rumme Peter er, at det er en positiv og åben virksomhed, der accepterer, at vi mennesker er forskellige. Det har meget at gøre med, hvilken holdning virksomhedens ansatte har til det. Gennem samarbejdet med Peter har de erfaret, at det kan være brugbart at møde anderledes tænkende personer. Hvis en organisation fungerer godt, giver det overskud og ressourcer til at rumme en medarbejder som Peter. Når der er forskellige mennesker med forskellige holdninger, kan man give hinanden mere modspil.'

Der er både driftsmæssige og menneskelige gevinster for arbejdspladserne ved at have en person med ASF ansat:

'... nogle af de opgaver, Jakob laver, ville fordyre driften væsentligt, hvis ikke hans timeløn var forholdsvis lav. Jakob gør altså et stykke arbejde, som firmaet ellers ikke ville have råd til at udføre. På det personlige plan oplever Hans også, at der har været nogle gevinster for arbejdspladsen. Nogle af de andre medarbejdere har udvidet deres tolerance over for mennesker, der er lidt anderledes, bl.a. også fordi

Jakob også indimellem har kunnet sige fra på en måde, så de andre har fået mere respekt.'

'Der er helt klart et økonomisk aspekt, da Per ikke koster så meget men dækker en halvdags arbejdskraft. De fortæller, at de også oplever, at der er et socialt ansvar i det.'

På en anden arbejdsplads er de ikke i tvivl om, at der i dette ansættelsesforhold er gevinst og fordele for både den ansatte og virksomheden:

'Erik [kollegial kontaktperson] oplever Søren's ansættelse i firmaet som en ren win-win situation og fortæller, at han oplever, at begge parter får noget ud af det. Firmaet får kvalificeret arbejdskraft billigt og en fast person til at tage de opgaver i stedet for en masse løse medarbejdere. Han er nok ikke helt så hurtig som andre til at udføre opgaverne, til gengæld løber han ikke så nemt sur i sådan et rutinearbejde, som andre ellers ville gøre. Erik tænker, at han måske får mere ud af det, end andre ville gøre. Søren oplever at udføre et vigtigt stykke arbejde og være del af en spændende arbejdsplads, hvor der sker noget, og hvor der kommer mange spændende mennesker forbi.'

På en arbejdsplads har ansættelsen af en person med ASF generelt lært dem at være mere tydelige i deres kommunikation:

'Nogle af fordelene er, at de på arbejdspladsen bliver tvunget til og derfor lærer at udtrykke sig meget mere klart og tydeligt.'

### ***Ulemper for arbejdspladsen***

Hvad kan gøre det svært for en arbejdsplads at have en person med ASF ansat? Hvilke hindringer kan der være både på det daglige plan, og eventuelt også på et mere overordnet organisatorisk plan? Vi spurgte til, hvilke ulemper man oplevede.

På nogle arbejdspladser har en medarbejder kun haft den ansatte med ASF som kollegial kontaktperson. Dette har indimellem været svært på grund af savnet af et socialt modspil i det daglige:

'I starten var det sværeste ved at have Peter som medarbejder/kollega, at der intet socialt modspil eller feedback var fra hans side. Man har ofte skullet gætte sig til, hvordan Peter havde det, da det kunne være svært at se eller fornemme det, eller om der var noget, han var utilfreds med. Han fremstår meget neutral.'

'Jakob og Hans har et godt forhold til hinanden, men Hans kan godt indimellem savne et mere jævnbyrdigt selskab. Jakob har ikke den store livserfaring, og Hans betragter ham mere som et barn end en kollega.'

Flere arbejdspladser nævner, at *tålmodighed* er vigtigt, når man har en person med ASF ansat. Desværre er tålmodigheden ikke altid til stede i en stresset hverdag, og det kan opleves utilfredsstillende for både kolleger og for den ansatte med ASF.

'Man skal først og fremmest have tålmodighed, fortæller de. I den stressede hverdag, der nogle gange kan være på en arbejdsplads, er det ikke altid, man har den tid og tålmodighed, der måske kunne være nødvendig. De oplever, at der er meget mere i Per, som ikke rigtig kommer frem, og som kræver langt mere tid og tålmodighed for at komme frem, som der ikke altid er, så de ville ønske, han mere selv bare kunne komme ud med det.'

### ***Vigtigheden af en interesseret, tålmodig og forstående kollegial kontaktperson (mentor)***

På alle 4 arbejdspladser havde den ansatte en kollegial kontaktperson i det daglige, som han kunne henvende sig til og spørge til råds, og som i det hele taget var opmærksom på den ansatte. Denne kollega havde ofte ansvar for at finde arbejdsopgaver og sætte den ansatte i gang med dem. Det, der synes at kendetegne disse personer, er, at de udviste personligt engagement, interesse og omsorg for den ansatte, hvilket kræver et vist menneskeligt overskud samt forståelse for et menneske, der på visse måder er anderledes.

### ***Spørgsmål om mennesket 'bag': Når den ansattes adfærd er svær at aflæse***

På flere arbejdspladser har man udtrykt ønske om at lære mennesket 'bag' den ansatte med ASF bedre at kende. Det opleves som svært at komme ind på livet af vedkommende, eftersom kommunikationen ofte er envejs, og kollegerne spekulerer ind imellem på, hvem han egentlig er, og hvad han eventuelt går og 'gemmer' på. Flere fortæller også, at de kommer til kort, fordi de ikke helt har tid til at lære den ansatte ordentligt at kende.

På en arbejdsplads bekymrer de sig om den ansattes menneskelige trivsel:

De tænker om Peter, at han er et meget ensomt menneske, og at han ikke virker til at få meget opbakning i det hele taget. De bekymrer sig om, om Peter mangler støtte på det menneskelige plan. De synes, det er svært at finde ud af, men de tænker, at han måske mangler sociale tilbud og et socialt netværk.

På en anden arbejdsplads oplever de det som om, den ansatte går og 'gemmer' på nogle ting:

'De oplever, at der er meget mere i Per, som ikke rigtigt kommer frem, og som kræver langt mere tid og tålmodighed for at komme frem, end der altid er. Så de ville ønske, han mere selv bare kunne komme ud med det. De tænker, at han er både kvik og dygtig, så det er lidt svært at forstå, hvorfor han ikke åbner sig. I starten oplevede de, at han åbnede sig meget socialt, og således blev en del af det hele på arbejdspladsen. Men der er mange ting, de ikke rigtigt ved om Per, som f.eks. hvad han egentlig går og laver i sin fritid.'

### ***Integrering fordrer gensidig tilpasning***

På en arbejdsplads har de fra starten stillet visse krav til den ansatte om social deltagelse samtidig med, at man har støttet og hjulpet ham:

'Fra start har de stillet krav til Peter. De gjorde det bl.a. klart for ham, at han skulle deltage i sociale aktiviteter på arbejdspladsen som eksempelvis frokostpausen. Gennem EC var de bekendt med, at Peter ønskede at spise for sig selv, men de stillede krav om, at han for at blive en integreret del af medarbejdergruppen skulle spise sammen med de andre ansatte. Det har Peter levet op til. Samtidig har arbejdspladsen fra starten gjort meget ud af at få ham med socialt og har sørget for, at han kommer med til sociale arrangementer.'

På en arbejdsplads vurderes det, at den succesfulde integrering skyldes, at den ansatte er ansat på særlige vilkår, og at der på arbejdspladsen er en særlig tilknyttet kollega, der har tålmodighed og forståelse for ham:

'Hans skønner, at Jakob trives på arbejdspladsen pga. de særlige vilkår. Vigtigt for Jakob med en kontaktperson, der har tålmodighed og indfølelse.'

### ***Erfaringer og gode råd til andre virksomheder***

Vi var interesseret i at vide hvilke erfaringer og råd man på arbejdspladserne man ville viderefremde til andre virksomheder, der påtænker at ansætte en person med ASF.

En arbejdsplads fortæller:

'Ligestil ham/hende og tal normalt til vedkommende samtidig med, at man skal have i baghovedet, at han er lidt anderledes. Hav ikke for mange forventninger. Man skal have tålmodighed. Virksomheden skal have ressourcer til opstarten og til opfølgning og gå ind i det med en åben indstilling. Men samtidig skal der stilles nogle krav, der virker mulige at opfylde.'

En anden arbejdsplads siger også, at tålmodighed er vigtigt, når man har en person med ASF ansat:

'Man skal først og fremmest have tålmodighed fortæller de. I den stressede hverdag, der nogle gange kan være på en arbejdsplads er det ikke altid man har den tid og tålmodighed der måske kunne være nødvendig.'

Og de fortæller endvidere, at:

'En arbejdsplads skal for at have en person som Per ansat være indstillet på at kunne rumme, at personen er anderledes og har sine begrænsninger. Det er virkelig noget, man må lære at leve med. Man må ikke gå og forvente andet eller mere.'

En tredje arbejdsplads bekræfter også, at tålmodighed er vigtigt, når man har en person med ASF ansat:

'Tålmodighed er vigtigt. Jakob skal ikke have for mange bolde i luften på én gang. Han bliver let konfus og forvirret, hvis tingene ikke er, som de plejer.'

### ***Behovet for løbende evaluering og tilrettelæggelse af langsigtede udviklingsmuligheder***

En arbejdsplads påpeger en fremtidig udfordring i, at disse mennesker ikke blot 'places', og at forvaltningen så glemmer alt om dem. De oplever, at både de og virksomheden har brug for, at der kigges længere frem, så fremtidige udviklingsmuligheder afdækkes og planlægges med den ansatte og virksomheden. De kunne have ønsket mere opfølgning fra Erhvervscentrets side.

## **14.2.2 Kvalitative data fra spørgeskemaerne**

Nedenfor trækkes nogle af de mest interessante og centrale temaer frem, som vi har udtaget på baggrund af analysen af alle de kvalitative kommentarer til spørgeskemaet.

Kommentarerne belyser aspekter ved resultaterne i spørgeskemaundersøgelsen og nuancerer de overordnede resultater. Via kommentarerne vil vi kunne belyse, hvilke referencerammer respondenterne har haft, når de har besvaret spørgsmålene.

Vi anvender samme analysemetode - meningskondensering - som ved analyse af interviewene. Forskellen er dog, at tematiseringerne på forhånd har været skarpere afgrænset og fastlagt, fordi kommentarerne følger de specifikke spørgsmål i spørgeskemaet. I bilag G er alle kommentarer for hvert spørgsmål samlet i venstre kolonne som betydningsenheder, og i højre kolonne er det centrale tema formuleret.

#### 14.2.2.1 *Arbejdsrelaterede aspekter og færdigheder*

##### **Selvstændighed**

Når der rapporteres om, at den ansatte er god til at arbejde selvstændigt, er kommentarerne fra alle 3 respondentgrupper, at det som oftest er ved afgrænsede, veldefinerede rutineopgaver, at den ansatte udviser god selvstændighed. Flere kommenterer, at det overordnet set er nødvendigt med kontrol/check i mindre eller større omfang.

En ansat siger:

'Det kommer an på, om de opgaver, jeg bliver sat til at udføre, er nogle opgaver, som jeg er rutineret i at udføre.'

En arbejdsplads siger:

'Selvstændigheden er god ved kendte og overskuelige opgaver, hvis de laves i den rækkefølge, som han plejer at lave opgaverne i. Men er Jørgen træt eller har andre ting, han tænker meget på, bliver han mindre selvstændig'

Denne form for '*afgrænset selvstændighed*' vægtes dog højt, fordi det gør, at arbejdspladsen vurderer den ansatte som en egentlig/reel arbejdsressource, de kan have gavn og hjælp af.

##### **Fejlfri udførelse af arbejdsopgaver**

Alle 3 grupper fremhæver vigtigheden af, at den ansatte ikke laver for mange fejl, da det vil koste ressourcer for virksomheden, hvis der hele tiden skal foretages kvalitetscheck. Dog har mange oplevet, at det særligt i starten har været nødvendigt med kvalitetscheck/-kontrol.

En jobkonsulent fra EC siger:

'For arbejdspladsen er det klart en fordel, at praktikanten kan udføre sit arbejde fejlfrit. I Carstens tilfælde gik der tid, før han var stabil nok til at udføre sit arbejde fejlfrit'

Alle har altså en bevidsthed om, at evnen til at udføre opgaver fejlfrit har en betydning for arbejdets kvalitet og medvirker til, at arbejdspladsen værdsætter arbejdsindsatsen.

En arbejdsplads siger:

'Det er supervigtigt, at der ingen fejl er, da han er sidste led i processen (kvalitetscheck), inden det sendes til kunden'

### ***Færdiggørelse af opgaver***

Alle 3 respondentgrupper kommenterer, at den ansatte ofte er god til at færdiggøre sine opgaver, men at man skal regne med, at det tager længere tid, og at den ansatte ind imellem skal 'holdes til ilden'.

### ***Initiativtagning***

Det skinner igennem i kommentarerne, at initiativtagning enten er noget arbejdspladserne og EC oplever den ansatte har svært ved, eller at det er en evne, arbejdspladserne slet ikke forventer eller stiller krav til, at den ansatte skal have. Herved afspejles arbejdspladsernes tilpasning til den ansatte. Flere ansatte beretter dog selv, at de oplever at være gode til at tage initiativ.

### ***Problemløsning og at kunne søge hjælp***

Der er flere, der fortæller, at det kræver opmærksomhed og oplæring fra arbejdspladserne side, for at den ansatte lærer at bede om hjælp til at løse opgaver, som han enten går i stå med eller har problemer med at løse. Det vægtes højt af arbejdspladsen, at den ansatte kan bede om hjælp. Så snart der er fundet gode procedurer for, hvem den ansatte kan spørge, hvornår og hvor ofte oplever alle 3 respondentgrupper, at den ansatte er god til det.

### ***Ændring af rutiner***

Alle 3 respondentgrupper fortæller, at ændring af rutiner kan være svært at håndtere for den ansatte. Besvarelserne afspejler, at mange arbejdspladser har tilpasset arbejdstilrettelæggelsen, så der ikke sker for mange ændringer i rutiner med kort varsel. Det vil sige, at den ansatte ikke på forhånd forventes at skulle kunne tackle for mange ændringer. Flere arbejdspladser ved, at det tager tid for den ansatte (og koster ressourcer for arbejdspladsen) at skulle omstille sig til ændringer i sine arbejdsrutiner.

'Det tager noget tid for ham at ændre en rutine, og vi skal kigge ham over skulderen 2-4 gange for, at han får fat i en ny arbejdsopgave, hvis f.eks. en vare er flyttet, og han skal finde den et andet sted.'

### ***Arbejdspres og stress***

Stress og pres kan være noget af det sværeste for den ansatte at håndtere, og det kan næsten lamme ham eller have andre meget negative følger. For meget pres og stress kan ligefrem nedsætte den ansattes arbejdsevne drastisk. Mange har svært ved at hæve tempoet eller have alt for mange deadlines.

De ansatte siger selv:

'Jeg ved ikke rigtigt, jeg får det nok lidt dårligt, hvis noget skal være færdigt, og jeg mangler tid, men jeg kan egentlig også godt lide at have nok at lave.'

'Nogle gange virker det som om, at folk tror, man er hurtigere, end man er, og derfor forventer mere af mig, end jeg kan leve op til. Det kan opleves som et pres og en forventning om at skulle have samme arbejdstempo som de andre.'

'Jeg er meget afhængig af andres humør og stemningen på arbejdspladsen. Hvis de andre ikke har tid eller viser accept af, at jeg kan være lang tid om at lære nye

rutiner, og at min evne er svingende, bliver jeg ked af det, og føler mig utilstrækkelig. Hvis jeg selv styrer presset, kan det dog gå.'

Arbejdspladserne siger:

'Han kan ikke håndtere det og skal have lov til at gå i sin egen gænge. Han har ikke fornemmelse for, om der er travlt, og at det kan være vigtigt, at han arbejder hurtigere. Vi har vænnet os til det, sådan er det bare.'

'Har svært ved at "opdage" at der er travlt.'

'Han går i sort / i stå, hvis vi har rigtig travlt. Det skal helst foregå i hans tempo og på de sædvanlige måder. F.eks. hvis en sælger gerne vil have en vare hurtigt og skynder på ham, kan han ikke bare stoppe det, han er i gang med.'

'Det er vigtigt at Jørgen ikke udsættes for stress, derfor gælder det om at finde de opgaver og rammer, hvor han ikke udsættes for stress, hvis han skal tilknyttes arbejdsmarkedet selvstændigt.'

#### 14.2.2.2 *Sociale og adfærdsmæssige aspekter*

##### **Samarbejde**

Både arbejdspladserne og EC udtrykker, at de har svært ved at vurdere den ansattes evne til at samarbejde med kolleger. De kommenterer, at den ansatte mest arbejder alene eller kun med få 'trygge' personer. Ofte fortæller de, at den ansatte er pligtopfyldende og gør, hvad der bedes om. Man kan således kun i mindre grad tale om, at der forekommer et samarbejde med andre i den forstand, at det drejer sig om en mere gensidigt forpligtende arbejdsrelation:

'Han samarbejder ikke rigtigt, han gør bare, hvad man siger til ham. Han kan godt arbejde sammen med sine kontaktpersoner (dem han er knyttet til)... 'Han tænker f.eks. ikke på, at det er godt med en ligelig fordeling af arbejdsopgaver, hvis man er 2 om en opgave.'

Flere bruger udtrykket 'arbejder sammen med' frem for 'samarbejde', som afspejler en mindre grad af gensidighed eller ligelig fordeling af ansvar.

##### **Forhold til kolleger**

Kommentarerne vedrørende den ansattes forhold til kolleger er overvejende positive vurderinger.

'Ingen sure dage, der er intet ondt i ham. Det ville være en ulempe, hvis nogen i firmaet havde det svært med ham, men det er der ikke. Han virker til at have det fint med alle.'

'Alle er meget accepterende, han er den, han er, og kollegerne accepterer hans begrænsninger og vaner.'

'Rasmus er vellidt og rar at være sammen med, når han har det godt. Det skal dog bemærkes, at han ikke altid magter at være sammen med andre.'

### ***Kontakt til kunder***

Det fremgår af besvarelserne, at man på de fleste arbejdspladser har indrettet det sådan, at den ansatte enten slet ikke eller kun minimalt har kontakt med firmaets kunder. Derfor har man heller ikke haft tilstrækkelige forudsætninger for at kunne vurdere den ansattes færdighed på dette område. Det er altså et krav/en udfordring, man fra start har valgt *ikke* at stille til den ansatte.

### ***Samtale***

Den samlede overordnede vurdering af de ansatte med ASF er, at de er gode til at holde en samtale gående med andre. I de kvalitative kommentarer kan man dog læse, at arbejdspladserne oplever, at samtalerne ikke er så gensidige. Det vil sige, at enten tager den ansatte sjældent initiativ til samtale, eller alt skal hives ud af ham, således at man oplever, at det bliver en-vejs kommunikation:

'Han starter meget sjældent en samtale. Han supplerer engang imellem. Manglende feedback. Det har været et problem, at der ikke har været mere sparring. Har savnet noget socialt.'

### ***Socialt samvær***

Flere arbejdspladser oplever, at den ansatte er blevet lidt mere social i løbet af den tid, han har været det.

'Kasper er blevet meget social og henvender sig til alle i div. pauser.'

Andre oplever den ansatte som til stede eller deltagende men som anderledes:

'Han deltager, men siger ikke så meget. Han griner af vittigheder. Han kan godt lide at være med - følelsen af at være med - men han er ikke selv så aktiv. Er altid med til alle arrangementer og generer ikke nogen. Ville ønske at han fungerede bedre socialt.'

eller undvigende:

'Undviger tilbud om at være med.'

### ***Hjælp og støtte til andre***

Både arbejdspladser og ET oplever, at den ansatte ikke har fornemmelse for at hjælpe eller støtte andre, men anser det samtidigt for uproblematisk, da man ikke har nogen forventninger om dette.

### ***Mundtlige og skriftlige instruktioner***

Det fremgår, at den ansatte kan have svært ved at følge mundtlige instruktioner, der står alene, og at de skal suppleres af enten skriftlige instruktioner eller af demonstrationer af, hvordan opgaven skal laves. Der skal ofte gentagelser og tålmodighed til, når den ansatte skal instrueres i nye opgaver.

'Frank kan overskue en mundtlig instruktion, hvis det er en opgave, han kender, men er opgaven ny, skal den vises og eventuelt beskrives, før han kan magte den.'

### ***At gøre opmærksom på gener eller egne behov***

Arbejdspladserne kommenterer, at den ansatte har svært ved selv at oplyse om forhold, som han oplever som utilfredsstillende, og det synes arbejdspladserne kan være problematisk:

'Skal gætte sig til det. Man kan ikke se eller fornemme på ham, om der er noget, han er utilfreds med, f.eks. da han misforstod og troede, at vi ville af med ham.'

'Det gør han aldrig. Han accepterer alt. Det ville være rart, hvis han kunne melde ud, hvis der var ting, der kunne lette ham i arbejdsdagen.'

Mange af de ansatte har svært ved at fortælle det direkte til arbejdspladsen, hvis der er utilfredsstillende forhold. Det er vigtigt at finde nogle måder/rammer til at evaluere og have åbenhed på for at få en gensidig justering/tilpasning mellem den ansatte og arbejdspladsen. Selv små detaljer kan få det til at vælte eller skabe graverende misforståelser. Arbejdspladserne beretter:

'Det er svært at få fortalt om problemerne, før det er for sent.'

'Problemerne kommer først frem ved samtaler uden for arbejdspladsen.'

'Han går andre steder hen for at sige, at tingene ikke fungerer.'

'Kun mindre ulempe for vi prøvede at være åbne om, hvad vi syntes kunne være utilfredsstillende. Og så fik vi også noget af det at vide til møderne med Erhvervscentret.'

### ***Hygiejne***

Overordnet synes hygiejne ikke at være et problematisk område. God hygiejne vægtes og værdsættes dog af arbejdspladserne, og flere siger, at havde den ikke været tilfredsstillende, ville man hurtigt kunne opleve det meget problematisk, bl.a. fordi det opleves som lidt af et tabu eller for personligt at bringe op fra arbejdspladsens side.

#### ***14.2.2.3 Generelle aspekter***

##### ***Overordnet vurdering***

Vi bad arbejdspladserne og EC lave en overordnet vurdering af, hvordan den ansatte fungerer og klarer sig på arbejdspladsen.

Det kommenteres, at den ansatte klarer sig, men at det er betinget af særlige vilkår og rammer:

'Han vil ikke kunne klare sig, hvis kontaktpersonerne var syge. Ud fra hans præmisser og de arbejdsopgaver, han har, fungerer han her.'

'Han klarer sig, fordi han er på et afgrænset område - han er under opsyn.'

## **Muligheder for at fungere og klare sig på en anden arbejdsplads**

Vi bad arbejdspladserne og EC lave en overordnet vurdering af den ansattes mulighed for at kunne fungere og klare sig på en anden arbejdsplads. Nedenfor gives nogle eksempler på kommentarerne:

'Han vil kunne indgå mange steder, hvis han præcist får fortalt, hvad han skal lave og én opgave ad gangen. Han er kvik, hvis han får lov til at fokusere.'

'Hvis det er veldefinerede opgaver med god instruktion og vejledning. Hvis kollegerne kan acceptere ham som den, han er og man ikke stiller for store forventninger til det sociale.'

'Dette er meget svært at svare på, da det afhænger af arbejdets omfang, antallet af rutiner og arbejdsgiverens tålmodighed. Han kræver lang tid for at lære det hele at kende og for at kunne føle sig tryk på stedet.'

## **Styrker og svagheder**

Det kan være vigtigt i den gensidige tilpasning på en arbejdsplads, at man finder ud af, hvordan den ansatte ser på og tænker om sig selv. Desuden hvordan det er for ham at udføre arbejdsopgaver, da det kan give mange idéer og retningslinjer til, hvordan opgaver (ikke) skal tilrettelægges osv.

Vi bad de ansatte selv beskrive overordnet og generelt, hvilke styrker de mente at have. Her giver vi eksempler på nogle af dem (se alle kommentarer bilag G):

- At komme til tiden, at gå i gang med arbejdet med det samme jeg kommer.
- Jeg er god til at udføre arbejdsopgaverne.
- Jeg møder stabilt.
- Jeg er flittig og præcis. Jeg er god til at huske ting og god til at finde løsninger på problemer som opstår for mig. Jeg prøver at være høflig og venlig.
- Jeg er god til rutiner. Jeg er hurtig til at lære og derefter kører det bare derudaf.
- Jeg kan godt lide en arbejdsplads med trygge rammer og rare mennesker. Det styrker mig til at blive bedre til at gøre de ting, som til tider kræves af mig.
- Når jeg har fået vist en opgave, kan jeg arbejde 100 % med den.
- Jeg er god til at udføre et stykke arbejde systematisk, men er ikke god til det sociale. Er god til hensyntagen vedr. parkering. Er god til at køre alene.

Vi bad også de ansatte beskrive overordnet, hvilke svagheder de mente at have. Her giver vi eksempler på nogle af dem (se alle kommentarer bilag G):

- Jeg arbejder ikke særlig hurtigt, men jeg laver ikke mange fejl.
- Jeg er ikke så god til at snakke med andre og bede om hjælp. Hvis jeg skal sige eller beslutte noget, skal det nogle gange trækkes ud af mig.
- Jeg har ikke altid været god til at spørge de andre, om der var noget at lave, når jeg var arbejdsløs men arbejder på det og føler selv, det går fremad.
- Hvis der opstår en problematisk situation, hvor jeg oplever, at jeg bliver afvist og vedkommende ikke vil snakke om mine interesser, kan jeg godt føle, at mit behov bliver negligeret af den anden person.

## **Fordele og ulemper**

Vi bad arbejdspladserne og EC beskrive overordnet og generelt, hvilke fordele og muligheder de oplever ved at have en person med ASF ansat. *Stabilitet, pålidelighed,*

*grundighed* og *punktlighed* nævnes ofte som fordele. Desuden vægtes det at mærke den ansattes *velvillighed* og *arbejdsomhed* som meget positivt på arbejdspladserne. Her giver vi eksempler på nogle af kommentarerne (se alle kommentarer bilag G):

- Er ofte stabil, er motiveret, arbejder tilfredsstillende med de rette anvisninger, oftest i godt humør.
- Er altid villig til at tage opgaver, andre måske ville synes var kedelige.
- Punktlighed.
- Laver meget få fejl. Er meget pålidelig. Er pligtopfyldende. Er en stor arbejdskraft.
- Arbejder hurtigt og også selvstændigt når han ved hvad han skal lave. Kommer præcist om morgenen og har ikke travlt med at komme hjem, hvis han er i gang med noget. Ingen sygedage.
- Arbejdsomhed at vi kan få udført nogle arbejdsopgaver, andre vil opfatte for rutinemæssige.
- Stabil, venlig, imødekommende, smilende, høflig, effektiv, arbejdsom.
- Vi har generelt lært at udtrykke os mere klart og tydeligt.
- Positive oplevelser rent menneskeligt.

Ligeledes bad vi arbejdspladserne og ET beskrive overordnet, hvilke ulemper og begrænsninger de oplever ved at have en person med ASF ansat. *Langsomhed*, vanskeligheder ved *det sociale* og lavere *tolerancetærskel for stress* nævnes ofte. Her giver vi eksempler på nogle af dem (se alle kommentarer bilag G):

- Det er hårdt arbejde. Der skal være enighed og forståelse i gruppen for at have en med autisme ansat.
- Kan gå i stå, er ikke fleksibel, kan være langsom.
- Det kan være svært at have en ansat på særlige vilkår (betingelser), men han klarer sig godt. Han er ikke lige så hurtig som andre, men løber ikke sur i det på samme måde som andre og får måske mere ud af det.
- Der er ikke noget socialt modspil, og han skal hele tiden holdes i gang.
- Bliver stresset. Siger meget lidt. Har svært ved at indgå socialt. Bliver nogle gange ukoncentreret.
- Vi skal tænke mere over planlægning af arbejdsopgaver samt have ressourcer til at kontrollere, om opgaverne bliver udført 100 %.
- Det er en ulempe, at der skal være tilsyn, hvis noget skulle gå galt. Det negative går ikke på personen men på det bureaukratiske system, hvor der er meget lidt forståelse for at kunne have sådanne personer tilknyttet det 'normale' arbejdsliv.

### ***Sværere at vurdere de sociale aspekter (flest missings)***

Jvf. datatilpasningen var der flest 'missings' ved spørgsmål vedr. sociale og kommunikative aspekter, hvilket peger på, at de har været sværere for respondenterne at vurdere. Der er flere steder, hvor vi ligeledes vurderer, at de kvalitative kommentarer ikke stemmer overens med afkrydsningen. En arbejdsplads sætter f.eks. kryds ved 'god' eller 'rigtig god' ved spørgsmålet om selvstændighed, men i kommentarerne nedenunder skriver de, at det kun er ved afgrænsede opgaver eller velkendte opgaver, den ansattes præstation vurderes som "god". Af andre kommentarer fremgår det, at den ansatte kan have svært ved det, selvom arbejdspladsen har afkrydset feltet 'god', men det er åbenbart ikke nok til, at skubbe vurderingen over på 'dårlig'-siden. Den positive vurdering kan i det hele taget afspejle en generelt positiv holdning og indstilling til den ansatte med ASF fra arbejdspladsens side.

### ***Prioritering af færdigheder***

Hvis en færdighed vægtes/prioriteres højt af enten den ansatte eller arbejdspladsen, kan det gå ud over andre færdigheder. Prioritering af en fejlfri udførelse af en opgave, kan f.eks. gå ud over tempoet.

En virksomhed siger endda, at de ville ønske, den ansatte var knap så perfektionistisk og ikke var så bange for at lave fejl, så han kunne arbejde lidt hurtigere. De fortæller:

'Det bliver tjekket 22 gange. Han finder varer ud fra en liste, tæller op alt for mange gange, også selvom det er pakket ned - det er blevet lidt bedre, fordi de (EC) har talt med ham om det og sagt direkte, at han kun skal checke ting 2 gange. Han arbejder for langsomt.'

De prioriteringer, der ofte skal foretages, er typisk mellem: fejlfri udførelse af opgaver vs. tempo. Hvem skal prioritere? Det er vigtigt, at der bliver udformet klare retningslinjer omkring det, eller at man er opmærksom på, at den ansatte kan have svært ved selv at prioritere og derfor skal have hjælp til det.

En ansat fortæller:

'Jeg er blevet bedre til at færdiggøre opgaver. I starten var det svært at finde ud af, hvordan balancen skulle lægges mellem hastighed og kvalitet i afrunding, f.eks. om der skulle ryddes helt op og gøres rent, eller om jeg skulle lade det ligge, fordi der var travlt.'

### ***Tydelige og klare anvisninger og kommunikation***

Den ansatte kan have vanskeligheder ved selv at løse problemer med arbejdsopgaver. Derfor er det vigtigt, at der laves klare og konkrete spørg-om-hjælp anvisninger eller kommunikationslinjer (flere arbejdspladser og ansatte fortæller at have udviklet nogle måder/arbejdsgange, der fungerer tilfredsstillende).

### ***Tilpasning af arbejdsopgaver og krav til den ansatte***

Ud fra kommentarerne kan vi se, at arbejdspladserne på mange måder har tilpasset sig både med hensyn til de krav, der stilles til den ansatte, og til de arbejdsopgaver, den ansatte har. F.eks. forventes det ikke, at den ansatte kan håndtere ændringer i rutiner, eller også foretages der kun ganske få ændringer. På den baggrund bør den samlede overordnede vurdering på grænsen mellem god-dårlig ses i lyset af, at den ansatte måske ikke udsættes for ret mange ændringer.

Samtidig kan det også være vigtigt at være opmærksom på, at f.eks. ændringer kræver ressourcer fra en anden medarbejder til at oplære og følge op eller kvalitetschecke. Dels kan det være svært for den ansatte hele tiden at føle sig under kontrol og overvåget, og dels kan man være opmærksom på, om fastholdelse i velkendte rutiner nogle gange kan være gensidig, fordi det er det nemmeste for begge parter, og fordi det kræver for mange ressourcer af virksomheden at arbejde på den ansattes arbejdsmæssige udvikling.

Fra Erhvervscentret understreger man, at man skal passe på med at have et ensidigt syn på præferencer og evner hos ansatte med ASF, f.eks. at alle skulle være gode til og ønsker at udføre meget rutineprægede opgaver:

'For nogen er det en glæde og et ønske at udføre meget rutinepræget arbejde, uden at lade sig forstyrre af udefra kommende impulser, men der findes mindst ligeså mange (det er ca. 50 %) som absolut ikke er interesseret i rutiner, og som ønsker udfordring og udvikling. De har dog ofte svært ved at definere, hvad udfordringerne og udviklingen skal bestå af. Det er de færreste, jeg har set på Erhvervscentret, som har kunnet bruge deres særinteresser erhvervsmæssigt.'

## **Udviklingsperspektiver for den ansatte**

Samtidig er det en balancegang at snakke om udviklingsperspektiver for den ansatte.

En virksomhed fortæller, at de gerne ville have støttet en ansat i at videreudanne sig både tids- og ressourcemæssigt, også selvom videreuddannelsen ikke foregik på arbejdspladsen. De kendte ikke til den ansattes ønske om videreuddannelse og fik det først at vide, da den ansatte måtte stoppe en uddannelse, da han ikke kunne klare det ved siden af et job på det timeantal, han havde:

'...virksomheden ser et behov for langt mere opfølgning, f.eks. i forhold til, at de mangler noget viden om, hvilke muligheder der kunne være for Peter, hvis han gerne vil videre. Peter har f.eks. vist interesse for at studere nogle enkelte fag, som han gik i gang med på egen hånd på aftenskole, men måtte opgive da han ikke kunne klare det. Først da han gav op, blev virksomheden bekendt med, at han havde ønske om mere uddannelse og ville ellers gerne have hjulpet eller støttet ham i det. De synes, der bør være mere fokus på personens videre udvikling, så et ung menneske ikke bare placeres, og så giver systemet slip og tror, at det var så det (underforstået at 'så er de af vejen'). De oplever et behov for løbende evalueringer, så der også fokuseres på, hvad han kan, og hvilke muligheder der er for eventuelt at lave andre ting.'

## **Jobkonsulenten med autismspecifik viden som vejleder og 'tolk'**

Selvom en virksomhed altså ønsker at være med til at støtte den ansattes udvikling, kan det være, de ikke har de pædagogiske redskaber til det. Derfor er det vigtigt, at der er en jobkonsulent inde i billedet for at sikre, at virksomheden hjælpes og klædes på, så ansættelsesforholdet fungerer på en gensidigt tilfredsstillende måde. Desuden kan konsulenten hjælpe med at sikre, at den ansatte får den bedst mulige støtte, hvilket også vil gøre ansættelsen mere tilfredsstillende for begge parter.

Jobkonsulenten kan hjælpe virksomheder og den ansatte med at lægge en fælles udviklingsplan, hvor både den ansattes egne præferencer klarlægges og indpasses i virksomhedens rammer, muligheder for og ressourcer til at støtte en løbende udvikling og opkvalificering.

Jobkonsulentens rolle som en slags 'tolk' er også vigtig, da den ansatte via sit kommunikative handicap dels kan have svært ved selv at udtrykke sig, og dels kan være svært at aflæse for arbejdspladsen. Som ofte nævnt ovenfor kan arbejdspladsen også have svært ved at aflæse den ansatte. Dette gør risikoen for gensidige forståelser stor, og selv små misforståelser kan blive fatale for ansættelsesforholdet. Små detaljer kan misforstås, f.eks. hvis en arbejdsplads i en god mening spørger, om den ansatte er interesseret i at lave andre ting (primært for variationens eller udviklingens skyld), og den ansatte tror, at de ønsker at komme af med ham og bliver ked af det og urolig. Eller hvis arbejdspladsen oplever nogle problematiske ting i forhold til den ansatte og har svært ved at finde ud af, hvordan de kan formidle det på en konstruktiv måde til den ansatte, fordi de er usikre på, hvad han forstår.

## **Perifer integrering?**

En jobkonsulent fra EC stiller i sine kommentarer spørgsmål til graden af integrering for en af de ansatte på arbejdspladsen, idet han oplever, at den ansatte kun er perifert integreret og ikke rigtigt indgår i forholdet til de andre kolleger:

'Det kan være meget svært at blive integreret ordentligt på arbejdspladsen. Jeg har oftest set, at de befinder sig meget perifert i forhold til kollegerne og ikke opnår et ordentligt forhold til dem.'

### **14.2.3 Samlet opsummering af kvalitative data**

#### ***Integreringsprocessen er løbende og skal følges op***

Samlet tilføjer de kvalitative data mange nuancer og aspekter vedrørende integreringsprocessen til de data, som vi hentede i de kvantitative analyser.

De mange nuancer og forhold, man skal være opmærksom på i en sådan integreringsproces, peger på vigtigheden af, at der foregår en nøje matchning, afstemning af forventninger og en gensidig tilpasning mellem den enkelte person med ASF og den enkelte arbejdsplads. Desuden at der løbende følges op på og eventuelt justeres i tilpasningen.

#### ***Afstemning af forventninger vigtigt***

Det fremgår at besvarelserne, at arbejdspladserne i stort omfang har tilpasset deres forventninger til den ansatte med ASF. Eksempelvis forventes det ikke af den ansatte, at han selv tager initiativ eller indgår i en gensidig samtale eller hjælper og støtter andre på arbejdspladsen. Der viste sig kun at være en ud af de 15 ansatte med ASF, der havde egentlig kundekontakt (serviceydelse) som en del af arbejdsopgaverne, så det er en opgave, man åbenbart på forhånd har fravalgt. Dette peger på, at afstemning af gensidige forventninger fra start er utrolig vigtigt (det er bedre at blive positivt end negativt overrasket). Når en arbejdsplads ved, hvilken arbejdskraft og -indsats de reelt kan forvente, så arbejdspladsen ikke kræver mere, end den ansatte reelt kan tilbyde, skaber det højere tilfredshed og større mulighed for en succesfuld integrering.

#### ***Vejledende jobkonsulent med viden om ASF***

Det er vigtigt, at en udefra kommende jobkonsulent med viden om den individuelle person med ASF og generelt om handicappet kan fungere som vejleder, en slags 'talk', der kan være med til at sikre at ansættelsesforholdet afstemmes gensidigt. Dermed kan behovene både hos den enkelte ansatte og arbejdspladsen blive tilgodeset i overensstemmelse med begge parter forudsætninger og ressourcer. Et gensidigt tilfredsstillende ansættelsesforhold er et vigtigt element i, at en integrering på arbejdspladsen kan betragtes som succesfuld.

En jobkonsulent kan spille en afgørende rolle i forhold til at hjælpe med at iværksætte pædagogiske hjælpemidler eller nødvendige justeringer, der kan kræves af enten arbejdspladsen eller den ansatte.

EC og deres jobkonsulenter har været opsøgende i kontakten til virksomhederne og har stået for matchningen og de har derfor spillet en rolle i forhold til matchning og gensidig tilpasning mellem den ansatte med ASF og arbejdspladsen. Desuden har EC spillet en vigtig rolle ved at forberede personen med ASF til at komme ud på en ordi-nær arbejdsplads samt at forberede den enkelte arbejdsplads på at få en ansat med ASF. Jobkonsulenterne vil kunne have en særdeles vigtig og central rolle i forhold til en succesfuld integrering på en arbejdsplads. Især hvis de også kan varetage behovet for løbende opfølgning og justering arbejdspladsen og den ansatte imellem. Ideelt set vil integreringsprocessen altid være igangværende.

### ***Mentor eller kontaktperson på arbejdspladsen***

I de kvalitative data er det også kommet frem, at mange mener, at det er en forudsætning for en succesfuld integrering, at der på arbejdspladsen er en kollegial kontaktperson eller mentor i det daglige, som både har ansvar, interesse og forståelse for den ansatte med ASF. Kontaktpersonen skal kunne tilrettelægge opgaver og give den ansatte tryghed og hjælp og være den sociale kontakt, som den ansatte ofte selv har svært ved at etablere. Flere beretter om menneskelige gevinster i medarbejdergruppen i form af øget tolerance over for mennesker, der er anderledes. Andre beretter om tab af socialt modspil, hvis ikke de har andre kolleger end den ansatte med ASF. Det bør overvejes hvordan man vil kunne sikre en sådan mentor på arbejdspladsen, der eventuelt bliver økonomisk eller tidsmæssigt kompenseret for at varetage mentoropgaven.

### ***Viden og positive holdninger er vigtig forberedelse af en arbejdsplads***

En arbejdsplads fortæller, at de andre ansattes holdning til og accept af personen med ASF er meget vigtig for en vellykket integrering. Derfor bør der på forhånd skabes en positiv holdning til vedkommende.

Også i den forbindelse har jobkonsulenten en afgørende rolle. Konsulenten kan på inspirerende vis give de andre medarbejdere viden om og interesse for den ansatte med ASF og hans særlige/unikke styrker og svagheder. Dermed kan de blive forberedt på, hvordan de skal forholde sig til og kommunikere med den ansatte med ASF. Der bør fra starten etableres en fælles indsigt i og forståelse af, hvad det vil sige at have ASF, hvad de kan forvente eller ikke forvente, og hvilke konsekvenser det kan have for personen selv og dem, der er sammen med ham. Øget forståelse, indsigt, tolerance, tålmodighed samt konkrete strategier er givetvis afgørende faktorer for en succesfuld integrering. Endelig er arbejdspladsens oplevelse af den ansattes motivation og velvilje til at varetage opgaver formodentlig også afgørende som tidligere nævnt.

## **15 Konklusion**

Afslutningsvis vil vi samle væsentlige aspekter fra undersøgelsen og pege på, hvad man fremadrettet vil kunne bruge resultaterne til.

### ***Integrering kan lade sig gøre***

Ud fra denne undersøgelse er det meget positivt at kunne fastslå, at det kan lade sig gøre at integrere normalt begavede mennesker med ASF på det ordinære arbejdsmarked. Desuden at der overordnet set er meget positive vurderinger af de ansatte fra alle 3 respondentgrupper.

Ved denne konklusion skal man dog være opmærksom på forhold som at:

- alle ansatte med ASF har været på nedsat tid
- alle har enten gennemgået forberedelse og træning på EC forud for ansættelsen på en ordinær arbejdsplads, eller EC har formidlet og vedligeholdt kontakten
- alle er stadig i mindre eller større grad tilknyttet EC, enten for løbende opfølgning og evaluering med arbejdspladsen eller med deltagelse i en supportgruppe
- ingen er ansat på ordinære vilkår men i fleksjob, skånejob eller i praktik.

## **Overordnet gode og positive vurderinger**

Når man ser på resultatet af analyserne af de kvantitative data, får man som sagt et billede af, at det overordnet går rigtig godt for de ansatte med ASF på de ordinære arbejdspladser. F.eks. viser fig. 1, at når der udregnes en samlet gennemsnitlig vurdering for den enkelte ansatte for hver af de 3 respondentgrupper, er der ingen, der ligger i det dårlige område eller i ulempe-området.

Således er de ansatte generelt blevet vurderet langt bedre og mere positivt, end vi havde forventet. Som vi har været inde på tidligere, belyser de kvalitative data, at respondenterne har besvaret spørgsmålene ud fra en referenceramme, der bygger på generelle positive holdninger til og velvilje over for den ansatte med ASF.

Der viser sig desuden en tenderende *ligefrem sammenhæng* mellem hovedspørgsmål og tillægsspørgsmål. Det vil sige graden af god-dårlig vurdering matcher i det store og hele graden af fordel-ulempe vurdering. Således har der ikke vist sig fuldstændig uventede sammenhænge, men generelt er 'god' vurdering blevet efterfulgt af 'fordel' vurdering. Ligeledes generelt er 'dårlig' vurdering blevet efterfulgt af 'ulempe' ulempe. Om end der er enkeltstående overraskelser der ikke følger en ligefrem tenderende sammenhæng har der overordnet ikke været tale om, at f.eks. 'dårlig' selvstændighed eller 'dårlig' til socialt samvær mod vores forventning blev vurderet som en fordel.

## **Sammenligning af hvor enige grupperne er i deres vurderinger**

Ved Kappa-analyserne er den gennemgående tendens, at der ses højere grad af enighed mellem arbejdspladser og EC end mellem ansatte og arbejdspladser/EC. Der ses ikke forskel på graden af enighed, når man analyserer de 2 hovedområder (arbejdsrelaterede aspekter og sociale aspekter) hver for sig.

Kappa-analysens klareste resultat er, at der stort set ikke er nogen enighed mellem ansatte og arbejdspladser/EC, når der vurderes fordele-ulemper ved færdighedsniveauet. Dette skal ses i relation til, at enigheden imellem arbejdsplads og EC her stiger til 0.4, hvilket ifølge guideline-værdierne er en moderat enigheds-score.

Data peger altså på, at der er større enighed mellem ansatte og arbejdspladser/EC om vurderingen af en færdighed på god-dårlig skalaen, end der er enighed om problematiseringen (fordel-ulempe vurdering) af denne færdighed. Dette kan konkret ses i spørgeskemaer, hvor en ansat ved afkrydsning af 'god' ved en færdighed meget ofte vurderer det som en 'stor fordel', hvor arbejdspladsen ofte kun vurderer det som en 'fordel'. Det afspejler, at de ansattes oplevelse af hvilken betydning deres færdighedsniveau har for en arbejdsplads stemmer dårligt overens med arbejdspladsernes og EC's vurdering af det samme.

## **De kvalitative data nuancerer de kvantitative analyseresultater**

Når man sammenholder resultaterne af de kvantitative analyser med de kvalitative, bliver billedet langt mere nuanceret. I de uddybende interviews fortælles mere frit om forhold, der kan synes svære i forbindelse med at have en person med ASF ansat i virksomheden.

De næsten overvejende positive resultater, der kommer frem af de kvantitative data, nuanceres af de mange supplerende kommentarer, som viser noget om, hvilken referenceramme respondenterne har haft, når de har besvaret spørgeskemaet.

Således vurderer vi, at de overordnet meget positive resultater kan være udtryk for flere ting:

1. *positive holdninger og indstillinger* til de ansatte med ASF
2. at en *gensidig tilpasning/justering* og integrering er lykkedes godt inden for de rammer og vilkår, de er ansat i virksomheden på
3. at *forberedelsen* af både ansatte og virksomheder samt *afstemningen af forventninger* forud for ansættelsen har været god

Disse aspekter medvirker givetvis til de positive resultater, og at man overordnet oplever et gensidigt tilfredsstillende ansættelsesforhold, som igen afspejler en succesfuld integrering på arbejdspladsen.

## **15.1 Perspektiver videre**

### **Værdier i det moderne arbejdsliv og ASF**

I disse år opfattes fleksibilitet, mobilitet og omstillingsparathed ofte som attraktive værdier på arbejdsmarkedet. Disse værdier væver sig ind i virksomheders organisering og struktur, men stilles også som krav og forventninger til medarbejdernes personlige kompetencer. Det er krav mennesker med ASF i særdeleshed kan have vanskeligt ved at honorere og leve op, da vanskeligheder ved sådanne krav netop er nogle af de grundlæggende vanskeligheder ved ASF. Deres muligheder for at vinde indpas på det ordinære arbejdsmarked kan med sådanne krav til de personlige kompetencer dermed være yderligere vanskeliggjort.

Omvendt kunne man tænke i, om ikke den ordinære arbejdsstyrke kunne blive inspireret af målgruppens styrker og svagheder og få gavn af de samme værdier, som de har brug for.

Arbejdsmarkedet er bl.a. kendetegnet af følgende:

- stress og udbrændthed er blevet et mere hyppigt problem, som kan medføre store omkostninger for det enkelte menneske, men ofte også for virksomheden (om end nogle vil mene i mindre omfang for virksomheden, fordi de blot kan finde en ny medarbejder)
- fleksibilitetsværdier kan give den enkelte medarbejder større frihed, men samtidig være en virksomheds skjulte magtmiddel og styringsmekanisme
- stadige forandringer kan være med til at skabe større utryghed og dermed stress og pres for den enkelte medarbejder på grund af færre velkendte og stabile retningslinjer

På den baggrund kunne arbejdspladserne med fordel tænke i baner, som personer med ASF ofte har gavn af, når arbejdet lægges til rette for de ordinære ansatte. Det kunne f.eks. medføre:

- bedre afgrænsning og definition af arbejdsopgaver
- klar og tydelig kommunikation og kommunikationsveje
- løbende evalueringer og justeringer i forhold til arbejdsprofil og de konkrete opgaver
- langsommere arbejdstempo
- positive holdninger til forskellighed og anderledeshed
- hjælp til prioritering af arbejdsopgaver

I Belgien har Peter Vermeulen været med til at iværksætte udstedelse af 'autismevenlige certifikater' til butikker, arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner etc. rundt omkring i offentlige rum, hvor man er positive over for at hjælpe og tage visse hensyn til mennesker med dette handicap, ligesom man ofte tager hensyn til mange fysiske handi-

cap. Forskellen er blot, at et autistisk handicap umiddelbart kan være langt sværere at se og forstå, hvordan man skal forholde sig til. Når folk får viden, forståelse og måske konkrete måder at forholde sig til mennesker med dette handicap, er de dog som regel særdeles velvilligt indstillet. Netop den positive holdning kombineret med bl.a. forventningsafstemning har i denne undersøgelse vist sig som vigtige faktorer for integrering af handicapgruppen.

### ***Hvad gør denne gruppe særlig?***

Man kan spørge sig selv, hvad der gør social integration anderledes eller særlig for denne gruppe i forhold til andre marginaliserede eller svage grupper, der også kan have svært ved at vinde indpas på det ordinære arbejdsmarked?

Først og fremmest vil vi ikke hævde, at denne gruppe er vigtigere end andre marginaliserede grupper. Blot at vi via denne undersøgelse kaster lys over området. Desuden oplever vi, at denne gruppe både giver særlige udfordringer og muligheder ved integrering på arbejdspladser netop på grund af egenarten af det autistiske handicap, som er et socialt og kommunikativt handicap med ofte ledsagende særegen adfærd på godt og ondt.

Mange i denne gruppe kan have meget specifikke og/eller højt specialiserede evner, som de kan have svært ved at anvende i virksomhedernes ordinære jobprofiler, der ofte rummer krav til flere generaliserede evner (eller kommunikative og sociale evner), som personen med ASF kan have svært ved at honorere.

I vores kliniske arbejde med denne gruppe kan det være trist at være vidne til, at der går så mange unge og voksne rundt med ASF, som enten er velbegavede eller har gode evner på særlige, afgrænsede områder, og som ville have potentiale til at blive en virkelig god, stabil og arbejdsom arbejdskraft for en virksomhed. Her peger vi på, at nogle af forudsætningerne er, at de får de rette rammer, eller får støtte i mindre eller større omfang fra en jobkonsulent eller pædagog med kendskab til handicappet.

Vi tror, at mange flere virksomheder ville kunne få virkelig god gavn af de færdigheder og kvaliteter, som personer med ASF kan bidrage med. Vejen for en person med ASF til kontakt med en virksomhed og dernæst etablering af et ansættelsesforhold er imidlertid ofte lang og træg, hvis ikke de får tilbud om hjælp til forberedelse, igangsætning og opfølgning. Det er sådanne former for støtte og hjælp, man på Erhvervscentret yder og udvikler. Tilbuddet skal både gives til den ansatte og til virksomheden.

Hvis man i alle kommuners jobcentre havde særlige teams af jobkonsulenter med fagligt og pædagogisk kendskab til ASF, arbejdsevner mm., og hvis man lavede en overordnet strategi, så ville man givetvis kunne få mange flere fra handicapgruppen ud på ordinære arbejdspladser. Samtidig kunne man sikre, at alle fra gruppen fik lige muligheder i hele landet og ikke blot tilfældige støtteforanstaltninger iværksat af enkelte vidende sagsbehandlere eller lignende. Dette ses ofte i dag, hvor nogle kommuner står uden viden om og midler til, hvordan de skal hjælpe mennesker med ASF videre i deres voksenliv med hensyn til uddannelse og arbejde og nødvendige støtteforanstaltninger.

## 16 Litteraturliste

- Altman, D. G. 1991: Practical Statistics for Medical Research. USA: Chapman and Hall/CRC.
- Baird, G., Simonoff, E., Pickles, A., Chandler, S., Loucas, T., Meldrum, D. & Charman, T. (2006): Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South Thames: the Special Needs and Autism Project (SNAP) . *The Lancet* , Volume 368 , Issue 9531 , Pages 210 – 215.
- Ehlers, S. & Gillberg, C. 1993: The epidemiology of Asperger syndrome. A total population study. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 34, 1327-1350.
- Fayers, P. M. & Machin, D. 2000: Quality of Life: assesment, analysis and interpretation. Storbritannien: Wiley.
- Gillberg, C. 1995: The prevalence of autism and autism spectrum disorders. In Verhulst, F. C. & Koot, H. M. (eds.): *The epidemiology of child and adolescent psychopathology* (pp. 227-257). London: Oxford University Press.
- Gillberg, C. & Ehlers, S. 1998. High-functioning People with Autism and Asperger Syndrome: A Literature Review. In Schopler, E., Mesibov, G. B. & Kuncze, L. J. (eds.): *Asperger Syndrome or High-functioning Autism?* (pp. 79-106). New York: Plenum Press, 1998.
- Giorgio, A. 1975: An application of phenomenological method in psychology. I Giorgio, A., Fischer, C. & Murray, E. (eds.): *Duquesne studies in phenomenological psychology*, (pp. 82-103). Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.
- Giorgio, A. 1985a: Sketch of a Psychological Phenomenological Method. In Giorgio, A. (ed.): *Phenomenology and Psychological Research* (pp. 8-22). Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.
- Giorgio, A. 1985b: The Phenomenological Psychology of Learning and the Verbal Learning Tradition. In Giorgio, A. (ed.): *Phenomenology and Psychological Research* (pp. 23-85). Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Giorgio, A. 1992: An Exploratory Phenomenological Psychological Approach to the Experience of the Moral Sense. *Journal of Phenomenological Psychology*, 1992, Vol. 23, No. 1, 50-86.
- Giorgio, A. 1994: A Phenomenological Perspective on Certain Qualitative Research Interviews. *Journal of Phenomenological Psychology*, 1994, Vol. 25, No. 2, 190-220.
- Happé, F. 1994: Autisme – en introduktion til en psykologisk teori. København: Hans Reitzels Forlag a/s, 1995.
- Howlin, P. 1997: Autism – Preparing for adulthood. London and New York: Routledge.
- Kvale, S. 1994: InterView – En introduktion til det kvalitative forskningsinterview. København: Hans Reitzels Forlag a/s, 1997.
- Kvale, S. 1994b: Ten Standard Objections to Qualitative Research Interviews. *Journal of Phenomenological Psychology*, 1994, Vol. 25, No. 2, 147-173.

- Bölte, S. & Poustka, F. 2004: The Relation Between General Cognitive Level and Adaptive Behavior Domains in Individuals with Autism with and Without Co-Morbid Mental Retardation, *Behavioral Science*, 2004, Nov., 165-172.
- Szatmari, P. 1998: Differential Diagnosis of Asperger Disorder. In Schopler, E., Mesibov, G. B. & Kunce, L. J. (eds.): *Asperger Syndrome or High-functioning Autism?* (pp. 147-183). New York: Plenum Press, 1998.
- Volkmar, F. R. & Klin, Ami 1998: Asperger Syndrome and Nonverbal Learning Disabilities. In Schopler, E., Mesibov, G. B. & Kunce, L. J. (eds.): *Asperger Syndrome or High-functioning Autism?* (pp. 107-122). New York: Plenum Press, 1998.
- Wing, L. 1991: In Frith, U. (ed.): *Autism and Asperger Syndrome* (pp 184-206). Cambridge: Cambridge University Press.
- Wing, L. 1998: The History of Asperger Syndrome. In Schopler, E., Mesibov, G. B. & Kunce, L. J. (eds.): *Asperger Syndrome or High-functioning Autism?* (pp. 11-28). New York: Plenum Press, 1998.

# 17 Appendiks

## **Appendiks 1: Klassifikation og diagnostiske kriterier ved Infantil autisme og Aspergers syndrom**

### **WHO ICD-10**

#### **Psyriske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser**

#### **Klassifikation og diagnostiske kriterier**

*(Munksgaard Danmark, København 1994)*

### **F84**

#### **Gennemgribende udviklingsforstyrrelser**

*Disordines evolutionis pervasi*

Det drejer sig om en gruppe lidelser karakteriseret ved kvalitative forstyrrelser af sociale samspil og kommunikationsmønstre samt ved et begrænset, stereotyp og repetitivt repertoire af interesser og aktiviteter. Forstyrrelserne er gennemgribende og præger individets udfoldelse i alle situationer.

Tillægskode kan anføres, når forstyrrelsen er forbundet med somatisk lidelse eller mental retardering.

### **F84.0**

#### **Infantil autisme**

*Autismus infantilis*

En gennemgribende udviklingsforstyrrelse som manifesterer sig før 3-års alderen, og som karakteriseres ved mangelfuld udvikling af socialt samspil, af kommunikationsfærdigheder og ved begrænset, stereotyp og repetitiv adfærd. Hertil kan komme en række mindre specifikke fænomener som fobier, søvn- og spisevanskeligheder, raserianfald og selvdestruktiv adfærd.

A. Forstyrret udvikling, som manifesterer sig før 3 års alderen inden for  $\geq 1$  af følgende områder:

- (1) impressivt eller ekspressivt sprog
- (2) udvikling af selektiv social tilknytning eller evne til socialt samspil
- (3) funktionel eller symbolsk leg

B.  $\geq 6$  af følgende symptomer, hvoraf  $\geq 2$  fra (1) og  $\geq 1$  fra både (2) og (3):

- (1) afvigende socialt samspil med hensyn til:
  - (a) blikkontakt, mimik, kropsholdning, gestikulation
  - (b) udvikling af fælles interesser, aktiviteter og emotioner med jævnaldrende
  - (c) emotionelt respons, situationsfornemmelse eller integration af social, emotionel og kommunikativ adfærd
  - (d) spontan delagtiggørelse af andre i fornøjelser, interesser eller aktiviteter
- (2) kvalitativt afvigende kommunikation med hensyn til:
  - (a) talesprog, som mangler eller er tilbagestående, uden forsøg på at kompensere herfor ved mimik eller gestikulation
  - (b) evne til spontan samtale
  - (c) brug af ord og sætninger, som er stereotype, repetitive eller idiosynkratiske
  - (d) spontan deltagelse i varieret "som-om" leg eller for de yngste social imitationsleg

(3) indsnævrede, repetitive og stereotype adfærds-, interesse- og aktivitetsmønstre med >1 af følgende:

(a) udtalt optagethed af 1 eller flere stereotype, indsnævrede interesser, afvigende med hensyn til indhold eller fokus

*eller*

optagethed af 1 eller flere interesser, afvigende med hensyn til intensitet og afgrænsning, men ikke indhold eller fokus

(b) tvangspræget fastholden ved specifikke, formålsløse rutiner eller ritualer

(c) stereotype, repetitive motoriske manérer, omfattende hånd- eller finger-basken eller -vriden, eller komplekse kroppsbevægelser

(d) optagethed af delelementer eller detaljer uden funktionel betydning (så som legetøjets lugt, konsistens, berøringsfornemmelse eller lyde)

C. Forklares ikke ved skizofreni (F20.-), specifik forstyrrelse af sprogopfattelsen (F80.2), eller tilknytningsforstyrrelser (F94.1 og F94.2)

#### **F84.5**

#### **Aspergers syndrom**

#### *Syndroma Asperger*

En tilstand af usikker nosologisk validitet karakteriseret ved samme kvalitative forstyrrelse af socialt samspil som ved infantil autisme, tillige med et begrænset, stereotyp og repetitivt repertoire af interesser og aktiviteter. Den afviger fra infantil autisme ved, at der ikke ses generel forsinkelse eller hæmning af den sproglige eller kognitive udvikling. Tilstanden er ofte forbundet med motorisk klodsethed. Der er en udtalt tendens til, at tilstanden persisterer gennem adolescence og voksenalderen. Psykotiske episoder kan optræde tidligt i voksenalderen.

A. Ingen forsinkelse af impressivt eller ekspressivt sprog

B. Kvalitativt afvigende socialt samspil, som ved F84.0

C. Indsnævret, repetitiv, stereotyp adfærd, som ved F84.0, eller usædvanligt intense særinteresser

D. Skyldes ikke andre lidelser eller tilstande (f.eks. F20.-, F21, F42, F60.5, F84.0-.4, F94.1-.2)

## ***Appendiks 2: BaggrundsvARIABLE for målgruppedeltagerne***

Bemærk: Alle appendiks og bilag som indeholder personfølsomme og fortrolige oplysninger er ikke trykt til offentliggørelse. Der kan rettes særskilt henvendelse vedrørende disse til Mette Kyung: [mkc@centerforautisme.dk](mailto:mkc@centerforautisme.dk)

# 18 Bilag

## Bilag A: Tabeller

### Vurdering af sociale færdigheder: Hovedspørgsmål

#### Arbejdsplads \* Ansat

Sociale færdigheder sp.12-26		Ansats		Total
		1	2	
Arbejdsplads	1	7	20	27
	2	16	115	131
Total		23	135	158

	Value
Measure of Agreement	Kappa ,146

#### PædagogiskPers \* Ansat

Sociale færdigheder sp.12-26		Ansats		Total
		1	2	
PædagogiskPers	1	9	27	36
	2	13	96	109
Total		22	123	145

	Value
Measure of Agreement	Kappa ,150

#### PædagogiskPersonale \* Arbejdsplads

Sociale færdigheder sp.12-26		Arbejdsplads		Total
		1	2	
PædagogiskPersonale	1	18	18	36
	2	8	98	106
Total		26	116	142

	Value
Measure of Agreement	Kappa ,467

### Vurdering af direkte arbejdsrelaterede aspekter: Hovedspørgsmål

#### Arbejdsplads \* Ansatte

Arbejdsplads * Ansatte		Arbejdsplads		Total
		1	2	
Arbejdsplads	1	8	28	36
	2	5	87	92
Total		13	115	128

	Value
Measure of Agreement	Kappa ,208

**Pædagogiskpersonale \* Ansatte**

Arbejds-mæssige færdighe-der sp.1-11	Ansatte		Total
	1	2	
Pædagogiskperso- nale 1	6	28	34
2	7	86	93
Total	13	114	127
			Value
Measure of Agreement	Kappa	,126	

**Pædagogiskpersonale \* Arbejdsplads**

Arbejds-mæssige færdighe-der sp.1-11	Arbejdsplads		Total
	1	2	
Pædagogiskperso- nale 1	20	14	34
2	14	79	93
Total	34	93	127
			Value
Measure of Agreement	Kappa	,438	

**Vurdering af sociale færdigheder: tillægsspørgsmål**

**Arbejdsplads \* Ansat**

Færdighedsnivea-ets betydning for integration på ar- bejdspladsen sp.12-26	Ansats		Total
	1	2	
Arbejds- plads 1	3	25	28
2	9	107	116
Total	12	132	144

		Value
Measure of Agreement	Kappa	,038

**Pædagogiskpersonale \* Ansats**

Færdighedsnivea-ets be- tydning for integration på arbejdspladsen sp.12-26	Ansats		Total
	1	2	
Pædagogiskper- sonale 1	2	30	32
2	10	102	112
Total	12	132	144

		Valu e
Measure of Agreement	Kappa	-,034

**Pædagogisk personale \* Arbejdsplads**

Færdighedsniveauets betydning for integration på arbejdspladsen sp.12-26	Arbejdsplads		
	1	2	Total
Pædagogisk personale 1	16	12	28
2	12	98	110
Total	28	110	138

		Value
Measure of Agreement	Kappa	,462

**Vurdering af direkte arbejdsrelaterede aspekter: tillægsspørgsmål**

**Arbejdsplads \* Ansat**

Færdighedsniveauets betydning for integration på arbejdspladsen sp.1-11	Ansats		
	1	2	Total
Arbejdsplads 1	4	30	34
2	7	89	96
Total	11	119	130

		Value
Measure of Agreement	Kappa	,057

**Pædagogisk Personale \* Ansats**

Færdighedsniveauets betydning for integration på arbejdspladsen sp.1-11	Ansats		
	1	2	Total
Pædagogisk Personale 1	3	29	32
2	8	88	96
Total	11	117	128

		Value
Measure of Agreement	Kappa	,013

**Pædagogisk personale \* Arbejdsplads**

Færdighedsniveauets betydning for integration på arbejdspladsen sp.1-11	Arbejdsplads		
	1	2	Total
Pædagogisk personale 1	16	16	32
2	17	79	96
Total	33	95	128

		Value
Measure of Agreement	Kappa	,320

## Vurderinger af hovedspørgsmål (både arbejds- og social)

### Arbejdsplads hovedspørgsmål \* Ansatte hovedspørgsmål

		Ansatte hovedspørgsmål		Total			Value
		1	2				
Arbejdsplads hovedspørgsmål	1	15	48	63	Measure of Agreement	Kappa	.170
	2	21	202	223			
Total		36	250	286			

### Pædagogisk personale hovedspørgsmål \* Ansatte hovedspørgsmål

		Ansatte hovedspørgsmål		Total			Value
		1	2				
Pædagogisk personale hovedspørgsmål	1	15	56	71	Measure of Agreement	Kappa	.134
	2	20	182	202			
Total		35	238	273			

### Pædagogisk personale hovedspørgsmål \* Arbejdsplads hovedspørgsmål Crosstabulation

		Arbejdsplads hovedspørgsmål		Total			Value
		1	2				
Pædagogisk personale hovedspørgsmål	1	38	32	70	Measure of Agreement	Kappa	.453
	2	22	177	199			
Total		60	209	269			

## Vurdering af tillægsspørgsmål (både arbejds,- og social)

### Arbejdsplads tillægsspørgsmål \* Ansat tillægsspørgsmål Crosstabulation

		Ansattillægsspørgsmål		Total			Value
		1	2				
Arbejdsplads tillægsspørgsmål	1	7	55	62	Measure of Agreement	Kappa	.048
	2	16	196	212			
Total		23	251	274			

**Pædagogisk personale tillægsspørgsmål \* Ansat tillægsspørgsmål Crosstabulation**

		Ansats tillægsspørgsmål		Total			Value
		1	2				
Pædagogisk personale tillægsspørgsmål	1	5	59	64	Measure of Agreement	Kappa	-.011
	2	18	190	208			
Total		23	249	272			

**Pædagogisk personale tillægsspørgsmål \* Arbejdsplads tillægsspørgsmål Crosstabulation**

		Arbejdsplads tillægsspørgsmål		Total			Value
		1	2				
Pædagogisk personale tillægsspørgsmål	1	36	28	64	Measure of Agreement	Kappa	.419
	2	29	177	206			
Total		65	205	270			

**Vurdering af enighed imellem hoved – og tillægsspørgsmål**

**Er Det Problematisk \* Færdighedsniveau**

Social 12-26 Ansatte		Færdighedsniveau		Total			Value
		1	2				
ErDetProblematisk	1	10	2	12	Measure of Agreement	Kappa	,609
	2	9	140	149			
Total		19	142	161			

**ErDetProblematisk \* Færdighedsniveau**

Socialt 12-26 Arbejdsplads		Færdighedsniveau		Total			Value
		1	2				
ErDetProblematisk	1	27	3	30	Measure of Agreement	Kappa	,915
	2	1	122	123			
Total		28	125	153			

**ErDetProblematisk \* Færdighedsniveau Crosstabulation**

Socialt 12-26 Pædagogisk personale		Færdighedsniveau		Total			Value
		1	2				
ErDetProblematisk	1	30	2	32	Measure of Agreement	Kappa	,832
	2	7	116	123			
Total		37	118	155			

**ErDetProblematisk \* Færdighedsniveau**

Arbejds­mæssigt 1-11 An­satte	Færdighedsniveau		Total
	1	2	
ErDetProblematisk 1	9	2	11
2	4	115	119
Total	13	117	130

		Value
Measure of Agreement	Kappa	,725

**ErDetProblematisk \* Færdighedsniveau**

Arbejds­mæssigt 1-11 Ar­bejdspladsen	Færdighedsniveau		Total
	1	2	
ErDetProblematisk 1	31	3	34
2	5	91	96
Total	36	94	130

		Value
Measure of Agreement	Kappa	,844

**ErDEtProblematisk \* Færdighedsniveau Crosstabulation**

	Færdighedsniveau		Total
	1	2	
ErDEtProblematisk 1	31	0	31
2	3	94	97
Total	34	94	128

		Value
Measure of Agreement	Kappa	,938

**Hovedspørgsmål social Samlet \* Tillægsspørgsmål social Samlet**

	Tillægsspørgsmål social Samlet		Total
	1	2	
Hovedspørgsmål social Samlet 1	67	7	74
2	17	378	395
Total	84	385	469

		Value
Measure of Agreement	Kappa	.817

**Hovedspørgsmål arbejdsrelateret Samlet \* Tillægsspørgsmål arbejdsrelateret Samlet**

	Tillægsspørgsmål arbejdsrelateret Samlet		Total
	1	2	
Hovedspørgsmål arbejdsrelateret Samlet 1	71	5	76
2	12	300	312
Total	83	305	388

		Value
Measure of Agreement	Kappa	.866

**Hovedspørgsmål Samlet Responsgruppe 1 \* Tillægsspørgsmål Samlet Responsgruppe 1**

		Tillægsspørgsmål Samlet Responsgruppe 1		Total			Value
		1	2				
Hovedspørgsmål	1	19	4	23	Measure of Agreement	Kappa	.660
Samlet Responsgruppe 1	2	13	255	268			
Total		32	259	291			

**Hovedspørgsmål Samlet Responsgruppe 2 \* Tillægsspørgsmål Samlet Responsgruppe 2**

		Tillægsspørgsmål Samlet Responsgruppe 2		Total			Value
		1	2				
Hovedspørgsmål	1	58	6	64	Measure of Agreement	Kappa	.879
Samlet Responsgruppe 2	2	6	213	219			
Total		64	219	283			

**Hovedspørgsmål Samlet Responsgruppe 3 \* Tillægsspørgsmål Samlet Responsgruppe 3**

		Tillægsspørgsmål Samlet Responsgruppe 3		Total			Value
		1	2				
Hovedspørgsmål Samlet Responsgruppe 3	1	61	2	63	Measure of Agreement	Kappa	.883
	2	10	210	220			
Total		71	212	283			

**Hovedspørgsmål Samlet Responsgruppe 1, 2 og 3 \* Tillægsspørgsmål Samlet Responsgruppe 1, 2 og 3**

		Tillægsspørgsmål Samlet Responsgruppe 1, 2 og 3		Total			Value
		1	2				
Hovedspørgsmål Samlet Responsgruppe 1, 2 og 3	1	138	12	150	Measure of Agreement	Kappa	.841
	2	29	678	707			
Total		167	690	857			

## Bilag B: Datatilpasning

### *Datatilpasning: Vurdering af sociale færdigheder*

Respondentgruppe sammenligning	V: Hovedspørgsmål	VA: Tillægsspørgsmål
1 – 2	Cases slettet pga. manglende dubletter: Id = 2, 10, 13 Besv. slettet pga. missings: R1 = 19 R2 = 30	Besv. slettet pga. missings: R1 = 16 (heraf 6 også i R2) R2 = 20
1 – 3	Besv. slettet pga. missings: R1 = 17 (heraf 5 også i R3) R3 = 18	Besv. slettet pga. missings: R1 = 16 (heraf 5 også i R3) R3 = 20
2 – 3	Besv. slettet pga. missings: R2 = 23 (heraf 9 også i R3) R3 = 15	Besv. slettet pga. missings: R2 = 26 (heraf 9 også i R3) R3 = 16

### *Datatilpasning: Vurdering af direkte arbejdsrelaterede aspekter*

Respondentgruppe sammenligning	V: Hovedspørgsmål	VA: Tillægsspørgsmål
1 – 2	Besv. slettet pga. missings: R1 = 2 R2 = 2	Besv. slettet pga. missings: R1 = 1 R2 = 2
1 – 3	Besv. slettet pga. missings: R1 = 2 R3 = 3	
2 – 3	Besv. slettet pga. missings: R2 = 2 R3 = 3	

### ***Bilag C: Interview virksomhed 1***

Bemærk: Alle appendiks og bilag som indeholder personfølsomme og fortrolige oplysninger er ikke trykt til offentliggørelse. Der kan rettes særskilt henvendelse vedrørende disse til Mette Kyung: [mkc@centerforautisme.dk](mailto:mkc@centerforautisme.dk)

### ***Bilag D: Interview virksomhed 2***

Bemærk: Alle appendiks og bilag som indeholder personfølsomme og fortrolige oplysninger er ikke trykt til offentliggørelse. Der kan rettes særskilt henvendelse vedrørende disse til Mette Kyung: [mkc@centerforautisme.dk](mailto:mkc@centerforautisme.dk)

### ***Bilag E: Interview virksomhed 3***

Bemærk: Alle appendiks og bilag som indeholder personfølsomme og fortrolige oplysninger er ikke trykt til offentliggørelse. Der kan rettes særskilt henvendelse vedrørende disse til Mette Kyung: [mkc@centerforautisme.dk](mailto:mkc@centerforautisme.dk)

### ***Bilag F: Interview virksomhed 4***

Bemærk: Alle appendiks og bilag som indeholder personfølsomme og fortrolige oplysninger er ikke trykt til offentliggørelse. Der kan rettes særskilt henvendelse vedrørende disse til Mette Kyung: [mkc@centerforautisme.dk](mailto:mkc@centerforautisme.dk)

## ***Bilag G: Kommentarer tilknyttet spørgsmålene i spørgeskemaet***

Bemærk: Alle appendiks og bilag som indeholder personfølsomme og fortrolige oplysninger er ikke trykt til offentliggørelse. Der kan rettes særskilt henvendelse vedrørende disse til Mette Kyung: [mkc@centerforautisme.dk](mailto:mkc@centerforautisme.dk)

## ***Bilag H: Spørgeskemaet***

### **Spørgeskema om integrering på arbejdsmarkedet af normalt begavede med autisme og Aspergers syndrom**

Bemærk: Alle appendiks og bilag som indeholder personfølsomme og fortrolige oplysninger er ikke trykt til offentliggørelse. Der kan rettes særskilt henvendelse vedrørende disse til Mette Kyung: [mkc@centerforautisme.dk](mailto:mkc@centerforautisme.dk)

## ***Bilag I: Undersøgelsens forløb***

Bemærk: Alle appendiks og bilag som indeholder personfølsomme og fortrolige oplysninger er ikke trykt til offentliggørelse. Der kan rettes særskilt henvendelse vedrørende disse til Mette Kyung: [mkc@centerforautisme.dk](mailto:mkc@centerforautisme.dk)