

[autismebladet]

LANDSFORENINGEN AUTISME
MEDLEMSBLAD NUMMER 8 - 2014

HVAD NU



TEMA: BESKÆFTIGELSE

Vi ved, at rigtig mange unge og voksne drømmer om at få et rigtigt job og en arbejdsidentitet. Men hvad skal der ske i voksenlivet, når man ikke har overskud til at være omstillingsparat og uadventt og ikke kan overskue uendelige deadlines?

HVORDAN KOMMER MAN GODT IND I ERHVERVSLIVET, NÅR SKOLEN ER SLUT



EVENTYRTEATER 2014

Medlemstilbud "Julens Vogtere"

LØRDAG DEN 6. DECEMBER KL. 12.00

I GLASSALEN I TIVOLI

Når vintermørket i november sænker sig over Tivoli, og julelysene tændes, er der premiere på "Julens Vogtere". Det bliver en jul med power og kraft, hvor der vanen tro skrues helt op for julestemningen. Stykket er en underholdende blanding af superhelteuniverser og julens nok så velkendte skikkelser.

Historie og humor er formidlet, så både børn og voksne kan være med. "Julens Vogtere" har ligesom alle Eventyrteatrets forestillinger yderst talentfulde børn og unge i rollerne. Oplev farvestrålende, imponerende kostumer og kulisser, fascinerende dansetrin, musikalske ørehængere og indlevende dramatik... I kan godt begynde at glæde jer!

Landsforeningen Autisme har igen i år købt en hel forestilling til vore medlemmer og deres familier.



Billetsalg Der åbnes for billetsalg mandag den 1. oktober kl. 12.00, og lukkes fredag den 21. november kl. 12.00. Billetterne bestilles på eventyrteater@autismeforening.dk.

Billetpriser Kr. 150,- for voksne
Kr. 100,- for børn til og med 17 år

Af praktiske grunde sælges alle billetter unummererede.

Billetterne gælder også som entrébillet til Tivoli, så der er mulighed for at nyde Tivolis julemarked både før og efter forestillingen. Tivoli åbner for indgangen kl. 11.00. Forestillingen åbner dørene kl. 11.45, forestillingen begynder kl. 12.00 og varer 1 time uden pause.

Læs mere om Eventyrteatret og forestillingen på www.eventyrteatret.dk

Indhold

LEDER	
Hvad nu?.....	side 4
En succesfuld indsats	side 6
Dialog er kodeordet	side 10
Med øje for detaljen	side 14
Støttemuligheder til beskæftigelse.....	side 16
Alternativ juleferie	side 19
Tak for stjernestunder på Malta.....	side 20
Kredsenes aktiviteter.....	side 22
Hvor tidligt kan autisme opdages?	bagsiden



*Hendes Kongelige Højhed
Prinsesse Marie er protektor
for Landsforeningen Autisme.*

MEDLEMSBLAD NR. 8

Medlemsbladet udgives af
Landsforeningen Autisme.

Ansvarshavende redaktør:
Heidi Thamestrup,
formand@autismeforening.dk

Redaktionsudvalg:
Jette Bennetzen, Heidi Thamestrup
og Vibeke Jensen.

Layout: Grønagers Grafisk Produktion

Tryk: Grønagers Grafisk Produktion

Oplag: 7.800 stk.

ISSN: 2245-3423

Indlæg, kommentarer, bidrag mv. bedes
sendt til redaktion@autismeforening.dk
Bladet sendes gratis til Landsforeningen
Autismes medlemmer.

DEADLINES

SIKON PROGRAMMET FOR 2015
UDKOMMER I UGE 48

Nr. 9-2014 udkommer i uge 50

Deadline for bidrag er den 6. nov. 2014

Hvad nu?

Leder af Heidi Thamestrup, formand for Landsforeningen Autisme

Spørgsmålet buldrer i baghovedet på rigtig mange unge med autisme og deres forældre, når skoletid og ungdomsuddannelse er overståede kapitler. For hvad skal der ske i voksenlivet, når man skal finde sin plads på arbejdsmarkedet og ikke har overskud til at være omstillingsparat og udadventt og ikke kan overskue uendelige deadlines og alt for mange informationer på én gang?

Vi ved, at rigtig mange af vores unge og voksne drømmer om at få et job, en arbejdsidentitet og at gøre nytte på arbejdsmarkedet med alle de kvaliteter, de har. Og siden reformen for fleksjob og de markant strammere regler for førtidspension trådte i kraft 1. januar 2013, handler det ikke længere alene om – nok så vigtige – håb og drømme, men også om et benhårdt behov for forsørgelse. For kontanthjælpen rækker ikke langt, når der skal betales husleje, mad og andre fornødenheder. Derfor er det både af nød og lyst, at flere unge og voksne med autisme i disse år skal guides ind på arbejdsmarkedet.

Det kræver nytænkning og et oprigtigt ønske om diversitet på arbejdspladserne; ingen af delene kommer af sig selv. Politikere og erhvervslivet skal reelt kunne indse, at det er en god, langsigtet investering. Og som samfund må vi give slip på fordomme, blive mere nysgerrige og åbne for, at mangfoldighed kan kræve af flertallet, at det tilpasser sig mindretallet. Vi skal altså rykke ved vores værdier og traditioner på områder, hvor lande som Storbritannien, Tyskland og USA er langt foran.

Den gode nyhed er, at erhvervslivet herhjemme er parat. I hvert fald er det Landsforeningen Autismes oplevelse, at flere og flere virksomheder har lyst og mod til at åbne op for at ansætte medarbejdere, som har brug for særlige arbejdsvilkår, men som også kan noget helt andet og tænker helt anderledes end dem, man traditionelt har ansat.

Et godt eksempel er Novo Nordisk, som Landsforeningen nu har haft et tæt samarbejde med siden 2012. Siden "Project Opportunity" startede op på Novo Nordisk, har fem personer med autisme fået deltidsjob. I dette nummer af Autismebladet kan du f.eks. læse om 29-årige Ditte Reich, der har fundet sig godt til rette i medicinalvirksomheden, hvor hun har faste opgaver med at kopiere og ordne post – og i øvrigt er skattet af kollegerne for sin store Excel-viden. På jobbet er to kolleger blevet trænet til at støtte Ditte i dagligdagen, og hun får jævnligt besøg af Landsforeningens beskæftigelsescenter (BCU), der sørger for, at alt går, som det skal.

Oplevelsen af at være en værdifuld ressource på en arbejdsplads giver selvsagt livskvalitet og mod på at lære nyt. Og heldigvis bliver der flere af den slags gode historier. Et andet eksempel er PFA, der også er godt i gang med at ansætte mennesker med autisme; læs mere om Dennis inde i bladet.

Vi ved, at såkaldte "inklusive forretningsmodeller" kan betale sig. Ikke alene menneskeligt, men også økonomisk. Tidligere i år viste en COWI-rapport udarbejdet

for Det Centrale Handicapråd, at der er enorme samfundsmæssige besparelser ved at få mennesker med handicap i beskæftigelse. COWI-konsulenternes beregninger viser, at det sammenlagt over en tiårig periode giver en samfundsmæssig gevinst på 3,3 mia. kroner, når flere potentielle førtidspensionister med handicap kommer i fleksjob. Og her har man ikke engang medregnet værdien af at være en del af et arbejdsfællesskab og de mulige afledte positive effekter såsom bedre sundhed og selvværd.

Derfor lægger vi i Landsforeningen mange kræfter i at opbygge en god kontakt til alle centrale spillere på området. Senest har vi, sammen med Danske Handicaporganisationer, indledt et samarbejde med jobcentrene i Odsherred, Frederiksberg, Esbjerg og Aalborg om at få flere unge med autisme i job. Alle unge i disse områder, der ikke har en afklaret jobsituation, eller som er i fare for at miste deres job, kan blive del af projektet over de næste tre år.

Men der er lang vej endnu. Landsforeningen Autisme er parat til at samarbejde tæt med alle de offentlige og private virksomheder, der har lyst og mod til at invitere mennesker med autisme indenfor. Derfor ser vi også frem til vores beskæftigelses-topmøde på Novo Nordisk 19. november 2014, hvor også Landsforeningens protektor, H.K.H. Prinsesse Marie, deltager, og hvor særligt udvalgte virksomheder har modtaget en invitation.

Vores håber, at topmødet og dette temanummer af Autismebladet bliver afsæt for mange nye samarbejdspartnere og flere spændende projekter i de kommende år.

Rigtig god læse- og arbejdslyst!



Heidi Thamestrup



En succesfuld indsats



I et samfund, hvor alle skal bidrage på arbejdsmarkedet, er det helt nødvendigt at udvikle indsatsler, der fremmer jobmulighederne for unge med autisme. For de unge handler det om retten til og muligheden for et job, der modsvarer deres kvalifikationer. Kontinuerlig vejledning til såvel virksomhed som den unge selv er afgørende for, at arbejdslivet bliver en succes.

Når leder af BCU (Beskæftigelsescenter for Unge) Mehdi Owliaie og stedets souschef Linda Schwartz Larsen arbejder ihærdigt på at etablere velfungerende jobmatch, arbejder de med en gruppe mennesker, som er udfordret i forhold til deres jobmuligheder. Ifølge nationale og internationale undersøgelser har mennesker med autisme nemlig endnu sværere ved at finde job end mennesker med de fleste andre funktionsnedsettelse.

Overfor dette faktum står et politisk krav om, at stort set alle skal i job. BCUs indsats er med dette afsæt først og fremmest et spørgsmål om at give de unge med autisme mulighed for meningsfuld beskæftigelse. Men det handler naturligvis også om at give dem mulighed for at leve op til nogle krav, samfundet stiller. Der er større forventninger om deltagelse på arbejdsmarkedet til disse unge end tidligere.



Af journalist Merete Rømer Engel

– For bare ti år siden ville en diagnose som autisme give adgang til en førtidspension, men sådan er det ikke længere. I dag er den politiske dagsorden, at alle skal i job. Med den nye fleksjobordning kan det handle om helt ned til to timer om ugen. Dette åbner rent faktisk muligheder for mange unge, siger Mehdi Owliaie. Men som Linda Schwartz Larsen forklarer, kan det være en stor udfordring at finde de virksomheder, som kan etablere stillinger med så få ugentlige timer.

Vidensbank efterlyses

BCU har i samarbejde med Landsforeningen Autisme udviklet et beskæftigelsesprogram, der målrettet arbejder på at etablere jobmuligheder for mennesker med autisme og samtidig har fokus på fastholdelse af jobbet. – Der tages en masse spændende initiativer rundt i

landet. Alle gør det på deres måde og bidrager dermed positivt til beskæftigelsesindsatsen for mennesker med autisme. Vi har eksempelvis udviklet et beskæftigelsesprogram, som vi, arbejdsgiverne og de unge med autisme oplever fungerer godt. Men der mangler en fælles vidensbank og "best practice" på det her område, siger Mehdi Owliaie.

– I jobcentre mangler de ofte viden om denne målgruppe. Indsatserne i forhold til de unge er meget forskellige fra jobcenter til jobcenter. Viden om autisme er helt afgørende for en vellykket beskæftigelsesindsats, fremhæver Linda Schwartz Larsen.

– Vores viden om autisme og det udviklede program betyder netop, at vi kan etablere et godt samarbejde med den unge og skabe den rette indsats med udgangspunkt i den unges resurser, ønsker og mulige barrierer. Samtidig kan vi med programmet tilgodese behovet for viden hos både jobcentre og virksomheder, tilføjer Mehdi Owliaie.

Ikke tålt ophold

Beskæftigelsesprogrammet er udviklet ud fra mange års praksiserfaring og viden om mennesker med autisme og deres arbejdsliv. Programmets kerne er baseret på dialog mellem arbejdsgiver, den ansatte med autisme og BCU. Programmet anvendes blandt andet i Project Opportunity hos både Novo Nordisk og PFA samt i mange andre sammenhænge med BCU som faglig ansvarlig partner.

Det hele begynder med, at Linda Schwartz Larsen og Mehdi Owliaie i samarbejde med Landsforeningen Autisme går på jagt efter virksomheder, der egner sig og har lyst til at arbejde med rummeligheden i deres organisation. Virksomheden skal ligeledes have brug for de særlige kompetencer, som mennesker med autisme ofte har. Det kan eksempelvis være systemtænkning, fejlfinding, registrering, sammenligning og kvalitets sikring.

– Vi vil gerne etablere reelle jobs og ikke jobs, hvor den unge er på tålt ophold, siger Mehdi Owliaie.

BCU og Landsforeningen Autisme finder altså først virksomhederne, derefter den egnede arbejdsfunktion, og endelig laver de en arbejdspladsanalyse. De har på dette tidspunkt i forløbet endnu ikke nogen bestemt kandidat til det kommende job.

Linda Schwartz Larsen står for arbejdspladsanalyserne. Hun tager på virksomhedspraktik en hel dag i den mulige afdeling. Hun skal simpelthen ud at opleve stemningen, kulturen, de fysiske rammer og så selvfølgelig få en fornemmelse af selve arbejdsopgaven.

– Arbejdspladsanalysen er enormt vigtig og meget grundig. Den danner udgangspunkt for det videre arbejde. Her afdækker vi, om afdelingen og virksomheden vil kunne få et positivt udbytte af at ansætte et menneske med autisme – og omvendt, siger Mehdi Owliaie.

– Er der f.eks. tale om et storrumskontor med meget uro, kan det være nødvendigt at finde det mest rolige hjørne til den kommende medarbejder, da han ellers slet ikke vil kunne koncentrere sig. Er der meget støj, kan det også være problematisk, ligesom en meget ironisk tone kollegerne imellem kan være udfordrende for et menneske med autisme, forklarer Linda Schwartz Larsen.

Den rigtige kandidat

Hvis BCU efter arbejdspladsanalysen bliver enig med virksomheden om, at begge parter kan profitere af en ansættelse – oftest i første omgang i en afgrænset

periode – udarbejder man i fællesskab en jobbeskrivelse.

– Derefter laver virksomheden et stillingsopslag, for det er jo dem, der søger en specifik arbejdskraft, fortæller Linda Schwartz Larsen.

Jobbet bliver blandt andet slået op i Landforeningen Autismes blad og sendt ud til jobcentrene. Og så søger man jobbet på almindelig vis – eller næsten.

– Nogle skriver måske kun et par linjer på en mail, andre ti tætskrevne sider, og andre igen ringer til BCU, for det er i første omgang hos os, de skal søge, forklarer Mehdi Owliaie.

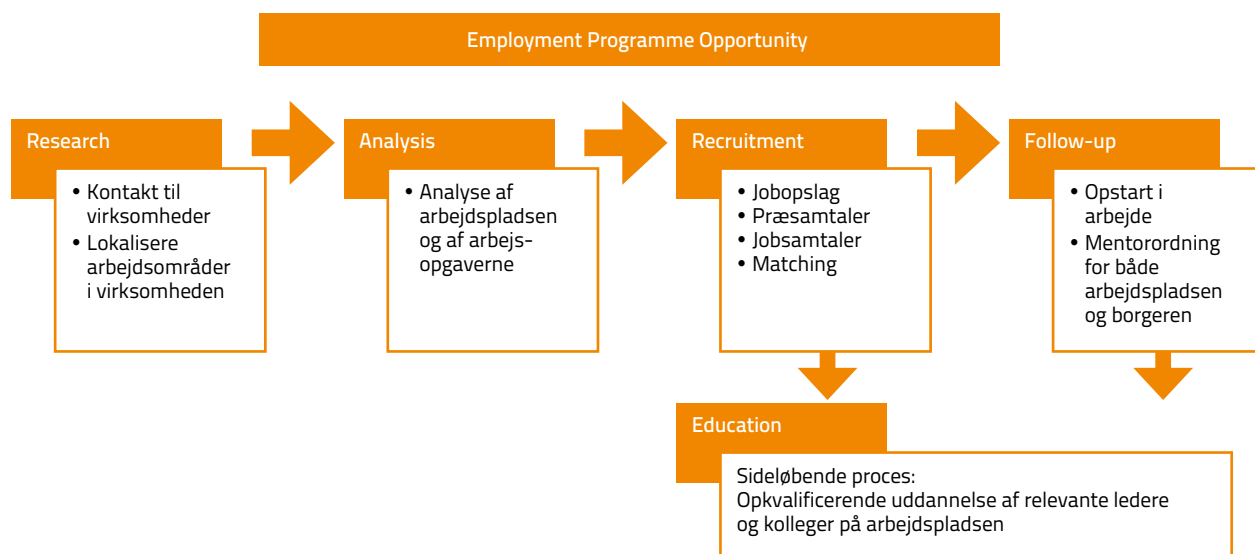
Til et typisk opslag vil der måske komme ti ansøgninger, og BCU gennemfører samtaler med alle ansøgere.

– Det gør vi, fordi det med denne målgruppe ligesom med andre ansøgere er umuligt at læse ud af ansøgningen alene, om vi har fundet den rigtige kandidat til jobbet. Vi er nødt til at møde personer og opleve, hvordan de fungerer, siger Mehdi Owliaie.

Efter samtalerne bliver de ti måske til tre, som så skal til samtale i virksomheden, hvor BCU er med som brobygger eller ”oversætter”.

– Hvis deres kommende leder f.eks. stiller det klassiske spørgsmål ”Hvor er du henne om fem år?”, så vil et menneske med autisme måske svare ”i Danmark”, siger Mehdi Owliaie.

– Ansøgerne kan have vidt forskellig baggrund. Nogle har fuldført en uddannelse, mens andre har læst kemi i fire måneder på universitetet, derefter matematik i



nogle måneder, været i virksomhedspraktik, men alt sammen med nederlag til følge, fordi de ikke har fået den rette støtte. De vil oftest være rigtig gode til deres job, men skal have støtte til alt det udenom, forklarer Linda Schwartz Larsen.

Løn som kollegaen

I sidste ende er det virksomheden, der suverænt vælger, hvem de vil ansætte. Ansættelsen vil typisk lyde på 25 timer om ugen i begyndelsen og måske øges til 30 timer hen ad vejen. Lønnen er den samme som kollegaens med en tilsvarende funktion.

– Virksomheden ringer selv rundt til dem, der har været til samtale. Dem, der så får afslag, følger vi op på, siger Mehdi Owliaie.

BCU på sidelinjen

Når hverdagen begynder for den nyansatte med autisme, er der ikke mange tilfældigheder. BCU har forinden holdt oplæg for kollegerne, den nærmeste leder og eventuelt en konsulent fra HR om autisme generelt. Samtidig melder et par af kollegerne sig til at have et særligt ansvar for den kommende ansatte, og de får sammen med den nærmeste leder noget mere viden om deres nye kollega/medarbejder. Hvad er hans stærke sider, hvor kan han godt have det lidt svært, og hvordan kan man hjælpe ham på vej.

– Arbejdsmæssigt vil lederen sammen med os typisk lave en plan for, nøjagtigt hvad han skal lave i eksempelvis de første uger. Kollegerne vil måske aftale, at de to udvalgte har til opgave at tage vedkommende med i kantinen til frokost og i det hele taget inddrage ham i fællesskabet og være opmærksomme på, hvis han virker utryk eller holder sig meget for sig selv, fortæller Linda Schwartz Larsen.

En anden væsentlig ting er, at hun som repræsentant for BCU aftaler cirka et møde om ugen i den første tid med den nyansattes nærmeste leder.

– Vores erfaring er, at folk ikke henvender sig selv om noget, der kan synes småt, men måske vokser sig stort. Derfor fungerer det rigtig godt, at vi i starten mødes ofte og så trapper det ned. Det giver en fin dialog, hvor man som arbejdsgiver har lov til at nævne også mindre ting uden at skulle føle sig smålig, siger Linda Schwartz Larsen.

Hun har selvfølgelig også løbende kontakt til den nye ansatte med autisme, som bruger hende som en slags mentor og bindeled, hvis der er ting, han er usikker på.

Ikke bare pyt

Når BCU med dette program lægger så stor vægt på dialogen til både virksomheden, kollegerne og den ansatte selv, så handler det om, at vedkommende ikke bare skal være tålt. Det kan være krævende for kolleger og ledere at forstå, hvorfor den nyansatte med autisme opfører sig på en særlig måde på arbejdspladsen. Målet er at fremme virksomhedens og kollegernes forståelse for denne anderledes adfærd og at give dem nogle redskaber, så de kan arbejde med denne forskellighed.

– Programmet indeholder også opkvalificering af den ansatte med autisme i forhold til at indgå i såvel arbejdsmæssige som sociale sammenhænge. Det sker ikke fra den ene dag til den anden. Der kan være situationer, hvor den ansatte med autisme og virksomheden oplever udfordringer i samarbejdet. Men i stedet for at sige pyt alt for ofte, kan man som kollega og chef gå til mig, så arbejder vi med udfordringerne, siger Linda Schwartz Larsen.

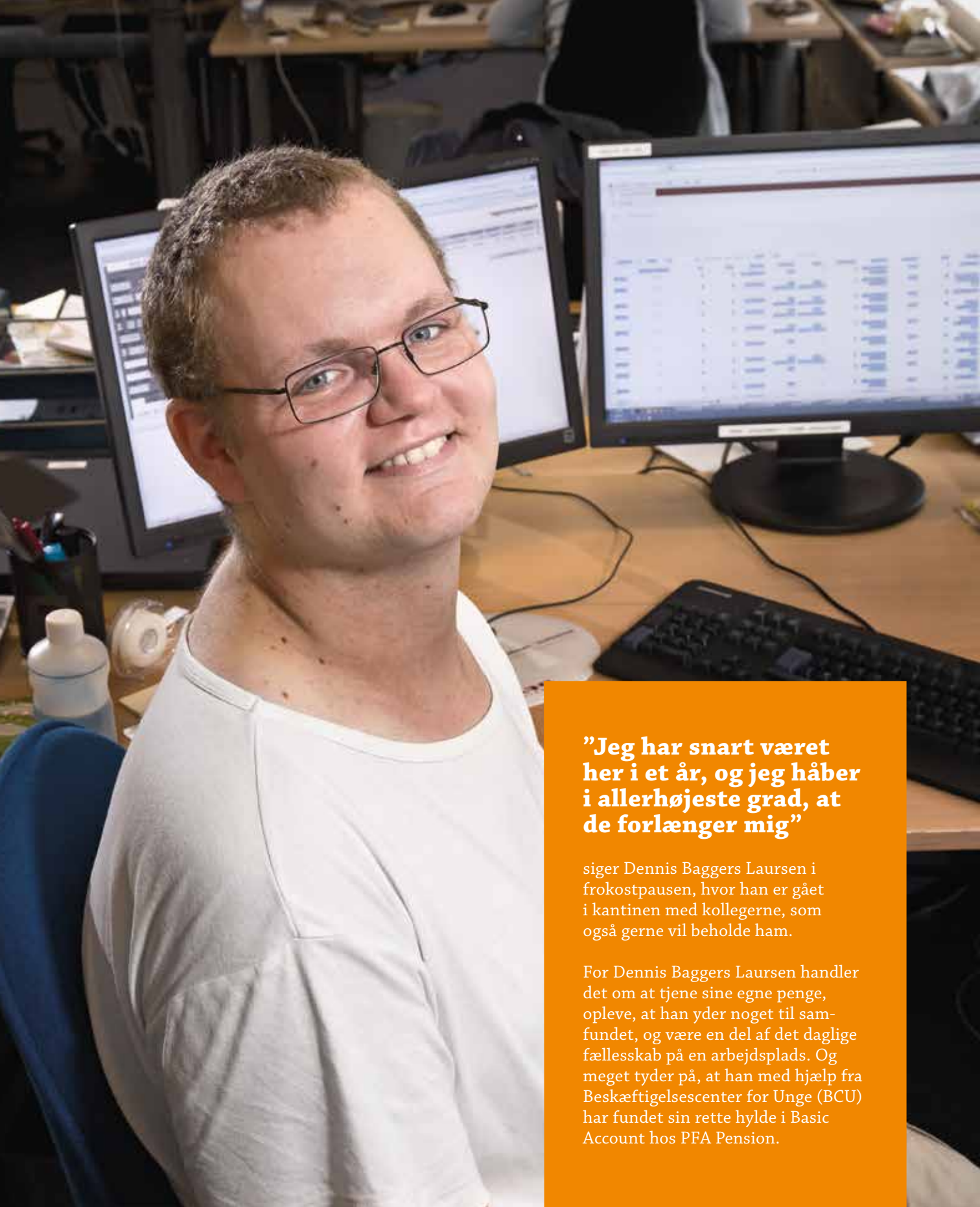
BCU og Landsforeningen Autisme samarbejder tæt for at udbrede dette velfungerende beskæftigelsesprogram til flere virksomheder og dermed få flere mennesker med autisme i arbejde. – I sidste ende er det jo de unge mennesker, det handler om, siger Mehdi Owliaie, leder af BCU.

EPO

Der omtalte beskæftigelsesprogram har fået navnet EPO.

DET STÅR FOR:

**Employment (ansættelse)
Programme (program/plan)
Opportunity (mulighed)
– for både virksomheden og den ansatte med autisme)**



”Jeg har snart været her i et år, og jeg håber i allerhøjeste grad, at de forlænger mig”

siger Dennis Baggers Laursen i frokostpausen, hvor han er gået i kantine med kollegerne, som også gerne vil beholde ham.

For Dennis Baggers Laursen handler det om at tjene sine egne penge, opleve, at han yder noget til samfundet, og være en del af det daglige fællesskab på en arbejdsplads. Og meget tyder på, at han med hjælp fra Beskæftigelsescenter for Unge (BCU) har fundet sin rette hylde i Basic Account hos PFA Pension.

PFA Pension er glade for Dennis og omvendt:

Dialog er kodeordet

NÅR BESKÆFTIGELSESCENTER FOR UNGE (BCU) GÅR I GANG MED AT FINDE JOBS TIL MENNESKER MED AUTISME, STARTER EN TÆT DIALOG MED VIRKSOMHEDERNE. DEN DIALOG STOPPER ALDRIG, OG DERFOR ENDER DET OFTE MED VARIGE JOBS.



Af journalist Merete Rømer Engel

– At Dennis fungerer så godt hos os, siger noget om, at rammerne ikke er så snævre. Så længe man gør sit job og opfører sig ordentligt, behøver man ikke være bange for ikke at passe ind. Det er også rart for os andre, siger Troels Ken Pedersen.

Og så har han en rigtig god humor, siger en anden kollega, Monica Dam, og fortæller om en episode for et par dage siden, hvor Dennis med hendes egne ord ”ramte plet”.

– Jeg er sådan en, der snakker meget, og så forleden morgen stod Dennis og talte med en anden, da jeg brød ind for at sige hej. Så kom det fra Dennis: ”Godmorgen til dampbarnet Monica”. Der blev lige en lille pause, og så brød vi alle sammen ud i et kæmpe grin. Også jeg, for han havde jo ret. Jeg havde bare ikke lige set det komme fra ham, smiler Monica.

– Jeg havde lige bemærkningen oppe i hjernen at vende, inden jeg sagde det, for det skulle ikke være en sviner. Jeg vil jo ikke såre nogen. Men man kan også godt pjatte lidt indimellem, siger Dennis Baggers Laursen. Han tilføjer, at det der med lige at overveje, om vedkommende vil blive ked af det, inden man fyrer noget af, det har han trænet meget i sine år på specialskole.

– For jeg kan godt nogen gange havde svært ved at forudse folks reaktion, siger han.

Og netop den usikkerhed overfor andre menneskers reaktion gør, at han er meget glad for i forbindelse med sit nye job altid at kunne ringe til sin mentor Linda Schwartz Larsen fra BCU. Han kan have brug for lige at vende en situation med et menneske, som ved, hvad det vil sige at have autisme, og er klædt på til at rådgive ham i forhold til ansættelsen.

– I starten var jeg i tvivl om, hvornår jeg selv skulle finde nye opgaver, og hvornår jeg skulle gå til min chef og få opgaver. Så kontaktede jeg Linda, og hun snakkede med min chef, så vi fik det afklaret. I dag er jeg ikke længere bange for selv at spørge Zanne (chefen).

For PFA handler det om...

Når PFA siger ja til at ansætte en medarbejder med autisme, handler det først og fremmest om at vise socialt engagement. Men den nyansatte skal også fungere sammen med kollegerne, og pensionselskabets konstante fokus på bundlinje og dermed mere udbytte til pensionskunderne bliver ikke sat over styr i tilfældet Dennis.

– PFA er en forretning, og vi skal hele tiden tænke på bundlinjen. Det gælder også i forhold til Dennis’ arbejdsindsats. Han skal performe og bliver ikke pakket ind i vat, siger leder af Basic Account og nærmeste chef for Dennis Baggers Laursen, Zanne Grau Poulsen.

De særlige hensyn, der bliver taget, handler mere om at have fokus på, at han trives både med arbejdsopgaverne og socialt med kollegerne.

Samarbejdet mellem BCU og virksomheden

Både den sociale trivsel og den løbende definerings af arbejdsopgaver kræver nogle sociale kompetencer, som præcis kan være det vanskelige for Dennis Baggers Laursen og andre mennesker med autisme, men blandt andet her fungerer BCU (Beskæftigelsescenter for Unge) som bindeleddet mellem virksomheden, den unge og kollegerne. BCU har stor viden og erfaring omkring mennesker med autisme. De er med helt fra begyndelsen af en jobskabelse, har oftest taget initiativet til at kontakte virksomheden, har vejledt organisationen i forhold til, hvad autisme giver af muligheder og udfordringer, har rådgivet i forhold til jobbeskrivelsen, har haft den første samtalerunde med ansøgerne, hvorefter virksomheden selv kører anden runde. I en senere fase har BCU sammen med virksomheden etableret et team af kolleger omkring den nyansatte, ligesom de har undervist alle hans kommende kolleger i afdelingen i, hvad det vil sige at have en autistisk diagnose. De få kolleger, som er særligt udvalgt til at støtte den nyansatte, har fået lidt mere at vide om, hvilke udfordringer og stærke sider lige præcis han har. Kort sagt: BCU er sparringspartner for både virksomheden og den unge hele vejen igennem forberedelsen og under selve ansættelsen.



” Vi skal skabe rammerne, som er forståelsen, og den åbne, ærlige dialog...”

”

I det arbejde har vi selvfølgelig fokus på den unge selv, men vi bruger også meget tid sammen med virksomheden. De skal føle sig trygge og vide, at vi altid er parate til at gå i dialog, siger Mehdi Owliaie.

Han har hovedsageligt kontakten på HR-niveau, mens Linda Schwartz Larsen er mentoren, der har kontakten i hverdagen med Dennis Baggers Laursen, hans chef Zanne Grau Poulsen, det lille hjælpeteam, der har et særligt ansvar for at inddrage deres nye kollega

i det sociale fællesskab, samt de øvrige kolleger. Linda Schwartz Larsen skal som mentor sørge for, at småproblemer ikke vokser sig store, men i stedet kommer frem i lyset.

Dennis Baggers Laursens job i Basic Account består blandt andet i at flytte kunders pension fra en ordning til en anden. Hans chef kom efter nogle måneders ansættelse til Linda Schwartz Larsen med en problematik, som i mindre trygge relationer kunne have været lidt svær at tale om.

– Zanne sagde til mig, at kvaliteten af Dennis' arbejde var helt i top, men at det kneb lidt med tempoet. Hun mener, det skyldes, at han er meget bange for at lave fejl og derfor tjekker sine resultater ikke bare én, men flere gange, fortæller Linda Schwartz Larsen. Og Zanne Grau Poulsen husker tydeligt samtalen.



– Det er jo netop det, der fungerer så godt med vores og BCU's samarbejde. Vi kan sige tingene ligeud. Der bliver lyttet, og vi finder stille og roligt nogle løsninger, siger lederen af Basic Account.

Og HR-konsulent Maiken Bo Espersen er helt enig.
– Det er afgørende, hvis et projekt som dette skal lykkes, at vi har en ærlig og ligefrem kommunikation.

Tjekke og tjekke igen

Men hvad stiller man op med det fakta, at Dennis Baggers Laursen tjekker lidt for mange gange og derfor ikke performer helt så godt på tempo som kollegerne? Linda Schwartz Larsen har forklaret hans chef Zanne Grau Poulsen, at det netop handler om, at hendes nye medarbejder så nødig vil lave fejl, og at det så kan blive lidt tvangsmæssigt for ham at tjekke og tjekke igen, men at det absolut er noget, de kan arbejde med. Hun

har derfor taget en snak med Dennis Baggers Laursen om det. Han kan godt selv se, at han nok tjekker for meget:

– Jeg føler måske, at jeg lidt har en tvangstanke om, at jeg skal dobbelttjekke og triplettjekke alle opgaver. Det gør jeg også privat. Det er en form for angst for at gøre noget forkert. For tænk hvis jeg lavede en fejl her i PFA, og den ikke blev opdaget, så kunne den jo gøre skade andre steder i systemet, siger han.

Så helt er han ikke holdt op med at dobbelttjekke, men han er opmærksom på det og oplever, at det går den rigtige vej.

Brandslukning

En anden ting, som Dennis Baggers Laursens chef har været usikker på, om han kunne klare, er "brandslukning". Indimellem kommer der en stor hasteopgave, hvor alle 25 mand i afdelingen smider, hvad de har i hænderne for f.eks. at rette en fejl manuelt, som har sneget sig ind i flere hundrede sager.

– Det kunne jeg godt være i tvivl om, hvorvidt Dennis kunne klare, så i starten var det altid en mulighed, at han bare kunne fortsætte med sit. Men efter han er blevet tryk, har det vist sig, at han faktisk fungerer fint i forbindelse med brandslukningsopgaverne, siger Zanne Grau Poulsen.

Den oplevelse har Dennis Baggers Laursen også, men ellers er han helt enig i, at han er et vanemenneske, der elsker rutiner.

– Min far har været på den samme arbejdsplads i 30 år. Det kan godt gøre mig lidt misundelig.

Alt i alt: forrygende

Alt i alt er lederen af Basic Account rigtig glad for at have Dennis Baggers Laursen blandt sine medarbejdere.

– Det går forrygende godt. Hvis der ikke lige var den problematik med, at han ikke er helt så hurtig som kollegerne, så kunne vi godt have endnu en medarbejder med autisme i vores afdeling. Kvaliteten af arbejdet er helt i top, og socialt bidrager Dennis med meget mere, end jeg havde turdet håbe, siger Zanne Grau Poulsen.

Hun hentyder blandt andet til, at han har inviteret afdelingen med ud at høre klassisk koncert af og til, ligesom han indimellem bager til den fælles morgenmad og tager lækre ting med fra familiens have.

– Og så er han et meget hjælpsomt og humoristisk menneske, siger Zanne Grau Poulsen.

MED ØJE FOR DETALJEN

Alle er vindere i et projekt, hvor mennesker med autismespektrumforstyrrelser ansættes hos Novo Nordisk.

Af Anne Nielsen / Foto: Thorkild Jensen

29-årige Ditte Reich kan læse en roman på to timer og pløje sig igennem 30 eller 40 SOP'er på et par dage. Men hvis nogen beder hende om noget, som er i modstrid med en tidligere instruks, kan hun godt gå lidt i panik. Og sociale færdigheder er ikke hendes stærkeste side. "Jeg har lige så meget empati som en betonklods," indrømmer hun med et grin.

Ditte har Aspergers syndrom – en af de mange former for autisme, som under ét betegnes autismespektrumforstyrrelser (ASF). Hun har i et års tid arbejdet på deltid hos Novo Nordisk under programmet Project Opportunity.

Særlige evner og særlig støtte

Det var Project Opportunity, der fik matchet Dittes særlige evner og udfordringer med hendes nuværende job i Regulatory Affiliate Support. Gennem Project Opportunity får Ditte også den støtte, hun har brug for. To af Dittes kollegaer er uddannet som kontaktpersoner, som hun kan gå til, hvis hun har brug for hjælp, og de sørger også for, at hendes arbejdsdage er velstrukturerede. Desuden får hun regelmæssigt besøg af Landsforeningen Autisme for at sikre, at alt er, som det skal være.

Ditte er glad for sit arbejde, som omfatter den type opgaver, hun er god til. Hun er glad for at kunne aflaste sine kollegaer ved at tage sig af forskellige kontoropgaver som f.eks. printjobs og fotokopiering. Hun klarer også en del papirarbejde i forbindelse med post – og hun er afdelingens ubestridte Excel-ekspert.

Det handler om mangfoldighed

Det er R&D-organisationen, der finansierer Project Opportunity hos Novo Nordisk, og koncernforskningsdirektør Mads Krogsgaard Thomsen er en varm fortaler. "Det her er et rigtig godt eksempel på, hvordan mangfoldighed kan være til gavn for alle – for virksomheden og for de mennesker, som er begavet på en anden måde end os andre," siger han.

"I R&D har vi mange svære opgaver, som kræver medarbejdere, der er helt ekstremt præcise og fokuserede. Vores opgave er simpelthen at skabe et arbejdsmiljø, hvor disse mennesker kan fungere og blomstre."

"Mangfoldighed er andet og mere end kvinder og nationalitet," tilføjer Liselotte Hyveled, projektchef i Global Development og den ene af de to Novo Nordisk-medarbejdere, som har iværksat Project Opportunity i sam-



arbejde med Landsforeningen Autisme. Den anden er den nu pensionerede Ingelise Kvorning, som har et barnebarn med ASF.

Liselotte Hyveled har en datter med ASF, så hun ved, hvilke problemer mennesker med denne diagnose står overfor. Selvom de umiddelbart synes at være velfungerende, bliver de nemt stressede af usikkerhed og har svært ved at bortfiltrere de distraktioner, der er i et åbent kontorlandskab.

”De har brug for at skemalægge deres ugentlige opgaver, og generelt har de behov for lidt mere støtte og struktur i deres arbejde, end vi normalt ser hos Novo Nordisk,” siger hun. ”De har også behov for et miljø, hvor de ikke presses til at være sociale. Når først disse ting er til stede, kan deres særlige evner nemt blomstre.”

Begynder at høste frugten

Project Opportunity startede som et toårigt pilotprojekt i 2013. I øjeblikket er fire personer med ASF ansat rundt omkring i forskellige afdelinger i R&D organisationen, og virksomheden begynder helt håndgribeligt at kunne høste frugten.

”Det tager lidt længere tid for vores jobkandidater at komme helt op på omgangshøjde. Men med den rigtige person i det rigtige job er der mange fordele. Ikke kun på det personlige plan, men også fagligt,” siger Liselotte. En af deltagerne, fortæller hun, udfører arbejde, som man tidligere fik lavet ude i byen, og på den måde sparer virksomheden omkring 35.000 kr. om måneden. En af de andre deltagere læser korrektur på lægemiddetiketter på sprog som arabisk, kinesisk, koreansk, japansk og russisk, på trods af at han ikke taler nogen af disse sprog selv.

”Han ser teksten som et ’billede’, og han kan se, når der er noget ’galt,’” forklarer Liselotte.

Håber på fast arbejde

Ditte håber, at hun en dag kan blive fastansat. Det er et ’rigtigt’ arbejde hos en respekteret virksomhed – og det forbedrer også hendes sociale kompetencer.

”Gentaget arbejde virker beroligende på mig,” siger hun. ”Det giver mig den energi, jeg har behov for, så jeg kan have lidt mere social omgang med mine kollegaer.”

Støttemuligheder til beskæftigelse



Af Ulla Kjer

Voksne med Autisme Spektrum Forstyrrelser kan i lighed med mange andre borgere med en nedsat funktionsevne have problemer med at klare et ordinært arbejde eller fuldtidsarbejde.

Der er adskillige muligheder for støtte, hvis borgeren opfylder betingelserne herfor.

Det er aldrig en diagnose, der kan give støtte, men alene vurderingen af den nedsatte funktionsevne i lighed med vores øvrige lovgivning.

Dvs. at kommunen i samarbejde med borgeren skal vurdere, hvilke samlede vanskeligheder borgeren har, og hvad det betyder for borgerens arbejdsevne.

Generelt gælder, **at arbejdsevnen skal være varigt nedsat** – herefter kommer vurderingen af, hvor meget den er nedsat, og hvad det betyder for evt. støttemuligheder.



Jeg vil prøve at illustrere med nogle små eksempler:

EKSEMPEL 1.

Peter, 39 år, programmør. Er dygtig til sit arbejde, men har svært ved at forstå de sociale relationer på arbejdet og de indforståede forventninger, der er til ham. Han bevilliges 10 t. *personlig assistance* om ugen til at hjælpe med at strukturere arbejdsopgaverne og støtte ham socialt i samværet med kolleger.

En sådan støtte kan bevilges efter § 4 i **Lov om kompensation til handicappede i erhverv.**

Personlig assistance kan ydes til ledige, lønmodtagere og selvstændige, der på grund af en varigt nedsat funktions- evne har behov for en særlig personlig assistance.

EKSEMPEL 2.

Marie, 29 år, ingeniør. Hun har efter endt uddannelse for godt 1 år siden ikke kunnet finde arbejde.

Hun tilbydes løntilskud i ½ år til arbejde i et ingeniørfirma, der ellers ikke ville ansætte hende grundet manglende erhvervs erfaring. Ordningen forlænges 3 mdr., og herefter tilbydes Marie fast arbejde på ordinære vilkår.

En sådan *isbryderordning* kan bevilges efter § 15 i **Lov om kompensation til handicappede i erhverv.**

Løntilskud kan ydes til personer med handicap, der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som kan berettigge til optagelse i en arbejdsløshedskasse, og som ikke har opnået ansættelse efter op til 2 år efter uddannelsens afslutning, og som mangler erhvervs erfaring inden for det arbejdsområde, som uddannelsen kvalificerer til.

EKSEMPEL 3.

Søren, 33 år, kontorassistent. Han er meget lydfølsom og let-afledelig og bliver meget påvirket af arbejdet i storkontor med mange lyde og andre påvirkninger.

Han bevilges dels særlige høreværn, dels afskærmet arbejdsplads, så han kan koncentrere sig om sine arbejdsopgaver.

Arbejdspladshjælpemidler og arbejdspladsindretning kan bevilges efter hhv. § 76 og § 77 i **Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.**

EKSEMPEL 4.

Pia, 42 år, bibliotekar. Hun har haft flere både længere, men især korterevarende ansættelsesforhold. Hun har svært ved at forstå arbejdsgangene, bruger mange kræfter herpå og på at forstå de sociale relationer på arbejdet, kommer i konflikt med kolleger, som hun irrettesætter, bryder jævnligt sammen på arbejdet og har i det hele taget svært ved at tilpasse sig. Hun vurderes at opfylde betingelserne for et *fleksjob*, så hun kun arbejder 12 timer om ugen, får normal løn for disse timer og suppleres op til næsten dagpenge niveau for de resterende timer.

Et fleksjob kan bevilges efter § 69 i **Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats**.

Fleksjob kan bevilges personer under folkepensionsalderen med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

EKSEMPEL 5.

Kristian, 46 år, lagerarbejder. Han har arbejdet i flere år på den samme arbejdsplads, men har nu skiftet job.

Han er usikker på de nye arbejdsgange og systemer, hvem han skal rette henvendelse til, hvordan man gør i pauser osv.

Han bevilges en *mentor* 10 timer ugentlig i 3 mdr. til at hjælpe sig i gang på den nye arbejdsplads.

Mentor kan bevilges efter § 31 b i **Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats**.

Mentor kan ydes for at styrke introduktionen på en arbejdsplads/uddannelsesinstitution.

Mentorens opgaver skal ligge ud over, hvad arbejdsgiver/uddannelsesinstitution sædvanligvis forventes at foretage.

EKSEMPEL 6.

Erik, 28 år. Han har aldrig haft tilknytning til arbejdsmarkedet. Han er psykisk sårbar. Erik har stor viden om og interesse for busser.

Han bevilliges *revalidering* til indslusning og oplæring på et busværksted, da det er nødvendigt, at det er en meget gradvis indkøring, der følges op af støttende samtaler mm. Efter et år, hvor hans fremmøde er stabilt, ydes løntilskud, og efter yderligere 1½ år er Erik i stand til selvstændigt at stå for rengøringen af en bus. Revalidering kan bevilges efter § 46 i **Aktivloven**.

Revalidering kan ydes til personer med en varig begrænsning i arbejdsevnen i form af erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, så den pågældende forbedrer sine muligheder for at forsørge sig selv og sin familie.

EKSEMPEL 7.

Martin, 24 år. Han er meget afhængig af faste, forudsigelige rutiner og en meget struktureret hverdag med få personer. Han visiteres til *beskyttet beskæftigelse* på et beskyttet værksted i tilknytning til det botilbud, hvor han også bor.

En sådan støtte kan bevilges efter § 103 i **Lov om social service**.

Beskyttet beskæftigelse skal tilbydes personer under folkepensionsalderen, som på grund af betydelig nedsat funktionsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning.

Desuden findes flere forskellige regler i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvor der f.eks. kan ydes hjælp til virksomhedspraktik eller løntilskud – en indsats, der ikke som ovennævnte er specielt beregnet på personer med en nedsat funktionsevne. Denne hjælp kan ydes til personer, som kommunen vurderer ikke er umiddelbart uddannelsesparate – altså personer, som skal hjælpes med at komme i gang med at arbejde.

Det kan naturligtvis være svært at finde ud af de mange forskellige muligheder, hvilke betingelser, og hvor man skal rette henvendelse for at finde ud af, hvilke muligheder der kan være for den enkelte.

Derfor har alle Jobcentre i kommunerne en eller flere nøglepersoner ansat, der har overblik over diverse muligheder og kan hjælpe de almindelige rådgivere, som dog alle har pligt til at rådgive og vejlede borgeren.

Oversigt over disse nøglepersoner kan findes på www.bmhandicap.dk.

HAR I LYST TIL EN ANDERLEDES JUL?

Alternativ juleferie

for familier på kontanthjælp

Betingelser: Det er Landsforeningen Autisme, der er arrangør af juleferien, og Arbejdsmarkedets Feriefond, der bevilger størstedelen af midlerne til den alternative juleferie. Det betyder, at det kun er familier, der lever af kontanthjælp eller med lønninger på kontanthjælpsniveau, der kan deltage.

Vi har i år modtaget et ekstraordinært tilskud, der giver os mulighed for at give et begrænset antal pladser til enlige forsørgere, som ikke er tilknyttet arbejdsmarkedet, med en indtægt, der svarer til kontanthjælpsniveau, f.eks. SU eller pension.

Hvor: Juleferien holdes på Feriecenter Slettestrand, Slettestrandvej 142, 9690 Fjerritslev. Du kan læse mere på www.slettestrand.dk, men alle henvendelser vedr. juleferien skal ske til Landsforeningen Autisme.

Hvordan søger man: Man skriver en kort ansøgning til juleferie@autismeforening.dk. Ansøgningen skal indeholde en kort beskrivelse af familiens medlemmer og gerne også, hvorfor man ønsker at deltage i vores alternative jul. Familiens indkomstforhold skal dokumenteres, f.eks. ved kopi af udbetalingsmeddelelse.

Ansøgningsfrist: Ansøgere får besked umiddelbart efter, at vi har modtaget ansøgningen. Det er først-til-mølle princippet. Derfor kan det betale sig at sende en kort ansøgning allerede nu. Skriv til juleferie@autismeforening.dk, eller ring til 20 57 63 30 for yderligere informationer.

Tak for stjernestunder på Malta...





Lørdag d. 13. september mødtes 107 glade medlemmer af Landsforeningen Autisme på Mellieha Feriecenter på Malta. Det var en herlig uge med masser af stjerne-stunder, hvor vores børn og unge gjorde noget særligt eller noget sjovt eller noget fuldstændigt fantastisk.

Som en af mødrene udtalte:

“Jeg har været på Malta med min søn flere år i træk, bare os to. Hvis vi ikke havde vores “Malta familie” kunne vi ikke tage på ferie - vi har brug for, at de andre feriegæster er rummelige og forstår vores situation”.

Fra sekretariatet i Landsforeningen Autisme vil vi gerne sige tak for nogle skønne øjeblikke, gode diskussioner samt gode råd og hjælpende hænder. Vi vil også gerne takke Karin Lørup, der i 2004 opfandt konceptet på Malta ferien, samt Annette Dreyer og Elisabeth Sandell for det arbejde, de to har lagt i Malta-turene gennem de sidste mange år.

Næste år tager Landsforeningen Autisme med Folkeferie til Malta fra den 12. til den 19. september - sæt allerede nu X i din kalender.



KREDS BORNHOLM

Formand:
Kim Hansen Tlf. 56 48 08 89
E-mail: kimrjhansen@mail.dk

KREDS FYN

Formand:
Else Worm Jørgensen Tlf. 29 88 87 98
E-mail: elseworm@gmail.com

AUTISMEFELAGID/KREDS FÆRØERNE

Formand:
Jørmund Foldbo Tlf. +298 50 90 31

KREDS KØBENHAVN/FREDERIKSBERG

Formand:
Tine Heerup Tlf. 33 11 46 71
E-mail: tine.heerup@gmail.com

KREDS LIMFJORD

Formand:
Maj-Britt Sørensen Tlf. 30 33 94 53
E-mail: formand@kredslimfjord.dk

KREDS MIDTVEST

Formand:
Søren Dalgaard Tlf. 53 11 31 45
E-mail: sbd54@youmail.dk

KREDS NORDJYLLAND

Formand:
Jørn Poulsen Tlf. 98 15 32 42
Kontakt telefon: Tlf. 30 25 92 10
E-mail: jp@autismenord.dk

KREDS NORDSJÆLLAND

Formand:
Allan Jensen Tlf. 60 95 16 77
E-mail: allanjensen51@hotmail.com

KREDS ROSKILDE

Formand:
Uffe Mohrsen Tlf. 43 90 19 56
E-mail: gul-mohrsen@mail.dk

LIMFJORD

”Voksen og stadig afhængig af den nære families hjælp!”

Tirsdag den 18. november 2014 kl. 19.00-21.00

Krabbeshus Heldagsskole, Strandvejen 11, 7800 Skive

Ved autismekonsulent Karin Bakmand og en ung kvinde med ASF.

Målgruppe: Forældre til unge og voksne med autisme.

Pris: Kr. 50,- inklusive kaffe og kage.

Tilmeldingsfrist: Mandag den 10. november på Kreds Limfjords hjemmeside.

Læs mere på vores hjemmeside www.kredslimfjord.dk.

NORDJYLLAND

Foredrag om udadreagerende adfærd

Onsdag den 29. oktober 2014 kl. 19.00

Kollegievejens Skole

Maria Hansen, uddannet social- og neuropædagog, vil fortælle om sit daglige arbejde. Hun har de sidste 11 år arbejdet med børn, unge, voksne og nu specialgrupperne for borgere med behov for særligt skærmede tilbud i Fagcenter for Autisme og ADHD. De sidste 6 år arbejdet som VISO specialist med opgaver i hele Jylland, som underviser, rådgiver og konsulent. Maria har stor erfaring i arbejdet med mennesker med udadreagerende og/eller selvdestruktiv adfærd.

Oplægget vil have fokus på, hvordan hjernen virker, når man har det, vi kalder en atypisk hjerne. Hvordan kroppen reagerer - i form af udadreagerende/selvdestruktiv adfærd. Hvordan kan vi som omsorgspersoner forstå og forbygge denne adfærd. Hvad skal vi være opmærksomme på.

Tilmelding kan ske på www.autismenord.dk

Kredsene

AKTIVITETER

Café-netværksaftener

Onsdag den 5. november 2014 kl. 19.00

Vejgård bibliotek

Café-netværksaftener henvender sig til såvel nye som gamle medlemmer, hvor der vil være mulighed for at høre om autismeforeningen, for at få råd og vejledning til at takle hverdagsproblemer, skolesøgning, bevillinger, hjælp til selvhjælp osv.

NORDSJÆLLAND

Er mad blevet et problem?

Tirsdag den 4. november 2014 kl. 19.00-21.30

Egedammen, Skovledet 14, 3400 Hillerød

Mange børn med autisme har forskellige udfordringer, når det kommer til mad og kostvaner. Nogle er meget kræsne, andre er overvægtige. Anna Mindegaard vil fortælle om, hvorfor det er sådan, og hvordan vi som fagpersoner eller forældre kan hjælpe dem. Hun vil bl.a. fortælle om sanseforstyrrelser, der medvirker til spiseproblemer, forskning omkring diæter og praktiske eksempler på, hvordan man kan lave kostændring i familien, så ingen bliver stressede, overbebyrdede eller bange.

Anna Mindegaard er uddannet diætist og har bl.a. beskæftiget sig med kostvejledning til familier med børn med særlige vanskeligheder, herunder autisme og ADHD. Hun har selv en søn med autisme. Vi byder som vanligt på kaffe, te og småkager og håber på at se mange af jer.

Tilmelding senest den 28. oktober af hensyn til indkøb på mailadressen autismetilmelding@gmail.com (Opgiv gerne telefonnr., såfremt der opstår akut behov for ændring).

Autisme set indefra og udefra

Tirsdag den 9. december 2014 kl. 19.00-21.30

Egedammen, Skovledet 14, 3400 Hillerød

Vi byder velkommen til Christian A. Stewart-Ferrer og kommer nok hele paletten rundt om autistisk kultur og identitet og det at leve i en neurotypisk verden. Christian A. Stewart-Ferrer er specialpsykolog og har både personlig og professionelt indgående erfaring med autisme.

Vi byder på et lille juletraktament.

Tilmelding senest den 2. december af hensyn til indkøb på mailadressen autismetilmelding@gmail.com (Opgiv gerne telefonnr., såfremt der opstår akut behov for ændring).

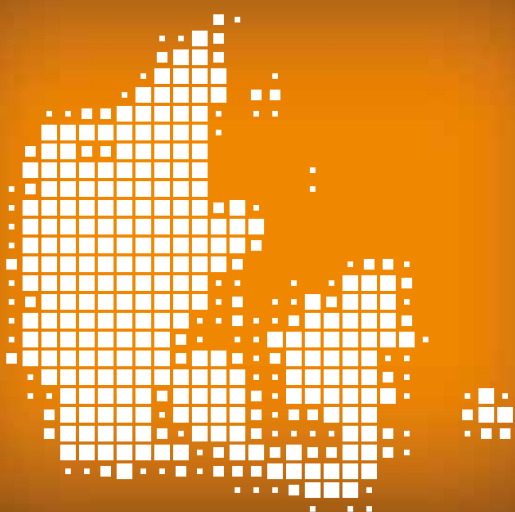
ROSKILDE

Problemløsende samarbejde, et foredrag med Jenny Bohr

Tirsdag den 11. november kl. 19.00-22.00

Greve Medborgerhus, Greveager 9, 2670 Greve

Mange forældre og fagfolk oplever, at børn og unge med autisme eller andre forstyrrelser kan være svære at forstå, og at børnene/de unge ofte handler på måder, vi ikke forstår og forventer. Konfliktniveauet kan være højt, og det kan som voksen være svært at finde nye veje. Problemløsende samarbejde er en sådan ny vej. Det er en model, der giver os en ny forståelse for børn og unge, der har vanskeligheder forbundet med fleksibilitet, frustrationstolerance og problemløsningstænkning. En ny forståelse, der giver os nye handlemuligheder i samspillet med disse børn og unge. Kom og hør Jenny Bohr give en introduktion til modellen, dens grundantagelser og menneskesyn samt helt konkrete redskaber, der kan anvendes både i hjem og skole, og som nedsætter konfliktniveauet og skaber stabilitet og dermed nye muligheder.



KREDS STORKØBENHAVN NORD

Formand:

Guri Spiegelhauer Tlf. 28 18 19 74

E-mail: guspi@xline.dk

KREDS STORKØBENHAVN VEST

Formand: Jan Nielsen Tlf. 40 10 67 91

E-mail: vestegnen@autismeforening.dk

KREDS STORSTRØM

Formand:

Sabine Hagens

E-mail: post@akzent.dk

AS-repr.:

Line Mackenhauer

E-mail: lima44@live.dk

KREDS SYDVESTJYLLAND

Kontaktperson:

John Olesen Tlf. 22 18 44 08

E-mail: birgitogjohnlesen@privat.dk

KREDS SØNDERJYLLAND

Formand:

Bettina Østergaard Tlf. 20 82 42 52

E-mail: kontaktlaks@gmail.com

KREDS TREKANTEN

Formand:

Dorte Schandorph Jensen Tlf. 29 67 00 67

E-mail: dortesjens@mail.dk

KREDS VESTSJÆLLAND

Formand:

Helle Stærk Hansen

E-mail: helle@kejser-hansen.dk

KREDS ØSTJYLLAND

Formand:

Marianne Banner Tlf. 50 43 83 61

E-mail: marianne_banner@yahoo.dk

AS-repr. voksne:

Jane Hellkvist Tlf. 30 20 38 94

AS-repr. børn:

Elsebeth Svane Tlf. 86 21 06 06

Program

- Udspringet for problemløsende samarbejde
- Modellens grundantagelser og menneskesyn
- Forståelse for børn med adfærdsmæssige udfordringer
- Mangelfulde færdigheder og udløsende faktorer
- Plan A, C og B
- Grundig gennemgang af Plan B
- Konkrete værktøjer – lige til at tage i brug

Udover oplæg vil der være indlagt refleksionsøvelse, og deltagerne vil få mulighed for at stille Jenny Bohr konkrete spørgsmål.

Jenny Bohr er master i specialpædagogik og uddannet "Advanced trainee" ved Center for Collaborative Problem Solving, Boston, Massachusetts.

Tilmelding senest den 6. november til Lise Kragh Hansen på LShansen@privat.dk.

Netværksmøde for forældre

Torsdag den 20. november 2014 kl. 19.00-21.00

Sct. Maria Park, lokale 2,
Frederiksborgvej 2, 4000 Roskilde

Kreds Roskilde holder netværksmøde for forældre og andre pårørende til personer med autisme.

Tilmelding nødvendig og kan ske til Trine Speiser på mail melissehaven6@gmail.com.

STORKØBENHAVN VEST

Kan vi ikke bare ringe til loven og forklare det?

Onsdag den 26. november kl. 18.30-21.00

Danske Handicaporganisationers Hus
Blekinge Boulevard 2, 2630 Taastrup

Trine Kjær Krogh fortæller om sine erfaringer omkring autisme med udgangspunkt i sin søn Sebastians meget vellykkede ansættelse hos McDonald's.

Kredsene

AKTIVITETER

Trine er bl.a. kendt for at være med til at sætte fokus på Københavns kommunes mangelfulde håndtering af handicappede.

I foredraget vil Trine bl.a. reflektere over sprogets udvikling hos mennesker med autisme og om, hvordan vi skal skabe en kontekst, der understøtter og giver plads til nænsom udvikling over tid. Trine vil også fortælle om, hvordan vores børn kan tilegne sig sociale og pragmatiske kompetencer kognitivt, og hvordan vi inddrager det i hverdagen i hjemmet og understøtter, at det sker på institutionen/arbejdspladsen.

Nyere forskning i arbejdshukommelsen har påvist, at mennesker med autisme – og mennesker med mental funktionsnedsættelse – er særligt udfordret inden for de eksekutive funktioner og særligt i forhold til den arbejdende hukommelse.

Trine vil dele erfaringer med et program, der styrker arbejdshukommelsen, og hvordan man kan støtte en udvikling, der ser ud til at have effekt i forhold til problemløsningsfærdigheder, sprog og matematiske kompetencer.

Der vil være kaffe, vand og kage undervejs i arrangementet. Arrangementet er gratis for medlemmer af Landsforeningen Autisme.

Pris for ikke-medlemmer kr. 50,-.

For billetbestilling følg link på www.autismeforeningen.dk under Kreds Storkøbenhavn Vest.

Sidste frist for tilmelding/køb af billetter er den 19. november 2014 kl. 10.00. Efter denne dato er det ikke muligt at tilmelde sig/købe billet.

STORSTRØM

Ung med autisme - fra barndom til voksenliv

Tirsdag den 11. november 2014 kl. 18.00-21.00

Vordingborg Uddannelsescenter, teatersalen
Chr. Richardtsvej 45, 4760 Vordingborg

Foredrag med Jeanette R. Rothenborg med udgangspunkt i bogen med samme titel, som hun har skrevet sammen med neuropsykolog Anne Vibeke Fleischer.

Tema: Hvordan opleves det at være teenager med autisme? Hvad kan gøre teenageårene særligt udfordrende og hvorfor? Og hvordan kan man som de voksne rundt om den unge støtte op og bidrage til en positiv udvikling? Foredraget vil være delt op efter fire overordnede temaer: Selvopfattelse, Venskab & Samspil, Kærester & Kroppen samt Håb & Drømme.

Ved mødet vil der blive serveret sandwich.

Prisen vil være kr. 30,- for medlemmer og kr. 75,- for ikke-medlemmer.

Læs mere om indholdet på www.autismeforening.dk.

Tilmelding til Helene Hansen senest den 1. november

2014 på mail HHautisme@outlook.dk eller sms 22 76

66 20. (Husk at skrive navn, adresse og telefonnummer i tilfælde af aflysning ved sygdom eller lignende.)

NetværksCafé

**Vi mødes den 29. oktober 2014 kl. 18.00-20.30
på Brænderigården, Vordingborg.**

**Ring til Helene Hansen, 22 76 66 20, eller
Sabine Hagens, 60 74 56 72, hvis du vil høre
mere om møderne.**

ØSTJYLLAND

TEMAAFTEN: Sociale historier

Tirsdag den 28. oktober 2014 kl. 19.00

Randers Fritidscenter, lokale 8
Vestergade 15, 8900 Randers

Temaworkshop med oplægsholder Birgit Willum, psykolog på Langagerskolen, hvor vi lærer at lave Sociale Historier målrettet lige netop vores eget barn. Sociale Historier er en metode til at forklare og skabe mening for mennesker med autisme opfundet af Carol Gray.

Pris kr. 50,- for medlemmer,

kr. 100,- for ikke-medlemmer.

Tilmelding til info@autismeoj.dk senest den 25. oktober.

Kredsene

AKTIVITETER

Grøn aften

Tirsdag den 4. november 2014 kl. 19.00-21.30

Psykiatrisk Auditorium, indgang 30 i
Skovagervej 2, 8240 Risskov

Grøn aften er et arrangement, der henvender sig til forældre, som har fået diagnose på deres barn indenfor det seneste års tid.

- Introduktion til, hvad vores kreds kan tilbyde.
- Oplæg af Felix Munch om autistisk tænkning.
- Vi serverer kaffe/te og kage.

*Tilmelding til info@autismeoj.dk senest dagen før.
Grøn aften afholdes hvert halve år.*

Adfærd og trivsel

Torsdag den 13. november 2014 kl. 18.30-21.00

Kantinen på Lyngåskolen, Graham Bells vej 1, Århus

Temaaften med THEA-gruppen om lys, farver og trivsel.

Tilmelding til info@autismeoj.dk senest den 10. november.

Low Arousal og konflikthåndtering

Den 10. februar 2015 kl. 19.00-21.00

Stedet offentliggøres senere på hjemmesiden.

Bo Hejlskov, psykolog og kendt foredragsholder, kommer til Århus og holder et oplæg om Low Arousal og konflikthåndtering.

Pris for medlemmer kr. 100,- og for ikke-medlemmer kr. 200,-.

*Tilmelding senest den 1. december 2014
på info@autismeoj.dk.*

HOVEDBESTYRELSEN

Formand:

Heidi Thamestrup Tlf. 26 20 16 58

Næstformænd:

Lars Grønlund Tlf. 30 53 34 52

Peter K. H. Nielsen Tlf. 20 74 66 08

Medlemmer:

Aage Sinkbæk Tlf. 29 72 66 20

Allan Jensen Tlf. 60 95 16 77

Bernd Weilbeck Tlf. 98 38 94 62

Else Worm Jørgensen Tlf. 29 88 87 98

Kari Overhalden Tlf. 23 69 69 83

Kim Hansen Tlf. 56 48 08 89

Kristina Kristensen Tlf. 40 53 71 37

Tine Heerup Tlf. 33 11 46 71

SAMARBEJDSORGANISATION AUTISME- OG ASPERGER- FORENINGEN FOR VOKSNE

Formand:

Aage Sinkbæk Tlf. 70 25 30 67

Træffetid er torsdag og
fredag kl. 10.00-12.00

E-mail: asi@autismeforening.dk

Aspergerforeningens netværksgrupper

Landsforeningen Autismes sekretariat

Blekinge Boulevard 2, 2630 Taastrup
Tlf. 70 25 30 65
kontor@autismeforening.dk
www.autismeforening.dk

Åbningstider

Sekretariatet har åbent 9.00-12.00 samt 13.00-15.00 alle hverdage.
Socialrådgiveren har åbent for telefonrådgivning:
Mandag, torsdag og fredag kl. 9.00-12.00 samt tirsdag kl. 16-19.
Onsdag lukket.

Landsformand Heidi Thamestrup

Tlf. 26 20 16 58
formand@autismeforening.dk
Arbejdsområder: ledelse, policy, redaktør medlemsblad,
Børn og unge, beskæftigelse, hovedbestyrelsesmedlem i Autism Europe,
DH's forretningsudvalg, Projekt Opportunity

Sekretariatschef Lars Grønlund

Næstformand i Landsforeningen Autisme
Tlf. 30 53 34 52
l-g@autismeforening.dk
Arbejdsområder: IT, administration, Protektorat
og SIKON konferenceseekretariat

Økonomimedarbejder Lisbeth Haagen

Tlf. 31 71 05 81
bogholder@autismeforening.dk
Arbejdsområder: budget/regnskab,
økonomistyring,
personaleadministration

Sekretariatsmedarbejder Jette Bennetzen

Tlf. 70 25 30 65
kontor@autismeforening.dk
Arbejdsområder: redaktionssekretær,
medlemshenvendelser og webmaster

Kontorassistent Nita Christensen

Tlf. 29 25 94 52
omstilling@autismeforening.dk
Arbejdsområder: assistance til kursus-sekretariatet
og bogholderiet, medlemshåndtering

Socialrådgiver Ulla Kjer

Tlf. 70 25 30 68
social@autismeforening.dk
Arbejdsområder: rådgivning, vejledning, artikler
og foredrag

Kursussektretær Lone Street Nielsen

Tlf. 20 57 63 30
kursus@autismeforening.dk
Arbejdsområder: kursussekretær, SIKON's kurser og konference

Hvor tidligt kan autisme opdages?

Af Sanne Lemcke, forskningssygeplejerske, MPH, Ph.d., Århus Universitetshospital

I forbindelse med, at børn er blevet diagnosticeret med autisme i børnepsykiatrien, har jeg hørt mange forældre sige, at de – fra barnet var lille – har haft en mistanke om, at det var anderledes end andre børn. I udlandet er der lavet flere undersøgelser, hvor man har spurgt forældre til børn med autisme, hvornår de første gang havde mistanke om, at deres barns udvikling afveg fra jævnaldrende børns. I gennemsnit var børnene 13-19 måneder, da forældrene første gang blev bekymrede for udviklingen. 60-80 % af forældrene nævner, at de var bekymrede, før barnet blev to år.

På den baggrund gik vi i gang med at undersøge, om børn med autisme kan identificeres, før de er 2 år gamle ud fra oplysninger fra forældrene om børnenes udvikling.

Fra 1996 til 2002 blev der i Danmark etableret en stor undersøgelse, Bedre Sundhed for Mor og Barn. Gravide kvinder blev inviteret til at deltage, og man fortsatte med at inkludere deltagere i undersøgelsen, indtil 100.000 kvinder havde sagt ja til at være med. Kvinderne blev interviewet via telefon flere gange i løbet af graviditeten og igen, da deres børn var 6 og 18 måneder gamle. Senere er der gennemført flere interviews, og det er planen, at børnene fortsat skal følges ind i voksenalderen. Interviewene efter fødslen, da børnene var 6 og 18 måneder gamle, indeholdt mange almindelige spørgsmål om barnets tidlige udvikling, adfærd og vækst. Mødrene gav ved tilmeldingen til undersøgelsen tilladelse til, at de indsamlede oplysninger må sammenholdes med offentlige registre og bruges til forskning. Vi har derfor kunnet bruge oplysningerne i et stort studie af registerdata.

Vi har identificeret de børn, der er registreret i Landspatientregisteret med en diagnose indenfor autisme spektrummet. Efterfølgende har vi sammenholdt oplysningerne fra in-

terviewene om børnene med autisme med oplysningerne om alle de andre børn. På den måde har vi kunnet undersøge, om børn med autisme allerede ved 6 og 18 måneder har en anderledes udvikling, der kan identificeres ved at stille spørgsmål til forældrene.

Resultaterne af vores undersøgelse viste, at en del af børnene med autisme især i 18-måneders alderen havde en forsinket udvikling med hensyn til sociale og sproglige færdigheder sammenlignet med den typiske udvikling. For eksempel var der seks gange så stor en risiko for, at barnet senere blev diagnosticeret med autisme, hvis det ikke 18 måneder gammel var i stand til at hente og bringe ting, som det blev bedt om. Også hvad angik den motoriske udvikling, var der forskel, f.eks. gik børn med autisme senere end resten af børnene. Undersøgelsen viste desuden, at mange børn med autisme blev ammet i kortere tid, end børnene generelt gjorde. Og markant flere forældre til børn med autisme havde haft mistanke om, at børnenes høreelse og syn var nedsat.

Hvad kan det så alt sammen bruges til? Først og fremmest viser vores undersøgelse, at en del børn med autisme allerede i de første to leveår udvikler sig anderledes, og at den forskel kan identificeres via interviews af forældrene. Det peger på betydningen af, at professionelle i sundhedssektoren og den pædagogiske verden lytter til forældre, der udtrykker bekymring for barnets udvikling. Mange steder i udlandet arbejdes der med at udvikle spørgeskemaer, som kan bruges til tidlig opsporing af børn med autisme, og vores resultater kan også bruges i det arbejde. Flere nyere undersøgelser tyder på, at en målrettet indsats før skolealderen har en positiv effekt på børn med autisme. Men det kræver, at børnene med behov for en indsats bliver fundet – for de fleste børn gerne tidligere, end det sker i dag.