

[autismebladet]

LANDSFORENINGEN AUTISME
MEDLEMSBLAD NUMMER 2 - 2022

Mødet med arbejdsmarkedet

**Mød virksomheder hvor
autisme er en styrke**

**Hør andre autisters oplevelser
på arbejdsmarkedet**

**Læs foreningens 5 forslag til
forbedringer af arbejdsmarkedet**



LANDSFORENINGEN
AUTISME
En plads til os alle!

Kursus - Autisme og ADHD

Kursusbeskrivelse

Kurset handler om, hvordan børn, der både har autisme og ADHD støttes og forstås bedst muligt. Diagnoser kan være svære at forstå og denne proces bliver ikke gjort lettere af, at der er flere diagnoser i spil. Kurset har til hensigt at klæde forældre på i forhold til forståelsen af børnenes vanskeligheder, ligesom vi kommer ind på, hvordan børnenes hjælpes i hverdagen.

Kurset dækker følgende temaer

- Grundlæggende forståelse af autisme og ADHD - forskelle og ligheder
- Diagnoserne betydning for det enkelte barn i hverdagen
- Selvstændiggørelse og selvforståelse
- Forælderrollen
- Kurset vil være en kombination af oplæg, diskussion, gruppeøvelser og individuelle øvelser.
- Der vil være overlap mellem dette kursus og kurserne vedr. grundlæggende forståelse af autisme.

Læs mere om pris og tilmelding på

[Autismeforening.dk/sikon-kurser-og-konference/kurser/](https://autismeforening.dk/sikon-kurser-og-konference/kurser/)



Kursusleder

Dorthe Hölck, cand.scient.soc.

Målgruppe

Forældre til børn og unge med begge diagnoser der har alderssvarende tale-/sprogforståelse.

12.-13. september 2022

1. dag kl. 9.00 - 16.00

2. dag kl. 9.00 - 16.00

**Odense Congress Center, Ørbækvej
350, 5220 Odense**

Kontakt

Har du spørgsmål om kurser - kontakt Maria F. Wallbridge på mariaf@autismeforening.dk eller tlf. 6131 3199

Annonce

Indhold



5 Indlæg af Landsformand Kathe Johansen

6 Mange barrierer blokerer for autisters vej ind på arbejdsmarkedet

12 Da Peter fik sin autismediagnose mødte han stor forståelse



14 Katrine oplevede mistillid og fordomme i jobcenteret

16 Martin kan bruge sin sans for detaljer og orden i sit fleksjob

18 Kend dine rettigheder



20 Bryggeriet "People Like Us"

24 DFD smed berøringsangsten og fik nyt talent fra uventet kant

26 Fem forslag til forbedringer af arbejdsmarkedet



28 Medlemssiderne

32 Kredsaktiviteter

34 Find din kreds

MEDLEMSBLAD NR. 2 - 2022

Ansvarshavende redaktør

Kathe B. Johansen

kathe.johansen@autismeforening.dk

Redaktion

Kathe B. Johansen

Fie Hviid Olesen

Layout og grafik

Sarah Kirkegaard

Medlemsbladet udgives af Landsforeningen Autisme

Vil du have en annonce i Autismebladet?

Kontakt: Kursus@autismeforening.dk

Annoncer og artikler fra samarbejdspartnere og annoncører i Autismebladet er ikke nødvendigvis udtryk for Landsforeningen Autismes holdninger

Indlæg, kommentarer, bidrag mv. bedes sendt til kathe.johansen@autismeforening.dk





“ Vi skal investere i uddannelser og beskæftigelsesindsatsen - det betaler sig både økonomisk og menneskeligt ”

Jeg møder og hører ofte fra autistiske unge og voksne, som kæmper for at komme ind på uddannelser, få fodfæste på arbejdsmarkedet eller finde sig til rette i beskæftigelsesindsatsen. De kan og vil gerne finde deres plads. Men gang på gang står de udenfor.

Den nyeste analyse lavet af Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd på vegne af Danske Handicaporganisationer i juni 2022 viser det sort på hvidt: 40 procent af de omkring 46.000 unge, der lige nu står uden uddannelse og job har et handicap. Af den gruppe er især unge med autisme repræsenteret. Det er desværre ikke overraskende for os, og vi risikerer, det bliver endnu værre, hvis vi ikke gør noget politisk. Der er mange ting at tage fat i. På side 26 i dette blad præsenterer vi fem af de forslag, vi i Landsforeningen Autisme har til forbedringer i forhold til uddannelse og beskæftigelsesindsatsen. Det er blandt andet de forslag, jeg tager med, når jeg er til møder med politikerne på Christiansborg.

“ Politisk skal vi have forbedringer hele vejen fra grundskolen til beskæftigelsesindsatsen.

Det starter med, hvordan børn med autisme har det i grundskolen, og om de kommer videre på en ungdomsuddannelse. Derfor skal børnene og de unge sikres den rette støtte i skolen, så de har mulighed for at få en afgangseksamen. Det gælder både i folkeskolen og på specialskoler.

For de unge med autisme, der får afgangseksamen og kan og vil videre på en ungdomsuddannelse, har mange ikke de samme muligheder for at tage den uddannelse på lige vilkår som alle andre unge. Derfor skal vi skabe mere fleksible ungdomsuddannelser, så flere unge får chancen. Samtidig skal man i uv-vejledning være bedre rustet til at rådgive og guide autistiske unge i at finde den rette uddannelse for dem

- og ikke mindst fortælle om de støttemuligheder, der er på uddannelserne.

Uddannelse er ofte vejen ud på arbejdsmarkedet. Men selv for de autistiske unge og voksne, der afslutter en uddannelse, er der mange udfordringer med at få et job. Derfor skal vi kigge på løsninger til beskæftigelsesindsatsen, så flere virksomheder åbner op for at ansætte mennesker med autisme – ligesom de to virksomheder i bladet her. Samt at flere jobsøgende med autisme kan finde den rette arbejdsplads.

Der er ingen nemme, hurtige løsninger. Men det er det værd at investere i uddannelserne og beskæftigelsesindsatsen. Vi kan se, at det kan betale sig økonomisk, og også menneskeligt vil det betyde, at vi har flere unge med autisme, som bliver mere selvstændige og kan opnå de ting, de drømmer om. Det skal man ikke undervurdere vigtigheden af.



Mange barrierer blokerer for autisters vej ind på arbejdsmarkedet

Interview med arbejdsmarkedsforsker og professor Thomas Bredgaard. Leder ved Forskningscenter for Handicap og Beskæftigelse. Medforfatter af bogen "Handicap og beskæftigelse - Fra barrierer til broer".

Hvordan ser det ud på arbejdsmarkedet for mennesker med handicap lige nu?

"Det går jo fantastisk godt på det danske arbejdsmarked lige nu. Der er lav ledighed og mangel på arbejdskraft, men på trods af det, kan vi se, at beskæftigelsesforskellen mellem mennesker med handicap og mennesker uden stadig forbliver stor. Der er langt færre mennesker med handicap, der er i arbejde, end mennesker uden handicap.

Samtidig er der også forskel på, om man har et fysisk eller kognitivt handicap. Der er flere mennesker med autisme og andre kognitive funktionsnedsættelser og handicap der står udenfor arbejdsmarkedet, end mennesker med et fysisk handicap.

Overordnet set ved vi fra vores analyser og forskning, at der er flere væsentlige ydre og indre barrierer, som står i vejen for, at mennesker med handicap kan være en del af arbejdsmarkedet på samme vilkår som mennesker uden handicap. Det gælder både i forhold til at få et job og i forhold til at fastholde det."

Hvilke barriere er der for det autistiske menneske selv på arbejdsmarkedet?

"Jeg har været med til at lave flere undersøgelser af netop de barrierer, der er for mennesker med handicap på arbejdsmarkedet. Og der kigger vi især på de tre parter, der er på beskæftigelsesområdet: personen selv, som gerne vil have et job – virksomhederne – og jobcentrene.

Hvis man starter med personen selv, så er der nogle barrierer, som kan gøre det svært at blive en del af arbejdsmarkedet. I nogle tilfælde er det barrierer, der er svære at påvirke – f.eks. det handicap eller den funktionsnedsættelse, man har. Men andre barrierer kan nedbrydes, hvis man selv kan forbedre sine muligheder og kompetencer, eller hvis man får støtte til at gøre dette. Det kan f.eks. være i forhold til uddannelse, selvtillid og selve jobsøgningsprocessen.

Nogle af barriererne hos personen selv er:

1. Handicap er en barriere i sig selv:

For mange mennesker med et handicap eller en funktionsnedsættelse er selve deres handicap eller funktionsnedsættelse en barriere i sig selv, fordi der kan være nogle jobs, man ikke kan tage. Det er måske mest tydeligt for mennesker med et fysisk handicap, hvor der kan være steder, de simpelthen ikke kan komme til. Og vi kan se, at selv om flere virksomheder er blevet mere fysisk tilgængelige, så er der stadig barrierer for mennesker med f.eks. bevægelseshandicap. Men vi kan også se, at der generelt er mindre fokus på psy-



kisk tilgængelighed på arbejdspladser, og mennesker med psykiske lidelser og kognitive funktionsnedsættelse har f.eks. lavere grad af beskæftigelse end dem med bevægelseshandicap.

Dette er en af de barrierer, hvor man ikke selv kan gøre så meget. Man har det handicap eller den funktionsnedsættelse, man har, og det kan man jo ikke bare lave om for at komme i arbejde. Så her skal arbejdsgivere og beskæftigelsesindsatserne være med til at kompensere, så man kan deltage i arbejdet.

2. Viden om arbejdsmarkedet:

Mennesker med et handicap eller en funktionsnedsættelse mangler grundlæggende viden om arbejdsmarkedet, samt de muligheder de har for at få støtte og kompensation i beskæftigelsessystemet. Det betyder, at mange ikke ved, de kan få hjælp og støtte til forskellige behov de har, som kunne gøre det nemmere for dem at få et arbejde og fastholde det.

3. Uddannelse:

Mange mennesker med handicap har en lavere grad af uddannelse end mennesker uden. Vi kan se, at der er tydelig forskel på, hvor mange unge med og uden et handicap, der afslutter en uddannelse. Det skaber barrierer i forhold til at komme videre ind på arbejdsmarkedet. Det er noget, vi som samfund skal kigge på og blive bedre til at støtte mennesker med handicap i, for vi ved, at det kan have stor betydning for, om man kommer ud på arbejdsmarkedet.

4. Selvtillid:

Vi kan se ud fra vores undersøgelser, at selvtillid også kan spille en stor rolle i forhold til at søge om et job og blive ansat. Det handler ofte om at være god til at sælge sig selv og sine gode kompetencer, når man skriver en ansøgning og skal til en jobsamtale, og det kan være ekstra svært for mange mennesker med handicap. Men vi kan se, at de mennesker med høj selvtillid – eller som får støtte til at øge sin selvtillid – har nemmere ved at få et arbejde, end dem med lavere selvtillid.

5. Adgangen til sociale netværk:

Det at få et job handler også om adgangen til og brugen af sociale netværk. Vi ved, at mange mennesker med handicap – og især måske mennesker med psykiske eller kognitive handicap som autisme – kan have udfordringer i forhold til adgangen til sociale netværk og kan have mindre sociale netværk. Men det er grundlæggende vigtigt for adgangen til arbejdsmarkedet.

Det er ofte gennem ens sociale netværk, man finder et arbejde. For dem, som ikke har den samme adgang, bliver der en større afhængighed af jobcentret, og det er ikke der, man finder det rette job.

Hvilke barrierer er der i forhold til arbejdsgiverne?

”Vi kan se ud fra vores undersøgelser, at arbejdsgiverne generelt er positive over at få mennesker med handicap ind på arbejdspladsen, men de gør det bare

ikke i særlig høj grad. De mangler generelt viden om de enkelte handicap og funktionsnedsættelser, og hvilken betydning det har på det job, de skal udføre.

Nogle af barriererne hos arbejdsgiverne er:

6. Tilgængelighed:

En af de barrierer, arbejdsgiverne ofte selv nævner handler om tilgængeligheden på arbejdspladsen. F.eks. i forhold til, at de simpelthen ikke har plads eller mulighed for at have en ansat med bevægelseshandicap i kørestol eller ikke har mulighed for at tilbyde en anden form for støtte. Samtidig kan vi dog se, at flere steder bliver mere fysisk tilgængelige, selvom der stadig er meget få, der kigger på den psykiske tilgængelighed.

7. Forudbestemte ideer om ideel medarbejder:

En anden barriere ifølge arbejdsgiverne er, at de ikke mener, de har de rette jobfunktioner til mennesker med forskellige handicap. Men det kan udfordres. Ofte handler det om, at de har nogle forudbestemte ideer om præcis, hvem de skal have ind, og hvad den person skal kunne, og der passer et menneske med autisme eller bevægelsehandicap ikke ind. De har en idealmedarbejder, og så tænker de ikke mennesker med handicap ind i det.

8. Diskrimination og fordomme:

Der er selvfølgelig også de arbejdsgivere, som diskriminerer mennesker med handicap og vælger dem fra i ansøgningen, fordi de ikke kan forestille sig at have en medarbejder med et handicap eller au-

tisme. Der er stadig mange fordomme om mennesker med handicap – og især måske mennesker med kognitive og psykiske handicap. Det er dem, der er usynlige og dem, som mange tror, er "sværest" at integrere på en arbejdsplads. Derfor er nogle arbejdsgivere mindre tilbøjelige til at vælge en ansøger med handicap til at komme videre til samtale. De mangler viden, og mange arbejdsgivere går udenom, fordi de tænker, det vil kræve meget af dem med en medarbejder med et handicap eller en funktionsnedsættelse.

9. Mangel på viden:

Det er vigtigt, at arbejdsgiverne får bedre og mere troværdig viden og forståelse for menneskers forskellige handicap og funktionsnedsættelser. Vi kan se, at de arbejdsgivere, som har en medarbejder med et handicap er meget mere tilbøjelige til at være åbne overfor andre ansøgere, som har en funktionsnedsættelse og tage dem ind, end arbejdsgivere uden personlig erfaring og indsigt i medarbejdere med handicap er. Når først deres øjne er åbne for det, så ser de i højere grad potentialet i det enkelte menneske.

Det gælder også i forhold til, at arbejdsgivere skal have mere viden om de muligheder der er for at søge om at få støtte og kompensation til en medarbejder med handicap.

Hvilke barrierer er der i jobcentrenes arbejde med at få autister ind på arbejdsmarkedet?

"Jobcentrene mangler generelt viden om handicap, og om hvordan beskæftigelsesindsatserne skal tilpasse mennesker med forskellige handicap.

Der er mange forskellige tilgange i de forskellige jobcentre rundt omkring i landet, og det skaber stor forskel på, hvordan mennesker med handicap bliver hjulpet i job og hvilke indsatser, der sættes i gang for dem.

Nogle af de barriererne hos jobcentrene er:

10. Handicap registreres ikke:

Jobcentrene skal hjælpe til med at matche ledige med handicap med den rette stilling i den rette virksomhed. Men for at det kan lykkes, så skal de kunne identificere og få viden om det enkelte menneskes funktionsnedsættelse.

Men lige nu er der ingen krav om registrering eller screening af ledige med funktionsnedsættelse i jobcentrene. Der er altså en mangel på viden om, f.eks. hvilke støttebehov den enkelte ledige med handicap har, og det gør processen mere vanskelig.

Der er forsøg flere steder i landet, hvor man vil gøre op med den mangel på viden, men det er vi nødt til at få udrullet landsdækkende. Der bør etableres nogle procedurer for screening af funktionsnedsættelse i jobcentrene, så der kan tages højde for et menneskes handicap i mødet med jobcentret, og så det indgår som en del af den beskæftigelsesindsats, der sættes i gang.

Man kan ikke bare gå ud fra, som det er tilfældet nu, at de indsatser man er vant til at iværksætte for mennesker uden handicap – også virker for mennesker

med et handicap.

11. Manglende viden:

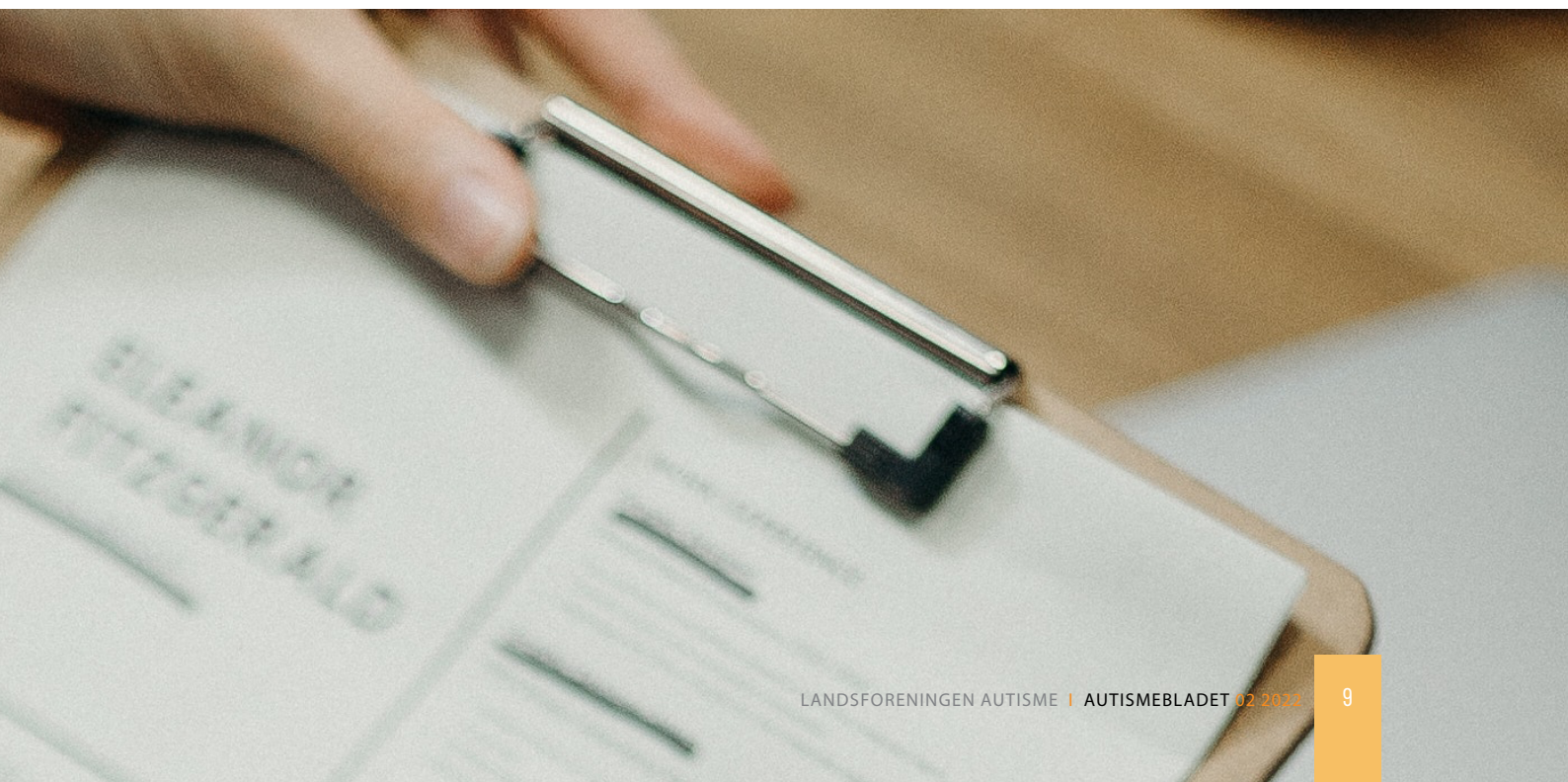
Manglende viden om handicap er et grundlæggende problem for sagsbehandlerne i jobcentret. Den manglende viden kan komme til udtryk gennem fordomme og mangel på forståelse. Der er derfor et stort behov for at tydeliggøre nøglepersonernes opgaver og rolle.

Jobcentrene har i dag nogle nøglepersoner tilknyttet, som har til opgave at sikre viden og indsigt til sagsbehandlerne i jobcentret. F.eks. i forhold til at få viden om autisme, hvis en borger har autisme. Men ordningen fungerer ikke optimalt. Man bør få kigget på at løfte deres kompetencer, og tydeliggøre den funktion, nøglepersonerne har. Lige nu er der stor forskel på, hvordan nøglepersonen fungerer fra et jobcenter til et andet.

12. Samarbejde og koordinering:

En god beskæftigelsesindsats kræver, at jobcentrene har et godt samarbejde med resten af den offentlige sektor – samt med de virksomheder, som skal ansætte medarbejdere. Desværre kan vi i vores undersøgelser se, at samarbejde både mellem de offentlige aktører og med virksomhederne generelt er mangelfulde og opleves som utilstrækkelige. Det kan betyde, at færre mennesker med handicap kommer i arbejde.

Selv om jobcentrene ser det som et vigtigt samarbejde med virksomheder, så gælder det ikke nødvendigvis for virksomhederne. Vores undersøgelser viser, at mange virksomheder foretrækker at finde ansatte udenom beskæftigelsesindsatsen, og dermed går de ofte udenom mennesker med handicap.



Der er derfor et stort potentiale for jobcentrene i at styrke samarbejdet mellem de forskellige relevante offentlige aktører, så beskæftigelsesindsatsen bliver mere enkel og effektiv. Samt at styrke samarbejdet med virksomhederne, så flere arbejdsgivere får mulighed for at ansætte et menneske med en funktionsnedsættelse.”

Hvad mister vi ved, at så mange står udenfor arbejdsmarkedet?

”Der er flere ting, som vi går glip af, når mennesker med handicap står udenfor arbejdsmarkedet. Det gælder både menneskeligt, økonomisk og lovgivningsmæssigt.

Hvis man kigger på det menneskelige, så er der lige nu mange mennesker med autisme og andre handicap, som ikke er i arbejde, men som gerne vil være det, og som kan arbejde. Så der er jo helt sikkert et menneskeligt aspekt af, at de mennesker ikke kan få et arbejde, sådan som de ønsker, og som mange andre kan. Det går ud over det enkelte menneske.

Økonomisk set er der flere undersøgelser, som viser, at der er besparelser i milliardklassen at hente ved, at bare en vis procentdel af mennesker med handicap får et arbejde. På den måde er det hele samfundet, der går glip af en stor ressource af arbejdskraft, der kan og vil arbejde. Der er god arbejdskraft at hente, og der er penge at spare ved, at færre er på offentlig ydelse.

Derudover har vi jo valgt at skrive under på FN's handicapkonvention, hvor vi har forpligtet os til at sikre de samme rettigheder og lige adgang til arbejdsmarkedet for mennesker med handicap, som alle andre mennesker. Så der er også et retssikkerhedsmæssigt aspekt af, at vi skal kunne sikre ordentlig adgang til at være en del af arbejdsmarkedet – og sikre mennesker med handicap mod diskrimination.

Vi mangler arbejdskraft, og der er meget lav ledighed lige nu – så der har vi jo en stor ressource i de mennesker med handicap, som står udenfor arbejdsmarkedet, og dem som kan arbejde. Men den store ressource er uudnyttet. Der er lige nu de bedste muligheder for at få flere mennesker med handicap ind på arbejdsmarkedet, det bør vi sikre.”

Hvad skal der gøres for at sikre, at flere mennesker med autisme kommer ind på arbejdsmarkedet?

”Det er ikke en enkel opgave at sikre, at flere mennesker med handicap får mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Det kræver, at der kommer bedre samarbejde mellem jobcentrene og virksomheder, samt mere fokus på at støtte mennesker med handicap som autisme i at øge deres kompetencer og få styrket deres tro på egne evner.

Overordnet set kan vi se, at forudsætningen for at skabe gode match mellem ledige med handicap og virksomhederne ikke er til stede lige nu i beskæftigelsesindsatsen. Nogle jobcentre gør det godt, men de fleste mangler viden om handicap, forståelse og ordentlig koordinering i deres arbejde.

Der skal derfor kigges på, at vi grundlæggende skal have bedre og mere troværdige informationer om mennesker med autisme og andre handicap. Ikke kun ude i jobcentrene, men i hele samfundet. Der er stadig mange fordomme, og der skal mere viden ind i systemet om de forskellige handicap.

Derudover er det afgørende, at der kommer mere viden hos alle parter. Mennesker med handicap og autisme skal have mere viden om deres støttemuligheder og om arbejdsmarkedet generelt. Hvor arbejdsgiverne og jobcentrene skal have mere reel viden om de forskellige handicap, samt hvilke muligheder der er for støtte og kompensation.

Som det er nu, står mange barriere i vejen for, at flere mennesker med handicap som autisme kommer ind på arbejdsmarkedet. Det gælder både på ordinære vilkår og f.eks. i fleksjob.

Der skal derfor skabes et bedre og stærkere samarbejde mellem mennesker med handicap, arbejdsgivere og jobcentre.

1 ud af 3

af personer med kognitivt handicap som autisme er i beskæftigelse. [Det viser en analyse fra VIVE fra 2021.](#) Ifølge undersøgelsen er kun lidt over halvdelen, 55 procent, af alle personer med et handicap i beskæftigelse. Og af dem har mennesker med kognitive og psykiske handicap den laveste beskæftigelsesandel, 34-37 procent. Til sammenligning er 84 procent af alle uden et handicap i beskæftigelse.

13,9 milliarder

Det kan samfundet hente i samfundsøkonomisk gevinst over de næste 10 år, hvis bare én procent flere personer med handicap kommer i arbejde. Selv hvis den ene procent kommer i fleksjob, så kan samfundet stadig hente en gevinst på 3,9 milliarder kroner. [Det viser en rapport, COWI har lavet for Det Centrale Handicapråd i 2021.](#) Rapporten viser desuden, at hvis man hæver uddannelsesniveaue et enkelt trin for kun én procent af personer med kognitive handicap som autisme, vil den samfundsøkonomiske gevinst være på 1,3 milliarder kroner.

40 procent

af de 46.000 unge mellem 15 og 24 år i Danmark, der står udenfor uddannelse og job, har et handicap. [Det viser en ny analyse, som AE har udført for Danske Handicaporganisationer i juni 2022.](#) Ifølge analysen står over hver femte ung med autisme, 21 procent, uden job og en uddannelse over grundskoleniveau. 48 procent af de unge med autisme lever på uddannelseshjælp og hele 50 procent er på kontanthjælp eller lignende. Kun 1,5 procent af autistiske unge står til rådighed for arbejdsmarkedet.

1 ud af 10

af autistiske unge og voksne er i ordinær beskæftigelse. [Det viser Landsforeningen Autismes egen levevilkårsundersøgelse fra 2019.](#) Ifølge spørgeskemaundersøgelsen fortæller 11 procent, at de er i ordinær beskæftigelse. Samtidig svarer ni procent, at de er i fleksjob. Hele 38 procent af autister i undersøgelsen lever på kontanthjælpslignende ydelser, f.eks. kontanthjælp, uddannelseshjælp og ressourceforløbsydelse.

Da Peter fik sin autismediagnose mødte han stor forståelse og støtte på sin arbejdsplads

Peter Rasmussen fik først som 59-årig sin autismediagnose, efter tæt på 30 år i ordinære jobs på arbejdsmarkedet. Alligevel har det haft stort betydning for, at han i dag kan arbejde på den måde, han har det bedst.

Peter Rasmussen har altid følt, at han gjorde og tænkte ting på en måde, som andre ikke gjorde - og at han var anderledes. Han har f.eks. altid lavet mange tjeklister og haft mange regneark med lister over alt muligt - både i hverdagen og på jobbet. Han har f.eks. detaljerede regneark med oversigter over hjemmets vandforbrug og hans egen vægt. Og den dag i dag kan Peter godt se, at det nok har noget med autismen at gøre.

“Det kikkede for mig, da jeg fik min diagnose.

Det forklarede mange ting. Og det havde da været rart med en forklaring tidligere, for jeg har altid følt, jeg var 'lidt ved siden af',” siger Peter Rasmussen.

Men følelsen af at være anderledes har dog aldrig bremsset ham - heller ikke i at finde det rette job. I tæt på 30 år har Peter Rasmussen været en del af det ordinære arbejdsmarked, og det endda uden en afsluttet uddannelse.

“Jeg opgav matematik- og datalogistudiet i 1993, efter det havde taget mig 7 år næsten at blive færdig. Så også den gang var der nogle udfordringer for mig. Så kom jeg ud og fik kontanthjælp, men jeg ville bare videre. Jeg skrev 40 ansøgninger og fik 40 afslag i den efterfølgende tid, før jeg til sidst kom ind til Undervisningsministeriet, hvor jeg fik mulighed for at ar-

bejde og nørde med programmering. Og når man så er indenfor i branchen, så er det meget nemmere at få et job,” siger han.

I 2008 kom han ind på sin nuværende arbejdsplads i en stor forsikringsvirksomhed, hvor han arbejder som systemudvikler. For få år siden fik han så sin autismediagnose som 59-årig, og på trods af de mange år på arbejdspladsen, fik diagnosen alligevel stor betydning for den forståelse og støtte han møder.

Møder stor forståelse på arbejdspladsen

Peter er glad for sit arbejde, og han er god til det. Han kan fokusere på detaljerne og har struktur på sine opgaver. Han får mulighed for at fordybe sig i softwareudvikling og programmering, som er noget af det, der interesserer ham mest. Dog kan han mærke, han har en anderledes tilgang til jobbet end sine kolleger.

”De andre vil gerne have indflydelse på deres arbejdsopgaver, og hvad de skal lave, men det behøver jeg ikke. Jeg vil gerne bare sættes i gang og få at vide, hvad jeg skal gå i gang med. De behøver ikke fortælle mig, hvordan jeg skal gøre det, det skal jeg nok selv finde ud af. Men jeg savner ikke at skulle bestemme eller have indflydelse på mine opgaver, sådan som mine kollegaer ønsker det,” siger Peter Rasmussen.

Peter har i flere år klaret sit arbejde godt og været en vigtig del af arbejdspladsen. Så da han fik sin autismediagnose for få år tilbage, var det vigtigt for ham at fortælle det til cheferne og sine kolleger.

“Vi arbejder i teams, så mit team var de første, der fik det at vide. Jeg indkaldte til et møde og fortalte dem om min autismediagnose. Den forståelse, de mødte mig med, gjorde mig faktisk helt rørt. Rigtig mange af dem har reageret med: ”Det kommer ikke helt bag på



os, men du er jo stadig bare dig” – og det har været en god oplevelse at fortælle det,” siger Peter.

Der har været mange fine reaktioner på hans diagnose, men også nogle få, som har været kritiske og det kom bag på ham.

”Der er nogle i virksomheden som tror, at fordi jeg har været med til julefrokosten og spillet på min guitar, så kan jeg ikke være autist. Det er selvfølgelig ikke rigtigt, så det lytter jeg ikke til,” siger han.

Skal ikke længere op i helikopteren

Efter han fortalte om sin autismediagnose på arbejdspladsen, har Peter Rasmussen oplevet, at han nu møder endnu større forståelse. Ikke bare hos sine kolleger, men også i ledelsen og i sit daglige arbejde.

”Inden min diagnose var jeg flere gange til møde med cheferne, hvor de gerne ville have, at jeg skulle kigge lidt bredere på virksomheden og som de sagde: ”komme lidt mere op i helikopteren.” Det betyder, at de gerne vil have mig til at tænke de andre led i virksomheden ind, i stedet for bare mine egne opgaver. Men det kan jeg ikke.

“ Hvis bare mit tandhjul fungerer, så behøver jeg ikke koncentrere mig om ‘det store tandhjul’.

Sådan har jeg det bedst – når jeg bare kan dykke ned i og fokusere på det, jeg selv skal gøre,” siger han.

I dag kommer cheferne ikke længere og beder ham ’komme op i helikopteren’. Og det har betydet, at Peter nu kan fokusere på sine egne opgaver, og ikke behøver stress over eller finde på undskyldninger for,

hvorfor han ikke kan se på ’det store billede’ i virksomheden.

”Det er rigtig rart, at jeg nu ikke behøver komme med en masse udenomsforklaringer på, hvorfor jeg ikke tænker som de gerne vil have det – og hvorfor jeg fokuserer på mit eget tandhjul. Der har de bare med det samme vist forståelse og har taget det til sig,” siger Peter Rasmussen.

Det bliver sværere at være autist på arbejde

Når Peter Rasmussen kigger tilbage på sine mange år på arbejdsmarkedet, så har han generelt haft det fint med at søge jobs og komme ud i de stillinger, han har haft. Men han mærker også, at det gradvist er blevet sværere at være autist.

”Generelt har jeg haft det fagligt fint på arbejdsmarkedet, men det er gradvist blevet sværere for sådan en autist som mig at være på en arbejdsplads. Arbejdet og hverdagen på arbejdspladserne er blevet mere fokuseret på de sociale kompetencer. Før var der mere fokus på det faglige, og hvad man kunne – ikke hvem man er. Der kan jeg mærke, der er sket en udvikling,” siger han.

Et af de steder, det var tydeligt, var da han tilbage i 2008 var til to jobsamtaler for at få sit nuværende job.

”Til samtalen spurgte chefen mig blandt andet: ”Fortæl os, hvem du er?” og ”hvad er dine værdier?” Og jeg sad bare der og kiggede på dem og tænkte: ”Ja.. hvem er jeg egentlig..?” Det var så store spørgsmål, og jeg anede slet ikke, hvad jeg skulle svare. De havde tydeligvis mere fokus på, hvem jeg er, i stedet for, hvad jeg kan, og det gjorde det svært for mig at komme igennem. For mig er fagligheden, og det jeg kan, det vigtigste, men sådan er det ikke på mange arbejdspladser længere,” siger han.

”Katrine” er ikke hendes rigtige navn, men det er kendt af redaktionen. Hun optræder anonymiseret, da hun arbejder i en kommune og stadig er tilknyttet sit jobcenter. Hun frygter, det kan få betydning, hvis hun står frem med sin historie.

Katrine oplevede mistillid og fordomme i jobcenteret

- før hun fandt det rette job

Katrine på 31 år er ansat som administrativ medarbejder i en kommune, hvor hun hjælper socialt sårbare mennesker. Hun kan i sit arbejde trække på egne erfaringer, da hun selv får støtte i netop dette fleksjob, hun er så glad for.

Men vejen til et godt job var lang. Mødet med beskæftigelsessystemet og jobcenteret var fyldt med mistillid, ligegyldige indsatser og mangel på forståelse. Og i dag sidder oplevelserne stadig i hende.

”Det, at jeg kan sidde her i dag og have lidt mere selvtillid og være glad for mit fleksjob, er på grund af de få mennesker i systemet, der har mødt mig rigtigt. Men tænk hvis jeg var blevet mødt rigtigt af alle, så kunne jeg have haft et godt fleksjob på rekordtid, og så havde jeg undgået at skulle sidde tilbage med de oplevelser af mistillid, som stadig gør mig ked af det den dag i dag,” siger Katrine.

I 2016 kom Katrine ind i sit nuværende fleksjob. Hun startede ud på 6 timer om ugen, da hun var presset efter lang tid i beskæftigelsessystemet. I dag arbejder hun 13 timer om ugen og trives. Stillingen er tilpasset hende, og når hun her er i de rette rammer, så kan hun også give mere til arbejdspladsen.

”Jeg får god støtte i mit arbejde. Jeg kan trække mig i min frokostpause, jeg har nogle faste opgaver, samt god fleksibilitet, så hvis en lang arbejdsdag bliver for meget, får jeg lov til at gå hjem. Og fordi jeg er i de rette rammer, så kan jeg til gengæld godt være fleksibel. Hvis de har brug for én til at blive en time ekstra en torsdag eller tage en bestemt opgave, så hjælper jeg gerne,” siger Katrine.

Vejen til jobcenteret

Katrine fik sin autismediagnose som 17-årig, og havde i lang tid inden da været meget presset i skolen og gymnasiet. Hun havde udviklet angst, stress og belastningsreaktioner. Derfor kom hun i en autismeklasse på et gymnasium, men heller ikke det fungerede for hende. Til sidst blev hun sendt i et regionalt tilbud for unge med autisme, hvor de brugte god tid på at finde frem til det, hun kunne og var god til. Dét hjalp, og hun fik det gradvist bedre. Efter få år besluttede kommunen dog at trække hende ud af tilbuddet på grund af prisen. Og så endte hun som 21-årig i jobcenterregi.

”Jeg kom ind til et møde i kommunen med UU-vejledere og en masse andre mennesker. Der fik jeg valget mellem mere uddannelse eller aktivering – og jeg ville ikke mere uddannelse. Så jeg endte i et aktiveringstilbud til unge, som ingen viden havde om autisme. Det var rigtig hårdt,” siger hun.

Katrine kæmpede for at give sagsbehandlerne viden om autisme, samtidig med, at hun skulle kæmpe derhjemme med at bo selv og klare sin angst. Og den kamp for at give dem mere viden var en, hun var blevet vant til.

“Jeg har altid oplevet, at jeg skulle være den første, der fortalte dem om det at have autisme. Og det er ikke ok.

“Det burde ikke være mig, der skulle sidde og fortælle dem, at min autisme altså ikke ”går væk”, hvis de bare

venter længe nok, eller når jeg får et job. Men det var de fordomme, jeg blev mødt med,” siger hun

Oplevede mistillid og fordomme om autisme

Generelt har Katrines tid i beskæftigelsessystemet været præget af et møde med sagsbehandlere, som manglede viden om autisme, eller som simpelthen ikke troede på, at hun havde en autismediagnose. Hun følte hele tiden, hun skulle forklare og forsvare sin diagnose og sine behov for støtte, og samtidig blev hun presset til at søge job og starte i praktikker.

Efter at have været i flere praktikker i blandt andet en 7-Eleven butik og på et kontor, fik hun dog til sidst tilkendt fleksjob med et job i sigte. Men da jobtilbudet faldt sammen stod hun igen ledig og skulle tilbage i jobcenteret. Og her ventede der hende slet ikke den hjælp, hun havde brug for.

”Jeg fik besked på at møde fysisk op på jobcenteret en gang om ugen, hvor jeg skulle stå og kigge på jobopslag, der var slået op på opslagstavlen, og hvis der ikke var et job, jeg kunne søge, så gik jeg bare hjem igen. Der var aldrig et job for mig. Enten var det for mange timer eller ikke det rette arbejde. Sådan gik jeg bare og passede mig selv i 6 måneder, og det var virkelig ubrugeligt og spild af tid,” siger Katrine.

Efter en lang periode, hvor Katrine ingen støtte eller hjælp fik i jobcenteret, kom hun til en anden aktør, hvor hun mødte den jobkonsulent, der er grunden til, hun har et godt fleksjob i dag. Her mødte hun endelig én, der så hende og forstod, hvem hun er.

På trods af fleksjob er frygten der stadig

Når Katrine i dag fortæller om vejen til sit job og tiden i jobcenterregi, så ser hun ikke tilbage på et afsluttet

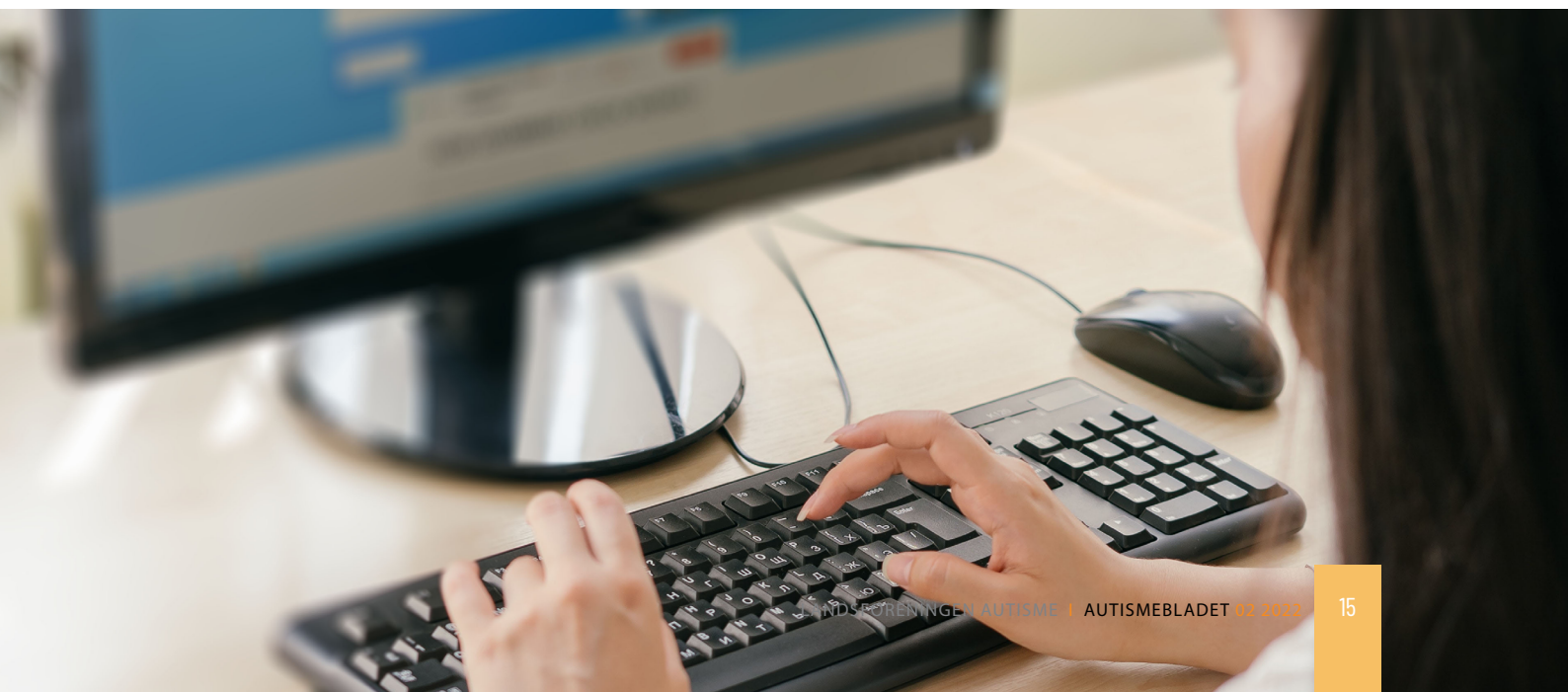
kapitel. For hun er stadig en del af systemet. Hendes berettigelse til stadig at være i sit fleksjob skal nemlig genvurderes af jobcenteret hver 4 ½ år. Og for hver gang hendes fleksjob skal genvurderes, vil frygten sidde i hende.

“Jeg bliver virkelig bange, helt ind i sjælen, for at de vil tage støtte eller mit fleksjob fra mig, bare fordi jeg har fået det bedre.

”Jeg føler, det er forkert, at jeg har fået det bedre. Det synes jeg ikke er fair, at jeg skal gå og have det sådan. Men jeg er bange for, de en dag kommer og siger, at nu er jeg jo ”rask”, så kan jeg godt arbejde ordinært,” siger hun

Katrine har faktisk en drøm om, at hun måske kan arbejde ordinært. Hun føler i hvert fald, at hun har det bedre nu, end nogensinde før, og hun vil gerne kunne arbejde, uden at skulle være en del af systemet. Men hun har stadig dårlige dage, hvor hun bliver presset, ikke kan klare mere og er nødt til at sove, når hun kommer hjem fra arbejdet, fordi hun er så mentalt træt. Og hun er ikke klar til at opgive det job, hun har kæmpet for at nå hen til i så mange år.

”Jeg er blevet trukket gennem mange år med indsatser og praktikker. Og jeg sidder tilbage med følelsen af, at mine ungdomsår bare er blevet spildt på at være i jobcenteret og vente på, hvad min fremtid kan blive. Det er træls, for man kan jo ikke få tiden tilbage. Og det gør mig ked af det at høre om andre unge, som sidder fast i systemet,” siger Katrine.





Martin kan bruge sin sans for detaljer og orden i sit fleksjob på biblioteket

En bog, der står forkert sættes straks tilbage på sin rette plads, og de bøger, som er blevet afleveret, kommer ind på hylderne, så de igen er klar til at blive udlånt. Systematisk og roligt går Martin Schandorph Jensen rundt og får orden på biblioteket. Og her i sit fleksjob som bogopsætter har han fundet sin plads på arbejdsmarkedet.

Martin har autisme, og han arbejder lige nu 12 timer om ugen på sit lokale bibliotek. Et job, som han er rigtig glad for. ”Jeg er glad for bøger, og jeg er glad for mit arbejde lige nu. Jeg har det godt med rutiner og at vide, hvad jeg skal lave, og det gør jeg her på biblioteket.”

“ Jeg har faste arbejdsopgaver, og jeg ved, hvad der skal ske. Det er godt for mig, for jeg har det lidt svært med for mange skift.

I 2017 kom Martin ind i sit nuværende fleksjob på biblioteket, efter et godt samarbejde med jobcenteret med afklaring og kort praktiktid først i Rema1000 og derefter på biblioteket. Dengang havde Martin ofte sin mor eller far med til møderne med jobcenter og kommune, og de hjalp ham med at holde styr på aftalerne. Men i dag har Martin overtaget mere af møderne selv, og han har ikke sin mor eller far med længere. Han er nemlig meget bevidst om, at han gerne vil udvikle sig og være mere selvstændig.

”Jeg plejede at have min mor og far eller min kontaktperson med til møderne, for det er nogen gange lidt svært at vide, om jeg helt har styr på det. Men med tiden har jeg overtaget, og nu prøver jeg at føre lidt mere an i samtalerne og svare mere selv. Nogle gange har jeg min kontaktperson med, men det er mig, der

fører an i samtalen. Og så kan de lige rette, hvis der er noget, jeg ikke kan huske. Jeg vil gerne være mere selvstændig,” siger Martin.

Kan ikke undvære et arbejde

På biblioteket har Martin en fast kontaktperson, som han kan gå til, hvis han har spørgsmål eller har svært ved noget. Men i det daglige arbejde går han selv rundt og passer sine opgaver. Og her er Martin Schandorph Jensens autisme en fordel. Han er nemlig god til at fokusere på detaljer og fordybe sig.

”Jeg kan rigtig godt lide at skabe orden i ting, og jeg er god til at se detaljerne. Og når jeg først fokuserer på at skulle ordne noget bestemt, så kan jeg gøre det rigtig effektivt. Jeg får faktisk en gang i mellem ros af de andre, hvis jeg har været rigtig effektiv, eller hvis jeg har fundet en bog, som bare stod helt ude af kurs. Så siger de sådan: ’godt gået’ til mig. Det gør mig glad at vide, jeg er god til noget. På den måde kan jeg godt se min autisme som en velsignelse,” siger Martin.

For Martin er de 12 timer om ugen en rigtig fin arbejdsuge. Han er afsted fire dagen om ugen i 3 timer hver gang. Og det passer ham fint, for han har stadig brug for at slappe af og lade op, når han har været på arbejde. Det kræver meget energi at være afsted.

”Det er bedst for mig, når jeg bare kan koble fra, når jeg kommer hjem. Men der er jo en gang i mellem, hvor der kommer nogle andre ting ind, som man skal ordne, og det er lidt svært for mig. Jeg lægger den mængde energi i mit arbejde, som jeg skal bruge der, og så er der ikke så meget tilbage, når jeg kommer hjem. Så hvis der pludselig er noget andet, jeg skal ordne, så kan det godt være meget trættende. Så har jeg brug for at koble lidt fra, før jeg er klar igen. Måske spiller jeg lidt på min computer, skriver på nogle små historier, tjekker lidt op på venner eller leger lidt med min papegøje. Så er det rart bare lige at være lidt sig selv og i sin egen verden,” siger han.

Martin kan heller ikke undvære sit job nu – eller det har han i hvert fald ikke lyst til.

“ Jeg føler mig glad og produktiv ved at gå på arbejde. Jeg føler, jeg udfører et formål, som også er til glæde for andre.

”Og jeg får på en måde mere energi af at være på arbejde, og så kan jeg bruge energi på at fokusere og lave noget derhjemme også. Jeg kan faktisk slet ikke undvære et arbejde. Det kan jeg virkelig mærke i ferierne, og da vi slet ikke måtte komme på arbejde under corona. Jeg foretrækker at arbejde og ikke have for meget ferie,” siger han.

Udvikler sig både fagligt og socialt

Selv om Martin bedst kan lide rutiner og faste opgaver, så er han alligevel åben for at udvikle sig og tage andre opgaver på sig. Fordi han får den rette støtte og er i de rette rammer, så føler han sig tryk nok til at prøve noget nyt.

”Det er helt sikkert blevet mere interessant med årene, fordi jeg har kunne udvikle det lidt videre her i forhold til at tage andre små arbejdsopgaver ind, hvor jeg kan gøre lidt mere i arbejdet. Det kan være små opgaver som at stå for at smide kasserede CD’er ud eller revidering, som jeg også gør nu. Og jeg kunne måske godt tænke mig lidt flere forskellige arbejdsopgaver, men det kan også være svært at balancere det hele,” siger han.

Det gælder også i forhold til det sociale. Biblioteket er en rolig arbejdsplads, hvor de fleste ansatte har faste arbejdsopgaver, som de passer selv, og der er en del alene-tid i hverdagen. Det passer Martin rigtig fint, for han har det lidt svært med for mange mennesker. Men som tiden går, og han får mere erfaring i sit arbejde, så udvikler han sig også socialt.

”Jeg er ikke rigtig sådan en person, der er god til at socialisere med de andre kolleger. Jeg ser dem jo til formiddagspause f.eks., men der sidder jeg tit med min telefon og kigger på den. Men en gang i mellem er der lige en samtale om, hvad der skete i weekenden, og så kan jeg måske godt lige snakke lidt med. Det er lidt svært for mig at bryde isen. I starten synes jeg også, det var svært, hvis der kom en kunde og spurgte mig om noget, fordi det bryder med rutinen. Men nu føler jeg mig mere sikker, og hvis ikke jeg lige kan hjælpe, så ved jeg, hvem jeg skal sende dem hen til. Det er stadig svært for mig, hvordan jeg lige skal kommunikere rigtigt, men jeg prøver og jeg vil gerne blive bedre til det,” siger han.

§ Kend dine rettigheder

-når du er på arbejdsmarkedet eller forsøger at få et job

Skrevet i samarbejde med Charlotte Nielsen, socialrådgiver i Landsforeningen Autisme

Kompensationsloven - Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ Fortrinsret til ansættelse hos offentlige arbejdsgivere ved ledige stillinger: Den offentlige arbejdsgiver er forpligtet til at indkalde en kvalificeret ansøger med handicap til en personlig ansættelsessamtale, før en ledig stilling besættes. Dette gælder også, hvis en ansøger med handicap selv retter henvendelse til arbejdsgiveren om ansættelse og har gjort opmærksom på, at fortrinsadgangen ønskes anvendt, medmindre ansøgeren ikke opfylder de formelle uddannelseskrav til den ledige stilling. Pligten til at indkalde til ansættelsessamtale gælder, hver gang en ledig stilling skal besættes, selv om der er tale om samme stillingstype.

§ Personlig assistance til handicappede i erhverv m.v.: Personlig assistance kan ydes til ledige, lønmodtagere og selvstændige, der på grund af en varigt nedsat funktionsevne har behov for støtte.

§ Personlig assistance kan for mennesker med autisme være svær at få, men støtten kan bestå af hjælp til f.eks. at skabe overblik over og prioritere i arbejdsopgaver eller overskue arbejdsprocesser. Den personlige assistance må ikke udføre kerneopgaverne eller kvalitetssikre. Der kan ikke ydes personlig assistance, hvis erhvervet er uforeneligt med funktionsnedsættelsen.

§ Isbryderordning - løntilskud til nyuddannede: Mennesker med autisme kan have sværere ved at have arbejde ved siden af studiet, samt at finde et egnet studiearbejde, som passer til dem. Nyuddannede autister kan derfor have svært ved at dokumentere erhvervs erfaring.

§ Med isbryderordningen kan der ydes løntilskud til personer med autisme, der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som kan berettige til optagelse i en arbejdsløshedskasse, og hvor personen ikke har opnået ansættelse efter op til 2 år efter uddannelsens afslutning og mangler erhvervs erfaring inden for det arbejdsområde, som uddannelsen kvalificerer til.

Der er ikke krav om, at man skal have gået ledig, før man kommer ind i isbryderordningen. Man kan komme ind direkte efter endt uddannelse eller job.

Tilskuddet gives med håb om, at flere mennesker med handicap som autisme kan komme ind på arbejdspladser, og at virksomheder får erfaring med ansatte med handicap. Tilskuddet kan tilbydes i op til et år.

LAB-loven (Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats)

§ Min Plan (LAB §40): Alle som kommer ind i jobcentret og er en del af beskæftigelsesindsatser skal have Min Plan. Min Plan er en personlig og fleksibel plan, som giver det enkelte menneske indsigt i og informationer om deres eget beskæftigelsesforløb og den fremadrettede indsats. Det er f.eks. de planer, aktiviteter og tilbud, som er aftalt med jobcentret.

Min Plan giver den jobsøgende mulighed for selv at holde styr på og øje med sit beskæftigelsesforløb.

Mentor (LAB kapitel 26 eller §§167-170)

Mentor kan ydes for at styrke integrationen på en arbejdsplads eller en uddannelsesinstitution. Den gives, for at personer kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ordinær uddannelse, ansættelse i fleksjob eller ordinær ansættelse.

Personer, der modtager kontanthjælp/uddannelseshjælp mm., og som udskrives fra psykiatrisk indlæggelse, har ret til et tilbud om mentorstøtte i op til 3 måneder forud for udskrivelsen og for en periode på mindst 6 måneder i alt.

Hjælpe midler/arbejdsredskaber/arbejdspladsindretning (LAB §§172-174) Mennesker med autisme, som har et støttebehov har mulighed for at få tilskud til hjælpemidler, så de kan deltage i et uddannelses tilbud eller et job.

§ Det er en betingelse for at give tilskud til hjælpemidler, arbejdsredskaber, undervisningsmateriale eller mindre arbejdspladsindretning, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren/uddannelsesinstitutionen forventes at afholde, og at hjælpemidlet/redskabet ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen/uddannelsesinstitutionen.

Samt at tilskuddet er af afgørende betydning for, at personen med f.eks. autisme kan deltage i tilbuddet eller at det kompensere for begrænsninger i arbejdsevnen.

§ Transportudgifter (LAB §175) Autistiske personer kan få tilskud til transport i forbindelse med en beskæftigelsesrettet indsats – f.eks. uddannelse eller beskæftigelsestilbud – iværksat af jobcentret. Man kan få tilskud til daglig transport ud over 24 km, samt til den fulde udgift, hvis udgiften er en følge af nedsat funktionsevne.

Andre nyttige rettigheder:

Retssikkerhedsloven § 4 Borgeren skal have mulighed for at medvirke ved behandlingen af sin sag. Kommunalbestyrelsen tilrettelægger behandlingen af sagerne på en sådan måde, at borgeren kan udnytte denne mulighed.

§ Retssikkerhedsloven § 10 Myndigheden har ansvaret for, at sager, der behandles efter denne lov, er oplyst i tilstrækkeligt omfang til, at myndigheden kan træffe afgørelse.

§ Forvaltningsloven § 8 Den, der er part i en sag, kan på ethvert tidspunkt af sagens behandling lade sig repræsentere eller bistå af andre. Myndigheden kan dog kræve, at parten medvirker personligt, når det er af betydning for sagens afgørelse.

Forvaltningsloven § 9 Den, der er part i en sag, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, kan forlange at blive gjort bekendt med sagens dokumenter.



Hos bryggeriet People Like Us har størstedelen af medarbejderne en diagnose – og alle bidrager med det, de er gode til

Mikrobryggeriet People Like Us har helt fra starten været en særlig virksomhed. Lige fra den første ide til der hvor de er nu efter seks år, har planen været at skabe en virksomhed med medarbejdere med diagnoser.

Den dag i dag har over halvdelen af bryggeriets 50 ansatte en diagnose med f.eks. autisme, ADHD eller PTSD. Og hver medarbejder bidrager med lige præcis det, de er gode til.

“**Hos os er vi interesseret i at finde ud af, hvad folk er gode til først. Vi skal nok komme til det svære senere, hvis der er brug for støtte.**”

“For os er motivationen det vigtigste. Hvis man er glad for administration, er genial til at feje, har det bedst med at pante flasker, eller virkelig kan fordybe sig i at udvikle nye opskrifter til øl, så er det der, man skal bruge sine kompetencer og bidrage. Det er alt sammen vigtigt for, at virksomheden kører,” siger Lars Carlsen, som er stifter og ejer af People Like Us.

Selve ideen til bryggeriet udspringer i nogle af de frustrationer, som Lars Carlsen har med fra sin tid som lærer på specialområdet. Han har tidligere arbejdet med børn med autisme og set det potentiale, de har. Men også set, hvor meget de skulle kæmpe i et samfund, som konstant vil putte dem i en kasse.

“Hvis vi har et barn med autisme, som er stjernegod til matematik, men ikke så god til dansk, så dunker vi dem oven i hovedet med, at de skal blive bedre til dansk, i stedet for bare at brage igennem med matematik. Alle skal kunne det samme, og vi glemmer at

se talentet og dyrke det. Det er forkert,” siger han. Det var netop de frustrationer, som han en dag i 2016 delte med Mikkel Borg Bjergsø, som står bag bryggeriet Mikeller. Og i den snak kom ideen til at starte noget selv: et bryggeri drevet af mennesker med diagnoser. Lars Carlsen ville have plads til de mennesker, der ofte er på kanten af arbejdsmarkedet.

“Det var Mikkel, der sagde: ‘så må vi jo bare selv gøre det’. Og det satte gang i tankerne. Jeg vidste, det skulle være en virksomhed med medarbejdere med diagnoser. Så jeg kiggede på, hvilke arbejdsopgaver, der er i et bryggeri. Jeg kom frem til 18-19 forskellige opgaver, og ved hver af dem kunne jeg se en person for mig, som jeg har mødt på specialområdet. Så var det bare at gå i gang,” siger Lars Carlsen.

Det er en virksomhed som alle andre

Da først ideen var der, kom det næste svære træk: at få finansieringen til at starte virksomheden op. Og her ramte Lars Carlsen panden mod en mur. Ingen ville investere i en virksomhed, hvor mindst 20-25 procent af medarbejderne skulle være mennesker med diagnoser. Det var for usikkert. Derfor gik han andre veje, og langsomt men sikkert blev flere døre åbnet for virksomheden.

People Like Us har nu været et bryggeri i seks år, og der er i løbet af årene kommet flere kunder til. Virksomheden har i dag en god forretning, og det er vigtigt. For selvom størstedelen af medarbejderne har diagnoser, så er de stadig en virksomhed som alle andre. Lars Carlsen og hans medarbejdere tænker nemlig ikke på People Like Us som en socialøkonomisk virksomhed, på trods af, at virksomheden falder ind under den officielle definition og langt hen af vejen lever op til kravene. Den gængse opfattelse af socialøkonomiske virksomheder er, at der ikke er fokus på profit. Men i bryggeriet People Like Us ser de profit

som forudsætningen for, at deres mission kan lykkes. De er et bryggeri, og skal tjene penge på det. Og medarbejderne er med til at skabe værdi.

”Vi er en virksomhed, som brygger og sælger øl. Og på et tidspunkt måtte jeg lige stoppe op og sige, ’nu skal vi faktisk ud og tjene nogle penge’. Derfor italesatte jeg det overfor medarbejderne, at vi alle sammen skal skabe værdi for hinanden. Det skal man være klar til være en del af som medarbejder. Hver medarbejder skaber værdi for virksomheden. Det viste sig at være det helt rette for os at italesætte det. Jeg kan se, at alle virkelig tager det til sig. Faktisk oplever jeg ofte, at en medarbejder har en god ide eller kan se noget i produktionen eller vores måde at arbejde på, som de mener, vi kan gøre bedre. Det betyder, at vores arbejdsprodukter bliver bedre,” siger Lars Carlsen.

For Lars Carlsen er det en del af det at skabe en arbejdsplads med medarbejdere med forskellige diagnoser, kompetencer og støttebehov, at han som leder skal være åben og nysgerrig og være god til at inddrage medarbejderne på en måde, som man måske ikke gør i de fleste virksomheder.

”Det er afgørende at opbygge en tillid til, at det du siger, det er også det, du gør. Jeg bruger lidt mere tid på at forklare mine beslutninger som leder, fordi det selvfølgelig skal give mening for medarbejderne også. På den måde har vi nok mere gennemsigtighed end andre steder. Der kan jeg også mærke, at jeg udvikler mig som leder. Og for flere af de medarbejdere, som har haft dårlige oplevelser fra arbejdsmarkedet tidligere, handler det ofte om, at de har set noget, de mente var mærkeligt eller forkert, og så er gået til ledelsen og der blevet bedt om at ’klappe i’. Som

leder skal man jo i stedet tage det som en kæmpe hjælp. Her er der plads til at vi hjælper hinanden med at blive bedre og skabe værdi,” siger han

Tryghed skaber udvikling

Den usikkerhed, som People Like Us blev mødt med i sin opstart, er for længst gjort til skamme. For virksomheden og medarbejderstaben fungerer. Men et afgørende punkt er, at de rette medarbejdere kommer til. I People Like Us kommer de fleste først ind som frivillige i en periode eller i praktik, før de bliver ansat. På den måde lærer medarbejder og virksomhed hinanden at kende – både hvad den enkelte kan, og hvad de skal have hjælp til. Og det åbner døre i beskæftigelsesystemet.

”Jeg kan jo gå ned i jobcenteret og sige: ’jeg har den her person, som jeg gerne vil ansætte hos os, men han eller hun har de her støttebehov, og det skal jeg have hjælp til’.

“**Når jeg kommer og kan garantere et job, så oplever jeg, at de er ret hurtige til at hjælpe med den støtte, der skal til.**

Og det er der, jeg kan bruge systemet. For der er jo faktisk mange støtteforanstaltninger, man kan bruge,” siger Lars Carlsen.

Hos People Like Us er der flere medarbejdere, som får støtte. Nogle har brug for personlig assistance, nogle er i fleksjob af varierende timetal, og nogle f.eks. autistiske medarbejdere har brug for en pause med ro



i løbet af dagen. Samtidig så er der blevet skabt en kultur af, at man hjælper hinanden, og at ingen som udgangspunkt bliver sat til at arbejde med det, de ikke kan. Og det kræver åbenhed.

”Vi har en fantastisk åbenhed og omsorg for hinanden her, som jeg faktisk ikke har oplevet lignende før. Vi har autistiske ansatte, som er gået ind og blevet mentorer for andre medarbejdere, og vi har medarbejdere, som er hyper sensitive, som virkelig ser deres kolleger og hurtigt fanger, hvis der er noget galt.

“**Vi lægger vægt på at kunne fortælle, hvad vi er gode til, men også hvad vi ikke er gode til. Det kræver mod.**

Og for nogle bliver det til en stor udvikling. For når der er tryghed i forhold til alt andet, så har vi medarbejdere, som pludselig gerne vil prøve noget af det, de ikke er så stærke i, og så udvikler de sig. Det er fantastisk at se,” siger Lars Carlsen.

Men ingen virksomheder er helt uden udfordringer.

”Vi har selvfølgelig også udfordringer ligesom alle andre virksomheder. Og måske nogle lidt andre udfordringer. Vi kan f.eks. ikke bare lige omdirigere en medarbejder til en anden arbejdsopgave, hvis der f.eks. er sygdom, så der er vi mere sårbare. Og vi kan mærke det, når der er udfordringer hjemme med f.eks. børn, der ikke kan komme i skole. Men det har vi forståelse for, og så arbejder vi os ud af det,” siger stifter og ejer Lars Carlsen.

Omsorg for hinanden

Samarbejdet med jobcentret om støtte og medarbejdere kan gå godt, men Lars Carlsen har desværre for mange dårlige eksempler til, at han er helt glad for kontakten til det offentlige beskæftigelsessystem.

”Når vi har noget konkret, så kan vi bruge jobcenteret. Men der er flere dårlige oplevelser end gode. Lovgivningen og alt det bureaukrati for bureaukratiet skyld spænder ben for os, og så bliver det en kamp om ligegyldige punkter, der skal tjekkes af på en liste. Igen er der en ide om, at man bare kan putte et menneske ned i en kasse og tjekke dem ud fra det. Jeg vil helst bare klare det selv,” siger han.

Han oplever også stor forskel på at søge støtte til en medarbejder med fysisk eller kognitive handicap og diagnoser.

”Det er helt klart nemmere at få støtte til en medarbejder med fysisk handicap, end til medarbejdere med psykiske og kognitive handicap. Så det er også en udfordring for os, hvor vi må kæmpe lidt mere for at få den støtte, autister eller mennesker med angst hos os, har brug for,” siger Lars Carlsen.

Flere af menneskerne hos People Like Us har selv oplevet at skulle kæmpe med systemet eller kæmpe sig igennem skolen f.eks., men alligevel har Lars Carlsen set en enorm vilje og lyst til at være en del af virksomheden og være en god kollega.

”Jeg er hele tiden overvældet af de enorme menneskelige ressourcer, der er i de her mennesker, som faktisk ofte er blevet svigtet voldsomt af samfundet. At se den omsorg de har for hinanden og den lyst og vilje til at arbejde og bidrage, det er meget inspirerende,” siger han.

Budskabet til andre virksomheder: kom i gang

People Like Us har på baggrund af de mange medarbejdere med diagnoser fået en del opmærksomhed i medierne. Og Lars Carlsen håber, at de kan være en inspiration til andre virksomheder om at kigge lidt andre steder, når de skal finde medarbejdere.

”Det er bare om at komme i gang rundt omkring i virksomhederne. Man skal selvfølgelig være klar til det og have tænkt det igennem, men der er så meget uudnyttet potentiale i de mennesker med diagnoser, som lige nu står udenfor arbejdsmarkedet. Det handler om at få øjnene op for det. Det håber jeg, vi kan hjælpe med at gøre,” siger han.

Han møder ofte folk fra andre virksomheder, som har en frygt for, hvordan de skal snakke med et menneske med f.eks. autisme, og hvordan de skal få den person ind på arbejdspladsen. Og ifølge Lars Carlsen, så handler det ofte om, at vi ikke kender hinanden.

”Vi går alle sammen rundt i vores egen lille osteklokke, hvor vi ikke rigtig møder mennesker, som er lidt anderledes end os selv længere. Vi skal blive bedre til at åbne samfundet op, så vi møder hinanden og finder ud af, at vi sagtens kan fungere sammen.

DFD smed berøringsangsten og fik nyt talent fra uventet kant

Skrevet af Anders Kampman på vegne af DFD

Vaskerivirksomheden DFD har ansat datamatikeren Magnus Berger i sin IT-afdeling. Med en diagnose som autist har han nogle lidt anderledes behov end sine kolleger, men det er på ingen måde noget, der fylder i dagligdagen. DFD anbefaler alle at se i den retning, når de rekrutterer.

Når talen falder på DFD – eller De Forenede Dampvaskerier, som forkortelsen dækker over – tænker de fleste naturligt nok på vaskeri og tekstilservice, der da også er virksomhedens kerneforretning. Men DFD er i høj grad også et IT-selskab med en velvoksen afdeling af eksperter, der håndterer og ikke mindst udvikler den megen digitale logistik, der følger med, når man håndterer hundredtusindvis af tekstiler dagligt.

En af de ansatte i DFD's IT-afdeling i Smørum er 25-årige Magnus Berger. Siden han startede tilbage i marts, har han som udvikler arbejdet med blandt andet sikkerheden omkring de enorme mængder data, DFD får ind via de chips, der er syet ind i det tøj, selskabet sender frem og tilbage mellem hospitaler, restauranter, caféer og lignende, og sine vaskerier. Som forløber for sin ansættelse var Magnus i 10 ugers praktik hos netop DFD som en del af sin uddannelse til datamatiker på Zealand i Roskilde. Her gik han på stedets dedikerede linje for autister, kaldet A-holdet, som er den diagnose, han selv fik stillet ikke længe inden starten.

”Det hele er jo egentlig gået meget smooth, både med praktikken og med jobbet. De ville gerne ansætte mig, og jeg ville gerne arbejde her, og så fik jeg jobbet. Og jeg er blevet taget rigtig godt imod,” forklarer han.

For DFD's vedkommende var det ikke nogen svær beslutning at ansætte Magnus Berger, efter han fik afleveret sin hovedopgave. Begge parter fik lært hinanden at kende under praktikforløbet, og for IT Administrator Jesper Egholm Nielsen var der ingen tvivl om Magnus' faglige kvaliteter.

”Der sidder et godt hoved på den dreng, så det var også en win for os, at han gerne ville arbejde her,” siger han.

Overhovedet ikke noget problem at tage hensyn

Magnus Berger er ansat på fuld tid og samme vilkår som de øvrige godt 70 ansatte hos DFD på Kongebakken, men på grund af hans diagnose var hans vej ind i virksomheden lidt anderledes end hans kollegers, ligesom han kom med nogle lidt andre behov.

”Jeg har snakket med dem om, at jeg for eksempel gerne vil have et bord ved vinduet og helst sidde et sted, hvor der ikke er for mange mennesker, og jeg har fået et par lydisolerende hovedtelefoner,” fortæller han.

”Det har overhovedet ikke været noget problem for os at tage hensyn til de her små ting. Vi kommer jo alle sammen med nogle krav til vores arbejdsplads, og vi synes selv, at vi er ret fleksible, så vi kunne sagtens imødekomme de i øvrigt ganske få krav, Magnus kom med,” supplerer Jesper Egholm Nielsen.

For Magnus handler det om, at han kan tage tingene i sit eget tempo, og have noget ro og struktur omkring sig. For nye DFD-medarbejdere er det eksempelvis en del af onboardingen, at man kommer med ud på et vaskeri en uge eller to og er med til at folde vasketøj for at lære kerneforretningen at kende, inden man starter for alvor – i Magnus' tilfælde tog man den tur efter nogle måneder i stedet.

”Ellers ville det have været for overvældende. I stedet har vi lagt nogle faste rammer ind for dem, der har brug for det, og det fungerer fint. Folk kender til Magnus’ diagnose, men det er slet ikke noget, der fylder i dagligdagen. Det er heller ikke noget tabu for nogen at tale om. Magnus er ansat på sine kvalifikationer fra uddannelsen, det andet er en biting,” siger Jesper Egholm Nielsen.

Starten er vigtig

På baggrund af praktikforløbet og den efterfølgende ansættelse af Magnus Berger, tøver Jesper Egholm Nielsen på DFD’s vegne ikke med at anbefale andre virksomheder at se i alternative retninger, når de skal finde nye medarbejdere.

“ Det er bare at smide berøringssangsten over bord og kaste sig ud i det, vi har i hvert fald ikke fortrudt det,

”Starten er nok det allervigtigste. På A-holdet er de to første semestre skruet specielt sammen, så de passer til folk med diagnosen, og man lærer, hvad det vil sige

at tage en uddannelse, og har det her støttenetværk,” fortæller Magnus Berger.

Den tilgang har DFD ladet sig inspirere af, så både Magnus og hans forgænger, der var virksomhedens første praktikant fra Zealand, blev sluset blødt ind i deres opgaver og ikke mindst de sociale relationer på kontoret. På den måde bliver de udfordringer, der er forbundet med at starte på et nyt arbejde som autist, spredt ud over et lidt længere tidsrum, så de ikke bliver for overvældende.

Gennem hele opstarten var Jesper Egholm Nielsen den eneste kontaktperson, Magnus skulle forholde sig til, udover en faglig sparringspartner, og de forskellige opstartsaktiviteter blev skubbet til tidspunkter, hvor han var faldet på plads i sin rolle og havde noget stabilitet.

”Den der indkøring, hvor man kommer meget ud og møder en masse mennesker lige fra start af, den ville aldrig fungere for en med min diagnose. Så man skal ligesom vende det hele om, så det hele bliver så almindeligt og struktureret som muligt i starten. Det er meget nødvendigt, men det var DFD også rigtig gode til,” slutter Magnus Berger.



Landsforeningen Autismes fem forslag til forbedringer af arbejdsmarkedet

1

Afskaf aldersdiskriminationen i førtidspension og fleksjob

Autistiske mennesker er født autistiske. Det er et livslangt kognitivt handicap – det forsvinder ikke eller bliver ikke automatisk værre, når man bliver 40 år. Personer under 40 år kan i dag højst få tildelt fleksjob fem år ad gangen. Det betyder at unge og voksne med autisme under 40 år, der tilkendes fleksjob lever i konstant usikkerhed. De vil være fast tilknyttet kommunen i mange år, fordi de gang på gang skal have genvurderet deres arbejdsevne. Ligeledes er det svært for personer under 40 år at få førtidspension. Hvis det er helt åbenbart at arbejdsevnen ikke kan forbedres, bør reglerne være de samme for folk uanset alder.

2

Sociale klausuler på ansættelse af personer med autisme

Alle virksomheder, der udfører arbejde eller projekter for kommuner, regioner eller staten, skal være omfattet af en social klausul, der forpligter dem til at oprette fleksjob og ansætte personer med autisme. Efter samme model, som der i dag findes sociale klausuler på praktikpladser. Det vil skabe incitament for flere fleksjob til autistiske mennesker. Selvom ledigheden blandt fleksjobbere er faldet, er der fortsat mange, der sidder fast. Mange autister, der er tilkendt fleksjob, er arbejdsløse, fordi der ikke er fleksjob nok, og fordi virksomhederne endnu ikke har opdaget værdien af medarbejdere med autisme.

3

Flere unge med autisme skal i ressourceforløb

Mange mennesker med autisme kan ikke arbejde fuld tid. Men alligevel hænger mange unge med autisme fast i uddannelseshjælp, selvom de slet ikke er klar til et uddannelsesforløb. De flyttes først til ressourceforløb mange år efter at de kommer i berøring med jobcenteret første gang. Unge med autisme mister deres ungdom på uddannelseshjælp. De sidder med følelsen af at sidde fast i systemet - at være parkeret. I ressourceforløbene er der ressourcer til at hjælpe de unge videre mod fleksjob og et voksenliv med beskæftigelse.

4

Isbryderordning for alle fleksjobbere

I dag findes der en isbryderordning, der sikrer løntilskud til nyuddannede personer med handicap. Isbryderordningen kan kombineres med støtte til hjælpemidler, mentor m.m. Ordningen fungerer godt og bør udvides til alle personer, der bliver tilkendt fleksjob. Selvom man ikke er nyuddannet, kan man som ny fleksjobber have brug for hjælp til at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet. Som ny fleksjobber står man nemlig i en ny situation i sit arbejdsliv. Ligeledes kan virksomheder, der ikke er vant til at ansætte fleksjobbere have brug for at få isen brudt, så de ser de positive effekter af at have en person med autisme i fleksjob ansat.

5

Fasttrack ordninger

Mulighed for at lave fasttrack ordninger. Der skal ses på mulighed for hurtigere afklaring til fleksjob, hvor det fra starten af forløbet er åbenlyst, at fuldtidsarbejde ligger langt ude i fremtiden. Genovervej processen i afklaring til fleksjob, og overvej om papirarbejde skal stå i vejen for at bevilge. Mange gange ved sagsbehandler, virksomhed og borger konklusionen, men på baggrund af papirarbejde kan processen forsinkes flere måneder, typisk 6 måneder fra konklusion, til rehabmøde og bevilling af fleksjob. Nogle ganger tager det flere år.



Menneskebiblioteket

Af Dan Meyhoff, autist

Jeg er 49 år. Jeg har diagnoserne Asperger syndrom og ADHD. Jeg fik begge mine diagnoser i 2002.

Jeg har de sidste 5-6 år været menneskebog i menneskebiblioteket. Menneskebiblioteket er et sted eller rum, hvor man kan tale med en person, som er mødt af fordomme eller tabuer. F.eks. muslimer, autister og mange andre. En samtale/udlån varer en halv time, hvor du kan spørge om alt indenfor personens/bogens titler f.eks. autisme og ADHD, som er min. Man kan også spørge om det, der gør ondt, eller man af høflighed ikke vil spørge om. Jeg svarer på det, jeg kan og siger fra, hvis det bliver for personligt. Samtalen kan forgå i små grupper (3-6 personer) eller ansigt til ansigt. Det kan også foregå online. Især pga. Corona.

Jeg har sammen med menneskebiblioteket været til event på skoler, uddannelsessteder fx Socialrådgiveruddannelsen og biblioteker.

Jeg møder stadig 'Rainman' fordommen. Og særinteresser. I mine samtaler/udlån. Jeg prøver at give et billede af at personer med autisme er forskellige. Men slås med de samme problemer. Fx få en kæreste, blive en del af arbejdsmarkedet. At følge sig som del af flokken. Jeg kender mig godt. Nu. Jeg taler ud fra erfaringer, livet har givet mig..

“ **Jeg blev menneskebog i Menneskebiblioteket fordi jeg gerne vil være med til at nedbryde tabuer og give en større forståelse omkring det at have autisme og ADHD.**

Jo mere viden om verdenen har om mine diagnoser. Jo nemmere har omverden ved at tage hensyn. En 2. grund er at jeg ikke føler mig uden for i Menneskebiblioteket. De andre menneskebøger har deres ting med. Om det er jøde, transkønnet eller noget helt 3. Jeg føler mig, som en del af fællesskabet. Da de andre Menneskebøger har hver deres ting at slås med.

Det kan være at vi ses til en samtale/udlån.

Kreds Fyns sommerhus på Langeland

Alle medlemmer af Landsforeningen Autisme har mulighed for at leje Kreds Fyns sommerhus. Huset er beliggende på den nordlige del af Langeland på en dejlig ugenert grund på 1.400 m². Ca. 400m fra børnevenlig badestrand med badebro. Der er 111 m² beboelse og 8+2 sovepladser.

INDRETNING:

- Forgang
- Stor opholdsstue med brændeovn og med mange siddepladser
- 1 værelse med dobbeltseng
- 1 værelse med 2 enkeltseje
- 1 værelse med 4 køjesenge
- Mulighed for 2 opredninger i stuen
- 2 badeværelser: det ene med vaskemaskine og det andet med tørretumbler
- Veludstyret køkken med elkomfur, emhætte, køle/-fryseskab, microovn og opvaskemaskine.
- Der er TV, radio, DVD-afspiller, brændeovn samt gratis, trådløst internet i hele huset.
- 14 m² overdækket terrasse

Huset er helårsisoleret og opvarmes med varmepumpe og brændeovn.

Husdyr er velkomne i sommerhuset, men desværre er sommerhuset ikke kørestolsvenligt. Information og leje via www.autismefyn.dk



SPEKTRUMSHOP



Quality in life

10 % rabat på Spektrumshop

Spektrumshop.dk har valgt at støtte Landsforeningen Autisme. Spektrumshop giver alle medlemmer af foreningen 10 % på deres webshop.

Hver gang koden bruges får du som medlem 10 % rabat på dit køb og Landsforeningen Autisme får en donation fra spektrumshop svarende til 5% af dit køb.

Det betyder at du støtter Landsforeningen Autisme, når du bruger din rabat!

Koden skifter hver tredje måned.
I Juli, august og September er koden: la11spektrum.
Man skal taste den ind ved 'kassen' og trykke indløs.



Annonce

Kursus - Unge med autisme

Kursusbeskrivelse

Kursets formål er at støtte forældre til unge med autisme i at forstå, hvordan ungdomslivet kan håndteres.

Vi indleder med at perspektivere autismen i forhold til det neurologiske typiske (NT) for at belyse forskelle og ligheder mellem unge med og uden autisme.

Kurset fokuserer på kommunikationsformer, som udvikler den unges lyst til at være i dialog, og som samtidig muliggør et positivt samvær forældre og unge imellem.

Vi vil diskutere opdragelsens formål – ligheder og forskelle mellem ”almen opdragelse” og ”opdragelse i et autismeperspektiv”. Der vil være fokus på fordelene ved at bruge en anerkendende tilgang, så den unge gør det så godt som muligt i den konkrete kontekst.

Det er udfordrende som forældre til en ung med autisme på den ene side at have et ønske om at være en del af sit barns liv og samtidig være med til at sikre, at den unge udvikler selvstændighed. Denne udfordring kræver nye og anderledes tilgange.

Læs mere om pris og tilmelding på

Autismeforening.dk/sikon-kurser-og-konference/kurser/



Kursusleder
Dorthe Hölck, cand.scient.soc.

Målgruppe Forældre og pårørende

25.-26. oktober 2022

1. dag kl. 9.00 - 16.00

2. dag kl. 9.00 - 16.00

**Odense Congress Center, Ørbækvej
350, 5220 Odense**

Kontakt

**Har du spørgsmål om kurser -
kontakt Maria F. Wallbridge på
mariaf@autismeforening.dk
eller tlf. 6131 3199**

Annonce

Kredsens aktiviteter



KREDS ØSTJYLLAND

FORSKER-KONFERENCE

Lørdag den 20. august 2022
kl. 9.30 – 16.00
Jægergården Værkmestergade, Århus

BISIDDERKURSUS V/ MARLENE SØNDERSKOV

Mandag og tirsdag den 22.-23. august 2022
kl. 16.00 – 21.00

NÅR SANSERNE LARMER V/ LINE GEBAUER

Torsdag den 1. september 2022
kl. 17.00 – 20.00
ASV, Nørrebrogade 38A, Horsens

PDA, TRAUMER, EKSKLUSION V/ KIRSTEN CALLESEN

Tirsdag den 27. september 2022
kl. 17.00 – 21.00
Horsens Forum



KREDS SØNDERJYLLAND

FOREDRAG MED PERNILLE HEBSCGAARD

Fredag den 26. august
kl. 19.00-21.00
Kulturhuset Bispen i Haderslev (Månen)



KREDS STORSTRØM

FAMILIEDAG I/VED SKOV TÅRNET

Lørdag den 27. august 2022
kl. 10.00 – 14.00
Skovtårnet v/Rønnede.



KREDS SYDVESTJYLLAND

AUTISME CAFÉ MØDE ESBJERG

Mandag den 29. august 2022
kl. 18.30 – 21.00
Frivillighuset Vindrosen, Exnersgade 4, Esbjerg.

AUTISME CAFÉ MØDE VEJEN

Onsdag den 5. oktober 2022
kl. 18.30 – 21.00
”Huset”, Østergade 2, 6600 Vejen

AUTISME CAFÉ MØDE VARDE

Onsdag den 9. november 2022
kl. 18.30 – 21.00
Frivillighuset Varde, Storegade 25, 6800 Varde

AUTISME CAFÉ MØDE BILLUND

Torsdag den 8. december 2022
kl. 18.30 – 21.00
Frivilligcenter Billund, Nymarksvej 10, Grindsted.

FOREDRAG AF TIDLIGERE PROF. HÅNDBOLDSPILLER LARS RASMUSSEN

Torsdag den 8. september 2022
Esbjerg Gymnasium, Spangsbjerg Møllevej 310, 6705 Esbjerg.
<https://autismekredssydvest.nemtilmeld.dk/1/>

BIOGRAFTUR

Søndag den 16. oktober 2022
Varde Bio.

GRUNDVIDEN OM AUTISME VED PIA FENGER

Torsdag den 17. november 2022
”Huset”, Østergade 2, 6600 Vejen.

FORMAND

KATHE JOHANSEN

NÆSTFORMÆND

DORTE SCHANDORPH JENSEN
TINJA VANDMOSE

HOVEDBESTYRELSE

SIMON FELSKOV
KIRSTIN ELIASSEN
SUSANNE CHRISTENSEN
TINA R. SØLLING
FELIX MUNCH
MARIJE JACOBSEN
FLEMMING RASMUSSEN
JANE JENSEN

SUPPLEANT

VINNI KJÆRGAARD JØRGENSEN

AUTISME- OG ASPERGER FORENINGEN FOR VOKSNE

FORMAND: NINA CATALINA MICHAELSEN
E-MAIL: FORMAND@ASPERGERFORENINGEN.DK



KREDS MIDTVEST

MOTORCYKELEVENT MED RIDERS WITH HEART.

Lørdag den 3. september

Kl. 11.00 - 14.00.

3F Holstebro, Tujavej 20, 7500 Holstebro

MENTAL TALK, HERNING I UGE 35 OG 36:

Torsdag den 1. september

kl. 19.00 - 20.30

Herning Bibliotek, Østergade 8, 7400 Herning.

FORFATTER/KULTURFORMIDLER DORTHE STIEPER: "NATUREN SOM MEDICIN"

Lørdag den 3. september

Kl. 14.00 - 15.30

Herning bibliotek, Østergade 8, 7400 Herning.

RETSSIKKERHED VED FORMAND FOR LANDSFORENINGEN KATHE JOHANSEN

Torsdag den 29. september

kl. 17.00 - 20.30.

Langvadbjerg, Ringkøbingvej 108A, 7400 Herning.



KREDS FYN

CAFE-NETVÆRKSØDE

Tirsdag den 16. august

Kl. 19.00-21.00

Seniorhuset Odense, Toldbodgade 5, 5000 Odense

AUTISMEMESSE 2022

Lørdag den. 27 august

Kl. 10.00- 16.00

Seniorhuset Odense, Toldbodgade 5, 5000 Odense

"LÆR DIN AUTISME AT KENDE" - KURSUS

Opstart mandag den 5. september og de følgende 5 mandage

Kl. 19.00 - 21.00

Online - Microsoft Teams

SEKRETERIATET

BANESTRØGET 19, 2630 TAASTRUP

TLF. 7025 3065

KONTOR@AUTISMEFORENING.DK

WWW.AUTISMEFORENING.DK

SEKRETARIATET HAR ÅBENT 9.00-12.00 OG
13.00-15.00 MANDAG-TORS DAG.

SOCIALRÅDGIVEREN HAR ÅBENT FOR TELEFON-
RÅDGIVNING PÅ

TLF. 61284577 - MANDAG TIL FREDAG KL. 10-12,
SAMT TIRSDAG OGSÅ KL. 17-19

LANDSFORMAND

KATHE B. JOHANSEN

TLF. 61284437

KATHE.JOHANSEN@AUTISMEFORENING.DK

SEKRETARIATSCHEF

TORBEN DAN PEDERSEN

TLF. 20 49 64 41

TORBEN@AUTISMEFORENING.DK

SOCIALRÅDGIVER

CHARLOTTE NIELSEN

TLF. 61284577

SOCIALRAADGIVER@AUTISMEFORENING.DK

KOMMUNIKATIONS MEDARBEJDER

FIE HVIID OLESEN

TLF. 29259452

FIE@AUTISMEFORENING.DK

ORGANISATIONS KONSULENT

KIRSTINE PEDERSEN

TLF. 29706622

KIRPE@AUTISMEFORENING.DK

KONTORASSISTENT

JANNIE K. KORNERUP

TLF. 70253065

KONTOR@AUTISMEFORENING.DK

KURSUS- OG KONFERENCEKOORDINATOR

MARIA FROSTHOLM WALLBRIDGE

TLF. 61313199 / MARIAP@AUTISMEFORENING.DK

LAYOUTER OG GRAFIKER

SARAH KIRKEGAARD

SAKI@AUTISMEFORENING.DK

KOMMUNIKATIONS MEDARBEJDER

GITTE MAY THIEL

GITTEMAY@AUTISMEFORENING.DK

KREDS NORDJYLLAND

AUTISMENORD.DK
FORPERSON KRISTINA VALENTIN
E-MAIL: KV@AUTISMENORD.DK

KREDS LIMEJORD

WWW.KREDSLIMEJORD.DK
FORMAND KATHARINA STENDYS HAMMER
E-MAIL: FORMAND@KREDSLIMEJORD.DK

KREDS ØSTJYLLAND

AUTISMEØJ.DK
FORMAND MARIANNE BANNER
E-MAIL: MARIANNE_BANNER@YAHOO.DK

KREDS MIDTVEST

KREDSMIDTVEST.DK
FORMAND LISE LOTTE BJERGE
E-MAIL: LB@KRDSMIDTVEST.DK

KREDS TREKANTEN

AUTISMEFORENING.DK/TREKANTEN/OM-VORES-KREDS/
FORMAND GITTE OLANDER
E-MAIL: GITTE.OLANDER.MAIL@GMAIL.COM

KREDS SYDVESTJYLLAND

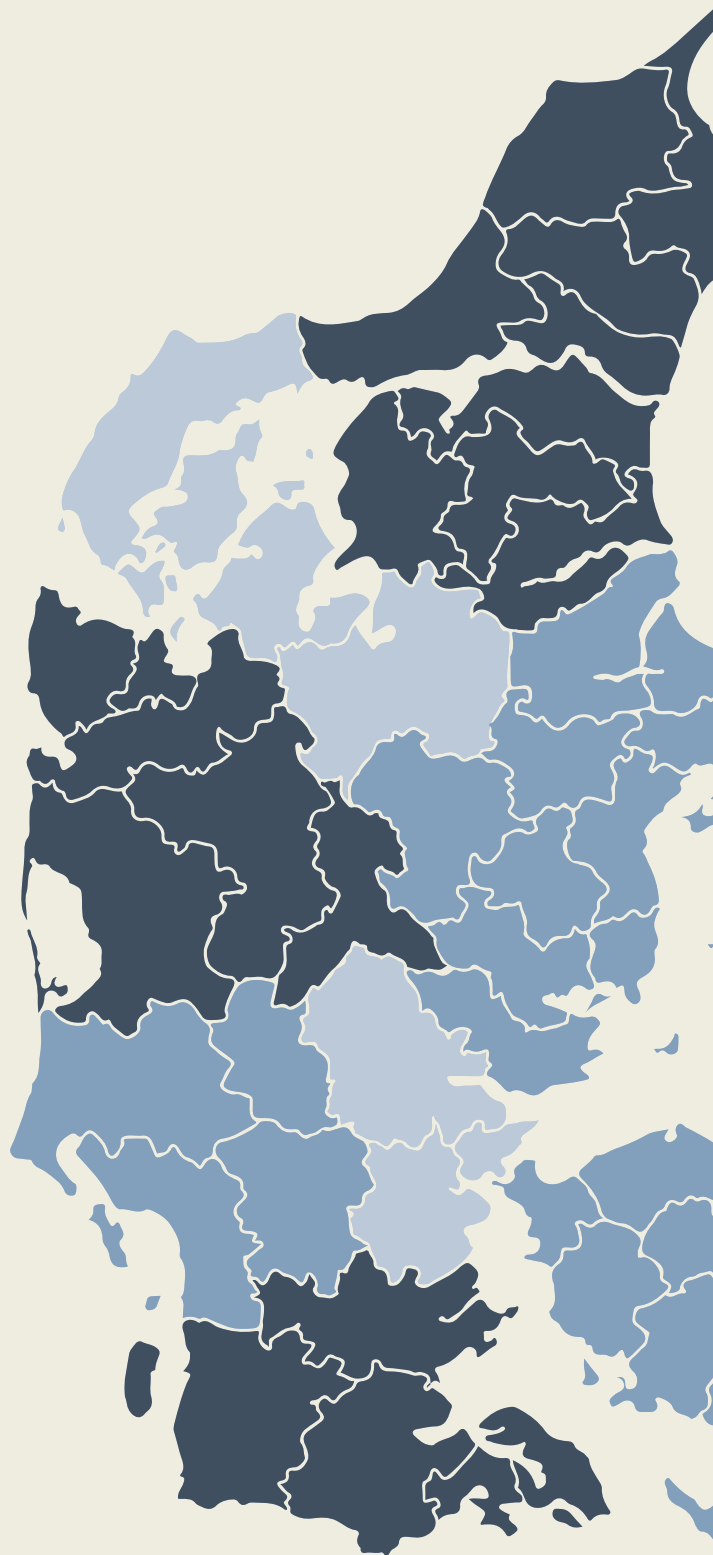
KREDSSYDVEST.DK
KONTAKTPERSON MARIJE JOCOBSEN
E-MAIL: MARIJE@AUTISMEFORENING.DK

KREDS SØNDERJYLLAND

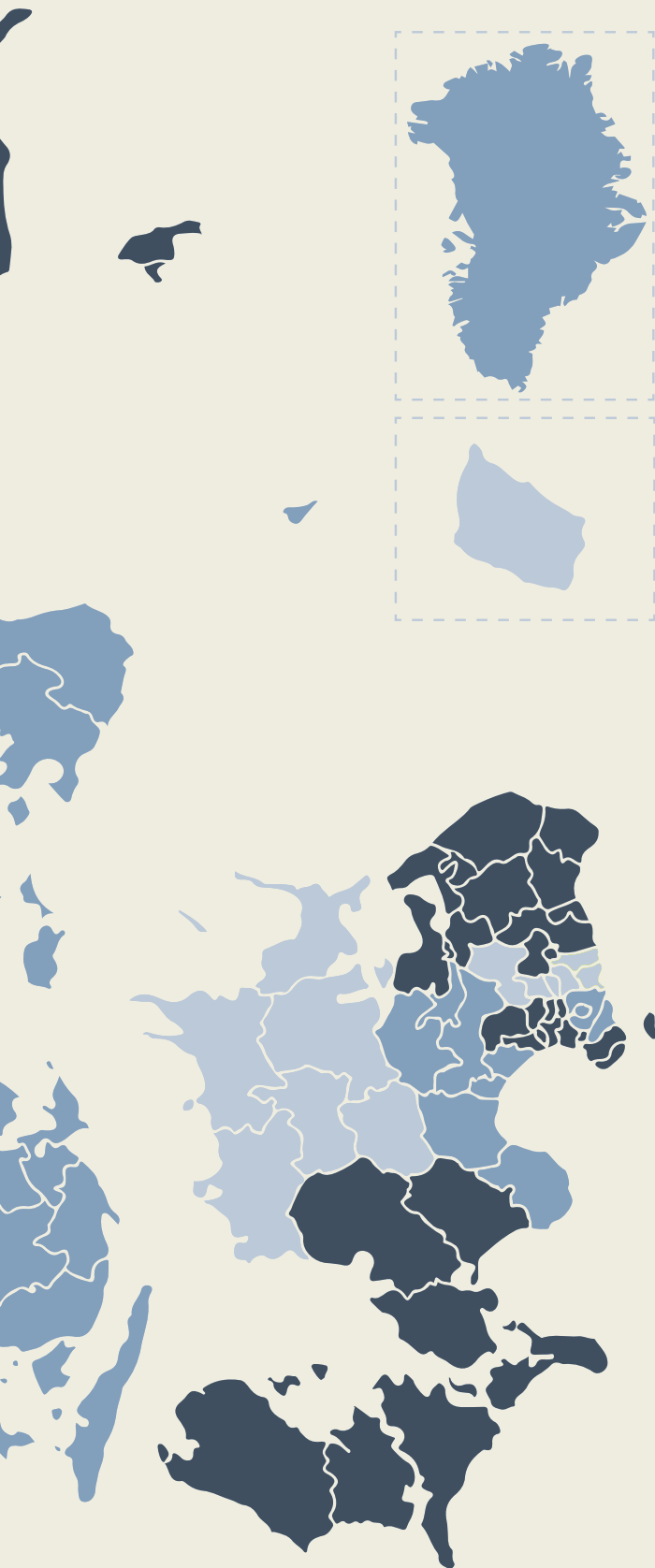
AUTISMEFORENING.DK/SOENDERJYLLAND/OM-OS/
FORMAND MALENE JØRGENSEN
E-MAIL: MALENEJ@AUTISMEFORENING.DK

KREDS FYN

AUTISMEFYN.DK
FORMAND LILLI F. M. JØRGENSEN
E-MAIL: LILLIJOE@AUTISMEFORENING.DK



Kredsene afholder hele året oplæg og aktiviteter for medlemmer. Du kan altid følge med i, hvad der forgår i din kreds på deres hjemmeside eller facebook-side. Du kan finde din kreds på www.autismeforening.dk/#FindDinKreds

**KREDS VESTSJÆLLAND**

AUTISMEVESTSJAELLAND.DK
FORMAND: SISS-MAY ANDVIK
EMAIL: SISSMAYAN@AUTISMEFORENING.DK

KREDS MIDTSJÆLLAND

AU10SME.DK
FORMAND RUNE GAMBY
E-MAIL: RUNE@AU10SME.DK

KREDS NORDSJÆLLAND

AUTISMENSJ.DK
FORMAND ELIZABETH T. CHRISTENSEN
E-MAIL: TIL.FORMAND@GMAIL.COM

KREDS KØBENHAVN/FREDERIKSBERG

AUTISMEFORENINGKBHFRB.WORDPRESS.COM/
FORMAND KATRINE PALSBY
E-MAIL: KATRINEPA@AUTISMEFORENING.DK

KREDS STORKØBENHAVN NORD

AUTISMEFORENING.DK/STORKOEENHAVNNORD/
FORMAND RIGMOR MADELEINE LOND
E-MAIL: FORMAND@AUTISME-STORKBH.DK

KREDS VESTEGNEN

AUTISMEFORENING.DK/VESTEGNEN/
FORMAND MALENE ADLER
E-MAIL: VESTEGNEN@AUTISMEFORENING.DK

KREDS STORSTRØM

AUTISMEFORENING.DK/STORSTROEM/
FORMAND MICHAEL WEYAND
E-MAIL: WEYANDMI@GMAIL.COM

KREDS BORNHOLM

AUTISMEFORENING.DK/BORNHOLM
FORMAND KARINA BUNDGAARD
E-MAIL: KARINABU@AUTISMEFORENING.DK

KREDS GRØNLAND

WWW.AUTISME.GL
FORMAND NANETTE HAMMEKEN
E-MAIL: NANETTE@NATUR.GL

"Fra A til Å" - af Liselotte Lyngsø

