



MOLAS

Modell for læring til arbeidslivet for
personer med Asperger syndrom

Sluttrapport
2012

FORORD

MOLAS-prosjektet har sitt utspring i to parallelle løp knyttet til arbeid med personer med Asperger syndrom. Det ene var et samarbeid i enkeltsaker mellom Statped Vest og NAV Arbeidsrådgivning Hordaland, og det andre var NAV Arbeidsrådgivning Hordaland sin deltagelse i det nasjonale prosjektet "*Arbeidssøkere med Asperger syndrom – Metodeutvikling og kompetanseheving i NAV*" som var et samarbeid mellom Nasjonal kompetanseenhet for autisme, Oslo universitetssykehus, daværende NAV Senter for yrkesrettet attføring (nåværende NAV kompetansesenter for tilrettelegging og deltagelse) og NAV Arbeidsrådgivning Hordaland.

En studietur til København med det nasjonale prosjektet i 2007 ble en viktig inspirasjonskilde og katalysator for ideen om å utvikle et eget, arbeidsfremmende tiltak for personer med Asperger syndrom innenfor et allerede eksisterende arbeidsmarkedstiltak. Erfaringene fra samarbeidet mellom Statped vest og NAV Arbeidsrådgivning Hordaland hadde på sin side ført til en konkretisering av en del tanker omkring behovet for et eget læringstilbud for personer med Asperger syndrom for å kunne lykkes i arbeidslivet.

Molas-prosjektet er et resultat av det å samle ulike etater eller foretak, kunnskap, kompetanse og erfaring rundt et felles mål om å skape bedre vilkår og muligheter for arbeid for personer med Asperger syndrom.

Det å finne passende navn på prosjekt en arbeider med er ikke nødvendigvis enkelt. Navnet bør være kort, lett å si og lett å huske, samtidig som det skal beskrive innhold og intensjoner for prosjektet på en kortfattet og konsis måte. Om vi har lykkes med dette i vårt valg skal være usagt, og for de som måtte undre noe over navnet og dets betydning, så står MOLAS for; Modell for Læring til Arbeidslivet for personer med Asperger syndrom.

PROSJEKTETS FINANSIERING

Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Videre har Statped Vest, NAV Arbeidsrådgivning Hordaland og A2G bidratt gjennom fristilling av personalressurser, lokaler og annet materiell.

TILDELING AV TILTAKSPLASSER

Det rettes stor takk til NAV Hordaland og NAV Tiltak, Introduksjonsprogram og Marked (TIM) i Hordaland for deres tillit og tro til prosjektet. De opprettet 6 tiltaksplasser øremerket MOLAS-prosjektet og de har i prosjektperioden sørget for å gi nødvendige dispensasjoner når dette har vært avgjørende for gjennomføring og slutføring av prosjektet. Uten denne støtten hadde det ikke vært mulig å gjennomføre prosjektet.

SAMARBEIDSPARTER OG ANDRE BIDRAGSYTERE I MOLAS PROSJEKTET

Statped Vest er en del av et statlig spesialpedagogisk støttesystem. Senteret yter tjenester av ulik art knyttet både til enkeltindivid og til system. Rådgivere på senteret har også oppdrag fra høyskoler og universitet. En av arbeidsformene er å drive prosjekt. I alle sammenhenger møter en problemstillinger knyttet til Asperger syndrom.

NAV Arbeidsrådgivning Hordaland (ARK) er en spesialenhet under NAV Hordaland. I likhet med 18 andre fylkesvise Arbeidsrådgivningskontor i NAV skal de bistå NAV kontorene og deres brukere i de respektive fylker. Primæroppgavene er å utrede, kartlegge og avklare forhold knyttet til arbeidsevne hos enkeltbrukere. I tillegg gir kontorene veiledning til brukere, samt NAV medarbeidere/veiledere i enkeltsaker. Videre skal NAV Arbeidsrådgivning bistå med mer systematisk opplæring og veiledning innen NAV på fylkesnivå.

A2G er Hordalands største arbeidsmarkedsbedrift og er lokalisert i Bergen. Gjennom tett samarbeid med NAV tilbyr de arbeidsavklaring, arbeidspraksis og kvalifisering innenfor en rekke arbeidsområder, som bl.a. kontor/administrasjon, barnehage, logistikk, mekanisk, bygg, kantine, media og kommunikasjon og profilering. De kan også tilby avklaring, arbeidstrening og kompetansebygging innenfor ønsket arbeidsfelt eksternt i det ordinære arbeidslivet, med tett oppfølging.

Link er en tjeneste som leveres av *A2G Kompetanse*. De tilrettelegger for individuelt tilpasset opplæring for brukere/deltakere som ønsker å fullføre generell studiekompetanse, fullføre fag fra videregående skole, få støtte til gjennomføring av høyere utdanning, fagbrev, sertifikater og lignende. De vektlegger også tett oppfølging der ulike samarbeidspartnere involveres etter behov.

Teamnett, *Scandinavian Electric AS* og *Smart Grid Norway* er alle bedrifter som i perioder har hatt tilknytning til prosjektet gjennom *Richard Nilsen*, som har hatt et arbeidsgiveransvar ved samtlige bedrifter. Han har representert arbeidsgiversiden i prosjektet og vært bindeleddet til arbeidslivet.

Richard Nilsen har også ledet Autismeforeningen lokalt og nasjonalt gjennom flere år og han har derfor, uavhengig av sin rolle som arbeidsgiver, vært en ressursperson for prosjektet.

Hans Schaefer har ledet undervisningen i MOLAS prosjektet som omhandler opplæring innen Softwaretesting og kvalitetssikring av programvareprodukter. Schaefer er en av verdens fremste eksperter på test og kvalitetssikring av programvareprodukter. Videre leder han ISTQB's norske avdeling (Norwegian Testing Board) og har også skrevet lærebøker på området.

INNHold

Forord	1
Prosjektets finansiering	1
tildeling av Tiltaksplasser	1
Samarbeidsparter og andre bidragsytere i MOLAS prosjektet.....	2
Innledning	5
Målsettinger for prosjektet	6
Organisering og samarbeid.....	8
Prosjektgruppe	8
arbeidsgruppe.....	8
Referansegruppe.....	8
Utfordringer knyttet til Asperger syndrom	9
Asperger syndrom og lærestil	10
Asperger syndrom og arbeid.....	11
Kriterier for Utvelgelse av deltakere.....	12
deltakerne	13
Kartlegging	13
Intervju	14
IVAS Kartlegging.....	14
Ordprøve-kartlegging	14
Bruk av LEGOMINDSTORMS Education Robolab	15
MOLAS-modellen.....	16
Opplæring.....	19
Riktig og tilstrekkelig kompetanse	20
Gruppeundervisning.....	20
Individuell oppfølging	21
Organisering og ansvars plassering av undervisning	21
Læringsarenaer.....	23
Implementering av læringsmodellen og praktisk gjennomføring av opplæring.....	26
Fagopplæring i MOLAS prosjektet.....	28
Faget Arbeidslivskompetanse (ALK).....	28
Gruppeundervisning og gruppedynamikk	31
Individuell oppfølging	32
Prosjektresultat.....	33
Deltakernes Personlig utvikling	33
arbeidslivskunnskapsfaget	33

Kvalifisering og arbeid.....	34
Etablering av arbeidsmarkedstiltak for personer med Asperger syndrom.....	36
metodeutvikling og spredning av kompetanse.....	37
Opplæringsmanual i Arbeidslivskunnskap.....	37
IVAS.....	37
Mine sirkler.....	38
Kompetansebygging.....	39
kognitive hjelpemidler og vurdering av smarttelefon applikasjoner.....	39
Erfaringer.....	41
Faget Arbeidslivskompetanse.....	41
Helt, ikke stykkevis og delt.....	41
Arbeidsgivers behov for oppfølging og veiledning.....	42
Behov for varierte tiltak.....	43
NAV.....	43
Tiltak og bruk av tiltak.....	43
Tolkning og bruk av Regelverk og retningslinjer.....	44
Stivbeint regelverk.....	45
Tilgjengelighet.....	46
Realistiske vurderinger av arbeidsevne.....	47
Konklusjon.....	47
Literaturliste.....	49

INNLEDNING

Antall unge mennesker som enten ikke fullfører videregående skole, eller som etter endt utdanning har store vansker med å få innpass i arbeidslivet, er økende. Videre har et økende antall av disse en del sammenfallende trekk eller kjennetegn som forståelsesvansker, sosiale og organisatoriske vansker, språk og kommunikasjonsvansker. Disse vanskene byr på store utfordringer for skolevesen, arbeidsmarkedstiltak så vel som arbeidsliv, og som disse samfunnsinstitusjonene ofte er dårlig rustet for å møte og ta hånd om.

Mange slike institusjoner har lange tradisjoner og er bygget over det en kan kalle en «normalitetslest». Det vil si de har en struktur og en utforming av tjenester og tilbud som de fleste har forutsetninger for å kunne tilpasse seg. Selv om passform ikke nødvendigvis er optimal, har de fleste av oss likevel forutsetninger for å kunne tilpasse oss et fastsatt system og nyttiggjøre oss av de tjenester og muligheter som disse institusjonene tilbyr. Bildet er imidlertid noe annerledes for de av oss som har behov for noe mer eller annerledes for å kunne lære, anvende sine ferdigheter og ellers delta og bidra samfunnsmessig på en produktiv måte.

For denne gruppen elever og arbeidssøkere er det en ubalanse mellom det som tilbys og faktiske behov. Vår tese er at denne skjevheten mellom tilbud og behov er en medvirkende årsak til at stadig flere unge mennesker med både evner, ressurser og arbeidskapasitet kommer til kort innen våre utdanningssystem og i møtet med arbeidslivet. Manglende utdanning og arbeid forringer også deres muligheter for innpass i andre viktige samfunnsarenaer. I stedet overlates de i stor grad til seg selv og sine nærmeste, og til en tilværelse som er preget av passivitet, isolasjon og ensomhet.

Unge mennesker innen enkelte diagnosegrupper er sterkt representert i de høye frafallstallene på videregående skoletrinn, universitet og høyskole, og i tallmateriale over helt arbeidsledige. Utvikling av konkrete handlingsmodeller og metodisk verktøy som kan bryte dette frafallsmønsteret har vært MOLAS-prosjektets fokusområde. Prosjektet har arbeidet ut fra en tese om at den utstøting som er beskrevet i større grad kan forhindres eller dempes ved å ta i bruk en mer spesialisert tilnærming for læring og handling innen samfunnsinstitusjoner som skoleverk, arbeidsmarkedstiltak og arbeidsliv.

I MOLAS prosjektet har en fokusert på personer med Asperger syndrom og deres behov i forhold til læring og arbeidsliv. Modeller, metodisk tilnærming og verktøy som presenteres i rapporten er utviklet spesifikt for personer med Asperger syndrom og på bakgrunn av kjennskap til de særbehov denne gruppen har. Det er flere årsaker til at en har valgt å fokusere på denne gruppen av enkeltmennesker. Unge mennesker med Asperger syndrom er sterkt representert i frafallstallene fra videregående skole. Tallmateriale viser også at dette er en gruppe av enkeltmennesker som har store vansker med å få innpass i arbeidslivet. Videre har fagkompetanse, arbeidserfaring og interesser blant initiativtakerne til prosjektet særlig vært knyttet til denne gruppen.

Samlingspunktet for oss alle har vært ønsket om å bedre mulighetene for arbeidsaktivitet for personer med Asperger syndrom.

Rent praktisk og metodisk er det også klare fordeler ved å fokusere på en gruppe fremfor flere. Fokus på *en* gruppe gjør gjennomføringen av prosjektet enklere og mer håndterlig, og det gir større mulighet for å "skreddersy" metodikk, tiltak og handlinger. Ordet «Skreddersøm» har en sentral betydning for det arbeidet som er blitt nedlagt i prosjektet, og er betegnende for den tilnærming vi mener er riktig i utformingen av tiltak og handlinger som kan sikre at flest mulig unge med særbehov kommer i yrkesaktivitet.

Avslutningsvis vil vi tilføye at selv om vi har poengtert at lærings- og handlingsmodellen, den metodiske tilnærmingen og verktøy som er utviklet og brukt i prosjektet er ment for personer med Asperger syndrom, ser en likevel klart at strukturen i modellen, metodisk tilnærming og en del verktøy er både relevant og har stor overføringsverdi overfor andre diagnosegrupper (f.eks. ADHD) som er sterkt representert i frafallstallene, og som en vet sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet.

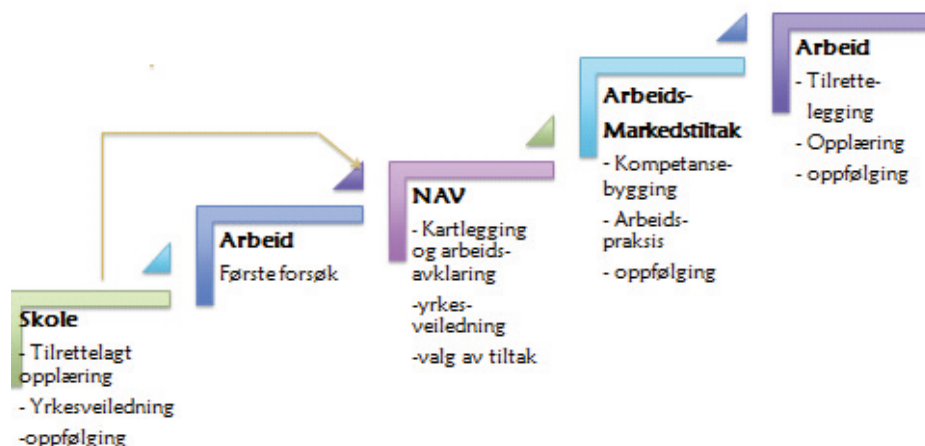
MÅLSETTINGER FOR PROSJEKTET

Hovedmålsettingen for prosjektet har vært å utvikle en handlingsmodell for kartlegging, læring og tilrettelegging til bruk i arbeidet med personer med Asperger syndrom (AS). Handlingsmodellen er ment å lette overgangen fra skole til arbeid samt hindre utstøting fra arbeidslivet for denne gruppen av enkeltpersoner.

Handlingsmodellen retter seg til ulike faser i overgangen mellom skole og arbeid som en av erfaring vet kan være aktuelle for personer med Asperger syndrom. For noen vil det være aktuelt å søke arbeid etter at skoleperioden har opphørt. For andre blir det å oppsøke bistand hos NAV være en mer riktig vei å gå. Også for dem som etter gjentatte forsøk likevel ikke kommer i arbeid og for de som måtte oppleve problemer i sine arbeidsforhold vil bistand fra NAV også være aktuelt.

Handlingsmodellen berører også enkeltledd innenfor de ulike fasene. Innen hver fase og hvert av de enkelte handlingsledd vil en være avhengig av kunnskap og virkemidler som i størst mulig grad sikrer riktige valg, optimale løsninger, samt realistiske og oppnåelige mål for den enkelte.

Mulige faser og ledd i overgangen mellom skole og arbeid



Prosjektet har hatt ulike delmål knyttet til disse fasene i overgangen fra skole til yrkesliv. De mest sentrale er:

1. Spre kunnskap og kompetanse om Asperger syndrom
2. Utvikle og introdusere verktøy og annen metodikk som kan bedre veiledning, arbeidsavklaring, aktivitetsplanlegging, tiltaksvalg, oppfølging og tilrettelegging for personer med Asperger syndrom
3. Klargjøre hvilke faktorer som er vesentlig og avgjørende for større inkludering og delaktighet i arbeidslivet
4. Konkret vise hvordan en gjennom tilpasset, systematisk trening og tilrettelegging kan oppnå gode resultat og gi en bedre hverdag og økt livskvalitet for personer med denne diagnosen og deres omgivelser

ORGANISERING OG SAMARBEID

Det ble opprettet flere arbeidsgrupper i forbindelse med gjennomføringen av prosjektet. Sammensetningen av de ulike gruppene og hyppighet av møter gjenspeilet samarbeidspartenes tilknytning, rolle og ansvarsområder innenfor prosjektet. De ulike arbeidsgruppene danner på denne måten rammer for det samarbeidet som foregikk i prosjektperioden.

PROSJEKTGRUPPE

Ledere for prosjektgruppen har vært **Siri K. Møll** og **Bjørn Bergersen** fra NAV Arbeidsrådgivning Hordaland og **Ellen Kleven** fra Statped Vest. Fra arbeidsmarkedsbedriften A2G har **Odd Haaskjold** og **Beate Solvik** deltatt, og fra bedriftene Teamnett/Scandinavian Electric/Smartgrid Norway har **Richard Nilsen** deltatt.

Prosjektgruppemøtene hadde som formål å drøfte og løse aktuelle problemstillinger av mer strukturell og formell art når det gjaldt gjennomføring av prosjektet.

ARBEIDSGRUPPE

Prosjektet har hatt en arbeidsgruppe bestående av: **Siri K. Møll** og **Bjørn Bergersen**, NAV Arbeidsrådgivning Hordaland, **Ellen Kleven**, Statped Vest, **Beate Solvik**, **Aud Riple** og **Claire Souyris Tennfjord**, A2G Kompetanse, avd. LINK.

Arbeidsgruppen hadde hyppige og jevnlige møter. Veiledning av pedagogene var en primæroppgave i disse møtene. Videre ble det brukt mye tid på utvikling av undervisningsopplegg og metodisk verktøy til bruk i undervisningen i Arbeidslivskompetanse. Disse møtene ble også brukt til å drøfte erfaringer, løse aktuelle problemstillinger som dukket opp og den enkelte deltakers situasjon og utvikling. Kort sagt gjaldt arbeidet i arbeidsgruppemøtene tema og problemstillinger knyttet til deltakerne og det pedagogiske arbeidet i gjennomføringen av mål og delmål.

REFERANSEGRUPPE

Prosjektet har hatt en referansegruppe bestående av: **Torhild Bråthe**, Habiliteringstenesta for vaksne funksjonshemma i Hordaland, **Asgeir Helle**, NAV Arbeidsrådgivning Hordaland, **Roald Kvamme**, Autismeforeningen i Bergen, **Marit Mjøs**, Statped Vest, **Yngvil Starheim**, NAV Fag drift og utvikling – Jobbmestrende oppfølging og storbysatsningen, **Kari Steindal**, Oslo Universitetssykehus, Nasjonal kompetanseenhet for autisme (Autismeenheten) og **Harald Simonsen**, NAV Hordaland.

UTFORDRINGER KNYTTET TIL ASPERGER SYNDROM

Asperger syndrom er en gjennomgripende utviklingsforstyrrelse (i ICD-10: F84.5) og en diagnose innen det en kaller autismspekteret (ASD). Diagnosen Asperger syndrom er kjennetegnet ved at personen har vansker med gjensidig sosial interaksjon, vansker med kommunikasjon, har et snevert adferds- og interesserepertoar, har evner innen normalområdet eller over, og har flytende talespråk.

Hvordan vanskene knyttet til Asperger syndrom fremtrer kan variere mye fra person til person, men felles for dem alle er vansker og sårbarhet knyttet til sosialt samspill og organisering av eget liv.

En person med Asperger syndrom har vansker med å tilpasse sin atferd i ulike sosiale sammenhenger, har vansker med gjensidighet i kommunikasjon og kan være intenst opptatt av sine interesser. Dette er gjerne interesser som kan være påfallende for andre. Samlet sett gir vanskene personen omfattende forståelsesvansker. For andre mennesker kan disse forståelsesvanskene være vanskelige å begripe. Vanskene dreier seg ofte om ting eller forhold som vi andre tar for gitt og som vi sjelden tenker på eller funderer over. I stor grad dreier disse vanskene seg om å forstå de forhold og omstendigheter i hverdagslivet som er uttalte/ikke blir omtalt med ord. Situasjoner hvor en er nødt til å bruke skjønn og foreta raske avveininger eller vurderinger i en sosial sammenheng er særlig problematisk for en som har Asperger syndrom.

Vanskene er for en stor del knyttet til det å ikke oppfatte andre folks interesser, følelser, tanker, ideer, intensjoner og forventninger, og at en ikke uten videre forstår at andre mennesker tenker, føler eller mener noe annet enn en selv. Kroppsspråk, gester, mimikk og tonefall oppfattes ikke som en del av kommunikasjonen mellom mennesker, eller den misforstås eller feiltolkes. Tiltross for et vanligvis stort ordforråd og god grammatikk kan mennesker med Asperger syndrom miste deler av meningen fordi den sosiale sammenhengen, eller konteksten om man vil, er så vanskelig å tolke. For mennesker med Asperger syndrom så kan det å skille vesentlig fra uvesentlig og detaljer fra helhet være vanskelig. Planleggingsvansker er utbredt og personen kan ha problemer med å igangsette, gjennomføre og/eller avslutte aktiviteter. Det å bli avbrutt i en aktivitet eller en tankerekke kan skape problemer for mange, og de kan da ha behov for å starte på nytt. Mange mennesker med Asperger syndrom kan være lite fleksible og ha en tendens til svart-hvit-tenkning. Personen kan bruke mye krefter og energi på å tolke og forstå hva andre sier og mener, og kognitiv overbelastning gjør at en blir fortere sliten enn andre. Forhold andre ofte regner som selvfølgeligheter og helt elementært vil være det som disse personene strever mest med å forstå. Vanskene som er beskrevet opptrer i varierende grad fra person til person, og varierer også fra situasjon til situasjon. Sentralt er det at vanskene ofte forsterkes av stress.

Asperger syndrom er en relativt ny diagnose. En konsekvens av dette er at mange voksne enten ikke er diagnostisert, eller blir diagnostisert relativt sent i livet. Fordi vanskene opptrer i varierende grad fra person til person kan det være diffuse grenser mellom diagnosekjennetegnene og det som regnes som normal fungering.

Typiske sosiale og organisatoriske vansker

Opptrer i varierende grad fra person til person, og varierer fra situasjon til situasjon

- Sårbarhet for stress
- Vansker med sosiale vurderinger og avveininger
- Vansker med å oppfatte og tolke sosiale normer og regler, sosiale hendelser, situasjoner og sammenhenger
- Vansker med å oppfatte og tolke nonverbal kommunikasjon
- Rigiditet
- Planleggingsvansker

Kilde: "Arbeidssøkere med Asperger syndrom – veiledningshefte for arbeidssøkernes støttespillere i NAV"

ASPERGER SYNDROM OG LÆRESTIL

Personer med Asperger syndrom har en annerledes kognitiv lærestil og væremåte enn det som er vanlig. Personer innen denne gruppen har store forståelsesvansker når det gjelder språk, sosiale koder og forståelsen av andre menneskers oppførsel. Personer med Asperger syndrom er evnerike, men mangler ofte strategier for å ta i bruk sine evner og på den måten tilegne seg annen kunnskap og andre ferdigheter. For å lære å ta i bruk strategier er det viktig for personer med Asperger syndrom å forstå *hensikten* for strategien. Når hensikten med å ta i bruk strategien er klar, vil personen fort lære å bruke strategien og gjerne da i ulike sammenhenger.

Personer med Asperger syndrom har en lærestil og en kognitiv funksjon som gjør det nødvendig å ta i bruk spesielle metodiske tilnærminger. Dette gjelder uavhengig av om en er i en utdanningssituasjon eller skal lære nye arbeidsoppgaver på en arbeidsplass. Visualisering og strukturering er hovedprinsippene og hensikten er å synliggjøre og klargjøre de intensjoner, krav og forventninger som er usynlige eller uklare for dem. Ofte kan det være hensiktsmessig å gi en teoretisk innføring og forklaring på forhold som er vanskelig for dem. Som nevnt tidligere i rapporten så har mange med Asperger syndrom vansker med å forstå kontekstuelle forhold (f.eks. konteksten en samtale foregår i). Forklaringer, det å synliggjøre eller klargjøre ulike kontekster, vil være stressdempende for de fleste med Asperger syndrom.

Det er viktig at omgivelsene får innsikt i hvordan en person med Asperger syndrom lærer best. I alle læresituasjoner vil det å bruke den innlæringsmåten og de strategiene som passer best for personen være både effektivt og stressdempende. Hvordan en person med Asperger syndrom lærer, og hvilke strategier og arbeidsmåter som passer best, vil avhenge både av hans/hennes alder, evnenivå og hvilke vansker som er mest fremtredende. På grunn av organiseringsvansker kan de ofte streve med å hente fram kunnskap til rett tid, lage oversikter og strukturer, og lett sette fokus på andre moment enn det som er vanlig. Personer med Asperger syndrom har gjerne gode faglige forutsetninger, men vil ofte trenge en annen undervisningsform eller metodisk tilnærming enn det som er vanlig. Ofte oppfattes detaljer bedre enn helhet, og sammenhenger kan oppleves som uforståelige. Det personen fokuserer på blir ofte sett på som detaljer og uvesentligheter av andre. Mennesker med Asperger syndrom har ikke vansker med å være selektive. Det er *hva* personen selekterer og *hva* som blir meningsfullt og viktig, som skiller ham/henne fra andre.

I enhver læresituasjon, det være seg på en arbeidsplass eller i en studiesituasjon, så er det viktig at personen får utnyttet sine ressurser og sterke sider. Mange med Asperger syndrom er svært kunnskapsrike og har særlige interesser og talent innenfor enkelte områder. Det kan være ferdigheter og kunnskap innen programmering og programutvikling, historie, så vel som språk og matematikk. Mange er også opptatt av og har gode faktakunnskaper. De fleste med AS ønsker at gjøremål blir utført korrekt og nøyaktig. Å være pliktoppfyllende, ærlig og lojal, samt følge regler og instruksjoner er også vanlig for de fleste med Asperger syndrom. (Steindal og Martinsen 2003)

Når en kartlegger, tilrettelegger eller skal danne seg et bilde av den enkelte må en ikke bare fokusere på personens vansker og utfordringer, men også vektlegge personens evner, ressurser og sterke sider.

ASPERGER SYNDROM OG ARBEID

Mye av den forskningen som har vært gjort nasjonalt og internasjonalt er knyttet til barn og unge i førskole- og skolealder. Det finnes relativt lite forskning knyttet til voksne og arbeid. Noe av forklaringen til dette er at diagnosen er relativt ny. Aldringsprosessen samt bedre diagnostisering har imidlertid ført til at andel voksne personer med Asperger syndrom øker og vansker knyttet til voksne med denne diagnosen er etterhvert blitt mer fremtredende. Forskning fra England, deriblant studier av Patricia Howlin, viser at få voksne med Asperger syndrom er yrkesaktive og at deres livskvalitet generelt sett er forringet.¹ Arbeidsfremmende tiltak, både ut mot det ordinære arbeidslivet og de av mer varig tilrettelagt karakter, er mangelvare.

¹ «Autism and Asperger Syndrom, Preparing for adulthood», Patricia Howlin, Routledge 2 edition, 2004.

Videre skorter det på tiltak rettet mot livsmestring og sosial integrering. Det er få holdepunkter som tilsier at forholdene er særlig annerledes i Norge.

Som nevnt tidligere har mange med Asperger syndrom gode faglige forutsetninger og de er ofte kunnskapsrike. Mange har også gjerne skaffet seg en formell utdanning. Fagfeltene er varierte og enkelte er etterspurte på arbeidsmarkedet. Likevel strever de fleste med å få arbeid, og like viktig, å beholde arbeid over tid. Fremfor yrkesaktivitet og delaktighet i ulike samfunnsarenaer preges voksenlivet av passivitet og isolasjon, og uførepensjon som inntektssikring. Mange har forsøkt seg i arbeidsmarkedstiltak så vel som i arbeidslivet uten å lykkes, enten fordi de ikke mestrer krav til produksjon, effektivitet og utholdenhet, eller fordi de ikke mestrer de sosiale kravene og forventningene som arbeidslivet stiller.

KRITERIER FOR UTVELGELSE AV DELTAKERE

Valget av «Softwaretesting og kvalitetssikring» som den fagopplæringen som skulle tilbys i prosjektet ble retningsgivende for utvelgelsen av prosjektdeltakere til prosjektet. En så tidlig i planleggingsfasen av prosjektet at det var mange fordeler ved å velge denne utdanningen.

For det første er etterspørselen etter denne type tjenester stor både nasjonalt og globalt. En annen fordel er at tjenestene kan ytes overfor en bred og variert kundegruppe, nasjonalt og internasjonalt, uavhengig av tjenestenes lokaliteter og geografisk plassering. Krav til mobilitet blir derfor langt mindre enn det en ser innen andre fagfelt. For svært mange personer med Asperger syndrom er dette et viktig moment. Videre visste en at svært mange med Asperger syndrom har IT som interessefelt og at deres kunnskap og kompetanse på dette området kan være høy uten at de nødvendigvis har formalkompetanse på feltet. Det en også visste fra erfaring fra foretak i utlandet var at en del karaktertrekk forbundet med Asperger syndrom er egenskaper som faktisk etterspørres i yrket som Softwaretester (bl.a. det å være nøyaktig og ha sans for detaljer, vedvarende fokus, arbeide strukturert, finne eller påpeke feil, flink til å følge instruksjoner).

Dessuten var denne fagopplæringen av kortere varighet enn opplæring innen mange andre aktuelle felt, og passet derfor svært godt med tidsperspektivet for prosjektet.

Videre ønsket prosjektledelsen at deltakerne skulle utgjøre et mest mulig representativt utvalg av befolkningen med Asperger syndrom som var registrert som arbeidssøkere hos NAV Hordaland. Dette innebar blant annet at deltakerne skulle ha mislykket med å komme i arbeid.

Hovedkriteriene for utvelgelse av deltakere var derfor at personene hadde gode IT kunnskaper, men uten krav til formalkompetanse innen IT, og at de hadde mislykket med å komme i arbeid.

DELTAKERNE

Aktuelle kandidater for prosjektet var personer med Asperger syndrom i alderen 19 – 40 som var registrert ved NAV og som hadde mislykket med å komme i arbeid. Videre måtte kandidatene ha særskilte kunnskaper og interesser for IT. Samtlige kandidater var utredet og diagnostisert med Asperger syndrom og det forelå delutredninger fra diagnostiserende instans, samt skolepapirer. Alle hadde evner og ferdigheter innen normalområdet.

Prosjektledelsen foretok en ytterligere kartlegging av kandidatene knyttet til egnethet for selve prosjektet og den enkeltes mestringsområder og utfordringer. På bakgrunn av denne kartleggingen ble det valgt ut 6 deltakere i alderen 23 til 40 år. Deltakerne hadde hatt sin Asperger diagnose alt fra 2 måneder og til 6 år ved oppstart i prosjektet. Flere av deltakerne hadde bidiagnoser som ADHD, søvnforstyrrelser, depresjon og somatiske lidelser. To av deltakerne hadde uføretrygd ved oppstart i prosjektet, og 4 mottok arbeidsavklaringspenger (AAP) gjennom prosjektperioden. 4 av deltakerne bor i egen leilighet og 2 bor hjemme hos foreldrene. En av deltakerne har ikke fullført grunnskoleutdanning, mens de fem andre har fullført VGS. Av disse har 4 gjennomført 1 til 2 år på høyskole/universitet.

Når det gjelder arbeidserfaring så hadde enkelte deltakere ingen erfaring fra arbeidslivet. Av deltakerne som hadde arbeidserfaring hadde ingen av dem fungert i ordinært arbeid over lengre tid. Det lengste arbeidsforholdet var rundt 6 måneder. Arbeidet som deltakerne hadde utført kan defineres som små jobber med varighet mellom 2 uker til 6 måneder.

KARTLEGGING

Kartleggingsprosessen av egnethet, mestring og utfordringer ble foretatt ved NAV Arbeidsrådgivning Hordaland og Statped Vest og bestod av 4 deler:

Innledende Intervju/samtale

IVAS kartlegging

Ordprøve- kartlegging

Bruk av Lego robot

INTERVJU

Samtlige kandidater ble innkalt til samtale med prosjektledelsen. Samtalen var dels en orientering om MOLAS prosjektet og hva det ville innebære å være deltaker i prosjektet, og dels en spørreunde med hver enkelt om individuelle forhold. Kartlegging av interesser og den enkeltes styrkeområder inngikk som en viktig del av intervjuet.

IVAS KARTLEGGING

IVAS er et informasjons- og kommunikasjonsverktøy som er tilpasset personer med Asperger syndrom. Verktøyet er laget gjennom et utviklingsarbeid i regi av Statped Vest, der den enkeltes egen oppfatning av mestring og utfordringer/vansker er satt i sentrum. Informasjonsverktøyet er tilpasset både voksne og skoleelever i barnetrinn til og med videregående skole. NAV Arbeidsrådgivning Hordaland har bidratt i utviklingen av den delen av verktøyet som er rettet mot voksne og arbeidslivet.

IVAS er utviklet som en guide for å hente informasjon om behov og forhold som den enkelte selv mener er viktig for å fungere godt i en skole-, studie, eller arbeidssituasjon. Målsettingen for anvendelsen av dette verktøyet er å belyse den enkeltes oppfatninger og opplevelser av hva man får til, samt hva som er problematisk og utfordrende for dem i en skole- eller arbeidssituasjon.

ORDPRØVE-KARTLEGGING

Ordprøven er en kartlegging av hvordan personer med Asperger syndrom forklarer eller definerer betydningen av en rekke forutbestemte ord. Hensikten med prøven er å kartlegge omfang og art av eventuelle begrepsvansker og påfølgende kommunikasjonsvansker.²

Prøven består av 91 ord som skal defineres. Ordene er kategorisert i 5 ulike domener og 3 begrepsnivå.

² Tellevik, J.M, Ytterlang, V., Kløvjan, S., Olsen, W.,(2008) «Barn og unge med Asperger syndrom i skolen – et prosjekt i tiltaksrettet arbeid.»

Begreps- nivå	Domener/områder				
	Rasjonelt	Relasjonelle og Kulturelle handlinger			Emosjonelt
	teknologi	mennesker	Sosiale handlinger	ideer	Følelser
Direkte betydning	Moped	Gråte	Besøke	Ekteskap	Avsky
Overført betydning	Brannmur	Stivbeint	Hvit løgn		
Relasjonell betydning	Sveise	Venn	flørte	Harmoni	Skam

Som det fremgår av eksemplene i figuren over er ord med overført betydning konkrete, samtidig som de også har en abstrahert betydning. Det vil si de kan tolkes på flere måter eller ha mer enn en betydning, som for eksempel ordet "Brannmur".

Ord med relasjonell betydning er ord som må ha en relasjon til noe eller noen for å kunne forstås, som for eksempel ordene "venn" og «flørte».

BRUK AV LEGOMINDSTORMS EDUCATION ROBOLAB

LEGOMINDSTORMS Robolab er et opplæringsverktøy hvor utfordringen er å bygge og programmere en robot. NAV Arbeidsrådgivning Hordaland ble først introdusert til LEGOMINDSTORMS som kartleggingsverktøy ved sitt besøk hos «Specialisterne» i Danmark 2007. Specialisterne er en konsulentvirksomhet som ansetter personer med Autismespekterforstyrrelser til å utføre arbeidsoppgaver som bl.a. softwaretesting og programmering/scripting hos eksterne arbeidsgivere. Bruk av LEGO MINDSTORMS education, robotics teknologi inngår som en del av Specialisternes egen intensive kartleggings- og arbeidstreningssprogram.

MOLAS-kandidatene ble kalt inn enkeltvis for denne kartleggingen. De var på forhånd blitt grundig informert om denne kartleggingen og selve oppgaven med å bygge og programmere en robot. De hadde også hatt rikelig anledning til å stille spørsmål omkring denne kartleggingen. Ved oppmøte fikk de igjen informasjon om hva målsettingen for oppgaven var, og hva en forventet at de skulle gjøre. Videre ble de

presentert for en datamaskin/Laptop, 2 plastkasser med deler og annet innhold for å bygge en robot, og tilhørende software (bygge- og programmeringsmanualer). Kandidatenes oppgave var å programmere en robot til å utføre bestemte oppgaver/øvelser i en satt rekkefølge. Det sto dem fritt til å velge tilnærmingstype for å løse oppgaven. Foruten selve observasjonsarbeidet var observatøren tilgjengelig for å hjelpe/svare på spørsmål. Dette var kandidatene også informert om.

Formålet med denne kartleggingen var å observere og kartlegge den enkeltes analytiske evner og ferdigheter innen systematikk og problemløsning, samt kreativ tenkning. Gjennom tildelingen av ulike bygge- og programmeringsoppgaver fikk en også innblikk i den enkeltes evner og ferdigheter med hensyn til det å forstå og følge instruksjoner, stressmestring, konsentrasjon og oppmerksomhet, effektivitet, utholdenhet og evne til fokusering, selvstendighet, samt evne til å be om hjelp.

MOLAS-MODELLEN

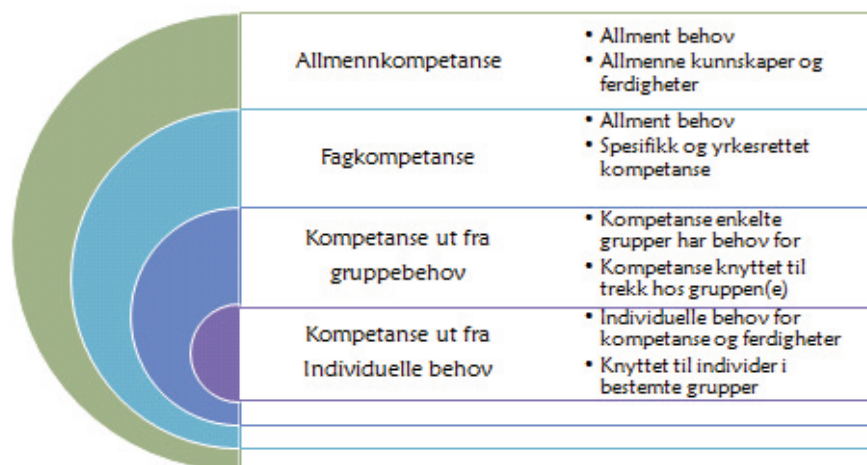
MOLAS-modellen bygger på grunntanken om at ferdigheter/kompetanse og læring bør defineres, struktureres og tilføres i forhold til spesifikke behov. Ut fra denne grunntanken kan en tenke seg en inndeling av læring og ferdigheter ut fra et sett av behovsnivå.

1. Læring og kompetansebehov ut fra et allment behov. Det vil si læring og kompetanse alle har behov for. En nærmere presisering her vil være en allmennkompetanse basert på kunnskap, forståelse og ferdigheter innen et bredt områdespekter som er av avgjørende betydning for enkeltmenneskets tilhørighet og verdi i det samfunnet han/hun lever i
2. Lærings og kompetansebehov knyttet til krav om spesifikk, yrkesrettet og yrkesfaglig kompetanse. Med dette menes faglig kompetanse som gjør en kvalifisert til å utøve nødvendige arbeidsoppgaver, inneha ansvar, roller og stillinger/yrkestitler på lovlig og forsvarlig vis
3. Lærings og kompetansebehov knyttet til konkrete/bestemte grupper av mennesker ut fra kjente trekk, utfordringer og sårbarheter som forbindes med hver av de enkelte gruppene. Det vil si lære- og kompetansebehov som noen har behov for. Et eksempel her vil være kompetanse og ferdigheter av allmenn karakter som en vanligvis tilegner seg som barn i samspill med andre jevnaldrende
4. Lærings og kompetansebehov knyttet til individuelle behov. Det vil si enkeltmenneskets lærings- og kompetansebehov innen en konkret gruppe

Innpass og god fungering i dagens arbeidsliv avhenger i stadig større grad av at hver enkelt av oss innehar gode allmennkunnskaper og ferdigheter samt en god fagrettet kompetanse. Mer enn noen gang tidligere etterspør arbeidsgivere høy fagkompetanse i kombinasjon med en god allmennkompetanse. I tillegg vektlegger arbeidsgivere i stadig større grad gode samhandlings- og kommunikasjonsevner, fleksibilitet og omstillingsevne hos sine arbeidstakere. Det er imidlertid et faktum at enkelte mennesker innen noen diagnosegrupper ofte har vesentlige mangler eller «huller» i sin allmennkompetanse og at de ofte har klare utfordringer sosialt. Videre vet man at disse manglene i høy grad kan forklares ut fra diagnostiske trekk og vansker, og vedvarer som utfordringer i mere voksen alder grunnet manglende eller utilstrekkelig opplæring i forhold til nevnte trekk og vansker i førskole- og grunnskoleårene.

Det er vesentlig å påpeke at diagnostiske trekk og vansker gjør at enkeltmennesker innen omtalte diagnosegrupper ofte har behov for læring av annen kompetanse og andre ferdigheter av mere allmenn karakter, *i tillegg til* både en allmennfaglig og fagrettet kompetanse for å kunne hevde seg i arbeidslivet. Dette vil i høy grad være kompetanse og ferdigheter som for andre uten diagnoser, er blitt automatisert i barneårene/tidlig alder, og er derfor kompetanse og ferdigheter som for de fleste er både opplagt og selvsagt. Videre vil både kompetanse- og ferdighets**områder** samt kompetanse- og ferdighets**behov** være diagnosespesifikke. Det samme gjelder for tilnærming og utforming av opplæringen. Den må være spisset mot de spesielle behovene, utfordringene, trekkene og vanskene som kjennetegner hver av gruppene. Behovet for andre tilnærminger, andre strategier og innfallsvinkler til læring enn det en vanligvis finner i dagens utdanningssystemer synes særlig å gjelde for personer med Asperger syndrom.

Inndeling av kompetanse og ferdighetsbehov

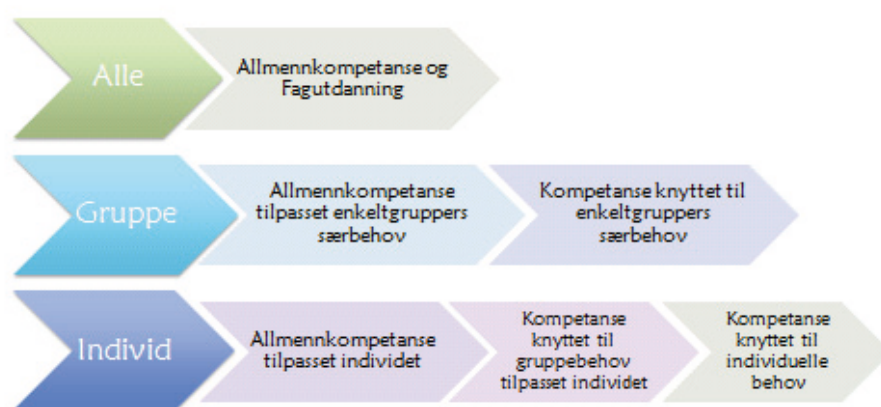


Kompetansebehov knyttet til gruppe og individnivå i modellen, og som defineres av diagnostiske forhold, vil i hovedsak være kompetanse en vanligvis ikke finner som fag eller pensum i grunnskole, VGS eller institusjoner for høyere utdanning. I den forstand kan en definere denne kompetansen som en «*Særkompetanse*». Selv om den ikke utgjør en del av en normert/vanlig opplæringsplan i norsk skolevesen, ansees den likevel å være en vesentlig og nødvendig komponent i den kunnskap, forståelse og de ferdigheter som ligger i begrepet «Allmennkunnskap». En snakker her om kompetanse og ferdigheter som i stor grad gjelder kommunikasjon og samhandling mellom mennesker, og hvor beherskelse og besittelse av slik kompetanse og slike ferdigheter i økende grad er avgjørende for innpass til arbeidslivet.

Målet for slik læring er at bestemte diagnosegrupper og enkeltpersonene i de bestemte gruppene i størst mulig grad skal utvikle samme kompetanse- og ferdighetsnivå som andre elever/studenter eller arbeidstakere.

Behovet for en *særkompetanse* kan undervisningsmessig innebære en mer inngående gjennomgang av enkelte tema eller områder, utvikling av egne tema og områder for læring, eller rett og slett en annen tilnærming til læring og kompetanseheving på områder og tema i allmennkunnskapsfagene og fagopplæringen. Like viktig er det at særkompetansebehovet krever opplæring i spesifikke tema og mestringsstrategier innen områder som man vet den enkelte gruppen generelt sett strever med. Videre er det viktig å anerkjenne de store individuelle forskjellene som gjør seg gjeldende blant enkeltmennesker innen hver og en av disse gruppene. Mennesker er forskjellige, og individuelle læringsbehov må også ivaretas skal man lykkes i å komme i arbeidsaktivitet.

Læringsmodell



Et annet viktig element i MOLAS-modellen er betydningen og fokuset på å tydeliggjøre, ivareta og «videreforedle» eksisterende kompetanse og styrkeområder hos

den enkelte i gruppen. Dette gjøres på alle nivå i modellen, og da særlig på gruppe- og individnivå.

OPPLÆRING

Opplæring etter MOLAS-modellen er tredelt. Den består av en *Fagopplæring*, en opplæring i det man har kalt *Arbeidslivskompetanse (ALK)*, og en *individuell oppfølging/veiledning*.

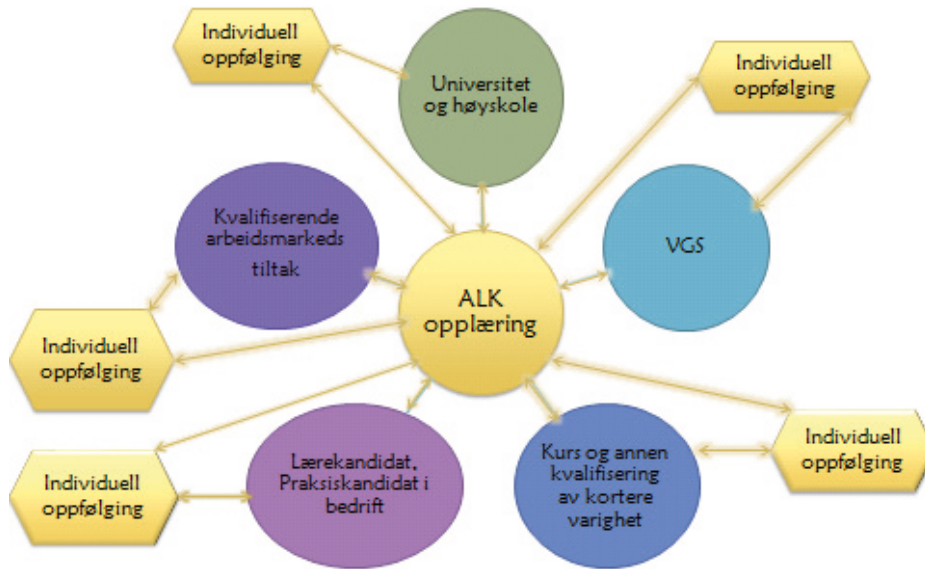
Etter MOLAS modellen ligger det ingen begrensninger i forhold til valg av fagopplæring. Den kan være innen en hvilken som helst retning og kan være teoretisk eller praktisk rettet. Selve fagopplæringen kan i prinsippet foregå på ulike utdanningstrinn og utdanningsarenaer (VGS, Høyskole, Universitet osv.) ut fra den enkeltes ståsted og utdannings- og yrkesvalg.

Faget *Arbeidslivskompetanse* er utviklet i MOLAS prosjektet. Emnene innen faget knytter seg til det særkompetansebehovet som ble beskrevet tidligere. En mer inngående beskrivelse av dette faget følger senere i rapporten.

Modellen legger vekt på fagopplæring i kombinasjon med arbeidslivskompetansefaget. Personer med Asperger syndrom, i likhet med personer i noen andre diagnosegrupper, er generelt sett svært motivasjonsstyrt. Det vil si at en nærmest kan arbeide uavgrenset over tid dersom det en arbeider med er av interesse. Blir en derimot satt til å arbeide med ting en ikke finner interessant vil det være svært vanskelig å arbeide effektivt, konsentrert og over lengre varighet. En av ideene bak modellen er at dersom man får holde på med ting som opptar en og som man har stor interesse for, så er det større aksept for også å arbeide parallelt med ting som er nødvendige for endring, vekst og erkjennelse (selvutvikling), men som gjerne oppleves som uvesentlige, kjedelige eller kanskje litt konfronterende.

Det modellen fordrer er tett og god oppfølging av den enkelte i den utdanningssituasjonen han/hun befinner seg i, og at personen(e) med oppfølgingsansvaret enten selv underviser i Arbeidslivskompetanse faget, eller har tett kontakt med den som underviser i dette faget for å formidle enkeltelevers/deltakers behov og progresjonsnivå.

Opplæring gjennom MOLAS modellen



RIKTIG OG TILSTREKKELIG KOMPETANSE

MOLAS- modellen forutsetter at personer med undervisningsansvar for Arbeidslivskompetansefaget har nødvendig kompetanse innen de diagnosespesifikke trekk, kjennetegn og vansker som forbindes med den gruppen han/hun underviser for. Det vil si at dersom ALK-undervisningen er utviklet/utformet for personer med Asperger syndrom, så må den som underviser i faget ha kjennskap til hva Asperger syndrom er, hvilke utfordringer som følger av diagnosen og hvordan en kan tilrettelegge for at den enkelte skal kunne mestre sin hverdag og håndtere sine vansker på en best mulig måte. Behovet for slik kompetanse er også vesentlig for dem som har oppfølgingsansvar for den enkelte i deres utdannings- og/eller arbeidssituasjon.

GRUPPEUNDERVISNING

Undervisningen i Arbeidslivskompetanse skal alltid foregå i en gruppe hvor alle enkeltpersoner deler samme diagnose. Selve faget må utformes, struktureres, og gis innhold som er spisset mot det diagnosespesifikke. Det vil si de spesifikke vanskene og utfordringene en forbinder med en konkret diagnose, og like viktig, den kompetansen og de ferdighetene som da er nødvendig å beherske for økt innpass og deltakelse i

arbeidslivet. Kjønn-, alders, og personlighetsmessig kan gruppen variere, men ikke diagnosen. Diagnosen skal være fellesnevneren og det samlande ved gruppen. Dette er vesentlig for den dynamiske prosessen innad i gruppen som blir beskrevet senere i rapporten.

INDIVIDUELL OPPFØLGING

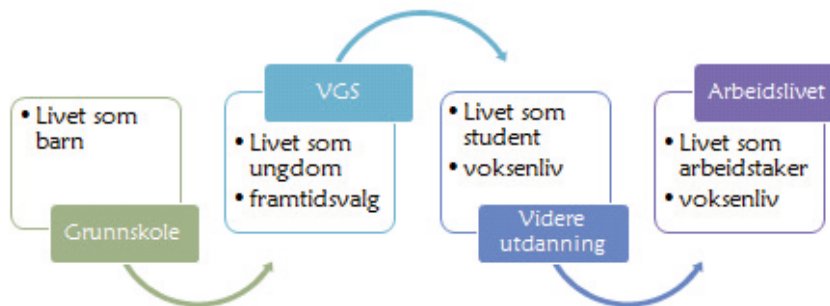
MOLAS- modellen forutsetter også en individuell oppfølging av hver enkelt student/elev/deltaker. Denne oppfølgingen består av to hoveddeler; 1) Individuell oppfølging knyttet til tema og behov fra gruppeundervisningen (ALK) og 2) individuell oppfølging knyttet til daglige og hverdagslige forhold av betydning. Innholdsmessig består denne oppfølgingen av flere ting. En del vil være veiledning knyttet til konkrete kompetansebehov hos den enkelte. Slik veiledning kan dreie seg om «lapping av hull» i enkelte fag fra tidligere skolegang, eller det å heve den enkeltes kompetanse og mestring innen de diagnosespesifikke utfordringer han/hun har. Slik veiledning vil ofte bestå av ulike øvelser og/eller en detaljert gjennomgang av aktuelle tema o.l. Den individuelle oppfølgingen handler også om samtaler, bistand og veiledning i hverdagslige og daglige spørsmål og gjøremål som er av betydning for den enkelte.

For mange er det viktig å ha få mennesker å forholde seg til gjennom dagen for å fungere godt, enten i en studie eller arbeidssituasjon. Det å ha en fast person å forholde seg til og som fyller rollene som veileder og kontaktperson/bindeledd skaper ikke bare trygghet og tillit, men også forutsigbarhet og oversiktighet. Dette reduserer stress og bekymring hos den enkelte, noe som i sin tur medvirker til økt «tilstedeværelse» (konsentrasjon og fokus) samt større kapasitet til å gjøre det en egentlig skal. Den individuelle oppfølgeren kan betraktes som en slags «stifinner» og «tolk» som hjelper den enkelte å overkomme barrierer og ellers orientere seg i det som oppleves som et vanskelig tilgjengelig landskap. Personen som følger opp den enkelte vil også i mange tilfeller være bindeleddet til det øvrige hjelpeapparatet rundt personen (helse, sosial, NAV, andre omsorgspersoner).

ORGANISERING OG ANSVARSPLASSERING AV UNDERVISNING

Arbeidslivskompetansefaget er på mange måter et fag som en aldri blir utlært i. Det tematiske innholdet må nærmest karakteriseres som uuttømmelig. For det første er faget rettet mot diagnosespesifikke behov som for langt de fleste vil være livslange i en eller annen form og grad. For det andre vil behov og utfordringer i noen grad variere ut fra den kontekst og livsfase personene i gruppen befinner seg i gjennom livet (barn – voksen, grunnskole – VGS, student – arbeidstaker).

Arbeidslivskompetanse som livsløpsfag



Ut fra dette kan en tenke seg to opplæringsalternativer:

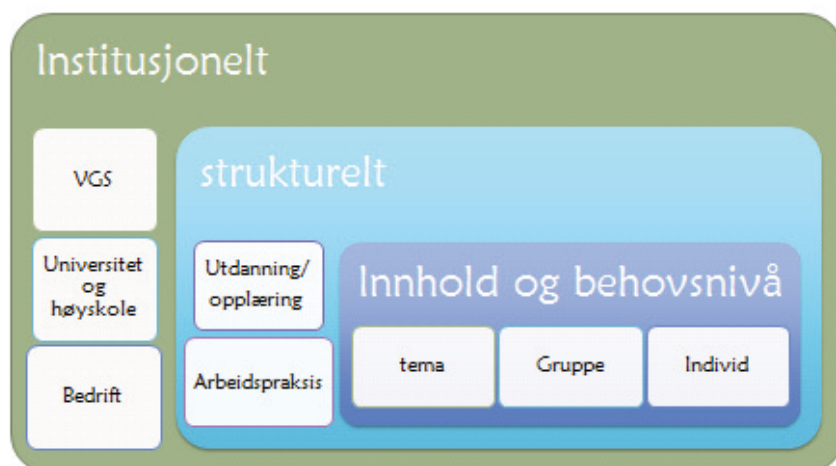
1. Arbeidslivskompetansefaget inngår som et integrert og tilrettelagt tilbud i skoleverket på grunnskolenivå samt i VGS. (Her vil det bl.a. være mulig å knytte innholdet opp mot kompetansemålene i norsk – muntlige tekster)
2. Arbeidslivskompetansefaget sammen med den individuelle oppfølgingen utgjør et arbeidsmarkedstiltak som kan anvendes i ulike faser av en aktivitetsplan for den enkelte, og som om nødvendig, kan være et mer langsiktig oppfølgingstilbud for å få og beholde et arbeid

I MOLAS prosjektet har en fokusert på det siste opplæringsalternativet, da det å utvikle et eget arbeidsfremmende tiltak for personer med Asperger syndrom har vært et hovedmål og en primæroppgave for prosjektet.

LÆRINGSARENAER

Varierte læringsbehov fordrer læringsarenaer som institusjonelt, strukturelt og innholdsmessig kan tilpasses disse behovene.

Læringsarenaer



Den høye andelen av unge mennesker som faller ut av skole- og utdanningssystemene i dag peker i retning av at en institusjonelt ikke klarer å imøtekomme læringsbehovene og variasjonen i læringsbehovene som gjør seg gjeldende blant skoleelever og studenter. Frafall gjelder ikke bare for videregående skolenivå, men også for universitet- og høyskolesystem. På videregående skoletrinnet gjelder frafallet ikke bare innen allmennfaglige studieretninger, men også praktiske fag og lære kandidat og praksiskandidatordningene knyttet til praktisk opplæring. Personer med Asperger syndrom, sammen med personer innen enkelte andre diagnosegrupper, er sterkt representert i disse frafallstallene.

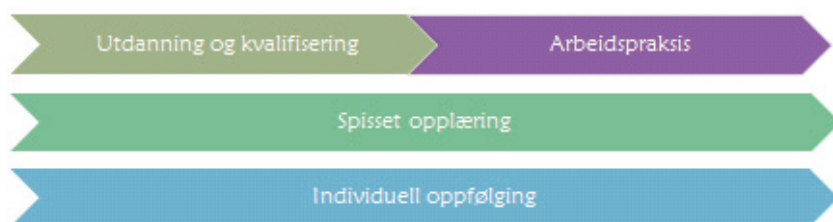
Læringsmodellen som er utviklet i MOLAS prosjektet anvender 4 læringsarenaer for å styrke nødvendig kompetanse og mestring for deltakelse i arbeidslivet. Videre ansees kombinasjonen av de 4 arenaene som avgjørende for det å fremme mestring og økt kompetanse.

Læringsarenaer



En tenker seg at den fagrettede utdannings- og arbeidspraksisarenaene kan fases inn og ut, kobles av og på, ut fra det aktivitetsløpet som er lagt og som gjennomføres av den enkelte. Den individuelle oppfølgingen og den spissete opplæringen derimot, er arenaer som holdes konstant, og som følger personen over tid. I MOLAS prosjektet startet en opp med en fagrettet og kvalifiserende periode (trinn 1) som siden gikk over i en arbeidspraksisperiode (trinn 2). Den individuelle oppfølgingen i kombinasjon med en spisset opplæring forløp parallelt med begge de andre læringsarenaene (trinn 1 og 2). En nærmere beskrivelse av den spissete opplæringen følger senere i rapporten.

Arenaer for opplæring i Molas-prosjektet



Det finnes mange former og nivåer av læringsarenaer. Ulike institusjoner, foretak og systemer utgjør strukturelle læringsarenaer, mens utdanning og arbeidspraksis vil være eksempler på andre former for arenaer for læring. Utdanningssteder utgjør en form for læringsarena og arbeidslivet et annet.

For å få prøvd ut modellen hadde prosjektledelsen behov for flere former og nivå av læringsarenaer og at disse ulike arenaene måtte være samlet/lokalisert på ett og samme sted. Prosjektledelsen hadde også klare ønsker om å utvikle et arbeidsrettet tiltak som var permanent, og som hadde et variert og fleksibelt tilbud for personer med Asperger syndrom. Ønsket var at tiltaket skulle imøtekomme denne gruppens kvalifiserings-, opplærings- og arbeidspraksis behov i kombinasjon tett oppfølging. Prosjektledelsen hadde også som krav at et slikt tiltakstilbud skulle etableres innen et eksisterende arbeidsmarkedstiltak.

Valget falt på tiltaket som i dag kalles «*Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift*». Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift er et tilbud til personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for tilrettelagt opplæring og arbeidstrening for å beholde eller komme i inntektsgivende arbeid. Formålet med tiltaket er å kunne formidle personer til ordinært arbeid gjennom å styrke den reelle og formelle kompetansen (fram til for eksempel et fagbrev) i kombinasjon med relevant arbeidstrening. Opplæring og arbeidstrening skal i tillegg være i samsvar med individuelle behovsvurderinger og planer. Mange av bedriftene tilbyr også arbeidspraksis og oppfølging av deltakere ute i ordinære virksomheter/bedrifter. «Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift» drives av bedrifter (også kalt tiltaksarrangører) som driver ordinær forretningsvirksomhet i tillegg til å motta tilskudd fra NAV for å yte bistand overfor personer med nedsatt arbeidsevne. Arbeidsmarkedsbedrifter blir også gjerne omtalt som *Attføringsbedrifter*.

Arbeidsmarkedsbedrifter som et arbeidsmarkedstiltak for personer med nedsatt arbeidsevne (tidligere *yrkesvalghemmede*) ble opprettet allerede på 1950 tallet. De fleste av disse bedriftene er organisert som aksjeselskap hvor kommunen står for en betydelig del av aksjekapitalen. Bedriftene eller tiltaksarrangørene har lang erfaring med å arbeide med mennesker som har falt ut av både utdanningsløp og arbeidsliv på grunn av sykdom og/eller andre medisinske årsaker.

Frafall og vansker med innpass i arbeidslivet er derfor ikke et problem av nyere dato og den statlige opprettelsen av en mengde, ulike arbeidsmarkedstiltak er en konsekvens og et svar på nettopp dette fenomenet. I dette ligger en anerkjennelse og en aksept for at noen av oss, på bakgrunn av medisinske forhold, ikke bare har bistandsbehov utover det som er vanlig, men også krav på bistand som kan øke mulighetene for å komme i ordinært arbeid. Arbeidsmarkedstiltak, deriblant arbeidsmarkedsbedriftene, utgjør derfor også viktige læringsarenaer på institusjonelt nivå. I motsetning til universiteter, høyskoler, videregående skoler og enkeltstående bedrifter har arbeidsmarkedsbedriftene, gjennom sin struktur og arbeidsmåter, muligheter for å anvende alle læringsarenaene som er vist og beskrevet tidligere.



De strukturelle betingelsene i tiltaket «*Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift*» var svært gunstige for både implementering og utprøving av MOLAS prosjektets læringsmodell. Det var også gode betingelser for å kunne opprette et mer permanent tiltak for personer med Asperger syndrom innen dette arbeidsmarkedstiltaket. Et annet avgjørende moment var at det i Bergensområdet fantes en innovativ arbeidsmarkedsbedrift, A2G, som var interessert i å ta del i et slikt prosjektsamarbeid.

IMPLEMENTERING AV LÆRINGSMODELLEN OG PRAKTISK GJENNOMFØRING AV OPPLÆRING

I prosjektperioden foregikk *all* undervisning ved arbeidsmarkedsbedriften A2G. Opplæring og kvalifisering som Software tester inngikk ikke som et ordinært kvalifiseringstilbud ved A2G og bedriften manglet derfor nødvendig kompetanse på dette området. NAV Hordaland gav derfor dispensasjon til å hyre inn eksterne lærekrefter for å kunne gi nødvendig opplæring, veiledning og sertifisering i dette faget (ISTQB Foundation Level) mens prosjektdeltakerne var tiltaksdeltakere i arbeidsmarkedsbedriften.

LINK arbeider med individuelt tilpasset læring og er en av flere kompetansestyrkende tjenester som leveres av A2G i deres arbeid med personer med nedsatt arbeidsevne. Gjennom LINK tjenestene tilrettelegges det for individuelt tilpasset opplæring for hver

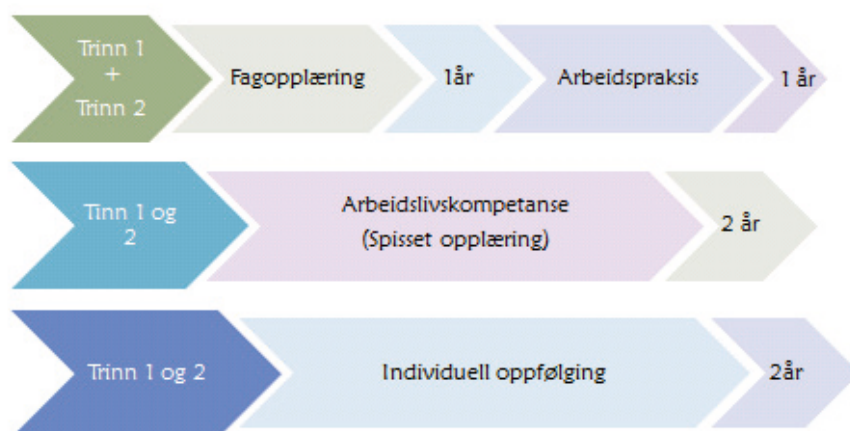
enkelt deltaker. 3 pedagoger fra LINK ble tildelt ansvaret for undervisningen i Arbeidslivskompetansefaget (ALK), samt den individuelle oppfølgingen av MOLAS prosjektets 6 deltakere. Egne lokaler for undervisning og selvstudier ble stilt til disposisjon. Lokalene ble innredet med nødvendig datateknisk utstyr, og tilrettelagt ut fra gruppe- og enkeltdeltakeres behov (bl.a. sansevarhet mht lys og lyd).

Hver deltaker fikk tildelt sin faste veileder som skulle følge dem opp gjennom hele prosjektperioden.

Prosjektplanene og modellen for opplæringen anga et trinnvis forløp mellom fagutdanning og arbeidspraksis med konkrete tidsangivelser.

Arbeidslivskompetanseopplæring og den individuelle oppfølgingen skulle imidlertid pågå gjennom hele prosjektperioden. Angivelsen er som følger:

Fordeling av aktivitet i prosjektperioden



Første opplæringsarenaen og første trinn i prosjektet besto av fagopplæring innen Software testing, ISTQB Foundation Level i kombinasjon med opplæring i Arbeidslivskompetansefaget og den individuelle oppfølgingen av hver enkelt deltaker. Dette trinnet var påregnet å ta ett år. Den neste opplæringsarenaen og opplæringstrinnet besto av arbeidspraksis i kombinasjon med opplæring i Arbeidslivskompetansefaget og individuell oppfølging. Praksisperioden var planlagt å ha en varighet på ett år. Planen var videre at arbeidspraksisen for de 6 deltakerne skulle foregå ute i ekstern bedrift. Disse planene ble en imidlertid nødt til å forandre, slik at arbeidspraksisperioden ble lengre enn estimert og den foregikk i all hovedsak ved A2G. Årsaken til disse forandringene blir omtalt senere i rapporten.

FAGOPPLÆRING I MOLAS PROSJEKTET

Deltakerperioden i prosjektet var avgrenset til to år. Man valgte derfor en faglig opplæring som var av kortere varighet. Fagopplæringstilbudet var **ISTQB Certified Tester – Foundation Level**, som er en anerkjent, kvalifiserende opplæring innen Softwaretesting og kvalitetssikring av programvarer. Opplæringen ble avsluttet med eksamen og sertifisering.

Denne faglige opplæringen inneholder tema som:

- Grunnleggende fakta om testing og hvordan testaktiviteter utføres gjennom et helt programutviklingsprosjekt
- Statistiske metoder
- Testing – øving i bruk av verktøy, teknikker og metoder
- Repetisjon og eksamen

Undervisning og eksamen for denne faglige opplæringen ble tilpasset MOLAS-deltakerne. Undervisningen foregikk på A2G, avd LINK. Det ble gitt enkelte individuelle timer etter behov, og fagopplæringen ble koordinert med den øvrige opplæringen i prosjektet.

FAGET ARBEIDSLIVSKOMPETANSE (ALK)

Arbeidslivskompetansefaget tilhører opplæringsdelen i MOLAS modellen som er rettet mot diagnosespesifikke behov. Det vil si at valg av metodikk, tema og innhold i konkrete undervisningstimer i dette faget bestemmes og settes sammen på bakgrunn av kjennskap til de vansker og særbehov som forbindes med en diagnosegruppe, som i prosjektets tilfelle var; Asperger syndrom. I MOLAS prosjektet var faget innholdsmessig spisset mot Asperger syndrom og konkrete læringsbehov og vansker personer med denne diagnosen har. Faget består av en rekke temaområder som i sin tur er inndelt i underkategorier eller kapitler. Temaområdene omfatter alt fra kunnskap om rettigheter, krav og forventninger i arbeidslivet til opplæring i bruk av ulike verktøy for planlegging og organisering, samspill-, stress- og livsmestring.

Det er 5 hovedområder for undervisning i Arbeidslivskompetansefaget. Innen hvert av områdene er det blitt utarbeidet en rekke ulike tema som det er blitt undervist og arbeidet i.

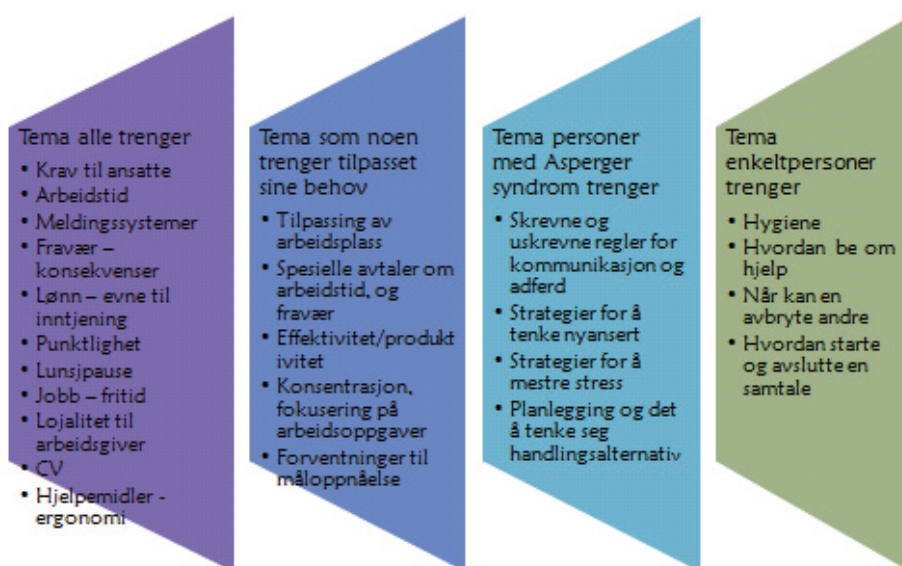
Hovedtema i Arbeidslivskompetansefaget



Personer innad i en gruppe vil ha ulike læringsbehov. Inndelingen av behovsnivå som har vært nevnt tidligere gjelder også for undervisning på gruppenivå.

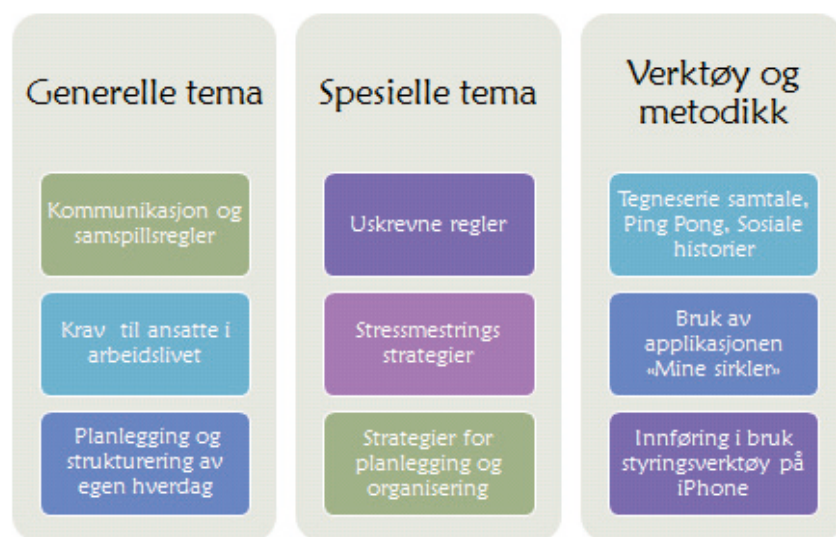
Arbeidslivskompetansefaget består av tema som alle trenger opplæring i, tema noen i gruppen har behov for, tema som en vet personer med Asperger syndrom har behov for, og tema enkeltpersoner har behov for ut fra deres individuelle læringsbehov.

Eksempler på tema i Arbeidslivskompetansefaget



Videre er faget tematisk inndelt i generelle og spesielle tema som det er viktig å få innføring i, samt opplæring i bruk av verktøy som kan forenkle og bedre hverdagen for den enkelte.

For den som skal undervise og veilede i dette faget er det også angitt et knippe av metodisk verktøy som kan anvendes i gruppeundervisningen så vel som i den individuelle oppfølgingen av den enkelte.



Faget var opprinnelig tiltenkt et navn som først og fremst speilte behovet for sosiale ferdigheter og generell livsmestring hos personer med Asperger syndrom (Sosial fungering, kommunikasjon og arbeidsrettede ferdigheter). Vi var imidlertid noe usikker på i hvilken grad dette navnet ville bli oppfattet som negativt og krenkende av deltakerne slik at de ville vegre seg fra å delta i opplæringen. Vi valgte derfor å gi faget et navn som fremhevet og vektla betydningen av kunnskap omkring arbeid og arbeidsliv, til tross for at faget rent innholdsmessig handler mye om nettopp sosialkompetanse og mestringskompetanse i relasjon til arbeid og arbeidsliv. I etterkant av prosjektet har vi reist spørsmål om ikke faget bør gis et nytt navn som er mer presist, og som i større grad speiler det faktiske innholdet.

Det arbeides nå med å lage en egen undervisningsmanual for Arbeidslivskompetanefaget. Denne manualen forventes ferdig ved utgangen av 2012.

GRUPPEUNDERVISNING OG GRUPPEDYNAMIKK

I MOLAS modellen er det en forutsetning at undervisningen i Arbeidslivskompetanefaget skal foregå i gruppe, og hvor gruppen har en mer uformell struktur enn det en finner i et klasserom. Gruppen må derfor ikke være for stor. De seks deltakerne i MOLAS prosjektet samlet seg rundt et stort bord hvor en bevist hadde sørget for at det var god plass mellom hver av dem. Undervisningen ble ledet av en pedagog og foregikk tidvis med bruk av tavle, videoframførrelser og lignende, og tidvis gjennom spørsmål, oppgaver og diskusjoner ut fra bestemte tema.

Temaene i arbeidslivskompetanefaget er, som nevnt tidligere, direkte knyttet til vansker og sårbarheter som er forbundet med Asperger syndrom. I gruppesamlingene tas alle tema opp som generelle tema. Det vil si at temaene omhandles og presenteres som om de gjelder for de fleste personer med Asperger syndrom. Denne tilnærmingen er sentral av 2 grunner:

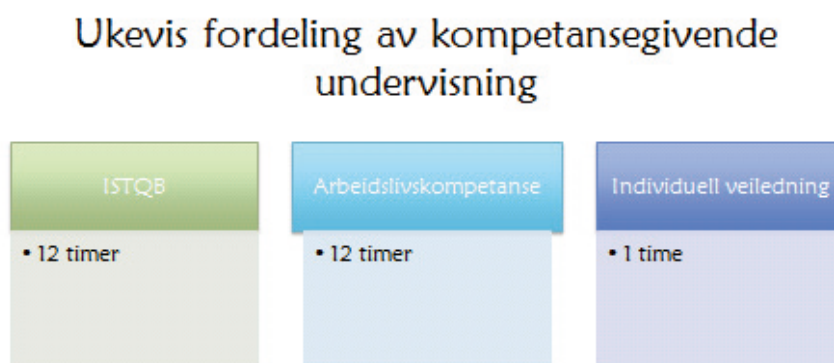
- Den gir mulighet for selvinnsikt i forhold som enkeltpersoner i utgangspunktet ikke kjenner seg igjen i. Tema knyttet til Asperger syndrom som har relevans for enkeltpersonene i gruppen presenteres og diskuteres på en generell, objektiv og ikke konfronterende måte. En skaper en trygg og positiv arena for gjenkjennelse og ikke minst *erkjennelse* av egne utfordringer, som igjen åpner vei for utvikling og endring
- Den muliggjør en strukturert og systematisk gjennomgang av tema som en vet er relevant for mange enkeltpersoner i gruppen, samtidig som den generaliserte behandlingen av tema gjør det også legitimt å ta opp vanskelige og ømtålige forhold knyttet til enkelte eller noen få i gruppen, uten at en utleverer enkeltpersoner (f.eks. forhold knyttet til hygiene)

En annen viktig grunn til å bruke gruppesamlinger på denne måten er den dynamikken som skapes innad i gruppen. Deltakerne er gitt en unik anledning til å utveksle erfaringer og strategier seg i mellom og å lære av hverandre gjennom både oppmuntring, hjelp og konfrontasjon. Like viktig, deltakerne føler ikke bare trygghet, men også en tilhørighet som de fleste ikke har opplevd tidligere. Fra å ha levd et liv som den som aldri passer inn noe sted, befinner en seg nå i et miljø hvor en opplever seg selv som en naturlig del av noe. En gjenkjenner seg selv i andre og en «snakker samme språk». Her er en blant likemenn.

Gruppetilnærmingen krever at underviser/gruppeleder har tilstrekkelig kjennskap til Asperger syndrom og de ulike vanskeområdene som forbindes med Asperger syndrom. Videre bør gruppeleder ha et vist kjennskap til gruppedeltakerne som individer. Ikke bare må tema som presenteres og drøftes i gruppesamlingene være relevante for deltakerne utfra konkrete behov hos hver enkelt deltaker, men de må også oppleves som relevante for gruppen som en enhet.

Ettersom grad og omfang av vansker varierer fra person til person, og fordi forståelse og erkjennelse av egne vansker også varierer må gruppeleders håndtering av tema kontinuerlig tilpasses og avbalanseres mellom gruppens behov og enkeltindividets behov. Det er dette som driver fram dynamikken i gruppen.

Den ukevise fordelingen av kompetansegivende undervisning fordelte seg på følgende måte:



INDIVIDUELL OPPFØLGING

Den individuelle oppfølgingen består av to hoveddeler:

1. Oppfølging av den enkelte ut fra tematiske behov som fremkommer gjennom gruppeundervisningen/ALK undervisningen. Det vil si å følge opp og videreføre læring, trening og øving innen tema som ble tatt opp i gruppeundervisningen, og som har særlig relevans og betydning for den enkelte
2. Oppfølging knyttet til hverdagslige forhold

Særlig arbeidsoppgaver knyttet til punkt to gjør at veileder ofte blir bindeleddet mellom personen og det øvrige hjelpe/støtteapparatet (helse, sosial, NAV, pårørende ol.)

PROSJEKTRESULTAT

I prosjektskissen som ble utformet høsten 2009 ble det skissert både overordnede mål, hovedmål og en rekke delmål for prosjektet. MOLAS-prosjektet har langt på vei innfridd mange av sine målsettinger og kan vise til flere gode resultat.

DELTAKERNES PERSONLIG UTVIKLING

Når en ser på resultater fra prosjektet så er det enighet blant de samarbeidende parter at det mest slående resultatet er den personlige utviklingen de 6 deltakerne har gjennomgått. Da prosjektet begynte var det 6 svært ulike unge menn som møttes og som ble plassert sammen på et og samme arbeidsrom. Samtlige av dem hadde individuelle utfordringer av lik og ulik karakter, og prosjektledelsen var svært spent på hvordan forholdene ville utvikle seg over tid. Gjennom hele prosjektperioden har det vært en klar og merkbar positiv utvikling hos samtlige deltakere. Det har vært en jevnt stigende kurve i forhold til mestring og ferdigheter. Evnen til å mestre stress, takle uforutsette situasjoner eller endringer, og det å moderere adferd, utfordre seg selv, tåle mer av det en finner vanskelig er langt bedre enn tidligere. De er tryggere, har større selvtillit og er mer fleksible enn tidligere.

I de vel to årene de har vært prosjektdeltakere har de utviklet en kollegial forståelse samt en tilhørighet og/eller fellesskap til/med hverandre. Enkelte har også utviklet vennskap som innebærer kontakt også etter arbeidstid. De 6 deltakerne ser hverandres styrker og svakheter og hjelper hverandre etter beste evne. Videre aksepterer de hverandres væremåte og personligheter, og viser stor tålmodighet og respekt for hverandre.

Statusen de har fått som sertifiserte softwaretestere, og det å utføre arbeidsoppgaver for kjente og renommerte konsern har gjort mye for den enkeltes selvfølelse. De utfører nå tjenester som er etterspurt og viktige og de har fått en betydning for andre og seg selv.

Denne veksten og utviklingen som menneske og person har vært fantastisk å følge!

ARBEIDSLIVSKUNNSKAPSFAGET

Resultatene fra opplæringen i Arbeidslivskunnskap synes å vise at faget med sin metodiske tilnærming og temavalg har hatt betydning og en positiv effekt for personlig utvikling, stabilitet og yrkesaktivitet over tid.

De to årene med opplæring i Arbeidslivskunnskap som deltakerne har fått, har gitt gode resultater. Hver av deltakerne, ut fra sine individuelle utfordringer og sårbarheter, har vist stor fremgang. Alle har vist en økt forståelse og innsikt i egne utfordringer og sårbarheter. Videre er påfallende og uønsket adferd blitt vesentlig moderert. Deltakerne håndterer stress langt bedre enn tidligere, og de har alle større evne, og bedre strategier, for å håndtere uforutsette hendelser, motgang, forsinkelser og liknende enn tidligere. Samtlige har også en større og bedre forståelse av hva som forventes av dem som arbeidstakere enn tidligere.

De 6 deltakerne er personlighetsmessig svært ulike hverandre. Både prosjektledelsen og pedagogene ved A2G var svært spent på hvordan de ville fungere sammen over tid. Gruppetimene med undervisning i en lang rekke varierte tema som utgjør Arbeidslivskompetanefaget har hatt en klar betydning for personlig vekst. Like viktig er det å peke på betydningen faget og den metodiske tilnærmingen som er brukt i undervisningen har hatt for bygging av en kollegial tilhørighet, en annerkjennelse og respekt for hverandre som likemenn, og en større trygghet på seg selv og sine ferdigheter som arbeidstakere. Ved utgangen av prosjektet var samtlige deltakere fortsatt med i prosjektet og samtlige var i arbeidsaktivitet.

Prosjektledelsen er fortsatt overbevist om at dette faget og dets tilnærming er et viktig element i arbeidet med å få flere personer med Asperger syndrom ut i arbeidslivet. Dette bekreftes i vesentlig grad av pedagogene ved A2G, avdeling LINK som har stått for undervisningen og oppfølgingen av deltakerne. Det arbeides nå med å samle alt undervisnings- og veiledningsmateriale som er blitt utarbeidet i prosjektperioden. Dette materialet skal systematiseres og presenteres i en egen opplæringsmanual som vil være tilgjengelig ved utgangen av desember 2012. Opplæringsmanualen må sees som et første utkast av det som senere vil bli en mer fullstendig og gjennomarbeidet opplæringsmanual eller lærebok. Manualen vil likevel gi andre en innføring i aktuelle og nødvendige tema og metodiske tilnærminger for å drive slik opplæring og på den måten være en inspirasjonskilde til videre utvikling.

KVALIFISERING OG ARBEID

Samtlige deltakere har fullført sin utdanning og er alle sertifiserte Softwaretestere på ISTQB Foundation Level. Det bør også nevnes at samtlige fullførte denne utdanningen før estimert tid.

Da prosjektet ble avsluttet 1. februar 2012 var samtlige deltakere fortsatt i arbeid ved A2G. To av deltakerne hadde fått det en kaller *Varig Tilrettelagt Arbeid (VTA)* som de foreløpig praktiserer ved A2G.

Varig Tilrettelagt Arbeid er et tiltak rettet mot personer som har, eller i nær fremtid ventes å få innvilget varig uførepensjon. Det var primært andre helsemessige årsaker enn diagnosen Asperger syndrom som lå til grunn for at varig uførepensjon og varig tilrettelagt arbeid ble utfallet for disse deltakerne. Tiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid kan foregå i Arbeidsmarkedsbedrift eller ute hos ordinære arbeidsgivere. Muligheter for varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift vurderes jevnlig for de to tidligere MOLAS deltakerne.

De resterende fire deltakere hadde fått tilbud om videre kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift (såkalte KIA plasser) ved A2G.

Kvalifisering i Arbeidsmarkedsbedrift (KIA) er et tilbud til personer med nedsatt arbeidsevne, som har behov for tilrettelagt opplæring og arbeidstrening for å beholde eller komme i inntektsgivende arbeid. Formålet med tiltaket er å formidle personer til ordinært arbeid etter å ha styrket deres reelle og formelle kompetanse gjennom arbeidstrening og opplæring. I KIA er tiltaksdeltakerne ansatt i tiltaksbedriften og mottar lønn. NAV yter lønns- og attføringstilskudd til tiltaksbedriften.

Samtlige av de tidligere prosjektdeltakere arbeider nå med oppdrag fra eksterne oppdragsgivere men er fortsatt lokalisert ved A2G. Målsettingen for prosjektet var at samtlige prosjektdeltakere skulle være i arbeidsaktivitet i ordinære bedrifter ved utgangen av prosjektperioden. Dette har vi ikke lyktes med.

Det var flere årsaker til at denne målsettingen ikke var blitt nådd og at en har valgt de løsningene man har valgt for de 6 deltakerne. Nedgangstidene i resten av Europa skapte også en del uro og usikkerhet for arbeidslivet i Norge. Dette var særlig tydelig innen enkelte bransjer. Prosjektets bedrifts- og arbeidsgiverkontakt så seg nødt til å redusere, og avvikle sin tilknytning til bedriftene en i utgangspunktet hadde planlagt skulle være arenaer for prosjektdeltakernes arbeidspraksis. Uten en sterk involvering fra bedriftskontaktens side ble disse bedriftene mer tilbakeholdene og negative til å tilby arbeidspraksisplasser til prosjektets deltakere. Uten at prosjektledelsen var informert tok bedriftskontakten for prosjektet kontakt med A2G i desember 2010. Etter drøftinger og godkjenninger dem imellom ble ledelsen for MOLAS-prosjektet svært uventet presentert med planene for en mulig forretningsidé og et fremtidig tiltakstilbud som også ville sikre de 6 prosjektdeltakerne en reell arbeidspraksis i prosjektperioden som gjenstod. Prosjektets tidligere bedriftskontakt hadde fått ansvaret for å lede dette arbeidet og gikk derfor over i en nyopprettet stilling ved A2G. Forretningsideen var knyttet til datateknologi hvor bl.a. softwaretesting skulle utgjøre en vesentlig del av tjenestetilbudet ut mot konsern og bedrifter. Videre skulle denne avdelingen under A2G danne arenaen og grunnlaget for et avklarings- og kompetansegivende tiltak for personer med Asperger syndrom. Avdelingen fikk navnet iCreo.

Denne endringen medførte store rokeringer og konsekvenser for prosjektet. Uroen på verdensmarkedet gjorde seg fortsatt gjeldende, og tapet av en ekstern bedriftskontakt/arbeidsgiverkontakt skjedde så sent i prosjektperioden at det var vanskelig for prosjektledelsen å finne gode, alternative aktører å samarbeide med på arbeidsgiver/bedriftssiden. Videre ville arbeidspraksis som opprinnelig var ment å foregå ute i ordinære bedrifter nå måtte gjøres i arbeidsmarkedsbedriften. Dette var stikk i strid med prosjektets intensjoner og målsettinger. På den annen side hadde prosjektledelsen sterke ønsker om å etablere et eget, permanent arbeidsmarkedstiltak for personer med Asperger syndrom i regionen og så derfor betydningen av at iCreo som foretak og tiltak ble etablert og videreutviklet. Like viktig var hensynet til deltakerne og deres ved og vel. Etter flere avveier valgte prosjektledelsen og NAV å godkjenne bruk av KIA plasser (kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift) for 4 av deltakerne i en begrenset periode, samt VTA plasser (varig tilrettelagte arbeidsplasser) for to av deltakere.

I forbindelse med den nye jobbstrategien, som nå har trådt i kraft i NAV, har NAV Hordaland og A2G blitt enige om å prioritere arbeidet med å få de 4 tidligere MOLAS-deltakerne i ordinært, lønnet arbeid enten som arbeidstakere hos iCreo eller hos andre eksterne foretak.

ETABLERING AV ARBEIDSMARKEDSTILTAK FOR PERSONER MED ASPERGER SYNDROM

Som nevnt tidligere i rapporten var et av hovedmålene for prosjektet å etablere et eget arbeidsmarkedstiltak for personer med Asperger syndrom. Det var derfor gledelig at Arbeidsmarkedsbedriften A2G har valgt å investere ytterligere i den kompetansen de ble tilført på Aspergerfeltet samt erfaringene prosjektarbeidet har gitt dem. I februar 2012 startet bedriften opp med et tiltakstilbud for personer med Asperger syndrom som har direkte forankring i MOLAS modellen.

I februar 2012 startet 6 nye deltakere i det som på det nåværende tidspunkt heter MOLAS 2. De nye deltakerne følger nøyaktig samme løp som prosjektdeltakerne i MOLAS prosjektet. De utdanner seg til Softwaretestere samtidig som de øker sin kompetanse, sine ferdigheter og livsmestringsevner gjennom gruppearbeidet i faget Arbeidslivskompetanse.

Videre tilbyr A2G tiltaket «*Arbeidslivskompetanse i gruppe*» ut mot personer med Asperger syndrom uavhengig om de ellers er tiltaksdeltakere i A2G eller ikke. Målgruppene for dette tiltaket er personer med Asperger syndrom som:

- a) Er tiltaksdeltakere ved ulike avdelinger på A2G

- b) Ikke deltar i noe annet tiltak gjennom NAV, og/eller som står uten tilbud av noe slag. For denne gruppen vil gruppeundervisningen i Arbeidslivskompetansefaget være et «første steg» til videre aktivitet og planer i forhold til fremtid
- c) Er i en ekstern studie eller arbeidssituasjon hvor A2G har oppfølgingsansvar

Både lærings og handlingsmodellen som er utviklet gjennom MOLAS-prosjektet blir på denne måten videreført. Prosjektledelsen har stor tro på tiltaket «Arbeidslivskompetanse i gruppe» og håper at A2G kan utvikle dette videre som et tilbud til studenter, arbeidssøkere og arbeidstakere med Asperger syndrom som har behov for den kompetansen og oppfølgingen som tilbys gjennom dette tiltaket for å lykkes i arbeidslivet.

METODEUTVIKLING OG SPREDNING AV KOMPETANSE

I MOLAS prosjektet har en anvendt og videreutviklet metodisk verktøy for både kartlegging og læring.

OPPLÆRINGSMANUAL I ARBEIDSLIVSKUNNSKAP

En vesentlig del av arbeidet i prosjektet har vært viet utviklingen av et eget fag- eller kompetanseområde for personer med Asperger syndrom. Faget består av temaområder med en lang rekke undertema som alle har betydning for personer med Asperger syndrom ut fra deres utfordringer og sårbarheter. Som en del av MOLAS-prosjektet utarbeides det nå en egen opplæringsmanual for dette faget. Manualen er ikke en lærebok, men heller en oppskriftsbok. Den utgjør mer et fundament eller skjelett for et videre arbeid mot en egen lærebok og et eget fag for personer med Asperger syndrom, eller andre diagnosegrupper med sammenfallende vansker og utfordringer. Manualen er basert på det undervisningsmaterialet som ble laget og brukt i MOLAS-prosjektet.

IVAS

Kartleggingsverktøyet IVAS som er blitt presentert tidligere i rapporten under kapittelet om kartlegging. Gjennom samarbeidet mellom Statped Vest og NAV arbeidsrådgivning er det utviklet en egen kartleggingsdel for voksne med Asperger syndrom som er knyttet til arbeid og arbeidsliv.

IVAS har vært presentert i det nasjonale nettverket for Arbeidsrådgivningskontorene i NAV. Flere kontor har nå valgt å bruke dette kartleggingsverktøyet i sitt daglige arbeid.

Videre har rådgivere ved flere skoler på videregående trinn hatt opplæring i bruk av IVAS og skal anvende dette verktøyet i sitt arbeid med elever med Asperger syndrom i både videregående skole og grunnskole. Som et tilbud holder Statped Vest jevnlig opplæringskurs i bruk av IVAS. En håper med dette at kompetansen ute vil øke med hensyn til det å tilrettelegge for en bedre skole og arbeidshverdag for personer med Asperger syndrom.

MINE SIRKLER

«Mine sirkler» er et kognitivt hjelpemiddel til å håndtere hverdagen for personer med Asperger syndrom. «Mine sirkler» er på mange måter et *sosialt atferdskart* som forsøker å rydde opp i noe av det sosiale kaoset som mange opplever. Det er et system som skal gi struktur og oversikt samt noe å orientere seg etter slik at hverdagen blir mindre stressende og lettere å mestre.

Sosial samhandling mellom mennesker styres av et komplisert nettverk av uskrevne, sosiale regler. De fleste lærer seg disse reglene intuitivt og følger dem stort sett uten å tenke over det. For noen mennesker er det imidlertid vanskelig å forstå hva som foregår i slike sosiale samspill. For dem er omverdenen et ugjennomtrengelig kaos av usynlige og uforståelige koder. De må ha hjelp til å orientere seg og vite hvordan de skal opptre.

Mennesker med slike utfordringer opplever sosiale situasjoner som både krevende og skremmende. De opplever også mye stress og angst i sosial samhandling med andre. For mange vil det derfor være mest fristende å trekke seg tilbake og unngå vanskelige situasjoner. Resultatet blir isolasjon og passivitet. For å løse disse problemene, er mange avhengig av hjelp fra andre.

Statped Vest har investert i å lage «Mine sirkler» som en applikasjon for iPhone. Applikasjonen kan lastes ned fra det som kalles «Appstore» på Apple sin webside.

Applikasjonen «Mine sirkler» har en dobbel funksjon. På den ene side skal den forklare og gi oversikt, og på den andre er den en form for «oppskriftsbank» som skal gi praktiske løsninger, handlingsalternativer og strategier til den som bruker applikasjonen. Begge funksjonene er nødvendig for å kunne utvikle selvstendighet og kontroll over eget liv.

I MOLAS-prosjektet ble dette kognitive hjelpemiddelet også brukt i forbindelse med strategier for å mestre stress. Deltakerne lærte bl.a. å identifisere stressorer og både

ALK-undervisningen og den individuelle oppfølgingen ble brukt til å lære seg strategier for å takle sitt stress. Strategiene ble samlet i en «Bank» og bestod av oppskrifter med gode ideer som kunne hentes frem ved behov.

KOMPETANSEBYGGING

En har viet mye tid på kompetansebygging i prosjektperioden. Pedagogene ved A2G har fått betydelig opplæring og veiledning gjennom vel 2 ½ år, og har nå god kunnskap og forståelse av hva diagnosen Asperger syndrom innebærer.

Det har vært holdt kurs om Asperger syndrom for NAV ansatte i Hordaland. Kursene har ment å gi kunnskap om Asperger syndrom, utfordringer denne tilstanden representerer for muligheter til å komme i ordinært arbeid, og hvordan NAV, gjennom sine ansatte, bør møte personer med Asperger syndrom i sin veiledning, oppfølging og rådgivning av dem.

Tilsvarende arbeid har vært gjort i forhold til ansatte ved ulike Arbeidsmarkeds- og vekstbedrifter i landet.

KOGNITIVE HJELPEMIDLER OG VURDERING AV SMARTTELEFON APPLIKASJONER

Hver av deltakerne fikk en smarttelefon (iPhone) ved oppstart av prosjektet. Smarttelefonene ble finansiert av A2G, NAV gjennom FARVE-midler og Richard Nilsen som arbeidsgiverrepresentant. Bruk av Smarttelefon som kognitivt hjelpemiddel for planlegging, organisering og mestring av stress har stått sentralt i prosjektet. Ved oppstart var det ingen av deltakerne som hadde erfaring med å bruke sine daværende mobiltelefoner som planleggings- eller varslingsverktøy. Dette er alarmerende med tanke på den betydning struktur, oversiktighet og forutsigbarhet har for fungeringsevnen for personer med Asperger syndrom. Kun en deltaker hadde erfaring med bruk av Aplan/almanakk/7 sans. Opplæring i bruk av smarttelefon som planleggings- organiserings og stressmestringsverktøy var prioritert i ALK-undervisningen. Det ble bl.a. gitt opplæring i:

1. Bruk av nødvendige funksjoner
2. hjelp til organisering av informasjon
3. individuell tilrettelegging for å håndtere situasjoner som den enkelte opplevde som stressende

Parallelt med opplæringen det første året ble det innledet et samarbeid mellom MOLAS prosjektet og prosjektet «Mobiltelefon som støtte for personer med kognitive utfordringer». Dette prosjektet var et samarbeid mellom NAV,

Universitetet i Oslo, Autismeforeningen, ADHD Norge, Autismeenheten, Oslo Universitetssykehus og ble avsluttet høsten 2011. Det var flere spesialenheter innen NAV som var knyttet til prosjektet. MOLAS-deltakerne var bl.a. med på å prøve ut bruk av mobiltelefon og tilknyttede teknologiske løsninger (f.eks. mobilapplikasjoner) samt gi en vurdering av de ulike telefonapplikasjonene som ble brukt i prosjektene.

Erfaringene fra slik opplæring i bruk av kognitive hjelpemidler er noe delte. For deltakerne har opplæringen ført til mange positive opplevelser og endringer. For pedagogene var det et krevende arbeid å få deltakerne motivert til å bruke mobiltelefonen som en kognitiv støtte, samt å avlære gamle handlingsmønstre og strategier og innarbeide nye måter å organisere hverdagen på. Som en oppsummering kan en si at:

1. Personens opplevde behov for kognitiv støtte, samt hans/hennes motivasjon for å lære seg å bruke mobiltelefonen til dette formålet, er avgjørende
2. Personens behov og forutsetninger må kartlegges grundig gjennom samarbeid og dialog
3. Det er tidkrevende å avlære gamle handlingsmønstre og strategier, samt det å innarbeide nye måter å organisere hverdagen på
4. Systematisk opplæring i bruk av ulike applikasjoner og telefonfunksjoner er nødvendig
5. Opplæring må tilpasses individuelle behov og forutsetninger for de personene som trenger veiledning i å bruke smarttelefonen hensiktsmessig. Dette gjelder også for oppdatering av informasjon på telefonen
6. Opplæring av instruktører og andre støttepersoner er avgjørende
7. For mange er opplæring i bruk av GPS funksjoner avgjørende for å oppleve nødvendig trygghet og mestring relatert til forflytning og geografiskorientering
8. Muligheter for teknisk støtte er nødvendig for å oppleve at mobiltelefonen reduserer stress og gir økt mestring

ERFARINGER

I prosjektperioden har en gjort en lang rekke erfaringer. Nedenfor følger en kapittelvis gjennomgang av de mest vesentlige erfaringene en har gjort.

FAGET ARBEIDSLIVSKOMPETANSE

Gjennom MOLAS-prosjektet har prosjektdeltakerne hatt gruppeundervisning i arbeidslivskompetansefaget i vel 2 år. Det utgjør ca. 1056 timer med tematisk undervisning i kombinasjon med 64 timer med individuell oppfølging. For prosjektledelsen synes det åpenbart at både faglig innhold og pedagogisk tilnærming har medvirket positivt til den vekst og utvikling hver av deltakerne har hatt. Videre erfaringer fra prosjektet er at dette faget i bunn og grunn er et fag en aldri blir helt utlært i. Arbeidslivskompetansefaget gir preg av å være et slags «livsløpsstudie». Den er rettet mot diagnosespesifikke behov og utfordringer som for mange med Asperger syndrom vil være livslange, og slike behov og utfordringer vil i noen grad variere ut fra kontekst og livsfase. Akkurat som når en skreller en løk, oppdager en lag på lag med tema, og dimensjoner og nivåer av tema. Økt forståelse og økt innsikt hos den enkelte krever ofte ytterligere læring innen et spekter av tema og på andre nivå enn tidligere. Prosjektledelsen er overbevist om at de er på riktig vei i sitt arbeid med å utvikle et eget, tilpasset fag for personer med Asperger syndrom, og at de innretninger og de pedagogiske tilnærmingene som har vært brukt i undervisningen av dette faget er riktige. Tilbakemeldinger fra pedagoger og deltakere støtter langt på vei deres syn. En viktig forutsetning for å lykkes med denne type undervisning er at de som skal stå for undervisningen har inngående kunnskap/kjennskap til Asperger syndrom og gjerne pedagogisk bakgrunn og erfaring. I den grad faget skal utvikles for andre diagnosegrupper må pedagogene som skal undervise ha kjennskap til aktuelle diagnoser og de utfordringene og sårbarheter som knyttes til disse diagnosene. Videre må en kontinuerlig tilpasse undervisningen og tema til den enkelte gruppe som skal ha undervisning, og til de enkeltindividene som gruppen består av. Det vil si at den som underviser må ha innsikt og en forståelse for når tema skal introduseres, på hvilken måte ulike tema skal introduseres, hvilke tema som må bygges på eller bygges ned, samt hvilke tema som må eventuelt tilføyes. Slike avveiinger er avgjørende for å skape den nødvendige dynamikken i gruppen samtidig som en skaper rom for selvinnsikt og erkjennelse, trygghet, tilhørighet og vekst hos den enkelte.

HELT, IKKE STYKKEVIS OG DELT

Behovet for at ulike sider ved livet skal være ordnet og avklart er viktig for oss alle dersom vi skal kunne fungere tilfredsstillende over tid. For personer med Asperger syndrom er dette imidlertid helt avgjørende. Skal en lykkes med arbeidsfremmende

tiltak for personer med Asperger syndrom, eller skal personer med Asperger syndrom være stabile og effektive arbeidstakere så er en avhengig av at en følger opp hele mennesket. Det vil si at en arbeider med alle sider ved livet hos den enkelte. Skal enkeltpersoner i denne gruppen fungere i en studiesituasjon, en arbeidssituasjon eller i et arbeidsmarkedstiltak er det avgjørende for utfallet at boforhold, sosiale forhold, økonomi og fritid er avklart og tilfredsstillende, og at det arbeides kontinuerlig, det vil si over tid, med å opprettholde stabilitet i og rundt disse forholdene. Det skal ikke mer enn et sandkorn til for å velte et stort lass. Dette har prosjektet erfart mer enn en gang, og pedagogene ved A2G har brukt uforholdsmessig mye tid på «brannslukning» på helt andre arenaer enn deres egentlige ansvars- og arbeidsområder. Det er derfor viktig at det, i god tid før planlagt aktivitet, gjøres en grundig kartlegging av forhold og behov rundt hver enkelt, og at det er opprettet godt fungerende ansvarsgrupper som består av sentrale og riktige aktører. Videre ser en at for svært mange vil behovet for en slik «totaloppfølging» være livslangt. Særlig synes dette å gjelde de som ikke lenger bor hjemme hos foreldre/pårørende. Slik oppfølging vil ikke nødvendigvis være omfattende og tidkrevende. Jo mer som er på plass og som fungerer, jo mindre tid må en bruke i oppfølgingen av den enkelte. Erfaringene viser at det er ved overganger eller forandringer i livet at oppfølgingsbehovet er størst og krever mest aktivitet eller ressurser. Har den enkelte fått orden og struktur på hverdagen sin og innarbeidet gode rutiner så blir oppfølgingsoppgavene langt mindre. Et viktig poeng er at det må være tilgang til livslang oppfølging uavhengig om den brukes mye eller lite.

ARBEIDSGIVERS BEHOV FOR OPPFØLGING OG VEILEDNING

Erfaringer viser at arbeidsgivere er langt mer villig til å prøve ut og satse på personer med funksjonsnedsettelser av ulikt slag dersom de gis garantier for tilstrekkelig og punktlig oppfølging av god kvalitet i praksisperioden og/eller gjennom ansettelsesforholdet. Vissheten om at arbeidsgiver vil få hjelp når han/hun trenger dette synes derfor å være avgjørende for innpass i arbeidslivet for personer med Asperger syndrom eller andre personer med ulike yrkeshindringer. Tilbud om oppfølging, veiledning og tilretteleggingstjenester overfor arbeidsgivere har NAV hatt lite fokus på å utvikle siden sammenslåingen av Aetat, Trygdeetat og de sosiale tjenestene på kommunalnivå. Dette henger dels sammen med tiltaksstrukturen i Norge og dels politiske føringer og prioriteringer. I de senere år har NAV vært sterkt preget av såkalt «Outsourcing». Tjenester og kompetansefelt som tidligere var bygget inn i NAV som organisasjon og tjenesteyter er borte (gjelder særlig tidligere aetat) og er isteden blitt tjenester og kompetanse som NAV kjøper av eksterne aktører og tiltaksarrangører. Ulike arbeidsmarkedstiltak og tiltaksarrangører som leverandører av

tjenester til NAV har på sin side ofte fokusert på egne, interne tilbud og tjenester fremfor utadrettet virksomhet overfor arbeidsgivere i det ordinære arbeidsmarkedet.

Spørsmålet som reiser seg er om ikke tiden er moden for at NAV skal gjøre vendereis og prioritere oppbygging av egen kompetanse og egne tjenester (Backsourcing) overfor arbeidsgivere i sine bestrebelser med å øke arbeidsaktivitet og innpass i arbeidslivet for personer med nedsatt arbeidsevne eller funksjonsevne.

Ut fra erfaringer gjort i prosjektet reises det også spørsmål om ikke det bør gis mulighet for innvilgelse av langvarig oppfølging gjennom NAV ved arbeidsaktivitet og arbeidsforhold over lengre tid. Slik forholdene er i dag, kan slik oppfølging gis i maksimum 3 år.

BEHOV FOR VARIERTE TILTAK

I forlengelsen av tidligere drøftinger omkring behovene for oppfølging er det naturlig å peke behovet for varierte, arbeidsfremmende tiltak for personer med Asperger syndrom. Skal arbeidsgivere oppmuntres til å ansette dem og andre for den slags skyld, bør det være et variert og gradert tilbud av mulige arbeids- og ansettelsesforhold med varierende grad av støttetiltak og tidsavgrensninger. Det vil si arbeidstilbud som innbefatter alt fra vanlige, ordinære stillinger med varierte stillingsprosenter, ulike lønnstilskuddsordninger og andre former for «supported employment» til varig tilrettelagt arbeid i enten ordinære eller skjermede virksomheter.

NAV

NAV har hatt en sentral rolle i forhold til prosjektet på flere måter. For det første har deler av prosjektledelsen tilknytning til NAV gjennom sitt daglige arbeid, men i tillegg har NAV også fremstått som samarbeidspart, forvalter av økonomi, gjeldende regelverk og retningslinjer, og som tjenesteyter overfor hver av deltakerne. Erfaringene med NAV i disse ulike rollene er mange, og en har valgt å beskrive de mest sentrale erfaringene tematisk og i underkapitler.

TILTAK OG BRUK AV TILTAK

NAV er i besittelse av en lang rekke arbeidsfremmende tiltak. I korthet er formålene for disse tiltakene dels å avklare arbeidsevne og tilretteleggingsbehov, gi nødvendig kompetanse og utdanning, gi nødvendig arbeidspraksis, fremme ansettelse/inkludering av personer med nedsatt arbeidsevne i arbeidslivet

Valg av tiltak avhenger av både avklaringsbehov og bistandsbehov enkeltpersoner måtte ha knyttet til arbeid og inntreden i arbeidsmarkedet.

Videre er intensjonen at de ulike tiltakene skal kunne kombineres eller lenkes sammen etter behov dersom dette vurderes som hensiktsmessig og nødvendig for å bedre personens muligheter for å komme i arbeid. Tiltaksvalg og tiltakssammensetning skisseres i en formalisert plan for aktivitet som utarbeides gjennom dialog og samarbeid mellom den enkelte bruker og (oppfølger i) NAV.

Gjennom arbeidet med våre deltakere i prosjektperioden har en erfart en rekke utfordringer i gjennomføringen av tiltak. Utfordringer er særlig knyttet til:

- A) regelverk, retningslinjer
- B) tolkning og/eller implementeringen av disse
- C) tiltaksstruktur
- D) En ubalanse mellom individuelle behov og tiltakstilbud

TOLKNING OG BRUK AV REGELVERK OG RETNINGSLINJER

Regelverk og retningslinjer for ytelser, tiltak og tiltaksbruk synes å være vanskelig å tolke for rådgivere, saksbehandlere og deres overordnede. Det synes som om en ikke har god nok forståelse av hvilke muligheter som faktisk ligger i regelverket og lar seg i større grad forlede av de begrensninger og avgrensninger som finnes i gjeldende lover og regler. Særlig synes dette å gjelde for unntaksreglene som det finnes mange av.

Regelverket for tiltak og tiltaksbruk omfatter en lang rekke unntaksregler. Fra prosjektets side ansees tilstedeværelse av slike unntaksregler som svært positiv fordi det skaper rom for den skreddersømmen en etterlyser overfor brukere med sammensatte vansker. Ut fra særlige og individuelle behov hos bruker kan NAV gjennom bruk av unntaksreglene legge planer og iverksette aktiviteter som er godt tilrettelagt og mest mulig riktig for den enkelte bruker. Dette er forhold som er svært viktig med tanke på en vellykket gjennomføring av arbeidsfremmende tiltak. Erfaringer fra MOLAS-prosjektet har vist særlig to uheldige forhold knyttet til bruk av unntaksregler:

- a) Mange NAV kontor er ytterst restriktive i sin bruk av unntaksreglene
- b) Store kontorvise forskjeller med hensyn til tolkning og bruk av unntaksregler

Disse forholdene fører med seg en rekke uheldige konsekvenser. For det første blir gode, gjennomtenkte planer for aktivitet avvist fordi terskelen for å komme inn under unntaksreglene er så høye. Enkeltpersonene (brukerne av NAV-tjenestene) «tvinges» derved ofte inn i løp som de har dårlige forutsetninger for å klare, og utfallet blir ofte at brukerne faller fra eller slutter i tiltakene. Resultatet av dette er at bruker, over tid,

prøver og feiler i ulike tiltak og mister på den måten både troen på seg selv, sine muligheter og på NAV som tjenesteyter.

For det andre opplevde en store forskjeller på praksis og saksbehandling mellom de ulike NAV kontor. De 6 deltakerne i MOLAS-prosjektet tilhørte seks ulike NAV kontor i Bergen og omegn. Ved flere tilfeller oppdaget både deltakerne seg i mellom og prosjektledelsen at noen hadde fått vedtak på ting som andre hadde fått avslag på. Dette kunne dreie seg om alt fra fritak i bruk av meldekort til kjøregodtgjørelse for bruk av egen bil til og fra arbeidssted/tiltaks plass. Begrunnelsene for søknad om innvilgelse hadde vært like for dem alle, men utfallet ble likevel helt forskjellig. De store, kontorvise forskjellene i tolkning og praksis synes også i stor grad å gjelde i forhold til det generelle regelverket og dets retningslinjer.

STIVBEINT REGELVERK

Regelverket synes i mindre grad å speile det stadig økende samfunnsbehovet for fleksibilitet og fleksible løsninger. Regelverket gir f.eks. lite rom for å iverksette parallelle tiltaksløp. Derimot støtter/fremmer regelverket kjeding basert på tiltak som etterfølger andre tiltak. Det vil si at et nytt tiltak kan iverksettes ved fullføring eller slutføring av et foregående tiltak. For noen brukere vil imidlertid det å gjøre flere ting samtidig i perioder være nødvendig for å lykkes. I prosjektet opplevde en dette ved flere anledninger.

Det at en ikke har mulighet for å kjøre parallelle løp skapte vesentlige problemer for gjennomføringen av MOLAS-prosjektet. Som nevnt tidligere var et av prosjektets hovedmål å drive kompetanseheving og kvalifisering av deltakerne ved hjelp av ekstern kompetanse på et bestemt fagfelt parallelt med arbeidstrening og kompetanseheving i en arbeidsmarkedsbedrift. Regelverket gir imidlertid ikke rom for en slik tilnærming. Iverksetting av tiltak (opplæring med eksterne lærekrefter) i et annet tiltak (A2G) er ikke lov og prosjektet måtte ha dispensasjon fra NAV Hordaland for å kunne gjennomføre planene sine.

Et annet eksempel gjaldt en deltaker som på grunn av store dokumenterte vansker med å bruke/benytte offentlige transportmidler fikk innvilget dekning av førerkort gjennom NAV. Fordi førerkort er definert som et kvalifiseringstiltak kunne han imidlertid ikke ta teori og kjøretimer over tid parallelt med deltakelse i MOLAS-prosjektet og en såkalt APS plass (**A**rbeids**P**raksis i **S**kjermet virksomhet) ved A2G. Så lenge bruker hadde tiltaksplass hos A2G kunne førerkort bare innvilges dersom denne opplæringen ble komprimert, det vil si ble gjennomført som et intensivt kurs som ikke overskred 4 måneder. Førerkort ble da ansett som kurs og ikke et kvalifiseringstiltak.

En konsekvens av dette misforholdet mellom behov for fleksible løsninger og et noe stivbeint regelverk er variasjonene og ulikhetene i måten NAV kontor behandler enkeltsaker. Noen kontorer er kjennetegnet med stabile medarbeidere med lang erfaring og god kompetanse og forståelse for faglige gjøremål. Slike kontor oppleves gjerne som såkalte «JA kontor» og er eksperter på å finne kreative løsninger som

tilfredsstiller krav i regelverket samtidig som en får iverksatt gode og veltilpassede planer og tiltak i enkeltsaker. Andre kontor tolker regelverket svært restriktivt og snevrer på den måten inn sitt eget handlingsrom. Over tid bærer slike kontor et klart preg av å være såkalte «NEI kontor». Slike restriktive kontor er ofte kjennetegnet av en hyppig utskiftning av medarbeidere på alle nivå, som igjen kan bidra til å tappe kontorene for nødvendig erfaring, kompetanse, og kjennskap og kunnskap om regelverk og retningslinjer. Dette i sin tur, skaper usikkerhet mht hvordan en skal tolke og forholde seg til virksomhetens lover og regler som får konsekvenser for den enkeltes hverdag på arbeidsplassen. Usikkerhet og erkjennelsen av manglende kompetanse bidrar ofte til restriktive holdninger blant arbeidstakere. Dette er godt dokumentert innen organisasjonsvitenskapen. Konsekvensen av dette er fremveksten av ulike kulturer ute på de ulike NAV kontorene som i høy grad medvirker til en manglende likebehandling av brukere med likt ståsted eller utgangspunkt.

I forbindelse med den nye samhandlingsreformen ble slagordet «Vi gir mennesker muligheter» det nye mottoet for NAV. Skal NAV leve opp til visjonene i dette slagordet må ansatte ha tilstrekkelig kompetanse og kunnskap om både regelverk, retningslinjer og sin daglige virksomhet at de har den nødvendige tryggheten som skal til for å yte gode tjenester overfor andre. Dette har også med holdninger å gjøre og det er viktig at etaten gjennom handling spiller mottoet om at NAV gir mennesker muligheter.

TILGJENGELIGHET

Det er mange dyktige og flinke saksbehandlere/rådgivere i NAV, og det er ofte stor vilje til å få til gode løsninger for den enkelte bruker. Til tross for vilje og kompetanse har en i prosjektperioden erfart at det kan være svært vanskelig å få kontakt med deltakernes saksbehandlere/rådgivere. En har inntrykk av at saksbehandlere/rådgivere ute på kontorene ofte er så nedlesset med arbeidsoppgaver at de ikke makter å arbeide kvalitativt overfor mange av sine brukere. Erfaringene fra prosjektet er at mye tid gikk tapt med å forsøke å få kontakt med saksbehandlerne samt at det gikk lang tid mellom henvendelsestidspunkt og avtale/møtetidspunkt. Dette skapte tidvis store problemer med andre etater, frister og gjennomføring av målsettinger, forpliktelser o.l. Resultatet av dette ble at ting i perioder nærmest stoppet helt opp for enkelte deltakere. Å leve med usikkerhet er generelt svært vanskelig og svært stressfremkallende dersom en har Asperger syndrom. For MOLAS-deltakerne ble det å ikke vite om en kunne fortsette i tiltaket, om en fikk penger til riktig tid, om pappapermisjoner kunne innvilges til ønsket tid, nærmest uutholdelig og fratok dem motivasjon, konsentrasjonsevne, produktivitet og trivsel. Pedagogene ved A2G måtte derfor bruke både tid og ressurser på å forhindre eller reparere unødige «kriser» hos den enkelte på grunn av manglende tilgjengelighet.

REALISTISKE VURDERINGER AV ARBEIDSEVNE

Når det gjelder vurderinger omkring hvor mye og hvor lenge personer med Asperger syndrom kan og bør arbeide over tid støtter erfaringer fra MOLAS-prosjektet erfaringer og vurderinger gjort av både Specialisterne og andre aktører som arbeider med denne gruppen. Når en vet at personer med Asperger syndrom bruker mye krefter og energi på å tolke og forstå sine omgivelser og at den kognitive belastningen ofte blir stor, så vet en også at denne gruppen blir fortere slitne enn andre. Det er viktig å huske at den enkelte også skal ha tid og kapasitet til å leve et normalt liv *etter* arbeidstid. Ingen er helt like og den enkeltes arbeidsevne vil selvsagt variere fra person til person, men generelt sett anbefales en stillingsprosent på rundt 50 %

KONKLUSJON

Unge mennesker innen enkelte diagnosegrupper er sterkt representert i de høye frafallstallene på videregående skoletrinn, universitet og høyskole, og i tallmateriale over helt arbeidsledige. Denne trenden er urovekkende og innebærer at grupper av unge henvises til en tilværelse preget av passivitet og isolasjon. I MOLAS-prosjektet har en arbeidet ut fra en tese om at frafall og utstøting i stor grad skyldes en ubalanse mellom institusjonelle tilbud og individuelle behov, og at denne skjevheten er en medvirkende årsak til at stadig flere mennesker med både evner, ressurser og arbeidskapasitet kommer til kort i møtet med våre utdanningssystem og vårt arbeidsliv. Videre har prosjektet arbeidet ut fra en tese om at frafall og utstøting i større grad kan forhindres dersom en anvender mere spesialiserte, spissete og tilrettelagte tilnærminger for læring og handling innen samfunnsinstitusjoner som skoleverk, arbeidsmarkedstiltak og arbeidsliv.

Erfaringer gjort i en 3-årig prosjektperiode tyder på at våre antakelser langt på vei er riktige. Læringsmodellen som ble introdusert og som tilbyr spisset og tilrettelagt opplæring og oppfølging i kombinasjon med fagopplæring og arbeidspraksis synes å ha vært av vesentlig betydning for den positive utviklingen samtlige prosjektdeltakere har hatt. Da deltakerne startet i prosjektet i 2010 hadde de svært ulike og til dels vanskelige utgangspunkt. Det de hadde til felles var en Asperger diagnose, interesser innen data og informasjonsteknologi, og at de alle hadde mislykket i arbeidslivet. Initiativtakerne til prosjektet var derfor spendt på om alle ville være i stand til å fullføre løpet. Da prosjektet ble avsluttet i 2012 var samtlige deltakere sertifiserte softwaretestere og de var alle i arbeidsaktivitet. Påfallende eller uønsket adferd var også betydelig redusert. Videre fremsto deltakerne som mere trygge, hadde større selvtillit og var mere fleksible enn tidligere. Evnen til å takle stress, takle uforutsette hendelser og endringer, tåle mer av det den enkelte finner vanskelig var også merkbart bedre enn tidligere. Like viktig og imponerende er den kollegiale forståelsen de har

opparbeidet og den respekt og tilhørighet de har utviklet til hverandre gjennom prosjektet.

Prosjektet har pekt på betydningen og behovet for «skreddersøm» i utforming av arbeidsmarkedstiltak for grupper med særskilte behov og det er gledelig å se at tiltaksarrangøren som en samarbeidet med i prosjektet har valgt å opprette et eget arbeidsmarkedstiltak for personer med Asperger syndrom i Bergensdistriktet. Ny deltakere har allerede startet opp, og det er stor interesse for tiltaket i og utenfor Hordaland fylke.

Med et tilbakeblikk på de tre årene som har gått føles det naturlig og riktig å kunne oppsummere med at selv om prosjektet ikke var i stand til å oppnå alle sine målsettinger innen tidsrammene som var satt så har en likevel vist at personer med Asperger syndrom, selv med svært vanskelige utgangspunkt og forringende forutsetninger, evner å bli kompetente og gode arbeidstakere. Ser en fremover så håper vi det vil bli muligheter for å videreutvikle både læringsmodellen og Arbeidslivskompetansefaget som ble startet i MOLAS-prosjektet. Videre håper vi at et fremtidig samarbeid med utdanningsinstitusjoner så vel som tiltaksarrangører og arbeidsliv vil bidra til at modellen og metodikken tas i bruk og videreutvikles. Vi håper også at arbeidet og erfaringene våre kan bidra til at gruppen unge med Asperger syndrom, og andre diagnosegrupper med tilsvarende utfordringer, i fremtiden ikke bare får ivaretatt sine læringsbehov til rett tid og med riktig tilrettelegging, men også får utnyttet sine evner og ressurser. På den måten vil utdanning, arbeid, sosial aktivitet og inkludering bli utfallet for langt flere enn det som gjelder i dag.

LITERATURLISTE

Andersen, U., Kleven, E. (2009). *IVAS et informasjons og kommunikasjonsverktøy tilpasset personer med Asperger syndrome*. Statped Vest

Andersen, U., Kleven, E., (2010) *Faktorer for mestring i skolen for elever med Asperger syndrom*. Statped skriftserie 98, Statped Vest

Edmonds, G. og Beardon, L. (2008). *Asperger Syndrome & Employment. Adults speak out about Asperger syndrome*.

Hawkins, G. (2004). *How to find work that works for people with Asperger syndrome: The ultimate guide for getting people with Asperger syndrome into the workplace (and keeping them there!)* Jessica Kingsley publishers

Howlin, P., Mawhood, L. (2000) *A supported Employment Scheme for able Adults with Autism og Asperger Syndrom*, The National Autistic Society

Howlin, P. (2004) *Autism and Asperger Syndrom, preparing for adulthood*, Routledge 2 edition

Koordinationsudvalget I Høje-Taastrup commune. *I job med autismespekterforstyrrelser*: (Dansk hefte tilgjengelig på internet: www.specialisterne.dkmnet.dk/commune/referencer)

Martinsen, H., Nærland, T., Steindal, K. og Tetzchner, S. von (2006). *Barn og ungdommer med Asperger syndrom I: Prinsipper for undervisning og tilrettelegging av skoletilbudet*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Martinsen, H., Tetzchner, S. von (2007). *Barn og ungdommer med Asperger syndrom II: Perspektiver på språk, kognisjon, sosial kompetanse og tilpasning*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Müller, E., Schuler, A. og Burton, B.A. (2003). *Meeting the vocational Support Needs of Individuals with Asperger Syndrom and Other Autism Spectrum Disabilities*. Journal of Vocational Rehabilitation, vol 18

Nasjonal Kompetanseenhet for Autisme, Autismeenheten (2012) *Psykoedukative grupper for personer med Asperger syndrom*. Rapport nr. 2

NAV (2010). *Arbeidssøkere med Asperger syndrome*. Veiledningshefte for arbeidssøkers støttespillere i NAV

Statped.no/nevrobiologiske_vansker/autismespekteret/mine_sirkler

The national Autistic Society (2005). *Employing people with Asperger syndrome: A practical Guide*. (oversatt til norsk ved Torill Fjæran-Granum: Ansatte med Asperger syndrome. SPISS Forlag).

