



Pathways to
Employment

2025
October

Research report

WP2- Research Knowledge Acquisition

Pathways to Employment

Developed by:

Proportional Message

Project Number:

2024-2-NO02-YOU-000287089



Co-funded by
the European Union



koçul
HUB

ascæ
RURAL CULTURAL ENVIRONMENT



Proportional
Message

Spir*Oslo

Rural
Hub

PTE – Kunnskapsrapport

WP2 - Kunnskapsinnhenting

Oktober 2025

Prosjekttittel: Pathways to employment: Supporting autistic youth in overcoming employment barriers

Prosjektnummer: 2024-2-NO02-YOU-000287089

Utviklet av: Proportional Message



Pathways to Employment

Supporting autistic youth in overcoming employment barriers.



Co-funded by
the European Union

Innledning

Prosjektet **Pathways to employment (PTE)** har som mål å fremme arbeidsinkludering for unge med autismediagnose/ASD (målgruppe TG1) i det europeiske arbeidsmarkedet. Arbeidspakke 2 – *kunnskapsinnhenting (WP2)* – utgjør grunnlagsfasen i prosjektet og har som formål å bygge bro mellom ferdighetene og forventningene hos unge med ASD (i alderen 18–29 år) og kravene i arbeidslivet, særlig innenfor små og mellomstore bedrifter (SMB). Arbeidet er gjennomført i samarbeid mellom partnere fra seks EU/EØS-land: Norge (**Spir Oslo**), Italia (**ASCAE**), Portugal (**Proportional Message**), Irland (**The Rural Hub**), Sverige (**Impact Hub**), og Spania (**Kogui Hub**), hvor hvert partnerland bidrar til grundig kunnskapsinnhenting og analyse.

Kunnskapsinnhentingene startet med dokumentundersøkelser, der partnerne identifiserte og analyserte **to gode praksiser per land**. Disse representerer vellykkede strategier og løsninger brukt av bedrifter og organisasjoner for å fremme arbeidsinkludering av unge med ASD. Funnene fra denne fasen ga et viktig rammeverk for videre arbeid.

I neste fase ble det gjennomført **undersøkelser** i form av spørreundersøkelser og intervjuer med: Unge med ASD (**TG1.1**), ungdomsveiledere og veiledere (**TG1.2**), arbeidsgivere og HR-ansvarlige i SMB (**TG2**). Målet var å kartlegge konkrete utfordringer og behov knyttet til arbeidsinkludering, samt identifisere barrierer og mangler i både faglige og mellommenneskelige kompetanser.

Samlet gir dette et solid kunnskapsgrunnlag som identifiserer minst **10 sentrale barrierer for sysselsetting** og **6 kompetansegap**. Disse funnene er avgjørende for prosjektets videre arbeid, da de skal brukes til å utvikle **et målrettet opplæringsprogram i arbeidspakke 3 (WP3)** – basert på de reelle behovene hos både unge (TG1.1) og arbeidsgivere (TG2). Rapporten har også som mål å øke arbeidsgiveres bevissthet om inkluderende rekrutteringspraksis og gi praktiske anbefalinger for å overvinne kulturelle og organisatoriske barrierer. Hele rapporten publiseres

på alle partnernes språk og vil bli breidt formidlet gjennom prosjektets og Erasmus+ sine plattformer, samt på fagsamlinger.

Tilgjengelighet og formatering

Inkludering og tilgjengelighet er kjerneverdier i prosjektet. Alle prosjektets resultater skal være tilgjengelige for alle målgrupper. Dette dokumentet er utformet i tråd med retningslinjene fra **Europeisk forum for funksjonshemmede** (EDF) for universell utforming: Teksten er venstrejustert for å gjøre den lettere å lese for personer med ASD og andre nevrominoriteter. Verdana er valgt som skrifttype, da den regnes som en av de mest leservennlige fontene. Skriftstørrelsen er satt til punkt 11, som gir god synlighet uten å bryte layouten. Utheving er gjort med **Fet**, ikke kursiv eller understreking, for å opprettholde lesbarheten for personer med kognitive eller visuelle utfordringer. Alle bilder og logoer er utstyrt med alternativ tekst (alt-tekst) for brukere av skjermlesere. Disse formateringsvalgene er gjort for å sikre at rapporten er så tilgjengelig og brukervennlig som mulig for alle lesere.

PTE WP2 Metodikk

	Metodikk	Forventede mål
Dokument-undersøkelser	Partnerne benyttet en felles nøkkelordstrategi (tilpasset hvert lands språk) og søkte i akademiske databaser, europeiske og nasjonale rapporter og nyere bedriftsstudier. Formålet var å kartlegge nasjonale kontekster for inkluderende sysselsetting, med særlig fokus på unge med ASD i alderen 18–29 år. For hvert land ble to gode praksiser identifisert – helst minst én med spesifikt fokus på autisme. Disse representerer vellykkede nasjonale strategier og løsninger for sysselsetting og arbeidsinkludering.	Identifisere nasjonale strategier og løsninger som har vist seg vellykkede for inkludering av unge med ASD (18-29 år).
Felt-undersøkelse	Spørreundersøkelser og intervjuer ble gjennomført med unge med ASD, ungdomsveiledere og arbeidsgivere/personalansvarlige i små og mellomstore bedrifter i partnerlandene. Datainnsamlingen hadde som mål å forstå barrierer for sysselsetting og kartlegge mangler i faglige og mellommenneskelige kompetanser.	Gjennomføre spørreundersøkelse/intervju med minst 120 respondenter (60 fra målgruppe 1, 60 fra målgruppe 2). Identifisere 10 hovedbarrierer og 6 sentrale kompetansemangler som påvirker inkludering i arbeidslivet blant målgruppe 1.1.
Etiske overveielser	Alle aktiviteter inkluderte informert samtykke fra deltakerne. Spørreundersøkelser og intervjuer ga tydelig informasjon om behandling og bruk av data. Alle data ble anonymisert for å beskytte identiteten til deltakerne og deres organisasjoner. Forskningsmateriale og -metoder ble utformet med inkluderende prinsipper, med tilgjengelig språk og formater tilpasset deltakere med ASD, og med inkluderende design utviklet under prosjektlederens veiledning.	

Dokumentstudier: Funn og analyse av beste praksis

Oppsummering av metode

Dokumentstudier ble gjennomført etter en standardisert og felles metode i alle seks partnerland: Norge, Italia, Portugal, Irland, Sverige og Spania. Denne felles metodikken gjorde det mulig å sammenligne resultater på tvers av land. Hver partner undersøkte nasjonale kontekster for arbeidsinkludering for unge med autisme (18-29 år), ved hjelp av enhetlig søkestrategi. Datakilder inkluderte akademiske databaser (Google Scholar, Scopus, Web of Science, JSTOR), fagfellevurdert litteratur, **Europeiske og nasjonale rapporter** (EU, Eurofound m.fl.), **offentlige og politiske dokumenter**, NGO-rapporter og evalueringer. I tillegg ble det også benyttet nettsteder fra arbeidsgivere og prosjekter (for nyere case-studier og tiltak som enda ikke er publisert vitenskapelig).

Screeningprosessen involverte flere stadier for å opprettholde kvalitet og relevans:

- **Screening:** Titler og sammendrag ble systematisk vurdert opp mot forhåndsdefinerte inklusjonskriterier.
- **Inkludering og ekstraksjon:** For hvert land ble 2 beste praksis valgt (prioritering av minst ett autismespesifikt initiativ), og omfattende informasjon ble hentet ut ved hjelp av en delt mal. Dette fanget opp type initiativ (politikk, selskap eller program), målgruppe, operasjonelle mekanismer (som veiledning, jobbcoaching, rekrutteringstilpasning), bevis på innvirkning (kvantitativ eller kvalitativ), store suksessfaktorer, utfordringer som oppstår og potensial for bredere anvendelse.

Inklusjonskriterier

Publisert de siste 15 årene (2009–2024)

Adressering av arbeidsinkludering av unge med ASD i alderen 18–29 år,

Med minst én autismespesifikk praksis (den andre kan være bredere nevrodiversitet, hvis relevant),

Støttet av bevis på konkret implementering og resultater.

Eksklusjonskriterier

Manglet troverdighet, for eksempel meningsblogger eller uverifiserbare påstander

Adresserte tiltak utenfor målgruppen,

Var rent teoretiske uten referanse til anvendelse i den virkelige verden.

Alle praksiser som ble identifisert ble samlet i en "Analysis Best Practices Report". **Kogui Hub**, i henhold til retningslinjer i prosjektet, validerte hver oppføring/beste praksis for å sikre unikhet, sammenlignbarhet og fravær av duplisering før den endelige utvelgelsen og utviklingen av rapporten.

Sammendrag av nasjonale kontekster

På tvers av partnerland former ulike politiske miljøer og rammeverk landskapet for sysselsetting for unge med ASD. **Norge** kombinerer sterk antidiskrimineringslovgivning med et aktivt velferd-til-arbeid-system ledet av Nav, inkludert programmer for støttet arbeid og tilpasset arbeid, men det er fortsatt vedvarende sysselsettingsgap, spesielt blant unge uføretrygdete diagnostisert med autisme. **Portugal** bruker ansettelseskvoter for funksjonshemmede (1–2 % for bedrifter med >75 ansatte) supplert med incentiver, men **TG1.1** er fortsatt underrepresentert på arbeidsmarkedet. **Italia** håndhever sysselsettingskvoter via lov 68/1999 og støtter autismetjenester gjennom lov 134/2015, selv om ungdomssysselsettingsraten er svært lav med betydelige regionale forskjeller. **Irland** har et av de største sysselsettingsgapene for funksjonshemmede i Europa til tross for et omfattende juridisk rammeverk,

inkludert Employment Equality Act og den første autismespesifikke autismeinnovasjonsstrategien (2024). **Sveriges** omfattende lover om funksjonshemmedes rettigheter og proaktive offentlige arbeidsformidling sliter med utfordringer med begrenset arbeidsgiverbevissthet og utilstrekkelig overgangsstøtte, noe som etterlater inkluderende sysselsettingsrater for voksne langt under gjennomsnittet for den generelle befolkningen. **Spania** krever en kvote på 2 % for mellomstore til store selskaper og har en nasjonal autismestrategi sammen med spesielle sysselsettingssentre, men ungdomssysselsettingsraten forblir rundt 25 %.

Anbefalte fremgangsmåter

Land	Navn på beste praksis	Type	Viktige funksjoner	Påvirkning / merverdi
Norge	Spesialistbedriften (Ålesund)	Sosialt foretak	Styrkebasert ansettelse, individuell vurdering, Nav-samarbeid, veiledning, nettstudie	Replikerbar styrke-først-modell som knytter inkludering til markedsverdi; Trenger stabil finansiering
	Arbeidssøkere med Aspergers syndrom (NAV-håndboken)	Nasjonal veiledning	Praktisk manuell oversettelse av klinisk kunnskap for inkluderende rådgivning og tilrettelegging	Skalerbar ressurs på systemnivå som standardiserer inkludering på tvers av tjenester
Portugal	Spesialistene	Bedriftsprogram	Tilpasset rekruttering, kombinert teknisk/sosial opplæring, løpende veiledning	Skalerbart, internasjonalt anerkjent bedriftsledet initiativ; >85 % oppbevaring
	T-verdi (SCML)	Nasjonal plattform	Tverrfaglig kandidatevaluering, arbeidsgivermatching, langsiktig støtte (18 måneder)	Nasjonal koordinering av arbeidssøkere, arbeidsgivere og støttetjenester
Italia	PizzAut Onlus	Sosialt foretak	Restauranter bemannet av TG1.1 , jobbcoaching, bevisstgjøring, opplæring	Kombinerer ekte jobber med kulturell påvirkning for å redusere stigma
	Coopservice x Casa Gioia (HR-inkludering)	Pilot for bedrifter	ABA-basert jobbcoaching, strukturert onboarding, opplæring av ansatte, overvåking	Viser at vanlige selskaper kan inkludere ansatte med ASD når de har den rette støtten



Irland	Omfattende sysselsettingsstrategi (2015–2024)	Politisk rammeverk	Politikk på tvers av regjeringer, støttet sysselsetting, ansettelsesmål i offentlig sektor	Rettighetsbasert tilnærming som integrerer autismeinkludering i vanlig arbeidspolitikk
	Verktøysett for samme sjanse (AsIAM & IrishJobs.ie)	Verktøykasse for små og mellomstore bedrifter	Sjekklistor, bevissthetstrening, veiledning om tilrettelegging	Tilgjengelig, handlingsrettet inkludering for små og mellomstore bedrifter som mangler HR-ekspertise
Sverige	TRANSITION (KIND, Karolinska Institutet)	Pilotprogram	Måloppnåelsesskalering, individuell coaching, gruppetimer	Kunnskapsbasert, personsentrert modell tatt i bruk av kommunene
	Unicus Sverige (Auticon Group)	Sosialt foretak	Kompetansebasert rekruttering, kontinuerlig coaching, opplæring av klientbedrifter	Posisjonerer ASD-styrker som forretningsaktivum; Bygger arbeidsgiverbevissthet
Spania	Specialisterne Spania	Bedriftsprogram	Opplæring, sosial coaching, employer enablement, styrkebasert plassering	Velprøvd modell som bygger bro mellom kandidater med ASD og arbeidsgivere gjennom skreddersydd støtte
	CaixaBank plan for mangfold og inkludering (2022–2024)	Bedriftsinitiativ	VR-opplæring, tilpassede arbeidsstasjoner, familiestøtte	Integrerer autismeinkludering i store selskapsstyringer for synlighet og institusjonalisering

Hva fungerer og hvorfor?

Den første datainnsamlingen indikerer at inkludering av sysselsetting av **TG1.1** er mest effektiv når intervensjoner er utformet på en integrert måte, og kombinerer **sterke politiske rammer, aktivt arbeidsgiverengasjement og systemer for personlig tilpasset veiledning**. Kartleggingen viser at en tilnærming som ivaretar behovene til begge parter – både ansatte med ASD og arbeidsgivere – er avgjørende. Dette bidrar til at flere blir værende i jobben over tid.

I tillegg gjør den sterke vektleggingen av **tradisjonelle intervjuer** det ofte vanskelig for kandidater med ASD, noe som viser **behovet for andre alternative rekrutteringsmåter**. Gode alternativer til metoder kan være porteføljegjennomganger, oppgavebaserte vurderinger og jobbprøver, som lar kandidater demonstrere ferdigheter på en mer autentisk og rettferdig måte. En annen viktig faktor som er identifisert, er tilbud om **strukturelt overgangsstøtte**. Planer for overgangen fra skole til arbeid, kombinert med støttede praksisplasser, spiller en nøkkelrolle i å forebygge tidlig frafall og sikre en smidigere vei inn i arbeidslivet.

Til slutt er **kontinuerlig oppfølging** avgjørende: ved å følge med på resultater som ansattbeholdning, jobbtilfredshet og generell trivsel kan tiltak justeres basert på fakta. Dette sikrer at inkluderingspraksiser både er bærekraftige og kan skaleres.

Vedvarende hull

Til tross for fremgang fortsetter flere vedvarende gap å undergrave effektiviteten og rettferdigheten i tiltak for inkluderende sysselsetting. Ifølge analysen fra beste praksis, er dagens innsats fortsatt sterkt konsentrert i **IT-sektoren** og i **større byområder**, noe som gjør at distriktene og andre økonomiske sektorer blir dårlig dekket. Små og mellomstore **bedrifter (SMB)**, som utgjør flertallet av arbeidsgiverne, mangler ofte **HR-kapasitet** og **ekspertise til å implementere inkluderingspraksis**, ofte avhengig av forenklete verktøysett i stedet for omfattende strategier.

I tillegg er koordineringen mellom offentlige arbeidsformidlinger, frivillige organisasjoner og private arbeidsgivere fortsatt begrenset, noe som

reduserer potensialet for systemisk påvirkning og bærekraftige veier. En annen utfordring ligger i mangelen på langsiktige, longitudinelle data om karriereprogresjon og sysselsettingsbaner for **TG1.1**, som begrenser muligheten til å måle effekt, identifisere trender og informere evidensbasert politikkutvikling.

Strategiske anbefalinger

Basert på syntesen og konklusjonene samlet fra denne analysen av beste praksis, foreslår vi følgende strategiske anbefalinger for å støtte inkluderende ansettelsespraksis for **TG1.1**. Disse anbefalingene gjenspeiler praktiske suksesseksempler på tvers av partnerland og tar sikte på å informere beslutningstakere, tjenesteleverandører, arbeidsgivere og interessenter som er involvert i å utforme, implementere og skalere initiativer for inkludering i arbeidslivet.

- **Etablering av doble støttesystemer:** egne budsjetter og rammer for jobbkonsulenttjenester som støtter både ansatte med ASD og arbeidsgivere. Dette bidrar til å beholde ansatte og tilrettelegge arbeidsplassen på en måte som passer individuelle behov.
- **Standardiser inkluderende rekrutteringspraksis:** Fremme innføring av oppgavebaserte vurderinger, sansebevisste evalueringer og intervjualternativer som formelle standarder.
- **Invester i støtte til overgang:** Offentlige aktører kan utvikle strukturerte skole-til-arbeid-programmer, korte praksisplasser og karriereroller for å redusere tidlig arbeidsledighet og manglende engasjement blant TG1.1.»
- **Utvid inkludering utover IT:** Lag veier i sektorer som gjestfrihet, logistikk, offentlig administrasjon og grønn omstilling/økonomi.
- **Støtt små og mellomstore bedrifter:** Tilby komprimerte verktøysett for inkludering, mikrolæringspakker og lokale mentornettverk for å hjelpe små og mellomstore bedrifter med å implementere inkluderende praksis uten høy administrativ byrde.
- **Utvikle langsiktig overvåking:** Etabler resultatsporing etter 6, 12 og 24 måneder med fokus på oppbevaring, velvære, inntektsprogresjon og arbeidsgivertilfredshet.

- **Bygge bro mellom mikro- og makronivåer:** Kombiner pilotprogrammer på bedriftsnivå med nasjonale retningslinjer på systemnivå. Denne doble veien sikrer at innovative lokale tilnærminger er innebygd i skalerbare, bærekraftige nasjonale rammer. Prioriter kunnskapsoversettelse for å konvertere klinisk ekspertise til praktisk veiledning for rådgivere og arbeidsgivere.

Feltforskningsfunn: Undersøkelser og intervjuer

Etter analyser av beste praksis, ble det gjennomført en grundig feltundersøkelse for å samle direkte innsikt fra nøkkelinteressenter som var involvert i bruken av **TG1.1**. I denne fasen ble det benyttet **kvalitative og kvantitative metoder**, først og fremst **spørreundersøkelser** og **semistrukturerte intervjuer** gjennomført på tvers av alle partnerlandene, for å forstå utfordringene og behovene knyttet til inkludering av unge på autismspekteret i arbeidsmarkedet.

Målgrupper

Metodikken rettet seg mot tre hovedrespondentgrupper:

- **Unge på autismspekteret og ungdomsveiledere (TG1):** Minst 60 respondenter (10 per partnerland), med minimum 50 % (5 per partner) som **TG1.1** i alderen 18 til 29 år. Hver partner sørget for at minst 2 interessenter fullførte intervjuer i stedet for bare undersøkelser.
- **SMB-arbeidsgivere og HR-ledere (TG2):** Minst 60 respondenter (10 per partnerland), også med minst 2 intervjuer per partner for å utfylle undersøkelsessvarene.

Metoder for datainnsamling

Undersøkelser: 3 forskjellige nettbaserte spørreskjemaer ble distribuert, hver skreddersydd for en av **TG-ene**. Disse undersøkelsene, opprettet og levert av **PM**, via Google Forms, inkluderte både kvantitative og kvalitative spørsmål for å fange opp et bredt spekter av data.

Intervjuer: Semistrukturerte intervjuer ga dypere innsikt i individuelle erfaringer og perspektiver. Intervjuretningslinjer og manus ble utviklet av **PM** for å sikre konsistens, samtidig som partnerne kunne tilpasse spørsmål etter behov til lokale kontekster.

Personvern og anonymitet

I tråd med etiske standarder sørget partnere for at alle data ble samlet inn anonymt. Både undersøkelser og intervjuer inkluderte klare personvernerklæringer som forklarte datahåndtering i samsvar med EUs personvernforordning (GDPR). Deltakerne ga informert samtykke via obligatoriske avkrysningsbokser før intervjudeltakelse, og personlige identifikatorer ble ikke samlet inn. I tillegg ble deltakerne informert om deres rett til å trekke seg når som helst uten konsekvenser.

Tilbakemelding og evaluering

For å vurdere relevansen og brukeropplevelsen av forskningsinstrumentene ble det inkludert tilfredshetsspørsmål på slutten av spørreundersøkelser og intervjuer. Disse fanget opp kvalitative tilbakemeldinger sammen med kvantitative vurderinger, med mål (KPI) om å oppnå minst 80 % positive svar angående nytten og relevansen av forskningsinnholdet.

TG1.1 – Unge med ASD

Land	Svar på spørreundersøkelser	Svar på intervju	Utfall vs. Mål (KPIer)
Italia	3	2	Med alle KPI-er.
Norge	0	2	Oppfylte intervjumålet; mangel på svar på undersøkelsen.
Portugal	4	2	Med/overgå KPI-er.

Sverige	0	1	Oppfylte intervjumålet; mangel på svar på undersøkelsen.
Irland	7	1	Med/overgå KPI-er.
Spania	3	1	Oppfylte intervjumålet; mangel på svar på undersøkelsen.

Deltakernes profil

Italia: 3 respondenter i aldersgruppen 22-29 år (2 menn, 1 kvinne), hovedsakelig deltidsansatte eller arbeidsledige. Alt på det høytfungerende autismespekteret. 2 intervjuede deltakere (begge menn, 20-25 år) med arbeidserfaring eller utdanningsrelatert jobbforberedelse.

Norge: 2 intervjuede deltakere, begge i yrkesopplæring med tidligere praksis, ingen svar på undersøkelsen. Begge identifiserer seg som personer med ASD.

Portugal: 4 mannlige respondenter i undersøkelsen i alderen 18-25 år, for det meste under utdanning/opplæring med en deltidsansatt. 2 intervjuet mannlige universitetsstudenter, arbeidsledige, men engasjert i varierte akademiske og fritidsaktiviteter.

Sverige: 1 intervju med en talsmann som representerer **TG1.1s** systemiske utfordringer; 0 svar på undersøkelsen.

Irland: 7 respondenter i undersøkelsen i alderen 19-29 år, flertallet menn med noen kvinner og 1 deltaker som identifiserte seg som ikke-binær, for det meste arbeidsledige eller under opplæring. 1 intervjuobjekt på 20 år, som deltok på et støtteprogram for funksjonshemmede, diagnostisert med høytfungerende autisme og sosial angst.

Spania: 3 mannlige respondenter i undersøkelsen i alderen 18-28 år, for det meste i heltidsarbeid eller yrkesopplæring. 1 intervjuobjekt ansatt i logistikk etter yrkesforberedelse.

Sammendrag av profilen

Disse dataene fremhever vanskeligheter med å nå undersøkelsesmålene i noen land, men som konsekvent oppfyller eller nærmer seg intervjumålene. Profiler illustrerer en mangfoldig, men overveiende velfungerende **TG1.1-demografi** som er engasjert i utdanning, opplæring og sysselsetting. Som forventet fra tidligere datainnsamling, er flertallet av deltakerne enten ikke ansatt for øyeblikket eller har begrenset erfaring med heltidsjobber, noe som indikerer lavere arbeidsmarkedsengasjement totalt sett. Det er også bemerkelsesverdig at de fleste deltakerne er menn, med vedvarende problemer med å nå unge kvinner på autismspekteret. Dette kan gjenspeile de lavere diagnosefrekvensene som historisk sett er assosiert med jenter, selv om de nøyaktige årsakene er uklare.

Viktige barrierer

Angst og stress under rekruttering og arbeid

En konsekvent barriere identifisert i flere land er **angst** og **stress** knyttet til rekrutteringsprosesser og forventninger på arbeidsplassen:

- **Jobbintervjuer** rapporteres ofte som stressende, noe som fremkaller frykt for å mislykkes og prestasjonsangst.
- **Kommunikasjon** med arbeidsgivere og navigering i uskrevede normer på arbeidsplassen med kolleger skaper ekstra stress.
- Søknadsprosesser på nett kan være overveldende, spesielt når plattformene er komplekse og uklare.

Mangel på forståelse og bevissthet

Unge rapporterte ofte om manglende forståelse fra arbeidsgivere, veiledere og kolleger:

- **Begrenset bevissthet om nevrodiverse behov** fører til upassende forventninger og ekskluderende praksis.
- Negative tilbakemeldinger og rigide normer på arbeidsplassen kan forverre stress og redusere selvtilliten.

Selvtillit og selvforsvar

Lav selvtillit og begrenset selvforsvar er vanlige utfordringer:

- Mange deltakere sliter med å si ifra om jobb-/skolerelaterte problemer eller å representere seg selv effektivt i profesjonelle omgivelser.
- Opplevelser av vedvarende negativ tilbakemelding eller **manglende tilpasning til nevrotypiske forventninger** kan føre til langsiktige innvirkninger på selvtilliten.
- I Sverige skaper erfaringer innen utdanningssystemet langvarig press for å tilpasse seg, noe som fører til utbrenthet, psykiske vansker og lav selvtillit før de i det hele tatt kommer ut på arbeidsmarkedet.

Sensoriske og miljømessige utfordringer

Sensorisk sensitivitet og arbeidsmiljøfaktorer ble fremhevet som vesentlige barrierer:

- Sensorisk overbelastning fra **støy, lukt eller arbeidshverdager med høyt tempo** kan hindre ytelse og engasjement.
- Variable eller ustrukturerte miljøer kan være utfordrende for unge med ASD.

Systemiske og samfunnsmessige faktorer

Flere systemiske problemer påvirker ansettelsesevnen:

- Begrensede jobbmuligheter i distriktene begrenser tilgangen til passende arbeid, spesielt for de som er følsomme for sosiale eller sensoriske krav.
- Ikke-inkluderende rekrutteringsprosesser og utvelgelseskriterier er fortsatt barrierer i flere land.

Kompetansegap

Forskningen fremhever en kombinasjon av gap innen harde (tekniske) og myke ferdigheter (mellommenneskelige) blant **TG1.1**. Mens tekniske ferdigheter generelt er tilstrekkelige eller lett å trene, så myke ferdigheter ut til å by på mer konsekvente utfordringer som påvirker langsiktig ansettbarhet og integrering på arbeidsplassen.

Harde ferdigheter: Tekniske og jobbspesifikke kompetanser

Jobbspesifikke tekniske (**harde**) **ferdigheter** blir generelt sett på som viktige, men ikke alltid en stor barriere. Noen deltakere opplever vanskeligheter når instruksjoner er uklare, eller prosesser ikke er eksplisitt forklart. Digitale og IT-ferdigheter er generelt sterke, og deltakerne rapporterer kompetanse i tekniske og/eller repeterende oppgaver, inkludert bruk av digitale verktøy og håndtering av sosiale medier.

Myke ferdigheter: mellommenneskelige ferdigheter og kompetanse i selvledelse

På den annen side, er **myke ferdighetsgap** konsekvent mer uttalt på tvers av land, noe som påvirker selvtillit, evne til å tale egen sak, og interaksjoner på arbeidsplassen:

- **Tidsstyring** og **organisatoriske ferdigheter** er tilbakevendende hull, spesielt når det gjelder å strukturere oppgaver og administrere tidsfrister.
- **CV-skriving** og **intervjuforberedelse** er fortsatt områder der **TG1.1** ser ut til å slite.
- **Kommunikasjons** - og **sosiale ferdigheter**: Respondentene erkjente at de slet med interaksjoner, intervjuer, småprat, teamarbeid og konfliktløsning.
- **Emosjonell regulering** og **stressmestring**: Høyt stress i dynamiske eller uklare situasjoner er vanlig, med noen deltakere som trenger strukturert og kontinuerlig støtte for å håndtere angst og tilpasse seg forventningene på arbeidsplassen.
- **Teamarbeid** og **samarbeid**: Sjenanse, begrenset initiativ eller vanskeligheter med å engasjere seg i gruppedynamikk kan begrense deltakelse og vellykket integrering på arbeidsplassen.
- **Selvforsvar** og **selvtillit**: Mange unge mennesker med ASD synes det er vanskelig å uttrykke behov, avklare instruksjoner eller be om støtte, ofte på grunn av frykt for å gjøre feil eller lav selvtillit.
- **Tilpasningsevne** og **mestring av endringer**: Fleksibilitet i arbeidstempo, tidsplaner og ustabile rutiner er utfordrende for noen, spesielt når normene på arbeidsplassen er uklare.

Oppfatninger av dynamikk på arbeidsplassen

Viktigheten av struktur og klarhet

- **Klare og veldefinerte oppgaver, strukturerte roller og eksplisitte instruksjoner** fremheves konsekvent som nøkkelen til vellykket deltakelse på arbeidsplassen for **TG1.1**.

- Strukturert støtte under overganger, for eksempel innføring eller prosjektoverleveringer, bidrar til å redusere stress og bygge selvtillit.
- Fleksibilitet i arbeidsplaner verdsettes, spesielt når det kombineres med forutsigbare forventninger.

Veiledning, støtte og opplæring

Mentor- eller faddersystemer gir avgjørende støtte, slik at unge mennesker kan be om hjelp og navigere i utfordrende oppgaver.

- Opplæring for kolleger om autismeinkludering er allment ansett som nødvendig for å fremme forståelse, redusere misforståelser og skape et støttende miljø.
- Kollegastøtte og teamarbeid bidrar til å integrere TG1.1 i dynamikken på arbeidsplassen, selv om uformell sosial deltakelse fortsatt er en utfordring.

Sosial dynamikk og inkludering

- Sosiale forventninger (f.eks. småprat, øyekontakt, spontane samtaler) kan skape følelser av ekskludering, stress eller angst for unge med ASD.
- Feiltolkning av kommunikasjon, **bokstavelig forståelse** eller stereotypier - både positive (f.eks. antagelser om at personer med ASD er "genier") og negative (f.eks. å bli oppfattet som asosiale, merkelige eller udugelige) - kan skape ekstra press eller frykt for å skuffe andre.
- Aksept av ulike arbeidsstiler, som å være stille eller innadvendt, er avgjørende. Produktivitet bør ikke måles utelukkende gjennom verbale interaksjoner eller sosial deltakelse.

Arbeidskultur og miljøfaktorer

- Manglende bevissthet blant ledere eller kolleger om autisme bidrar til følelsen av å stå utenfor eller manglende tilhørighet.
- Støyende, uforutsigbare eller uholdbare arbeidsplassmiljøer forverrer stress og kan påvirke ytelse og inkludering negativt.

- Erfaringer med mobbing, maktmisbruk eller sladder på tidligere arbeidsplasser understreker viktigheten av å følge med på og håndtere konflikter på arbeidsplassen (jf. Sverige)

Over hele Europa oppfatter unge mennesker på autismspekteret dynamikken på arbeidsplassen som en blanding av muliggjørende og utfordrende faktorer. Strukturerte oppgaver, veiledning og kollegaopplæring støtter inkludering, mens sosiale forventninger, feilkommunikasjon og ikke-støttende kulturer hindrer det. Derfor er arbeidsplasser som imøtekommer ulike kommunikasjonsstiler, gir strukturert støtte og fremmer bevissthet om nevrodiverse behov avgjørende for å øke engasjement, selvtillit og produktivitet.

Støttemekanismer og erfaringer med inkludering og ekskludering

På tvers av land identifiserte respondentene en kombinasjon av strukturell, sosial og emosjonell støtte som på en meningsfull måte forbedrer deres inkludering på jobben. Samtidig resulterer fravær eller inkonsekvens av disse mekanismene ofte i ekskludering, misforståelser og manglende engasjement knyttet til ansettelsesmuligheter.

Effektive støttemekanismer og inkluderende praksis

- **Jobbcoaching, veiledning** og kollegastøtte var blant de mest verdsatte mekanismene. I Italia ble veiledning fra andre autistiske voksne og jobbcoaching rapportert som svært effektive. Portugal og Spania understreket også viktigheten av kollegastøtte, spesielt å ha kolleger som tålmodig forklarer oppgaver eller tar initiativ til interaksjoner, da dette reduserer angst og bygger selvtillit. I Irland ble veiledning og simulerte intervjuer ansett som svært nyttige for å forberede seg til ansettelse.
- **Tydelig kommunikasjon** og **strukturerte** tilbakemeldinger: Unge i Norge og Sverige dro nytte av visuelle tidsplaner, klare regler på arbeidsplassen, og regelmessig og direkte kommunikasjon. I tillegg fremmer forutsigbare tilbakemeldingssystemer, som gjør det mulig å løse problemer rolig og konstruktivt uten konfrontasjon, sammen med trinnvise demonstrasjoner av oppgaver, forståelse og autonomi for disse personene.

- **Sensoriske og miljømessige tilpasninger:** Tilgang til stille eller sansevennlige rom, tilpasninger av arbeidsutstyr (f.eks. støyreducerende hodetelefoner), fleksible arbeidstider, mulighet for hjemmekontor, muligheter til å ta pauser og tilgang til stille områder eller sansevennlige miljøer, hjelper med å holde fokus og redusere stress.
- **Opplæring og forberedelse til arbeidsliv:** Øve-intervjuer, CV-workshops og praktisk opplæring med fokus på dynamikk på arbeidsplassen anses som nyttige. Opplæring bør også ta for seg arbeidsplass-regler og sosial dynamikk.
- **Positiv teamkultur:** Tålmodighet, vennlighet og proaktiv sosial inkludering fra kolleger fremmer følelsen av tilhørighet og komfort på jobben betydelig. Kollegaledet veiledning er ofte mer effektiv enn ledelsesinstruksjoner ovenfra og ned, og fremmer både inkludering og gjensidig forståelse mellom kolleger.
- **Emosjonell og psykisk helsestøtte** – som innsjekkinger, empatiske veiledere eller bevissthet blant kolleger – bidro til å forhindre stresseskalerting og forbedret selvtilliten på arbeidsplassen.
- Autonomi og ferdighetsutvikling gjennom praktisk praksis (f.eks. lære å bruke offentlig transport, strukturert veiledning i nye miljøer) økte selvtilliten og ansettelsesevnen til noen respondenter.

Manglende mekanismer og ekskluderende erfaringer

Til tross for antydninger om positive eksempler, ble flere svakheter identifisert av **TG1.1** i dagens arbeidsliv/utdanningsmiljøer:

- **Støtte etter ansettelse og langsiktig støtte** er fortsatt det mest kritiske manglende elementet. Respondentene klaget over at vedvarende veiledning eller oppfølging etter ansettelse er sjelden, noe som gjør at mange unge føler seg uten støtte når det oppstår vanskeligheter.
- **Lite fungerende system** og overdreven bruk av ulønnede praksisplasser ble fremhevet i Sverige, hvor arbeidsformidlingen ofte ikke klarer å gi tilstrekkelig eller rettidig hjelp.

- **Sosial ekskludering** og **stigma** utgjør fortsatt betydelige utfordringer. Deltakere fra Norge og Portugal beskrev at de ble misforstått eller dømt for sin kommunikasjonsstil, mens andre opplevde subtile ekskluderinger eller stereotypier i teamdynamikken. I Irland og Spania rapporterte flere om mobbing, mangel på tilbakemeldinger og å bli oversett under rekruttering.
- **Holdningsbarrierer** og **manglende autismebevissthet** blant ledere og kolleger var vanlig. Unge uttrykte at deres roligere, mer innadvendte atferd ofte ble feiltolket som uinteresse eller inkompetanse. Feiltolkninger av kommunikasjon, bokstavelig forståelse eller **stereotypier** – både positive (f.eks. «autistiske personer er geniale») og negative (f.eks. «asosiale», «rare», «unyttige») – kan skape ekstra press eller frykt for å skuffe andre.
- **Begrenset emosjonell sikkerhet** og **konfliktløsningsmekanismer** fører til angst og tilbaketrekning fra teamarbeid. Flere deltakere bemerket at kollegers utålmodighet eller misforståelser ved feil økte stresset og reduserte følelsen av tilhørighet.

Tilbakemelding fra deltakere

Samlet sett viser tilbakemeldinger samlet inn gjennom nasjonale undersøkelser og intervjuer høy grad av tilfredshet blant **TG1.1** med hensyn til **relevansen** og **nytten** av temaene som tas opp i forskningsprosessen. På tvers av alle deltakerlandene indikerer svarene at innholdet resonerer sterkt med deltakernes levde erfaringer, med de aller fleste som vurderer både relevans og nytte mellom 4 og 5 av 5, noe som overgår prosjektets mål om 80 % positiv tilfredshet.

På tvers av prosjektgruppen uttrykte de unge takknemlighet for å bli konsultert for å uttrykke sine egne erfaringer. De mest verdsatte aspektene var muligheten til å dele personlige erfaringer, det praktiske fokuset på realiteter på arbeidsplassen og oppmerksomheten på følelsesmessig velvære og motstandskraft. De oppfordret til fortsatt dialog og påvirkning, og bemerket at «ingen snakker nok om disse temaene».

De viktigste forbedringsforslagene inkluderte å utforske negative eller utfordrende opplevelser dypere (f.eks. ekskludering på skoler og arbeidsplasser) og sikre at funnene omsettes til konkrete tiltak eller nye opplæringsstandarder.

TG1.2 – Ungdomsveiledere

Land	Svar på spørreundersøkelser	Svar på intervju	Resultat vs. mål (KPIer)
Italia	6	2	Med alle KPI-er.
Norge	7	1	Overskredet undersøkelsen; oppnådde intervjumålet.
Portugal	9	2	Oppfylt/overskredet KPIer.
Sverige	5	0	Met-undersøkelse; oppfylte ikke intervjumålet.
Irland	5	1	Med undersøkelse; med intervjumål.
Spania	5	5	Oppfylt/overskredet KPIer.

Deltakernes profil

Italia: 6 respondenter jevnt fordelt etter kjønn, hovedsakelig i sosiale tjenester og ungdomssentre; 2 intervjuer med erfarne ungdomsveiledere som støtter **TG1.1** mot selvstendighet.

Norge: 7 - hovedsakelig kvinner - respondenter fra sosialtjenesten; 1 intervjuobjekt som jobber med nevrodivergente unge i lærling- og yrkesopplæringsprogrammer - ikke spesifikt identifisert i kjønn.

Portugal: 9 respondenter (5 menn, 4 kvinner) fra frivillige organisasjoner, skoler og institusjoner som støtter **TG1.1**; 2 intervjuer med 3 spesialister som fremmer inkluderende sysselsetting – alle kvinner.

Sverige: 5 respondenter i undersøkelsen som spenner over sosiale og pedagogiske støtteroller i autismefeltet – 3 kvinner, 2 menn; 0 intervjuer gjennomført.

Irland: 5 respondenter med 4-16 års erfaring fra ungdomssentre, frivillige organisasjoner og sosiale tjenester – 3 kvinner, 2 menn, 1 intervjuobjekt fokuserte på ansettbarhet og selvtillitsbygging for unge på autismespekteret.

Spania: 5 undersøkelser (3 menn, 2 kvinner) og 5 intervjudeltakere fra frivillige organisasjoner, sosiale tjenester og kooperativer med omfattende autismerelatert fagkompetanse.

Sammendrag av profilen

De kombinerte dataene gjenspeiler et sterkt engasjement blant ungdomsveiledere på tvers av partnerland, med en generelt balansert kjønnsrepresentasjon og ulike organisatoriske roller. Intervjuer ga verdifull dybde, spesielt i land med færre respondenter.

Viktige barrierer

Ungdomsveiledere (TG1.2) på tvers av deltakerlandene identifiserte et konsistent sett med barrierer som hindrer unge på autismespekteret i å komme inn og trives på arbeidsmarkedet. Disse barrierene er tett på linje med de som er rapportert av de unge selv, og fremhever felles anerkjennelse av systemiske, sosiale og strukturelle utfordringer.

Mangel på arbeidsgiverbevissthet og ikke-inkluderende rekruttering

Et dominerende problem på tvers av alle rapporter er den begrensede forståelsen av autisme på arbeidsplasser og i rekrutteringssystemer:

- Arbeidsgiverbevissthet ble gjentatte ganger vurdert som den mest kritiske barrieren.
- **Stereotypier og feilinformasjon** vedvarer, noe som ofte fører til at arbeidsgivere undervurderer autistiske kandidater eller unngår å ansette dem på grunn av frykt eller usikkerhet.
- Ikke-inkluderende rekrutteringsprosesser, for eksempel **konvensjonelle intervjuer** som krever sterke sosiale prestasjoner, ekskluderer systematisk kvalifiserte kandidater.
- Ungdomsveiledere i flere land bemerket at arbeidsgivere er usikre på hvordan de skal kommunisere om autisme under intervjuer, og ofte unngår temaet helt for å forhindre ubehag.

Emosjonelle og sosiale reguleringsutfordringer

Ungdomsveiledere identifiserte konsekvent vanskeligheter med emosjonell regulering, kommunikasjon og sosiale normer som sentrale utfordringer for unge med ASD. Disse faktorene ble vurdert som svært relevante, og mange Ungdomsveiledere observerte at stress, angst og vanskeligheter med å navigere i uformell dynamikk på arbeidsplassen kan hindre ytelsen.

Dessuten oppstår misforståelser ofte fra bokstavelige kommunikasjonsstiler og begrenset bevissthet blant kolleger, noe som kan forsterke ekskludering. I noen tilfeller forverret mobbing eller rigide forventninger angst og troen på seg selv.

Lav selvtillit og motivasjon

Lav selvtillit var allment sett som både en konsekvens og en barriere for inkludering:

- Ungdomsveiledere i Sverige, Portugal, Norge og Spania koblet redusert selvtillit til tidligere negative erfaringer med utdanning, sosial isolasjon eller mislykkede jobbforsøk.
- **Overbeskyttende foreldreskap** – rapportert i Portugal og Spania – er også en begrensende faktor for autonomi, og hindrer unge mennesker i å utvikle uavhengighet og evne til selvhevdelse.
- Mange fagfolk understreket behovet for å gjenoppbygge selvtilliten før de går inn på arbeidsmarkedet.

Utilstrekkelige og fragmenterte støttesystemer

En tilbakevendende bekymring på tvers av nasjonale kontekster er mangelen på koordinert og vedvarende støtte til autistiske unge i overgangen til arbeid:

- Fragmentering mellom utdanningssystemer, arbeidsformidlinger og bedrifter gjør at unge mennesker «faller mellom sprekkene» – som en veileder fra Sverige beskrev.
- Ungdomsveiledere siterte kortsiktig eller prosjektbasert støtte som avsluttes når den første jobbplasseringen skjer, uten oppfølging eller langsiktig veiledning.

- Begrensede institusjonelle ressurser, tid og bemanningskapasitet var vanlig i Portugal, Italia og Irland, noe som begrenset kontinuerlig støtte.

Strukturelle og politiske barrierer

Utover mellommenneskelige og institusjonelle gap, fortsetter bredere **systemiske faktorer** å begrense inkluderingen:

- Rigide **stønadssystemer** i Portugal og Spania fraråder noen autister å ta jobber, da sysselsetting kan føre til tap av viktige statlige subsidier.
- Høye inngangskrav (f.eks. avanserte utdanningsgrader, flytende engelsk eller erfaring) ble kritisert i Portugal og Spania som ekskluderende, spesielt for førstegangsjobbsøkere.
- Flere ungdomsveiledere understreket behovet for påvirkning på politisk nivå og økonomiske insentiver for arbeidsgivere for å fremme inkluderende ansettelsespraksis.

Kompetansegap

På tvers av alle deltakerlandene identifiserte ungdomsveiledere tydelige hull i både harde og myke ferdigheter blant TG1.1, fagfolk som støtter dem og arbeidsgivere. I likhet med TG1.1, selv om tekniske eller jobbrelaterte kompetanser generelt ble vurdert positivt, er det fortsatt betydelige hull i kommunikasjon, emosjonell regulering, tilpasningsevne og mellommenneskelig samarbeid.

Harde ferdigheter: Tekniske og jobbspesifikke evner

Selv om det ikke er den primære barrieren, fremstår fortsatt visse tekniske eller prosedyremessige kompetanser som relevante.

Blant unge med ASD:

- **Digital og profesjonell kompetanse** (f.eks. håndtering av verktøy på arbeidsplassen, forståelse av formelle prosedyrer).
- Oppgavespesifikke ferdigheter, der tydelige instruksjoner og strukturerte rutiner forbedrer ytelsen betydelig.

- Opplæring i forberedelser til jobb, inkludert forståelse av arbeidsplassens forventninger og formelle prosesser.

Samlet sett er de fleste respondentene enige om at TG1.1 generelt har **et solid teknisk potensial** og er svært i stand til å utføre strukturerte eller repeterende oppgaver når miljøet gir forutsigbarhet og klarhet.

Blant ungdomsveiledere:

- Sterk etterspørsel etter spesialisert opplæring om autisme og spesifikk inkluderende praksis.
- Behov for praktisk kunnskap om arbeidsplassstilpasninger, rekrutteringsstrategier og partnerskapsbygging med arbeidsgivere.
- Noen fagfolk rapporterte begrenset bevissthet om inkluderingsrammeverk på nasjonalt eller EU-nivå.

Blant arbeidsgivere/HR-ledere (SMB):

- Mangelfull kunnskap for å implementere inkluderende rekruttering og justere fysiske eller prosedyremessige forhold for ansatte med ASD.
- Hull i forståelsen av formelle prosedyrer for jobbintegrering og tilgjengelig institusjonell støtte.

Oppsummert stammer harde ferdighetsgap mindre fra individuelle evner og mer fra mangel på strukturert forberedelse og institusjonell tilpasning mellom unge, fagfolk og bedrifter.

Myke ferdigheter: mellommenneskelige og selvledelseskompetanser

Myke ferdigheter dukket opp som det mest kritiske utviklingsområdet for unge med ASD, sitert i hver nasjonal rapport som hovedfaktoren som påvirker ansettelsesevne og lengde av ansettelse på arbeidsplassen.

Blant autistiske unge:

- Vedvarende utfordringer i kommunikasjon og sosial interaksjon, spesielt **tolkning av tilbakemeldinger, uformell kommunikasjon og ikke-verbale signaler**.
- Vanskeligheter med **emosjonell regulering og stressmestring**, noe som fører til angst og tilbaketrekning under rekruttering eller opplæring på arbeidsplassen.

- **Begrenset** tilpasningsevne til nye rutiner eller endrede tidsplaner, og problemer med teamarbeid eller konfliktløsning.
- Behov for evne til selvhevdelse og autonomi, spesielt når det gjelder å navigere i forventninger på arbeidsplassen.

Blant ungdomsveiledere:

- Økende **behov for emosjonelle støtteferdigheter** og relasjonsbyggende teknikker skreddersydd for TG1.1.
- Hull i effektive kommunikasjonsstrategier, inkludert hvordan man kan tilpasse kommunikasjonen til ulike personer.
- Viktigheten av å bygge bro mellom begge disse realitetene: å støtte unge samtidig som du lærer arbeidsgivere om nevromangfold og inkluderende ledelse.

Blant arbeidsgivere:

- Mangler i **empati, aktiv lytting** og **åpen kommunikasjon** ble mye rapportert.
- Mange arbeidsgivere er ikke kjent med bokstavelige kommunikasjonsstiler og kan bruke **figurativt** eller **tvetydig språk** som skaper misforståelser.
- Lav fleksibilitet og ubehag rundt nevromangfold vedvarer, spesielt i tradisjonelle bedrifts- eller distriktsområder.

På tvers av alle land forsterker funnene at TG1.1 ikke først og fremst mangler kompetanse, men mulighet til å anvende den i miljøer som forstår og tilpasser seg deres kommunikasjons- og emosjonelle profiler.

Ungdomsveilederne fremhevet at intervensjoner bør prioritere **utvikling av myke ferdigheter** og **gjensidig tilpasning** - og forberede både TG1.1 og TG2 til å engasjere seg effektivt. Hard ferdighetstrening er fortsatt viktig, men bør være innebygd i en relasjonell og systemisk inkluderingsstrategi.

[Oppfatninger av dynamikk på arbeidsplassen](#)

Ungdomsveiledere på tvers av land fremhevet et komplekst samspill mellom organisasjonskultur, arbeidsgiverbevissthet og sosiale forventninger som former opplevelsene av TG1.1 på arbeidsplassen.

Kommunikasjon og forståelse

- Feiljustering mellom hvordan TG1.1 kommuniserer og hvordan arbeidsgivere tolker deres atferd er et tilbakevendende problem.
- Effektiv toveiskommunikasjon er avgjørende: de unge må uttrykke sine behov tydelig, og arbeidsgivere må forstå og reagere på riktig måte.
- Mangel på autismekompetanse blant kolleger og ledere kan føre til feiltolkning av atferd som uhøflighet, uinteresse eller inkompetanse.

Teamarbeid og sosial integrasjon

- Sosiale forventninger, som **småprat**, kan skape spenninger.
- I den svenske rapporten ble det fremhevet at unge med ASD ofte blir **ekskludert** fra **uformelle nettverk** og **beslutningsprosesser** i miljøer designet for nevrotypiske ansatte.
- Positive inkluderingsopplevelser er mer vanlig i store eller strukturerte organisasjoner, mens små og mellomstore bedrifter kan slite med å implementere konsekvent praksis. I Portugal karakteriseres de aller fleste (99 %) av virksomhetene som SMB-er.

Arbeidsgiverbevissthet og holdninger

- Noen organisasjoner imøtekommer og anerkjenner proaktivt nevrodiverse styrker. Andre viser inkonsekvent eller overfladisk inkluderingspraksis på grunn av begrenset kunnskap, tid, ansatte eller budsjettbegrensninger.
- Positive stereotyper (f.eks. å være svært fokusert eller talentfull) kan skape urealistiske forventninger, og legge press på unge med ASD.
- Ungdomsveiledere rapporterer at bedrifter ofte er kjent med inkluderingsregelverket, men mangler praktisk anvendelse og strukturerte strategier, noe som fører til delvis eller inkonsekvent implementering.

Unik landinnsikt

Italia: Diskriminering kan oppstå når TG1.1 utkonkurrerer nevrotypiske kolleger, og fremhever relasjonelle utfordringer utover strukturelle barrierer.

Portugal: Det finnes positive fordommer mot unge med ASD (oppfattet som svært intelligente), men dette kan paradoksalt nok øke presset og undergrave autentisk inkludering.

Norge: Bevisstgjøring blant kolleger eller andre likemenn er en effektiv strategi for å forebygge konflikter og forbedre integrering.

Sverige: De fleste arbeidsplasser oppfattes som designet for nevrotypiske ansatte, og ekskluderer systematisk unge med ASD fra uformelle nettverk og generelle arbeidserfaringer.

Spania: Holdningene varierer mye, noen ledere er ivrige etter å lære og tilpasse seg, mens andre foretrekker å unngå funksjonshemmingsrelaterte problemer helt.

Støttemekanismer og erfaringer med inkludering og ekskludering

Ungdomsveilederne understreket konsekvent at effektive støttesystemer og inkluderende praksis er avgjørende for å gjøre det mulig for unge på autismespekteret å lykkes med å integrere seg på arbeidsplassen. Omvendt, når disse støttemekanismene mangler, kan det ofte oppstå ekskludering, stress eller for tidlig jobbutfall.

Effektive støttemekanismer

Opplæringsprogrammer:

- Kontinuerlig faglig utvikling, inkludert ABA-baserte programmer, spesialiserte kurs og sysselsettingsprosjekter som styrker de unges forståelse og praktiske ferdigheter.
- **Praktisk opplæring før ansettelse** som dekker etikette på arbeidsplassen, kommunikasjonsstiler, oppgavestyring og tverrgående ferdigheter.

Veiledning og likemannsstøtte:

- **Venne-** eller **mentorsystemer** for å fremme selvtillit, legge til rette for oppgavelæring og gi trygge rom for spørsmål eller veiledning.
- Likemannsopplæring og seminarer for å øke bevisstheten blant kolleger, forbedre sosial integrasjon og redusere konflikter.

Strukturert veiledning og visuell støtte:

- Tidlig kartlegging av styrker og behov, ved hjelp av **visuelle tidsplaner, konkrete regler** og **strukturerte arbeidsprosesser** for å øke klarheten og redusere stress for TG1.1.
- **Tydelig oppgavefordeling** i tråd med individuelle ferdigheter og profiler for å støtte selvtillit og uavhengighet.

Støtte for følelsesmessig og mental helse:

- Å adressere angst, emosjonell regulering og psykiske helseutfordringer fra tidligere erfaringer er avgjørende for vedvarende deltakelse på arbeidsplassen.
- **Fleksible kommunikasjonskanaler** og kontinuerlige strukturerte (muligens anonyme) tilbakemeldingsmekanismer som gjør det mulig for unge å gi uttrykk for bekymringer.

Organisatorisk beredskap:

- Forberedelse av team og ledere, bevisstgjøringskampanjer og inkluderingsfokusert opplæring for ansatte som sikrer jevnere onboarding og integrering.

Praktiske løsninger for tilrettelegging:

- Justeringer som **tilpasset utstyr, forutsigbare tidsplaner, stille rom** eller **fleksible timer** (f.eks. deltidsgjorber) har betydelig positiv innvirkning på engasjement, inkludering og forebygging av utbrenthet/frafall.

Manglende eller utilstrekkelige støttemekanismer

Lite støtte etter ansettelse:

- Begrenset løpende støtte når den unge er sikret ansettelse fører til høyt frafall og vanskeligheter med å tilpasse seg.

Utilstrekkelig opplæring og bevissthet:

- Mange vanlige arbeidsplasser mangler autismekompetanse blant ledere og kolleger, noe som forårsaker feiltolkning av atferd og ekskludering.
- Utdannings- og bevisstgjøringskampanjer for ansatte er ofte utilstrekkelige eller rent teoretiske.

Strukturelle og ressursmessige begrensninger:

- Bedrifter mangler ofte dedikerte HR-, økonomi- og personalressurser for å sikre personlig tilpasning og inkludering (spesielt i Portugal og Spania).

Direkte erfaringer med inkludering

- **Praktisk opplæring og veiledning:** Falske intervjuer, CV-workshops og veiledning fra ungdomsveiledere eller jevnaldrende ble rapportert som svært nyttige for å støtte unge mennesker på autismespekteret i forberedelsene til arbeid (Irland).
- **Konfliktløsning gjennom bevissthet:** Eksempler på konflikt på grunn av sosiale misforståelser ble effektivt løst ved opplæring av kolleger gjennom utdanning og seminarer. I ett tilfelle tillot et lite seminar om nevromangfold kolleger å lære om autisme, mens den unge på autismespekteret delte sine egne erfaringer. Dette økte forståelsen og bedret det sosiale klimaet (Norge).
- **Fleksibilitet på arbeidsplassen** og små, skreddersydde justeringer (f.eks. tilpasset utstyr, redusert sensorisk eksponering) fremmer autonomi og engasjement. For eksempel reduserte ett selskap lysintensiteten inne i butikken for å imøtekomme en arbeidstaker med ASD, og for fremtidige kunder med nevromangfold (Portugal).
- **Fleksible, personlige inkluderingsstrategier:** Bedrifter bør ta i bruk fleksible tilnærminger, tilpasse seg de unge på autismespekterets individuelle behov og evner, og tilby personlig tilrettelegging for å fremme reell inkludering (Portugal).
- **Langsiktig støtte:** Valor T (Inclusive Employment company) følger kandidater i opptil 18 måneder – fra intervjuet til første dag på jobben og videre. Denne vedvarende tilstedeværelsen gir enkeltpersoner større selvtillit til å dele tvil, frykt og utfordringer når de oppstår, og pleier et tillitsfullt miljø (Portugal).
- **Strukturerte miljøer:** Arbeidsgivere som ga klare, skriftlige instruksjoner, forutsigbare tidsplaner og utpekte stille rom gjorde det mulig for unge mennesker på autismespekteret å oppnå vellykket langsiktig ansettelse (Sverige). Skreddersydde justeringer (f.eks. tilpasset utstyr, redusert sensorisk eksponering) fremmer autonomi og engasjement.

Direkte opplevelser av ekskludering

- **Intervjufeil:** Det ble rapportert om mange tilfeller av kvalifiserte unge mennesker på autismespekteret som ble avvist på grunn av dårlige prestasjoner i tradisjonelle intervjuer, til tross for at de hadde relevante ferdigheter (Sverige).
- **Mobbing på** arbeidsplassen: TG1.1 ble noen ganger målrettet for deres forskjellige kommunikasjonsstiler eller behov for rutine (Sverige).
- **Plutselig oppsigelse:** Tilfeller der arbeidsgivere sa opp unge mennesker på autismespekteret uten å forsøke å forstå eller imøtekomme deres behov (Sverige).
- Utilstrekkelig støtte etter ansettelse, utilstrekkelig opplæring av kolleger eller mangelen på strukturerte veier bidrar til tidlig frafall.

Tilbakemelding fra deltakere

Samlet sett viser tilbakemeldinger samlet inn gjennom nasjonale undersøkelser og intervjuer høy grad av tilfredshet blant ungdomsveiledere med relevansen og **nytten** av temaene som tas opp i forskningsprosessen. På tvers av alle deltakerlandene indikerer svarene at innholdet resonnerer sterkt med deltakernes profesjonelle erfaringer, med de aller fleste som vurderer både relevans og nytte mellom 4 og 5 av 5, og overgår prosjektets mål om 80 % positiv tilfredshet.

Nøkkeltemaer fremhevet av deltakerne inkluderer:

- Viktigheten av praktisk støtte: Opplæringsøkter, veiledning og interne workshops ble rost.
- Systemiske og samarbeidende tilnærminger: Deltakerne understreket behovet for tettere samarbeid mellom skoler, frivillige organisasjoner, arbeidsgivere og støttesystemer for å legge til rette for inkluderende sysselsettingsveier.
- Praktiske anbefalinger: Det ble etterlyst konkrete verktøy for bedrifter, inkludert retningslinjer, tilpasningsmodeller og strukturerte veier for veiledning og oppfølging etter plassering.

TG2 – SMB-arbeidsgivereere og HR-ledere

Land	Svar på spørreundersøkelser	Svar på intervju	Resultat vs. mål (KPIer)
Italia	8	1	Oppfylt mål for undersøkelsen; mangel på intervjusvar.
Norge	8	3	Oppfylt/overskredet KPIer.
Portugal	5	3	Kort på undersøkelse; oppfylte intervjumålene.
Sverige	5	2	Kort på undersøkelse; oppfylte intervjumålene.
Irland	11	2	Med/overgå KPI-er.
Spania	8	1	Oppfylt mål for undersøkelsen; mangel på intervjusvar.

Deltakernes profil

Italia: Respondentene i undersøkelsen jobber hovedsakelig i svært små selskaper (<10 ansatte), på tvers av ulike sektorer (administrasjon, mat, forretningsrådgivning, bygg og anlegg, restaurant, sport, turisme). De fleste har HR-avdelinger, men ingen har ansatt unge mennesker på autismspekteret. Intervjuobjektet er medleder for en sosial kooperativ restaurant som sysselsetter unge mennesker med funksjonshemninger.

Norge: Deltakerne representerer bedrifter av varierende størrelse, for det meste med HR-avdelinger. 7 av 8 respondenter har erfaring med å ansette medarbeidere på autismspekteret. Sektorer inkluderer IT, media, rådgivning, catering, detaljhandel og sosiale tjenester. Intervjuer inkluderer HR-fagfolk med inkluderende rekrutteringserfaring.

Portugal: Deltakere hovedsakelig fra mellomstore SMB-er (50-249 ansatte) med HR-avdelinger, på tvers av sosiale, finans-, transport-, detaljhandels- og konsulentsektorer. Noen bedrifter har ansatt personer med ASD, inkludert en sosial virksomhet som aktivt støtter inkludering.

Intervjuobjektene har ekspertise innen inkluderende rekruttering og psykisk helsestøtte.

Sverige: Deltakerne i undersøkelsen og intervjuene inkluderer HR- og ledelsesfagfolk fra teknologi-, konstruksjons-, markedsførings- og designsektorene. Erfaringen spenner fra ingen tidligere ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne til erfaring til aktiv inkludering.

Irland: Respondentene representerer små og mellomstore bedrifter innen opplæring, gjestfrihet, rekruttering, detaljhandel og avfallshåndtering. Mange mangler formelle HR-avdelinger og kunnskap om autismeinkludering, selv om noen har erfaring med å ansette ansatte med ASD. Intervjuobjektene gir innsikt i praktiske tilrettelegginger og opplæringsstøtte.

Spania: Undersøkelles- og intervjudeltakere jobber i frivillige organisasjoner, sosiale tjenester, kooperativer og små og mellomstore bedrifter som engasjerer seg i autismeinkludering, selv om intervjuantallet er begrenset.

Sammendrag av profilen

Disse dataene gjenspeiler en variert, men engasjert gruppe SMB-arbeidsgivere og HR-ledere, med rom for å forbedre intervjusvarprosenten i noen land og pågående muligheter for å forbedre ekspertisen innen autismeinkludering.

[Inkluderende praksis i rekruttering og ansettelse](#)

På tvers av deltakerlandene viser SMB-arbeidsgivere og HR-ledere varierende nivåer av erfaring og implementering av inkluderende praksis for unge på autismspekteret. Mens store selskaper ofte har formelle retningslinjer og strukturerte initiativer, er mindre bedrifter generelt avhengige av tilpasninger fra sak til sak. For mikrobedrifter er inkluderende ansettelsespraksis praktisk talt ikke-eksisterende.

Italia

Alle respondentene rapporterte at de ikke hadde noen tidligere erfaring med å ansette unge personer med autisme. Til tross for dette erkjente de at med passende tiltak - som **personlige** onboarding-prosesser, **veiledning** og **opplæring av ansatte** - kan rekruttering lykkes. Ledere fremhevet viktigheten av å lære opp ansatte i hvordan de skal samhandle og samarbeide med nevrodiverse ansatte og verdien av skreddersydd støtte i komplekse eller støyende miljøer.

Norge

Norske bedrifter viste en sterk åpenhet for å ansette unge personer med autisme, ofte ved hjelp av velferdsbyråer (Nav) og oppgavejusteringer for å støtte inkludering. **Formell opplæring i støttet ansettelse** og IPS var til stede i noen organisasjoner, og ledere rapporterte at autismespesifikk kunnskap blant ansatte generelt var positiv. Kapasiteten til å implementere personlig tilpasset tilrettelegging varierte imidlertid på tvers av arbeidsplasser.

Portugal

Portugisiske små og mellomstore bedrifter viste bemerkelsesverdig fleksibilitet når det gjaldt å tilpasse arbeidsplasser og arbeidsordninger til individuelle behov. Inkludering ble forbedret gjennom eksplisitte stillingsannonser som fremhevet tilgjengelighet, tett støtte via vennesystemer og regelmessige tilbakemeldingsmekanismer. Initiativer som **inkluderingsuken** og synlig ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne i den daglige driften bidro til å normalisere nevromangfold på arbeidsplassen. Intervjuobjektene understreket at fleksible, personlige inkluderingsstrategier – skreddersydd for hver enkelt ansatts styrker og behov – var avgjørende for autentisk integrering.

Sverige

Tradisjonelle svenske SMB-er **manglet i stor grad formell inkluderende praksis**, og var avhengige av spontane (etter behov) justeringer. Spesialiserte SMB-er redesignet prosessene sine fullstendig ved å bruke **ferdighetsbaserte vurderinger**, tilpasse arbeidsmiljøet og implementere

strukturerte digitale arbeidsflyter – noe som viser at gjennomtenkte, målrettede endringer kan skape virkelig inkluderende arbeidsplasser.

Irland

Irske arbeidsplasser rapporterte høy åpenhet for å ansette unge med ASD, men **autismespesifikk kunnskap var begrenset**. Inkluderingspraksisen var stort sett uformell og tilpasset fra sak til sak, ofte gjennom **oppgavejusteringer, rollespill, intervjucoaching** og **tydeligere instruksjoner**. Ledere identifiserte behovet for strukturerte veier, veiledning og opplæring i autismebevissthet for å støtte konsekvent inkludering.

Spania

Spanske SMB-er viste blandede erfaringer. Mens 60 % rapporterte at de tok i bruk inkluderende rekrutteringspraksis, hadde bare 40 % implementert tilrettelegging på arbeidsplassen som **sansevennlige rom** eller **fleksible arbeidstider**. Større selskaper ledet an i implementeringen av strukturert inkluderingspolitikk, mens små og mellomstore bedrifter var tregere til å ta dem i bruk. Veiledning og **personlig støttepolitikk** ble sitert som effektive inkluderingsstrategier.

Oppsummert:

- Formell inkluderende praksis er mer utbredt i større organisasjoner; SMB-er er ofte avhengige av spontane strategier i stedet for godt planlagte inkluderende planer.
- Vanlige praksiser inkluderer mentor-/fadderprogrammer, miljøjusteringer (sansevennlige rom, fleksible tidsplaner) og proaktive tilbakemeldingsmekanismer – som allerede var identifisert av TG1.1 og TG1.2.
- Opplæring av ansatte og autismespesifikk kunnskap er avgjørende for å bygge bro over gap i bevissthet og legge til rette for vellykket inkludering.
- **Tidlig kartlegging av individuelle styrker**, personlig onboarding og tydelig kommunikasjon fremheves konsekvent som avgjørende for positive sysselsettingsresultater.

Vanlige barrierer som arbeidsgivere møter når de ansetter TG1.1

SMB-er og HR-ledere fremhevet flere tilbakevendende utfordringer som hindrer inkludering av unge med ASD:

- Mangel på kunnskap og forståelse: Arbeidsgivere mangler ofte grunnleggende bevissthet om autisme, inkludert egenskapene, behovene og praktiske tilretteleggingsstrategiene som kreves for å støtte nevrodiverse ansatte. Misoppfatninger om evner og atferd på arbeidsplassen vedvarer, noe som fører til nøling eller motvilje mot å ansette.
- Ressursbegrensninger: Tids-, personal- og økonomiske begrensninger ble konsekvent sitert som barrierer. Arbeidsgivere bekymrer seg for at implementering av tilpasninger eller ekstra støtte kan være kostbart eller forstyrre arbeidsflyter.
- Rekrutteringsutfordringer: Tradisjonelle ansettelsesprosesser, som **CV-baserte søknader** og **ansikt-til-ansikt-intervjuer**, ble sett på som ekskluderende, og klarte ikke å vurdere kandidatens sanne evner. Intervjuer og sosiale forventninger (f.eks. småprat, selvpromotering) var spesielt stressende for kandidater, og avskrekket ofte arbeidsgivere fra å strebe etter inkludering.
- Uoverensstemmelse mellom forventninger: Forskjeller mellom arbeidsgivers forventninger og kandidatpreferanser kan skape spenning. For eksempel forventer noen kandidater rask og full tilpasning av arbeidsplassen, mens bedrifter kan ha begrensninger i de tidlige stadiene av ansettelsesforholdet – på grunn av frykt for at kandidaten faller fra.
- Sensoriske og miljømessige barrierer: Travle, støyende eller svært sosiale arbeidsplasser - vanlig i detaljhandel, gjestfrihet eller åpne kontorlandskap - skaper sensoriske utfordringer for unge med ASD. Uten målrettede justeringer kan disse innstillingene undergrave jobbbevaring.
- Sosiale faktorer: **Overbeskyttende holdninger i familier** ble notert som en barriere i noen sammenhenger (spesielt Portugal), noe som begrenser autonomi og uavhengighet i arbeidsoverganger.

Landsspesifikke merknader:

Italia: Ressursbegrensninger og juridiske utfordringer ble fremhevet, i tillegg til vanskeligheter med å integrere ansatte i miljøer som ikke er designet for deres behov.

Norge: Overgang til selvstendighet i arbeidslivet og systemiske disinsentiver ble vektlagt, sammen med kommunikasjons- og sensoriske utfordringer.

Portugal: Lav representasjon av kandidater, brist mellom forventninger og realitet, og foreldres overbeskyttelse var bemerkelsesverdige.

Sverige: Uenighet i hensyn til perfeksjon og effektivitet (arbeid av høy kvalitet vs. hastighet/effektivitet), ressurs hensyn og kunnskapsunderskudd var nøkkelspørsmål.

Irland: Travle arbeidsplasser og sensorisk overbelastning, kombinert med begrenset SMB-kapasitet og skremmende rekrutteringspraksis, skapte barrierer.

Spania: Misoppfatninger om egnethet, lav kandidatrepresentasjon, byråkratiske hindringer og frykt for integrering ble fremhevet.

Ferdigheter og kompetanser som forventes av TG1.1 av arbeidsgivere

På tvers av konsortielandene identifiserte arbeidsgivere og HR-ledere konsekvent en kombinasjon av tekniske og mellommenneskelige ferdigheter som avgjørende for vellykket ansettelse av TG1.1, i henhold til deres perspektiver.

Viktige harde/tekniske ferdigheter:

- Øye for detaljer og pålitelighet: Verdsatt i flere land (Italia, Sverige, Irland, Spania), blir unge på autismespekteret ofte sett på som presise, metodiske og pålitelige når rutiner er etablert.
- Tekniske/jobbspesifikke ferdigheter: Arbeidsgivere fremhevet logisk tenkning, mønstergjenkjenning, digital kompetanse og forståelse av arbeidsplasstrukturer og prosesser (Norge, Sverige). I noen

sammenhenger (Italia) ble manuell fingerferdighet eller oppgaveutførelsesferdigheter notert som relevante for visse roller.

- Praktisk arbeidserfaring: Som forventet bemerket arbeidsgivere i Spania at tidligere praktisk erfaring i profesjonelle miljøer styrker ansettelseevnen, da mangel på erfaring kan skape barrierer.

Viktige myke/mellommenneskelige ferdigheter:

- Kommunikasjon: Tydelig og direkte kommunikasjon er avgjørende, spesielt for teamarbeid og forståelse av instruksjoner.
- Teamarbeid og samarbeid: Arbeidsgivere over hele Norge, Portugal, Irland og Italia understreket viktigheten av å jobbe effektivt med kolleger, bidra til gruppemål og integrere seg i organisasjonskulturen.
- **Tilpasningsevne**: Mens unge med ASD kan slite med endringer i siste liten eller tvetydige instruksjoner (Sverige, Spania, Irland), fremhevet arbeidsgivere tilpasningsevne til oppgaver og tidsplaner som en **ønsket kompetanse**.
- Pålitelighet og punktlighet: **Stabilitet** i oppmøte, **engasjement** og overholdelse av møtefrister ble høyt verdsatt (Portugal, Irland, Sverige, Spania).
- Selvforvar og **autonomi**: Unge oppfordres til å uttrykke sine behov, håndtere arbeidsbelastninger selvstendig og gradvis utvikle autonomi, noe som reduserer avhengigheten av kontinuerlig støtte (Portugal, Spania, Sverige).
- **Problemløsning** og **initiativ**: Arbeidsgivere i Norge og Italia fremhevet viktigheten av å bruke logisk tenkning, ta initiativ og løse problemer proaktivt i daglige oppgaver.

Eksempler på vellykkede inkluderingsstrategier og resultater

Flere eksempler samlet fra de nasjonale rapportene fremhever hvordan målrettede inkluderingsstrategier kan føre til bærekraftig sysselsetting, bedre trivsel og langsiktig fastholdelse av TG1.1. Vanlige suksessfaktorer inkluderer **personlige støttesystemer**, **bevisstgjøring blant ansatte**, **strukturerte rutiner** og **ledelse som er forpliktet til inkludering**. Mer spesifikke eksempler kan være:

Italia

- Opplæring og støtte i **myke ferdigheter** har en betydelig innvirkning på vellykket inkludering.
- Et bemerkelsesverdig eksempel på inkludering er restauranten «ASSURD», som har integrert flere unge ansatte med funksjonsnedsettelse de siste 11 årene. Modellen – sentrert om like rettigheter, strukturert støtte og inkluderende teamkultur – har fått europeisk anerkjennelse som den beste praksis innen inkluderende ansettelse.

Norge

- Arbeidsgivere fremhevet viktigheten av veiledning, tydelige rutiner og strukturerte tilbakemeldinger. **Å dele opp oppgaver i mindre trinn**, tilby eksplisitt anerkjennelse og **bygge tillit** før økt ansvar ble sett på som avgjørende. Fysiske og organisatoriske justeringer (stillerom, kollegialæring mellom bedrifter og opplæring av ansatte) styrket inkluderingen og de ansattes selvtillit ytterligere.

Portugal

Undersøkelser og intervjuer avslørte et bredt spekter av god praksis som praktiseres i større selskaper i Portugal:

- Bevisstgjøringskampanjer og teamtrening: Initiativer som "Formação Liderança para a Diferença" (Jerónimo Martins) fremmer empati, fleksibilitet og forståelse blant kolleger.
- Partnerskap med fagorganisasjoner: Samarbeid med eksperter på inkluderende arbeidsliv (Valor T) sikrer effektiv rekruttering og løpende støtte tilpasset individuelle behov.
- Fadder- og mentorprogrammer: **Nyansatte sammen med erfarne kolleger** som gir konsekvent støtte, noe som legger til rette for jevnere tilpasning.
- Strukturert tilbakemelding og kommunikasjon: Transparente tilbakemeldingskanaler og **direkte, enkel kommunikasjon** bygger tillit og gjør det lettere å be om justeringer.

- Fleksible arbeidsretningslinjer: Eksempler som Cofidis' **deltids** eller **hybridalternativer** viser hvordan fleksibilitet øker lojalitet og tilfredshet.
- **Inkluderingsuke-initiativer**: Arrangementer med personlige vitnesbyrd fremmer empati og endrer holdninger på arbeidsplassen mer effektivt enn standard opplæring.
- Sansevennlige rom: Justeringer som redusert belysning og støy (Pingo Doce, Madeira) hjelper ansatte med å håndtere sensorisk overbelastning og opprettholde velvære.
- Målrettede opplæringsprogrammer: Disse initiativene fokuserer på **intervjuforberedelse**, kommunikasjon og **CV-utvikling**, og styrker kandidatenes selvtillit og ansettelsesevne.

Sverige

2 SMB-er presenterte sterke modeller for inkluderende sysselsetting:

- SMB 1: Vedtok full åpenhet om **autismediagnoser**, og oppfordrer til åpen dialog mellom ledelse og ansatte. **Alternativ rekruttering** gjennom spørsmålsbaserte skjemaer – med fokus på ferdigheter, interessert og foretrukne arbeidsmiljøer i stedet for yrkeserfaring eller verbal ytelse.
- SMB2: Implementerte en digital struktur (intern Microsoft 365 «Wikipedia») som skisserer alle prosesser og forventninger, noe som reduserte oppgavetvetydighet. Ledelsen fokuserte på tålmodighet, respekt og individualisert veiledning, noe som resulterte i bærekraftig inkludering og økt tillit til ansatte.

Irland

Vellykede fremgangsmåter var trening på mellommenneskelige ferdigheter, programmer som bygger selvtillit samt uformelle tiltak som fadderordning og stillesoner på arbeidsplassen. Bevisstgjøringsøkter, mentorordninger og samarbeid med lokale partnere som EmployAbility og yrkesopplæringssentre ble spesielt verdsatt. Arbeidsgivere satte også pris på muligheter for kollegastøttet læring med andre små og mellomstore bedrifter, og fremmet et fellesskap med felles praksis og kontinuerlig forbedring.

Spania

Både undersøkelses- og intervjuresultater understreket effekten av inkluderende tiltak som:

- Mentorprogrammer for nyansatte.
- Fleksibel arbeidstid og sanserom.
- Personlige tilpasninger, inkludert hjelpeverktøy som støyreducerende hodetelefoner.
- Årlige Inclusion Week-arrangementer ble bemerket som svært effektive for å øke bevisstheten, redusere fordommer og normalisere funksjonshemming i arbeidsplasskulturen.

Tilbakemelding fra deltakere

Samlet sett viser tilbakemeldinger innhentet gjennom nasjonale undersøkelser og intervjuer en høy grad av tilfredshet blant **SMB-arbeisgivere og HR-ledere (TG2)** med hensyn til relevansen og nytten av temaene som utforskes i forskningen. På tvers av alle deltakerlandene vurderte respondentene konsekvent begge dimensjonene mellom 4 og 5 av 5, noe som bekrefter at innholdet resonerer sterkt med deres erfaringer og overgår prosjektets mål om 80 % positiv tilfredshet.

Deltakerne fremhevet at forskningstemaene tar for seg reelle utfordringer som selskaper står overfor som ønsker å implementere inkluderende rekrutterings- og ansettelsespraksis, spesielt når det gjelder unge med ASD.

I Italia understreket intervjuobjektene at når opplæring, fleksibilitet og vilje til å tilpasse seg kombineres, er inkludering er oppnåelig. Det kan legges til at autistiske ansatte presterte godt i **administrative og strukturerte roller**. Norske respondenter understreket behovet for praktisk HR-opplæring og realistiske inkluderingsretningslinjer, og advarte mot overtilpasning som kan undergrave autonomi. I Portugal var HR-ledere fra store selskaper enige om at diskusjonene er avgjørende for å fremme bevissthet på arbeidsplasser og på samfunnsnivå. Alle intervjuobjektene vurderte temaene som svært relevante og nyttige. Svenske SMB-er ga rikholdige kvalitative tilbakemeldinger: tradisjonelle selskaper uttrykte usikkerhet og ressursbekymringer, men viste sterk åpenhet for å lære; I

mellomtiden demonstrerte spesialiserte SMB-er at inkludering kan gi målbare forretningsfordeler og argumenterte for systemisk endring i stedet for individuell tilpasning. I Irland ble bevisstgjøringsaktiviteter, praktiske veiledninger og lokale partnerskap vurdert høyt, og eksempler ble delt fra sikkerhetssektoren, der strukturerte miljøer har vist seg effektive for autistiske ansatte. Spanske deltakere bekreftet også viktigheten av å lære opp ansatte for å bedre håndtere nevromangfold på arbeidsplassen, med flertallet som vurderte både relevans og nytte som høy.

Samlet sett bekrefter tilbakemeldinger på tvers av land en sterk ambisjon om praktiske, handlingsrettede verktøy for å bygge bro mellom intensjon og implementering. Arbeidsgivere er motivert til å inkludere unge med ASD, men trenger konkret veiledning, opplæring og muligheter for jevnaldrende læring for å omsette bevissthet til handlingskraftig endring.

Viktige innsikter

Følgende barrierer og kompetansegap ble identifisert gjennom en komparativ syntese av de 6 nasjonale rapportene utviklet under WP2. Hvert element ble valgt ut på bakgrunn av at det gjentar seg på tvers av nasjonale kontekster og er i tråd med målene for Veier til sysselsetting, slik at den endelige listen representerer de vanligste og viktigste utfordringene som unge på autismespekteret og arbeidsgivere over hele Europa opplever.

10 Hovedbarrierer for sysselsetting:

1. Begrenset arbeidsgiverbevissthet og forståelse av autisme

Arbeidsgivere viser ofte vilje til å inkludere TG1.1, men mangler kunnskap til å implementere inkluderende praksis effektivt.

2. Ikke-inkluderende rekrutteringsprosesser

Avhengighet av tradisjonelle CV-er og intervjuer er til ulempe for kandidater som kommuniserer eller presterer annerledes enn nevrotypiske individer.

3. Vansker med sosial interaksjon og kommunikasjon

Misforståelser i interaksjoner på arbeidsplassen, teamdynamikk og uuttalte sosiale normer er fortsatt en kjernebarriere.

4. Høy angst og følelsesmessig stress under rekruttering og ansettelse

Frykt for å mislykkes og prestasjonsangst undergraver selvtillit og deltakelse.

5. Mangel på arbeidserfaring og praktiske muligheter

Mange unge mennesker med autisme sliter med å få sin første erfaring, noe som skaper en selvoppretholdende barriere.

6. Lav selvtillit og begrenset evne til å tale sin egen sak

Gjentatte negative opplevelser gjennom utdanning og arbeid reduserer selvtillit og initiativ.

7. Utilstrekkelig støtte under overgangen fra skole til jobb

Fragmenterte veier og svak koordinering mellom skoler, arbeidsbyråer og SMB-er hindrer inkludering.

8. Uegnede eller sensorisk overbelastende arbeidsmiljøer

Åpne kontorlandskap, uforutsigbare lyder eller mangel på stille rom påvirker komforten og ytelsen til TG1.1 direkte.

9. Ressurs- og strukturelle begrensninger i SMB-er

Små bedrifter mangler ofte HR-avdelinger, tid og budsjett for å tilpasse rekruttering eller arbeidsplasser.

10. Byråkratiske og systemiske disinsentiver

Administrativ kompleksitet, rigide ytelsessystemer og uklar politisk veiledning motvirker både ansettelser og jobbsøking.

6 faglige/operative kompetansegap:

1. Kommunikasjons- og selvforsvarsferdigheter

Mange unge med ASD sliter med å artikulere sine behov eller tilpasse kommunikasjonen til ulike arbeidsplasskontekster.

2. Emosjonell regulering og stressmestring

Å takle stress, kritikk eller endring er fortsatt et tilbakevendende utviklingsområde.

3. Sosial interaksjon og teamkompetanse

Samarbeid og tolkning av sosiale forventninger er sentrale vanskeligheter.

4. Forstå arbeidsplasskultur og rutiner

Unge med ASD trenger eksplisitt veiledning om uformelle normer, hierarkier og forventet atferd.

5. Tidsstyring, organisering og utøvende funksjon

Planlegging, prioritering og administrasjon av flere oppgaver uavhengig av hverandre er tilbakevendende opplæringsbehov.



6. Jobbspesifikk og teknisk kompetanseutvikling

Mens mange viser et sterkt teknisk potensial, mangler ofte strukturert yrkesopplæring og praktisk erfaring.

Anbefalinger WP3

Generelle anbefalinger for inkludering i arbeidslivet

Den kombinerte innsikten fra feltundersøkelser (undersøkelser og intervjuer) og dokumentstudier bekrefter at inkludering i arbeidslivet for TG1.1 krever strukturert, kontinuerlig og individualisert støtte. Inkludering er mest effektiv når den adresserer både behovene til de unge og det bredere sysselsettingsøkosystemet, og fremmer gjensidig forståelse, ferdighetsutvikling og vedvarende veiledning. Viktige anbefalinger:

- **Systemisk koordinering:** Juster utdanning, sysselsetting og sosiale tjenester for å sikre jevne overganger fra skole til jobb.
- **Inkluderende arbeidsplasser:** Bruk strukturert rekruttering, fleksible prosedyrer, sansevennlige miljøer og forutsigbare rutiner.
- **Veiledning og støtte etter ansettelse:** Tilby vedvarende veiledning gjennom mentor-/vennesystemer for å støtte integrering på arbeidsplassen.
- **Organisatorisk kapasitetsbygging:** Tren HR, ledere og kolleger i nevromangfold og inkluderende praksis.
- **Utvikling av myke ferdigheter:** Prioriter kommunikasjon, teamarbeid, selvforsvar, emosjonell regulering og tilpasningsevne; legg inn tekniske ferdigheter i en inkluderende tilnærming.
- **Samarbeid med interessenter:** Fremme partnerskap mellom små og mellomstore bedrifter, ungdomsveiledere, spesialistorganisasjoner og beslutningstakere for å dele god praksis.
- **Overvåking og evaluering:** Samle inn og bruk data om sysselsettingsresultater for å informere evidensbasert politikk.

Anbefalinger for WP3

WP3-resultater bør direkte adressere barrierene og kompetansegapene som er identifisert i WP2-forskning, og oversette dem til praktiske, skalerbare og overførbare løsninger på tvers av nasjonale kontekster.

Unge med ASD (TG1.1)

- Myke ferdigheter og selvforsvar: kommunikasjon, teamarbeid, emosjonell regulering, tilpasningsevne, selvtillit.

- Beredskap på arbeidsplassen: CV-skriving, intervjusimuleringer, etikette på arbeidsplassen og håndtering av tilbakemeldinger.
- Scenariobasert læring og rollespilllæring: modeller virkelige arbeidsplasssituasjoner.
- Mentorordninger: par unge med trente mentorer eller jevnaldrende for vedvarende støtte.

Ungdomsveiledere (TG1.2)

- Autismespesifikk inkluderingstrening, som kombinerer teori med praktiske casestudier.
- Verktøysett for personlig støtte og karriereplanlegging.
- Moduler for arbeidsgiverengasjement: veiledning for å mekle effektivt mellom unge og arbeidsplasser.
- Transnasjonalt praksisfellesskap: dele erfaringer, god praksis og løsninger.

SMB-arbeidsgivere og HR-ledere (TG2)

- Autismebevissthet og praktiske inkluderingsstrategier.
- Verktøysett for inkluderende rekruttering og arbeidsplassstilpasninger.
- Ledelsesveiledning om kommunikasjon, tilbakemeldinger og sensoriske hensyn.
- Korte digitale mikrolæringsmoduler for kontinuerlig faglig utvikling.
- Strukturert samarbeid med autismefokuserte organisasjoner.

Tverrgående prinsipper for WP3

De tverrgående prinsippene for WP3 legger vekt på samskaping og validering av opplæringsmateriell med representanter fra alle målgrupper, for å sikre at innholdet er relevant, praktisk og forankret i reelle behov. Resultatene bør utformes for bærekraft og tilpasningsevne, slik at de enkelt kan brukes på tvers av ulike nasjonale kontekster. Til slutt bør WP3 inkludere integrerte overvåkings- og evalueringsmekanismer for å vurdere både læringsfremgang og langsiktige sysselsettingsresultater, og sikre kontinuerlig forbedring og effekt.

Konklusjon

Denne rapporten gir praktiske anbefalinger for å støtte arbeidsinkludering av unge på autismespekteret, og trekker på både felt- og dokumentstudier. Bevisene viser at inkludering fungerer best når støtten er strukturert, konsistent og personlig, samtidig som den tar hensyn til det bredere arbeidsmiljøet.

Studien fremhevet også 6 ferdighetshull - både profesjonelle og mellommenneskelige - og 10 hovedbarrierer, som vil mates direkte inn i WP3. Resultatet vil være PTE Training Curriculum (PR2), et praktisk program designet for å takle barrierene identifisert i WP2 og hjelpe unge mennesker på autismespekteret (18-29) med å få ferdigheter og selvtillit til å trives på jobben.

Inkludering fungerer når det er struktur og forståelse: tydelig kommunikasjon, forutsigbare rutiner, vurdering av sensoriske behov og kontinuerlig veiledning hjelper unge mennesker til å føle seg trygge og i stand til å jobbe selvstendig. Ekskludering skjer når støtten avsluttes etter ansettelse, det er lite fleksibilitet, eller negative holdninger og stigma ikke blir adressert.

Studien peker på en klar lærdom: langsiktig, relasjonell støtte fungerer. Peer-veiledning, strukturert tilbakemelding og bevisstgjøring for team er enkle, men kraftige måter å gjøre arbeidsplasser genuint inkluderende og bærekraftige for unge på autismespekteret.



PTE-kunnskapsrapport

Utarbeidet av

Dato

Proportional Message

Oktober 2025



Pathways to Employment



Co-funded by
the European Union

