



Marts

2026

**Vidensartikel:**

**Autister møder stadig store barrierer**

**Socialrådgiveren:**

**Autisme og beskæftigelse i en tid med forandringer**

**Indefra-perspektiv:**

**Jobsamtalen er designet til at frasortere autister**

“Jeg passer ikke ind i samme kasse som dem, der arbejder 40 timer om ugen. Og det ved jeg nu.”

# Autismebladet

**Tema: Beskæftigelse**

# Beskæftigelse skal tage udgangspunkt i mennesket

Beskæftigelse er en grundpille i vores velfærdssamfund.

For mange giver den struktur, fællesskab, mening og økonomisk tryghed. Men langt fra alle finder fodfæste i beskæftigelsessystemet.

For nogle bliver jobsøgningen en uoverstigelig bjergtop. For andre ligger de største udfordringer i mødet med systemets krav eller senere på arbejdsmarkedet, hvor oplevelsen af at fejle igen og igen tager over. Ikke fordi viljen mangler, men fordi rammerne i høj grad er formet efter neurotypiske standarder.

Beskæftigelse kan se ud på mange måder. For nogle er det et ordinært fuldtidsjob. For andre er det færre timer om ugen, et fleksjob, beskyttet beskæftigelse eller andre meningsfulde måder at bidrage på. Fælles er ønsket om at bidrage og om at høre til.

For autistiske mennesker er beskæftigelse ofte tæt forbundet med livskvalitet. Ikke kun fordi arbejde giver økonomisk tryghed, men fordi det kan skabe struktur, identitet og mening i hverdagen. Men vejen dertil er sjældent lige og passer ofte dårligt ind i de standardløsninger, som beskæftigelsessystemet bygger på.

Derfor må vi forstå beskæftigelse bredt og holde op med at måle alle efter den samme skabelon.

Netop dét sætter vi fokus på i denne udgave af Autismebladet.

Netop nu er beskæftigelsesområdet i forandring. I 2025 har regeringen præsenteret en ny beskæftigelsesreform, som ændrer grundlæggende på organiseringen af indsatsen. Reformen indebærer en række markante ændringer såsom:

Ressourceforløbene afskaffes, den opsøgende indsats reduceres, jobcentre nedlægges, og en række ydelser beskæres.

Reformen er et forsøg på at gøre beskæftigelsessystemet mere effektivt. Men effektivitet kan ikke stå alene, når vi taler om mennesker.

For mange autistiske mennesker risikerer reformen at få alvorlige konsekvenser. Når støtten mindskes, og fleksibiliteten reduceres, øges risikoen for, at mennesker efterlades uden reel indsats. For dem, der står længst fra arbejdsmarkedet, er manglende støtte ikke en lettelse. Det udgør en risiko. Oveni kommer et øget økonomisk pres. Når ydelser beskæres, bliver hverdagen naturligt mere utryg. Al forskning og sund fornuft peger i samme retning: Intet bliver nemmere, når man er økonomisk presset.

Desuden kan uforudsigelighed, uklare forventninger og manglende støtte øge funktionsnedsættelsen markant. Mange autister er afhængige af trygge og forudsigelige rammer for overhovedet at kunne tage nye skridt. Dermed bliver vejen for de mennesker, der står længst fra arbejdsmarkedet, endnu længere og mere besværlig.

Jeg tænker ofte på, hvor svært det kan være at forestille sig, hvad man kan blive. For autistiske unge og voksne er det spørgsmål ofte endnu mere komplekst. Arbejdsmarkedet rummer utrolig mange muligheder, men det kan samtidig være uoverskueligt.

Og uden nogen til at hjælpe med at oversætte dem kan vejen ind føles lukket på forhånd.

Derfor er støtte afgørende. Derfor har systemet brug for mere autismespecifik viden, der fører til bedre forståelse.

Og derfor skal arbejdsmarkedet blive langt bedre til at rumme forskellighed i praksis.

Samtidig ser vi et paradoks: Vi mangler arbejdskraft og ønsker, at flere bidrager. Regeringen vil have 15.000 flere personer med handicap i arbejde – et mål, vi deler. Men det sker ikke af sig selv. Når indsatserne minimeres, risikerer reformen decideret at modvirke sit eget mål. Beskæftigelse er ikke alene den enkeltes ansvar. Det er et fælles ansvar. Hvis vi vil have, at flere bidrager, må vi skabe rammer, der gør det muligt.

I Autismeforeningen vil vi fortsat følge området tæt, rådgive jer medlemmer og arbejde politisk for et beskæftigelsessystem, hvor autistiske mennesker ikke presses ud, men inviteres ind på realistiske og meningsfulde vilkår.

For beskæftigelse handler ikke kun om effektivitet eller tal på en lønseddel. Det handler om mennesker. Om liv, der skal hænge sammen. Og om hvilket samfund vi ønsker at være.

I dette nummer af Autismebladet sætter vi fokus på beskæftigelse – fra barriererne for at komme i arbejde til personlige, hudløst ærlige fortællinger og faglige perspektiver på, hvad der skal til for, at flere kan få mulighed for at bidrage på de vilkår, der giver mening for den enkelte.

Rigtig god læsning.

*Karin Rasmussen*

Formand i  
Autismeforeningen

Derfor må vi forstå beskæftigelse bredt og holde op med at måle alle efter den samme skabelon.



# Indhold

## 2 Leder

Beskæftigelse skal tage udgangspunkt i mennesket.

## 4 Drømmen om at passe ind: Tobias' kamp for et job

For Tobias kræver det mere end præcision at knække koden til et stift arbejdsmarked.

## 8 Arbejdsmarkedet rykker

Forskere forklarer, hvorfor inklusion af autister ofte sker på systemets præmisser.

## 12 Jobsamtalen er designet til at fejle autister

Mentor Nikolaj Hyldig guider dig gennem ni usynlige barrierer i den klassiske ansættelse.

## 16 Vidste du, at ...

Fakta om beskæftigelse, autisme og handicap.

## 18 Slut med "sysselsætning": Alle gør en reel forskel

Mød medarbejderne hos SOVI, hvor arbejdet altid tager udgangspunkt i dagsformen.

## 22 Mathias skabte pladsen, han aldrig selv kunne finde

Efter utallige nederlag byggede Mathias Emil Nielsen GladTeknik, hvor diagnoser er en direkte styrke.

## 24 Martin var tæt på pension - nu reparerer han computere

Mød Martin Nissen-Pedersen, der gik fra at føle sig i vejen til at blive værdsat it-tekniker.

## 28 Fra evighedspraktik til jobgaranti

KLAR TIL START giver unge autister succesoplevelser gennem struktur og tæt støtte.

## 31 Socialrådgiveren: Autismen og den nye beskæftigelsesreform

Autismeforeningens rådgiver forklarer reformens betydning og giver dig konkrete råd til din sag.

## 34 Find din kreds

Oversigt over lokalafdelingerne.



© Fotograf Steen Brogaard



Hennes Kongelige Højhed  
Prinsesse Marie

Protector for Autismeforeningen

## Medlemsblad nr. 1 - 2026

Udgivet af  
Autismeforeningen

Taastrup Hovedgade 101, 2. sal  
2630 Taastrup

Telefon 70 25 30 65  
Åben mandag - torsdag kl. 10-12 og 13-14  
kontor@autismeforening.dk  
CVR 84414913  
www.autismeforeningen.dk

Ansvarshavende redaktør  
Karina Bundgaard

Redaktion  
Lærke Møller Hansen

Annoncer  
Maria Frostholm Wallbridge  
Kursus@autismeforening.dk

Layout, grafik og tryk  
Heidemann grafisk ApS

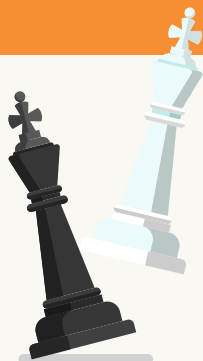
Oplag 14.000 stk  
ISBN 2245-3423

### Forside-foto

24-årige Tobias Pedersen har de seneste år kæmpet for at finde fodfæste i arbejdslivet.

**24-årige Tobias er faret vild på det neurotypiske arbejdsmarked:**

**”Jeg skammer mig virkelig over at være ledig”**



24-årige Tobias Pedersen har de seneste år kæmpet for at finde fodfæste i arbejdslivet uden held. Han er én blandt mange autister, som støder panden mod en mur i mødet med det neurotypiske arbejdsmarked.

#### Af Lærke Møller Hansen

Softicemaskinen drillede noget så gevaldigt en sommerdag i Ree Park i 2022. Strålen skulle falde jævnt og fylde vaflen uden luftlommer, ellers knækkede isen, når den blev vendt og dypet i krymmel. For 24-årige Tobias Pedersen krævede det mere end et par forsøg – måske ti ødelagte is – før teknikken sad i fingerspidserne. Han blev ved, tålmodigt og koncentreret, mens kollegerne stod ved siden af og iagttog. De vidste, at han havde brug for tid til at lære tingene i sit eget tempo.

For Tobias blev øjeblikket et billede på noget, han sjældent havde oplevet: et arbejdsfællesskab med reel forståelse for ham. Det havde langt fra været tilfældet i hans tidligere jobs, hvor korte ansættelser og en voksende usikkerhed blev et genkendeligt mønster.

”Jeg føler mig som en taber,” siger han og lader ordene synke ind, inden han fortsætter: Jeg vil bare være et normalt menneske, der passer ind. Men det føles som om, jeg ikke passer ind nogen steder, hverken privat eller på arbejdsmarkedet.”

Alligevel, når man graver lidt ekstra, gemmer der sig en tro på ham selv. Noget uforløst. For han ved, at han er mødestabil, han gør, hvad han bliver bedt om, og så har han ”hovedet skruet godt på,” som han selv siger.

Lige nu møder vi Tobias uden job, på kontanthjælp og indlagt på en psykiatrisk afdeling i Aalborg. I hans tanker sidder en bekymring fast som en plade, der spiller den samme sang igen og igen: Findes der overhovedet en plads til ham på et arbejdsmarked, bygget til neurotypiske?

#### Hverdagen med Aspergers

På mange måder fremstår Tobias Pedersen som en rolig ung mand, der ligner de fleste andre på hans alder og blandt andet nyder at spille skak. Alligevel betyder de behov, han har som autist, at hverdagen ofte bliver mere kompleks. Han har svært ved at afkode de uskrevne sociale regler, hvilket giver udfordringer i sociale interaktioner og på arbejdspladsen, hvor han ofte kan føle sig udenfor. Derfor trækker han sig ofte fra sociale situationer.

”Jeg vil bare være et normalt menneske, der passer ind. Men det føles som om, jeg ikke passer ind nogen steder, hverken privat eller på arbejdsmarkedet.”

Hjemme kan han klare almindelige huslige pligter, men han har brug for støtte for at få tingene gjort. Diagnosen er forholdsvis ny – fra begyndelsen af 2025 – og han er også under udredning for ADHD. Ud over autisme har Tobias nogle udfordringer, herunder tilbagevendende depressioner, selvmordstanker og et alkoholmisbrug. Sidstnævnte er han i behandling for.

I flere år boede Tobias i en fireværelseslejlighed sammen med to andre unge mænd, men efter en pludselig fyring endte han i en presset situation på kontanthjælp. Nu bor han alene i en etværelseslejlighed. I skrivende stund er han dog indlagt på en psykiatrisk afdeling. Et sted, som Tobias må opholde sig, fordi han også tidligere har været til fare for sig selv.

Her reflekterer Tobias over sin plads i livet og på arbejdsmarkedet. Over hvordan han finder et sted, han passer ind.



#### Har du tanker om selvmord?

Hvis du er i krise eller har tanker om selvmord, hjælper det at få sat ord på de svære tanker og følelser.

Du kan anonymt kontakte **Livsliniens telefonrådgivning** på **70 201 201** alle årets dage i tidsrummet 11.00-05.00. Det er også muligt at skrive eller chatte med Livsliniens rådgivere.

#### Fra HF til ufaglærte jobs

For at forstå hvorfor han står her, spoler vi tiden tilbage til 2020, hvor Tobias dimitterede fra HF. Med en lyst til at lære lå det ham naturligt, at han herefter skulle videreudanne sig og finde et job. Først tog han dog et sabbatår som mange andre unge.

Året efter begyndte han på lærerstudiet, men tingene gik ikke som håbet.

Han kom hurtigt bagud, dumpede flere fag, og den støtte, han havde brug for, udeblev. Til sidst valgte han selv at trække stikket og forlod uddannelsen. Siden har han brugt tiden på at forsøge at finde fodfæste på arbejdsmarkedet gennem ufaglærte jobs – ansættelser, der næsten altid har været korte, fordi han ikke har trivedes.

”Den længste ansættelse, jeg har haft, har varet et halvt år,” konstaterer han og tilføjer: ”Jeg skammer mig virkelig meget over at være ledig.”

Trods utallige ansøgninger kom han sjældent til samtaler, og de jobs, han fik, var næsten altid takket være kontakter – folk han kendte, som kendte nogen. Kræsen har han bestemt heller ikke været, forklarer han. Som yngre pakkede han internetordrer i en legetøjsbutik. Senere fulgte opvaskejobs i forskellige køkkener, lagerarbejde via vikarbureau og under corona målte han temperaturer på personalet, for at nævne nogle eksempler.

Alle steder dukkede de samme udfordringer op igen og igen: især det sociale. Sensoriske påvirkninger som larm, en stærk følelse af usikkerhed i sociale situationer og en tendens til hård selvkritik gjorde arbejdet vanskeligt og til tider overvældende.

#### Et sjældent godt match

Alligevel fandt han et sted, hvor tingene pludselig fungerede. Et sæsonjob, eller et ”klassejob” som Tobias selv kalder det, i Ree Park i sommeren 2022.

Her blev hans styrker, præcision, struktur og koncentration, ikke bare anerkendt, men også sat i spil på en måde, der gav ham selvtillid og oplevelsen af at høre til.

Han arbejdede primært i madboderne og opvasken, og nogle dage fik han også lov at fodre dyr.

Næsten fra første dag blev det tydeligt, hvor godt jobbet matchede hans arbejdsstil.

I opvasken fandt Tobias hurtigt sit flow. Arbejdet kørte næsten på autopilot: mens maskinen bearbejdede én bakke, gjorde han næste klar, så der hele tiden var et system. Det var konkret, forudsigeligt og overskueligt – perfekt til hans behov for struktur. Her kunne han sjældent gøre noget ”forkert”, og i det hele taget oplevede han det som et nemt arbejde.

I madbuden stod ingredienserne på række i den rækkefølge, de skulle i burgeren: først brødet, så kød, ost og bacon, videre til grøntsagerne, og til sidst samlingsstationen, hvor burgere blev lagt sammen.



24-årige Tobias Pedersen drømmer om at passe ind på et arbejdsmarked, der ofte føles lukket for neurodivergente.

Opgaverne var konkrete, huskesedler hang på væggen, og kollegerne guidede ham tålmodigt. Én af dem, der lærte ham op i ishuset, var selv autist, hvilket gjorde kommunikationen og forståelsen langt lettere.

### Når forudsigeligheden brydes

Selvom det overordnet fungerede på jobbet i Ree Park med struktur og tryghed, kunne brud på forudsigeligheden ryste ham. Instrukser, der ikke var konkrete nok, kunne skabe usikkerhed og forvirring.

I ishuset kunne en simpel instruktion som "Hent is i frysecontaineren" skabe problemer – uden angivelse af typer eller antal. Tobias kunne godt regne ud, at han ikke skulle hente 20 bøtter vaniljeis, men manglede de præcise detaljer for hvilke is og hvor mange. Derfor måtte han ringe til chefen over walkie-talkien.

En anden gang klagede en kunde over, at isen var for kold. Tobias tænkte, at han kunne forsøge at skrue ned for fryseren, men det kunne han ikke. Som en anden løsning tilbød han oprigtigt at varme den i mikroovnen.

Kunden blev vred, og Tobias stod tilbage, fortvivlet, men stadig velmenende.

**”Det gjorde mig irrationelt vred, og jeg måtte tit flygte ud af rummet.**

Alligevel viste jobbet, at Tobias kan fungere godt på en arbejdsplads, så længe der skabes de rette rammer. Men da sommeren gik på hæld, sluttede jobbet også.

### ”Jeg måtte tit flygte ud af rummet”

Tiden gik, og han prøvede forskellige jobs af. En dag havnede han hos en virksomhed, der arbejder med lys- og lydudstyr. Her blev han ansat i løntilskud fra april til august 2025.

Det var et fysisk krævende arbejde, fortæller Tobias som det første, når han tænker tilbage: ”Jeg løftede omkring et halvt ton om dagen og gik cirka 20.000 skridt, så jeg var helt færdig, når jeg kom hjem. Jeg stod konkret for at teste, rengøre og sætte lyd- og lydudstyr på plads på lageret, når det kom retur,” siger han.

Men det var ikke de fysiske krav, der udfordrede ham mest. Det, som for mange er småting – en støjende frokoststue, uklare instruktioner eller uformel smalltalk – blev for Tobias nogle af de største barrierer i hverdagen.

Især frokostpausen var svær. I rummet sad typisk 20–30 mennesker samlet, og når snakken gik på kryds og tværs, blev lydene, menneskemængden og de mange indtryk hurtigt for overvældende.

Det gjorde mig irrationelt vred, og jeg måtte tit flygte ud af rummet.

Til sidst sprang jeg frokosten over, fordi jeg ikke kunne holde det ud,” fortæller han.

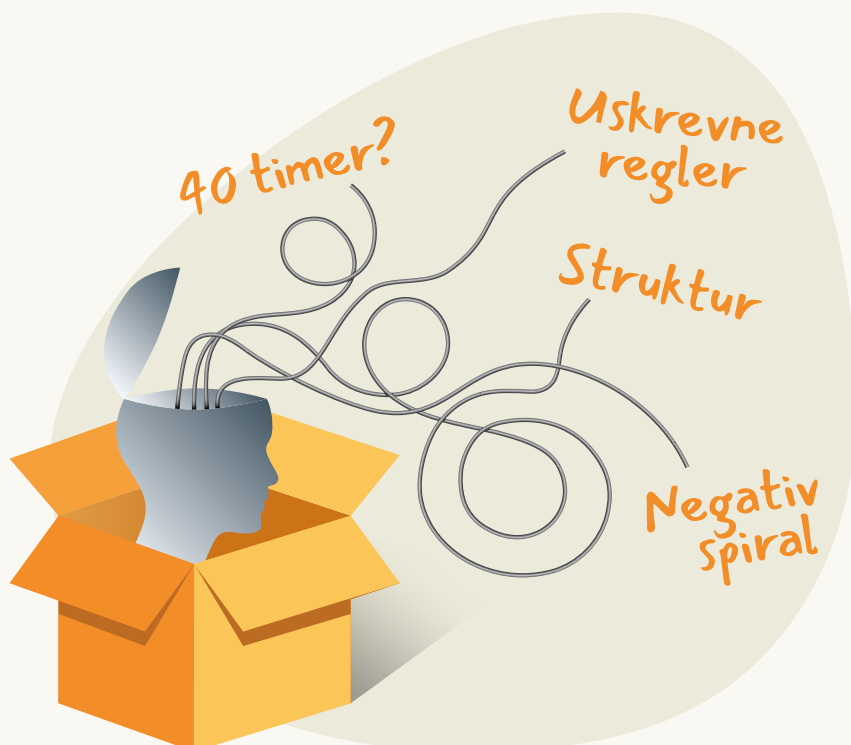
At skulle sige noget ”rart og normalt” under frokosten føltes som en umulig opgave: ”Jeg vidste aldrig, hvad jeg skulle sige. Så kom jeg til at spørge om noget helt mærkeligt, som ‘har du en mikroovn derhjemme?’ – og jeg ved jo godt, at det ikke er sådan noget, folk snakker om. Men jeg kunne ikke finde på andet.”

Også i selve arbejdet var rammerne uklare. Tobias kunne udføre de konkrete opgaver – løfte, teste og rengøre udstyr – men han vidste sjældent, hvad der kom næste gang. I disse momenter kunne han blive ramt af en forkerthedsfølelse:

”Jeg kunne ikke selv regne ud, hvad jeg skulle lave bagefter. Så jeg gik hele tiden over til min chef og spurgte: ‘Nu er jeg færdig – hvad skal jeg lave nu?’ Det føltes som om, jeg forstyrrede hele tiden.”

Når overblikket forsvandt midt i en opgave, begyndte han ofte at overkomplilere tingene. Tankerne snurrede, frustrationen voksede, og nogle gange kom han til at skælde sig selv ud – højt nok til, at kollegerne kunne høre det.

”Det er ikke rart for nogen. Og når først jeg starter sådan, påvirker det



hele dagen. Så havner jeg i en negativ spiral,” konstaterer han.

### Fyringen

Tobias holdt sine personlige udfordringer tæt ind til kroppen over for kollegerne, men valgte at være åben over for sine chefer i håb om forståelse.

”Jeg begyndte at mærke, at tingene gik ned ad bakke, lige inden jeg blev indlagt,” fortæller han.

Efter to ugers indlæggelse vendte han tilbage på arbejde, men kun tre dage senere blev han fyret.

”Det kom bag på mig. Jeg havde aldrig fået en advarsel. Tværtimod havde cheferne sagt, at det gik godt,” siger han.

Begrundelserne undrede ham også meget. Én af forklaringerne var ”for meget fravær”, selvom alt hans fravær havde været legitimt. Ingen pjæk, som han selv formulerer det: møder hos kommunen, behandlingsmøder for hans misbrug og til sidst en to uger lang indlæggelse på psykiatrisk afdeling. Aftalen med chefen havde desuden været fleksibel, så han kunne komme og gå, som det passede ham. Alligevel arbejdede han omkring 30 timer om ugen.

De øvrige forklaringer – at der var ”ting, han burde arbejde med” – var lige så uklare og svære at forstå.

Selve fyresedlen kom som en mail, mens Tobias sad til et statusmøde hos kommunen, og det overrumpede ham fuldstændig: ”Jeg synes, det var helt uacceptabelt og under al kritik. Ja, jeg blev indlagt, men i mine øjne burde det bare betyde, at jeg ikke fik løn for de to uger. Ikke at jeg mistede mit arbejde.”

### Drømmen om at være ”normal”

Her ramte Tobias Pedersen et lavpunkt. Fra tidligere at have boet tre sammen i en fireværelseslejlighed, var de nu kun to tilbage, samtidig med at han mistede omkring 25 procent af sin indkomst, da han kom på kontanthjælp. Han havde ingen anden mulighed end at søge indskudslån og flytte ind i en



*Smalltalk kan føles som et fremmedsprog uden ordbog. For Tobias blev forsøget på at være "normal" i kantinen til spørgsmål om mikroovne – et øjeblik, der illustrerer den enorme afstand, han kunne føle til sine kolleger.*

etværelseslejlighed for sig selv i en anden del af byen.

Problemerne var dog ikke kun økonomiske. Alkoholforbruget tog til, og de negative tanker begyndte at larme højere og højere.

”Jeg føler, jeg har brugt de sidste par år på febrilsk at lede efter min plads i verden, men jo mere jeg prøver, jo mere går det op for mig, at den plads måske ikke findes,” siger han.

Alligevel insisterer Tobias på at se fremad. Han vil stadig kæmpe for at finde et sted, hvor han kan trives, og hans eneste krav er enkelt:

at arbejdsgivere og kolleger tager hensyn til hans usynlige handicap. Måske bliver det et kontorjob, hvor han stadig kan være lidt aktiv.

”Der er intet, jeg hellere vil, end at være en del af ‘gruppen’ – altså samfundet og arbejdsmarkedet. Jeg skammer mig virkelig over at være ledig. Mange ved ikke, at autisme er et reelt handicap. Udefra ser det bare ud som dovenskab,” siger han og tilføjer med eftertanke:

”Jeg vil bare gerne være en normal person. Men jeg passer ikke ind i samme kasse som dem, der arbejder 40 timer om ugen. Og det ved jeg nu.” ■

**Forskere:**

# Arbejdsmarkedet rykker – men autister møder fortsat store barrierer

Flere mennesker med handicap er kommet i arbejde, men inklusion sker ofte på arbejdsmarkedets præmisser, vurderer to forskere, der undersøger arbejdsinklusion af unge voksne på autismespektret. Ifølge dem er der stadig barrierer, som begrænser autisters adgang til beskæftigelse.

**Af Lærke Møller Hansen**

Vækkeuret ringer. Tøj på. Ud ad døren. For mange er arbejde en selvfølge – en måde at bruge sine kompetencer og skabe retning i hverdagen. For andre, herunder flere autister, er vejen til beskæftigelse mere dilemmafyldt.

Ledigheden blandt mennesker med handicap har længe ligget markant højere end blandt mennesker uden handicap. Cirka 20 procent af 16–29-årige med handicap er hverken i uddannelse eller beskæftigelse, viser tal fra Social- og Boligministeriet. Til sammenligning gælder det kun otte procent af unge uden handicap.

Selvom forskellene stadig er til at spotte, er der ikke grund til at være helt nedtrykt.

“Ansættelse og inklusion af mennesker med handicap har bevæget sig i en positiv retning siden midten af 2010’erne. Vi er kommet et godt stykke vej, men det er langt fra et lyserødt billede,” siger adjunkt Mikkel Bo Madsen fra Aalborg Universitet.

Flere barrierer bremser nemlig stadig flere autister i at komme i beskæftigelse. Ifølge lektor Merete Monrad skal en del af forklaringen findes i, hvordan inklusion praktiseres: “Konjunkturer og mangel på arbejdskraft har fået flere virksomheder til at åbne dørene. Men ofte er tilgangen instrumentel. Det handler om, hvad der skaber værdi, ikke nødvendigvis inklusion for inklusionens skyld,” siger hun.

## Et arbejdsmarked i bevægelse

De to forskere arbejder indgående med beskæftigelse for autister gennem deres fireårige projekt Arbejdsinklusion af unge voksne på autismespektret, der blev skudt i gang 1. november 2025. Her undersøger de, hvordan arbejdspladser kan tilrettelægges, så autister kan trives og deltage uden at blive overbelastede.

Projektet bygger på et solidt erfaringsgrundlag. Både Merete Monrad og Mikkel Bo Madsen er tilknyttet forskningscenteret CUBB, hvor de blandt andet undersøger samspillet mellem beskæftigelses-systemet og udsatte grupper med særligt fokus på borgerinddragelse.

For at sætte forskernes arbejde i perspektiv viser nyere analyser, at arbejdsmarkedet faktisk har rykket sig de senere år. Ny forskning fra VIVE, Fleksibilitet fremmer beskæftigelsen for mennesker med handicap, dokumenterer, at ledigheden blandt personer med handicap er faldet markant de seneste ti år, og at gabet til personer uden handicap samlet set er blevet mindre – selvom forskellen stadig er tydelig.

“Situationen på arbejdsmarkedet har de senere år været mere gunstig for mennesker med handicap. I mange brancher har mangel på arbejdskraft fået flere arbejdsgivere til at åbne dørene, så grupper, der normalt har svært ved at komme ind, får flere muligheder,” siger Mikkel Bo Madsen.

## Uforudsigelighed og sociale koder

De positive takter ændrer dog ikke på, at der stadig er mange barrierer, som kan påvirke autister, der søger beskæftigelse.



Rekrutteringsprocessen kan i sig selv være en udfordring. Mange job søges via online portaler og skriftlige ansøgninger, hvilket i sig selv er overskueligt. Det er ofte først under jobsamtalen, at udfordringerne opstår, lyder det fra Merete Monrad. Og det er der en særlig grund til:

“Jobsamtaler er uforudsigelige. Man møder nye mennesker, skal smalltalke og navigere i skjulte sociale koder, alt imens lys, lyd og baggrundsstøj kan være overvældende,” siger hun.

Også tempoet og præstationskravene på arbejdspladsen kan være udfordrende.

“Hvis man har særlige behov, skal man overveje, om man skal fortælle om sine behov og risikere at miste støtte eller spændende opgaver, eller om man skal tie og risikere udmattelse?” siger Mikkel Bo Madsen.

“Ofte er tilgangen instrumentel. Det handler om, hvad der skaber værdi, ikke nødvendigvis inklusion for inklusionens skyld.

#### Standardbehov til standardmedarbejdere

Mange arbejdspladser er indrettet til ‘standardmedarbejdere’. For personer, der sanser, tænker eller interagerer anderledes, kan det skabe udfordringer.

“Storrumskontorer kan være drænen for autister. Lys, lyd, planlægning, arbejdstempo og skift mellem lokaler kan skabe udfordringer,” siger Mikkel Bo Madsen, der samtidig understreger, at strukturerne sjældent er bevidst ekskluderende.

Ifølge lektor Merete Monrad er det afgørende at være bevidst om dette normative perspektiv på arbejdspladsen: “Mange planer og systemer er indrettet til at inkludere nogle grupper perfekt, men udelukker samtidig andre.

## Fakta om forskerne



Merete Monrad og Mikkel Bo Madsen er forskere ved Institut for Samfund og Politik på Aalborg Universitet.

De står bag det fireårige forskningsprojekt ”Arbejdsinklusion af unge voksne på autismespektret”, som blev igangsat i november 2025. Projektet undersøger, hvordan arbejdspladser kan organiseres og tilrettelægges, så unge voksne på autismespektret kan trives og deltage i arbejdslivet uden at blive overbelastede.

Et centralt fokus i projektet er, hvordan autisme og køn spiller sammen i forhold til bæredygtig arbejdsinklusion.

Projektet følger over de kommende fire år, hvordan unge voksne på

autismespektret navigerer i mødet med arbejdsmarkedet – både gennem kontakt med jobcentre og i konkrete ansættelser på arbejdspladser.

Selvom autisme først nu er blevet et eksplicit fokus i deres arbejde, har begge forskere i en årrække arbejdet med arbejdsinklusion, samspelet mellem borgere, jobcentre og virksomheder samt de strukturelle barrierer, der opstår, når beskæftigelsesystemer er indrettet efter normer frem for forskellighed.

Begge er tilknyttet forskningscenteret CUBB – Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser, hvor de har forsket i borgerinddragelse og beskæftigelsesindsatser for udsatte grupper.



Mikkel Bo Madsen



Merete Monrad

### I projektet bidrager de med hver deres faglige styrke:

- **Mikkel Bo Madsen** har særligt fokus på arbejdsinklusionsprocesser og samarbejde med virksomheder.
- **Merete Monrad** har dyb indsigt i borgerperspektivet og i, hvordan beskæftigelsesindsatser opleves i praksis.

Det handler ikke kun om fastholdelse, men om at skabe betingelser for, at flere kan deltage aktivt i opgaveløsning og værdiskabelse.”

Derfor er det afgørende at spørge sig selv, hvilket menneske arbejdet egentlig er tilrettelagt for, og hvordan man kan tilrettelægge det, så flere får mulighed for at deltage, understreger hun.

### **Stereotyper og manglende viden**

Men barriererne stopper ikke der. Også selve beskæftigelsessystemet kan skabe udfordringer for personer med autisme – ikke mindst på grund af manglende ressourcer, stereotype forestillinger og manglende autismespecifik viden.

Beskæftigelsesreformen fra 2025 har ganske vist givet kommunerne større frihed til at tilrettelægge indsatsen. Men reformen har samtidig ført til omfattende besparelser. Samlet skal der spares 2,6 milliarder kroner i 2030, stigende til 2,7 milliarder i årene efter. Det har udløst en række markante ændringer heriblandt:

Jobcentrene nedlægges, ressource- og jobafklaringsforløb afskaffes, og det bliver op til den enkelte kommune at vurdere, om borgeren overhovedet har behov for en indsats.

” For sårbare mennesker er det afgørende at kunne bo et sted, hvor man føler sig tryk. Når man konstant er presset økonomisk, bliver det næsten umuligt at deltage aktivt på arbejdsmarkedet

Også de tværfaglige rehabiliterings-teams, der behandler sager om førtidspension og fleksjob, forsvinder, mens antallet af samtaler med sygemeldte og andre grupper reduceres kraftigt.



Men ifølge lektor Merete Monrad handler problemerne ikke kun om ressourcer og organisering. Mange autister møder fortsat faste forestillinger om, hvad de kan – og bør – kunne klare.

”Mange personer med autisme bruger systemet som adgang til arbejdsmarkedet, men møder stadig folk med forudfattede idéer om, hvad man kan klare. Det kan føre til, at man bliver ‘sorteret’ uden hensyntagen til ens interesser, behov eller mål,” siger Merete Monrad.

Manglende autismespecifik viden og vedvarende stereotyper kan få afgørende betydning for, hvilken aktivering man tilbydes, og hvornår ens behov bliver taget alvorligt. Resultatet er ofte et konstant spændingsfelt, hvor man både skal maskere og præstere for at passe ind og samtidig vise, hvorfor man ikke kan klare alting på samme vilkår som andre, vurderer hun.

Samtidig skal man, som Mikkel Bo Madsen beskriver det, navigere i en skrøbelig balance mellem at fremstå kompetent nok til at få adgang til arbejdsmarkedet – men ikke så kompetent, at al støtte forsvinder:

”Det skaber perioder med både gode og dårlige oplevelser, hvor man hele tiden må afveje, hvordan man fremstår.”

### **Arbejde eller overlevelse?**

For sårbare mennesker handler kampen for at komme i arbejde ikke kun om kompetencer eller motivation. Økonomi kan i sig selv være en hindring.

Kontanthjælpsreformen fra 2025 illustrerer, hvor markant livsvilkårene kan ændre sig: Over 4.000 modtagere er rykket ned på minimumssatsen på omkring 6.800 kroner før skat, samtidig med at boligstøtten til tusindvis af kontanthjælpsmodtagere er blevet afskaffet.

”Det handler om mere end penge. For sårbare mennesker er det afgørende at kunne bo et sted, hvor man føler sig tryk. Når man konstant er presset økonomisk, bliver det næsten umuligt at deltage aktivt på arbejdsmarkedet,” siger Merete Monrad.

Ifølge Mikkel Bo Madsen flytter hverdagsøkonomien i den situation fokus væk fra arbejde og uddannelse og over på ren overlevelse.

“Når man fra dag til dag skal regne på, hvad man har råd til, forsvinder overskuddet. Vi har mødt unge på autismspektret, der stod op midt om natten for at lave mad, fordi strømmen var billigst. Økonomiske begrænsninger kombineret med søvnforstyrrelser og dagligdags udfordringer gør det svært at fungere på arbejdsmarkedet,” siger han.

Hvor efterlader det så de mennesker, der fortsat kæmper for at finde fodfæste i arbejdslivet? Ifølge Merete Monrad peger de mange barrierer

på et bredere samfundsansvar: en grundlæggende forståelse af, hvad autisme er, og hvor forskelligartet det kan komme til udtryk.

Samtidig handler det om alt det konkrete, der kan justeres på arbejdspladsen: fysisk indretning, tempo, kommunikation og sociale interaktioner. Små greb, som at give medarbejdere større kontrol over forstyrrelser, kan have stor betydning.

“Det handler om at ændre forventningerne. At man kan sige: ‘Jeg

vender tilbage til mit kontor, vi taler senere,’ uden at det skaber problemer. Flexibilitet skaber bedre betingelser for, at alle kan bidrage,” siger hun.

Hvis arbejdspladsen er plastisk og tilpasningsdygtig, bliver det bedre for en lang række medarbejdere, påpeger Mikkel Bo Madsen: “Når vi indretter arbejdet med medarbejdernes trivsel for øje, styrker vi ikke kun den enkeltes mulighed for at fungere – men også arbejdspladsens samlede værdiskabelse.” ■

Annonce



# På spektret 2026

Kom med til programlancering  
onsdag d. 8. april kl. 19:00  
i Cinemateket, Gothersgade  
55, København.

Vi viser filmen ‘Welcome to Me’ med Kirsten Wiig og Tim Robbins – et komediedrama om en lottovinder med en helt særlig mission.

Samtidig vil vi løfte sløret for resten af årets PÅ SPEKTRET-visninger og events.

BEMÆRK: Billetsalget åbner først ca. 20. marts. Få 30% med rabatkoden SPEKTRET2026.

**CINEMATEKET**  
DET DANSKE FILMINSTITUT / DANISH FILM INSTITUTE



INDTIL DA KAN DU LÆSE  
MERE I FACEBOOK-  
EVENTEN HER.

# Jobsamtalen er designet til at frasortere autister

– men det behøver ikke være sådan

Privatfoto

Jobsamtaler kan slå autister ud af kurs – ikke fordi de mangler kompetencer, men fordi samtalen er bygget til at frasortere dem. Nikolaj Hyldig, autist og mentor på Aalborg Universitet, giver sit bud på en mere autismevenlig proces.

## Af Lærke Møller Hansen

Du træder ind i et rum, du ikke kender. Lyset er skarpere end forventet. Stoleben skraber mod gulvet, og tre fremmede ansigter følger dine mindste bevægelser. Smilet skal sidde rigtigt, hænderne skal føles naturlige, svarene skal komme hurtigt, helst uden tænkepauser.

For de fleste er jobsamtalen uvant. For mange autister kan den være direkte invaliderende.

“Hvis man skulle designe en metode, der mest effektivt frasorterer neurodivergente, så ville den ligne en typisk

jobsamtale,” siger 53-årige Nikolaj Hyldig.

Med både egne erfaringer og et fagligt blik i ryggen peger han på, hvordan jobsamtalen alt for ofte bliver et skævt møde for autister. Han folder ni skjulte benspænd ud. Usynlige barrierer, der sniger sig ind i samtalen, de misforståelser de skaber, og de konsekvenser de får for både kandidat og arbejdsgiver.

Samtidig giver han sit bud på, hvordan jobsøgningsprocessen kan gentænkes, så den bliver mere retfærdig, inkluderende og reel for alle parter.

### “Diagnoserne gav mig et landkort”

Nikolaj Hyldig forstår situationen fra autistens perspektiv. Han blev nemlig selv diagnosticeret med autisme og ADHD for syv år siden. Indtil da havde han gennemlevet lange perioder præget af frustration, udmattelse og tilbagevendende udbrændthed, uden helt at kunne få begreb om hvorfor.

“Diagnoserne gav mig et landkort over et territorium, der tidligere lå i mørke. Jeg kunne pludselig se de barrierer, jeg havde mødt gennem hele mit arbejdsliv,” siger han.

På papiret havde han en imponerende karriere: han havde arbejdet med teknologi og kommunikation i flere år, især inden for kunstig intelligens og computerspil, haft roller som direktør, projektleder og designer i tech-startups, på universiteter og i en global telekommunikationsvirksomhed. Han har også erfaring som bartender på skibe, biografmedarbejder i London og medhjælper i et omrejsende tivoli.

I dag bruger han sine erfaringer som mentor og faglig støttelærer på Aalborg Universitet, hvor han hjælper studerende med at navigere i de usynlige benspænd, han selv har mødt. Hans budskab er klart: det er ikke autisten, der skal presses ned i en ramme, der strider mod ens natur. Det er jobsamtalen, der skal laves om.

### Misforståelser koster

At jobsamtaler sjældent er tilpasset autister, er én ting. Noget andet er, hvordan adfærden bliver tolket af arbejdsgiveren.

“Lange, detaljerede svar bliver ofte set som langsommelighed eller endda usikkerhed,” konstaterer Nikolaj og fortæller videre: ”Men for mange af os er det et tegn på systematisk analyse.”

Der er en udbredt idé om, at man skal kunne ”tænke på tæerne”, og i management-verdenen hører man ofte udsagnet: ”If you need more than a minute to explain it, you don’t understand it.” Er man som leder tilhænger af den forestilling, risikerer man dog at ende med ansatte, der måske kan eksekvere hurtigt, men ofte på baggrund af overfladiske analyser frem for dyb forståelse.

Det samme gælder manglende improvisation: ”Det kan blive opfattet som ufleksibilitet, selvom man måske arbejder bedst med velovervejede løsninger.”

Ifølge Nikolaj Hyldig rammer konsekvenserne begge parter. Autister kan fremstå mindre kompetente, selv når deres faglige kvalifikationer er solide. Og arbejdspladser risikerer at gå glip af værdifulde kompetencer, som de aldrig får øje på.

### Da virkeligheden ikke matchede ambitionerne

Et eksempel fra Nikolajs egne erfaringer illustrerer det problem, han rejser.

Han skulle præsentere en pitch for en af Danmarks største offentlige fonde. Fonden havde offentligt fremhævet, at man ønskede at være inkluderende over for neurodivergente ansøgere.

Det løfte holdt ikke, påpeger han. Det er til trods for, at det ellers var aftalt på forhånd, at tempoet skulle tilpasses hans behov, og at vurderingen skulle fokusere på indhold frem for form. Men allerede i starten af mødet brestede forudsigeligheden.

## Ni skjulte benspænd

Ifølge Nikolaj Hyldig indeholder den typiske jobsamtale ni usynlige barrierer, som arbejdsgivere sjældent er opmærksomme på.

### 1. Uklare rammer

Når tid, sted og deltagere ikke er tydeligt defineret, starter samtalen allerede med stress. Forudsigeligheden mangler, og det sætter sine spor.

### 2. Sansemæssigt overload

Støj, lys og rumklang i lokalet kan stjæle fokus og kognitive ressourcer, så man ikke får overskud til at formidle sine kompetencer på bedste vis.

### 3. Hurtige svar under tidspres

Autister arbejder ofte analytisk og grundigt, hvilket kolliderer med forventningen om hurtige, intuitive svar.

### 4. Utydelige vurderingskriterier

Når man ikke ved, hvad panelet måler på, fordi det er for uklart, så bliver det et gæt at prioritere det rigtige.

### 5. Maskering under pres

At forsøge at ”ligne” det, man tror, interviewere forventer, sluger store mængder mental energi.

### 6. Sociale signaler

Små, subtile nonverbale signaler, afbrydelser og skift i tonefald kan være svære at afkode, hvilket nemt kan føre til misforståelser. For eksempel opfatter man måske ikke, at man har talt for længe.

### 7. Perfektionisme

Trangen til at svare helt korrekt kan føre til overanalyse, stress og øget præstationspres, hvilket gør det sværere at præstere i et format, der belønner hurtighed over grundighed.

### 8. Selvsalg som disciplin

At ”sælge sig selv” på en balanceret, personlig, men strategisk måde er en vanskelig genre for mange autister.

### 9. Manglende støtte

Når interviewprocessen bygger på uskrevne regler og intuitive normer, risikerer autister at fremstå mindre kompetente, end de reelt er.

Panelet præsenterede sig selv og sagde så: "Vi er lidt pressede for tid, og vi ved, hvem I er. Så bare gå i gang. I har ti minutter."

"Min hjerne skulle pludselig navigere i noget uforudsigeligt. Jeg kunne ikke orientere mig eller planlægge, som jeg normalt gør. Og så kan jeg ikke vise, hvad jeg faktisk kan. Form vejede tydeligt tungere end indhold," siger han.

**Hvis man skulle designe en metode, der mest effektivt frasorterer neurodivergente, så ville den ligne en typisk jobsamtale,**

#### Det autistiske sind

For at jobsamtalen kan fungere bedre kræver det i hans øjne en grundlæggende forståelse af, hvordan autister tænker og reagerer.

Autister trækker i højere grad på langsom, analytisk tænkning og i mindre grad på de hurtige, intuitive sociale vurderinger, som mange neurotypiske navigerer efter.

"Hvor neurotypiske ofte kan improvisere i uforudsete situationer ved hjælp af hurtige, ubevidste sociale tommelfingerregler, kræver autister typisk mere tid til at analysere og forstå situationen," forklarer han.

Uklare rammer og uforudsigelighed skaber derfor en markant større belastning. Når analytisk tænkning dominerer, bliver det svært at omstille sig hurtigt, hvis noget ændrer sig, eller vurderingskriterierne er uklare.

Derudover peger Nikolaj på, at opmærksomheden ofte er forskelligt rettet: mange autister fokuserer mere på konkrete og sanselige indtryk end på sociale koder og stemninger. Hvad andre næsten ikke registrerer, kan for autisten opleves som overvældende, og adfærd kan let fejltolkes.

"Over for andre kan man måske ubevidst virke ligeglad, nedladende eller asocial," siger han.

Konsekvensen er, at kompetencer nemt overses, hvis autister vurderes efter de

samme præmisser som neurotypiske: "Det handler om at forstå den anden på deres præmisser og skabe rammer, hvor personen kan vise sine faktiske kompetencer."

## Den mest optimale jobsamtale

Hvordan skaber man så en jobsamtale, der ikke frasorterer autister?

Der findes ikke ét enkelt svar, men ifølge Nikolaj Hyldig kan processen gøres mere retfærdig og inkluderende, hvis man følger nogle konkrete principper.

Første skridt er selve jobopslaget. Det skal være klart, konkret og uden vage formuleringer. Nikolaj anbefaler, at arbejdsgiveren beskriver:

1. Arbejdsopgaverne tydeligt – både hvad rollen omfatter, og hvad den ikke omfatter.
2. De specifikke kompetencer rollen forudsætter – både de nødvendige og de, der blot er en fordel.
3. Hvordan arbejdet er tilrettelagt (på kontoret, delvist hjemme eller helt hjemmefra), og hvad det indebærer i praksis.
4. Eventuelle inklusionstiltag – og hvor meget praksiserfaring virksomheden har med disse.
5. Antallet af forventede ugentlige møder, og om rollen indebærer præsentationer for kolleger / ledere / kunder.
6. Arbejds miljøet – støj, lys, afbrydelser, kontortype og om der er mulighed for et stille arbejdsområde.
7. Konkrete forventninger til adfærd og opgaver frem for tomme formuleringer som "fleksibel" eller "holde mange bolde i luften."
8. Tilgængelige støtte- og oplæringsmuligheder.

Mange autister tøver desuden med at stille spørgsmål af frygt for at være til besvær, påpeger han. Derfor bør virksomheden tydeligt oplyse, at der findes en kontaktperson, som besvarer spørgsmål og er der for at skabe en tryk og retfærdig proces.





*Lad kandidaten arbejde i eget tempo. Kræv ikke, at personen mestrer komplekse sociale spilleregler fra dag ét, påpeger Nikolaj Hyldig.*

### Før mødet

Inden kandidaten møder virksomheden, er detaljer og forudsigelighe a afgørende. Nikolaj anbefaler, at kandidaterne får oplysninger om:

- Hvilke emner mødet vil berøre.
- Hvad de vurderes på, og gerne hvorfor, så konteksten giver mening for et autistisk sind.
- Mødets forventede varighed.
- Hvem der deltager.
- Hvor mange runder interviewprocessen omfatter.

Jo mere konkret jobopslaget er, desto større chance for, at kandidaten kan fokusere på faglige kvalifikationer frem for stress og usikkerhed, vurderer han.

### Det famøse møde

Når kandidaten møder arbejdsgiveren, er det her, de ni omtalte benspænd kan vendes til fordele, hvis det står til Nikolaj Hyldig. Et centralt skridt er at flytte fokus fra sociale færdigheder

til faglig problemløsning og give plads til refleksion frem for improvisation, lyder det.

Det starter med ro fra begyndelsen. Kandidaten bør mødes af én kontaktperson og have tid til at lande i lokalet – sætte sig, orientere sig og få kaffe eller vand – uden at skulle navigere i en social situation med mange ukendte.

Fra begyndelsen bør kandidaten informeres om:

- At pauser er tilladt og forventede.
- At refleksionstid ikke påvirker vurderingen.
- At lys, lyd og andre fysiske forhold kan justeres efter behov.

Nikolaj understreger, at sociale kompetencer ofte forveksles med faglige. Dem, der interviewer, bør derfor have viden til at skelne mellem de to:

”Fokusér på indhold frem for form – hvad kandidaten siger og gør, ikke måden det bliver sagt eller gjort på,” siger han.

”Jeg kunne ikke orientere mig eller planlægge, som jeg normalt gør. Og så kan jeg ikke vise, hvad jeg faktisk kan.”

Lang svartid er heller ikke et tegn på usikkerhed, men på dyb bearbejdning, påpeger han: ”For mange autister er det netop sådan, de når frem til de bedste og mest gennemarbejdede løsninger.”

### En tryk og god start

Når kandidaten er ansat, kan virksomheden, ifølge Nikolaj, gøre meget for at sikre en tryk og succesfuld opstart:

- En 4–12 ugers prøveansættelse eller jobpraktik med tydeligt rammesat forløb.
- En fast tilknyttet kontaktperson med viden om autisme.
- Fokus på fagligt output frem for social tilpasning i de første uger.

”Lad kandidaten arbejde i eget tempo. Kræv ikke, at personen mestrer komplekse sociale spilleregler fra dag ét,” siger han og fastslår:

”En inkluderende proces handler ikke om særbehandling. Det handler om lige vilkår.”

Det kræver tid og ressourcer at etablere de rette rammer, men det er en engangsudgift med stort udbytte:

”Til gengæld får virksomheden adgang til medarbejdere med dokumenterede unikke evner inden for innovation, procesoptimering, fejlfinding, detaljeopmærksomhed, kvalitetssikring og mange andre værdifulde kompetencer.” ■

# Vidste du, at ...

## Beskæftigelsessystemet står over for markante forandringer?

En ny beskæftigelsesreform fra 2025 betyder blandt andet, at jobcentrene nedlægges, og at kommunerne fremover selv fastlægger indsatsen for ledige. Reformen indebærer desuden besparelser på tre milliarder kroner og 500.000 færre samtaler med ledige.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet, 2025

## Regeringen har sat et nationalt mål for beskæftigelse blandt mennesker med handicap?

I november 2025 præsenterede regeringen en ny handicappolitisk handlingsplan. Målet er, at 15.000 flere personer med handicap skal være i beskæftigelse inden 2030.

Kilde: Social- og Boligministeriet

## Beskæftigelsen blandt mennesker med handicap er steget markant?

Fra 2012 til 2024 steg andelen af beskæftigede med større handicap fra 27 til 41 procent. For personer med mindre handicap steg andelen fra 68 til 74 procent.

Kilde: VIVE, december 2025

## Langt de fleste voksne autister modtager offentlig forsørgelse?

I 2022 var 71,9 procent af voksne autister på offentlig forsørgelse. Heraf modtog 23,2 procent førtidspension.

Kilde: Autismeforeningen, Autisme i tal 2024

## Unge med handicap langt oftere står uden for uddannelse og job?

Omkring hver femte (20 %) af de 16-29-årige med handicap er hverken i uddannelse eller beskæftigelse. For unge uden handicap gælder det kun 8 procent.

Kilde: Social- og Boligministeriet, 2025



## Fleksibilitet er afgørende for at fastholde mennesker med handicap i arbejde?

Ifølge VIVE peger hver tredje nuværende eller tidligere beskæftigede med handicap på fleksibel tilrettelæggelse som den vigtigste faktor. Det kan være kortere arbejdstid, flere pauser eller mulighed for hjemmearbejde.

Kilde: VIVE, december 2025

## Kvinder med autisme halter efter mændene?

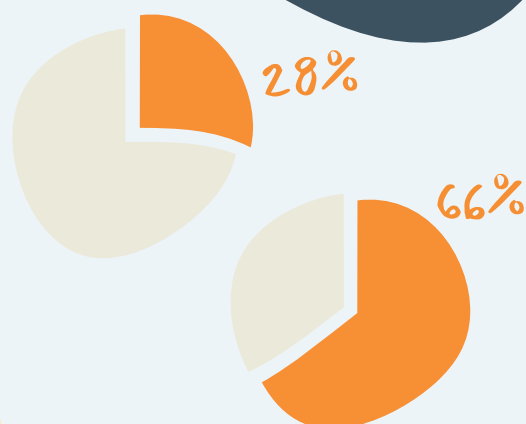
I 2022 var 22,4 procent af autistiske kvinder i beskæftigelse – et niveau, som mænd med autisme nåede allerede i 2018. I 2018 var kun 14,8 procent af kvinder med autisme i arbejde.

Kilde: Autismeforeningen, Autisme i tal 2024

## Voksne autister har markant lavere beskæftigelse end resten af befolkningen?

I 2022 var 28 procent af voksne autister i beskæftigelse. Til sammenligning var 66,6 procent af den øvrige voksne befolkning i arbejde.

Kilde: Autismeforeningen, Autisme i tal 2024



# Hos SOVI tilpasses arbejdet mennesket og ikke omvendt

Hos SOVI er beskyttet beskæftigelse ikke lig med sysselsætning. Mennesker med autisme arbejder med meningsfulde opgaver, der tager udgangspunkt i den enkeltes styrker, dagsform og interesser – og som skaber reel værdi.



© SOVI

Musikken runger gennem køkkenet, duften af nybagt brød og krydderier fylder luften, og mellem latter og små vittigheder arbejder medarbejderne koncentreret. Nogle skræller fire gulerødder, andre fire kilo – alt efter evner og overskud på dagen. Begge indsatser er fulde af værdi. Samtidig pakkes tapasplatter til en ekstern opgave, mens instruktørerne bevæger sig roligt rundt, guider, støtter og sikrer, at alle kan bidrage efter deres formåen.

Det er her, i køkkenværkstedet hos Fonden SOVI i Søborg, at den helt særlige tilgang til beskæftigelse for voksne med autisme og ADHD folder sig ud. Siden 1972 har SOVI givet mennesker på førtidspension mulighed for at udføre rigtigt og meningsfuldt arbejde, tilpasset deres styrker, interesser og ressourcer, både for samarbejdspartnere, virksomheder og i egenproduktion.

“Der er ikke nogen her, der laver ‘sysselsætning’. Alle laver rigtigt arbejde, og det er vigtigt,” understreger direktør Majbrit Bogø.

Hos SOVI handler beskæftigelse om langt mere end mødetider. Arbejdet tilrettelægges individuelt, så hver medarbejder kan bruge sine kompetencer, føle sig værdsat og udvikle en positiv arbejdsidentitet – både fagligt og personligt.

“Vi ved, at alle har noget at bidrage med. For mig handler beskæftigelse grundlæggende om at stå op, møde ind og have mening i hverdagen. Det kan tage mange former, for eksempel på et værksted. Det vigtigste er, at arbejdet opleves som meningsfuldt,” siger Majbrit Bogø.

Hun tilføjer, at det afgørende er, at medarbejderne oplever, at deres arbejde bliver brugt: “Det er ligegyldigt, om det er meget eller lidt. Alle her har enormt høj arbejdsetik og er stolte af det, de laver.”

### Støtte, tryghed og ligeværd

SOVI er en socialøkonomisk fond, der arbejder på markedsvilkår, men investerer eventuelle overskud i nye løsninger for mennesker med autisme, ADHD og lignende udfordringer. Fondens tilbud spænder fra beskyttet beskæftigelse til rådgivning og kompetenceudvikling for ledige i forhold det ordinære arbejdsmarked.

Særligt kendt er SOVI for sine beskyttede § 103-tilbud i Søborg. Her arbejder personer, som på grund af nedsat funktionsevne eller særlige sociale udfordringer ikke kan fastholde almindelige jobs, i trygge rammer. De får mulighed for at udvikle kompetencer og øge livskvaliteten på SOVI's værksteder, hvor alle medarbejdere har autisme, mens nogle også har yderligere diagnoser og udfordringer.

“Der er ikke nogen her, der laver ‘sysselsætning’. Alle laver rigtigt arbejde, og det er vigtigt.

Nøglen til, at medarbejderne kan udvikle sig og mestre hverdagen, er instruktørerne. SOVI har 12 instruktører, der med tæt opfølgning tager sig god tid til den enkelte, hvilket er noget man, ifølge Majbrit Bogø, sjældent ser andre steder.

Instruktørerne kan både være pædagogisk uddannede og faglærte – tømrer, smed eller kok – og de arbejder ligeværdigt sammen med medarbejderne, men har lidt mere ansvar. Hver dag tilrettelægger de opgaver og struktur, så alle møder trygt ind og får den støtte, de har brug for.

“Mange steder bruger man standardiserede metoder, men det virker sjældent for vores målgruppe. Vi arbejder i stedet med at forstå, hvor udfordringen ligger – om det handler om

detaljeorientering, mentaliserings-evne eller eksekutive funktioner. Først dér kan vi udvikle kompensationsstrategier, som faktisk hjælper,” siger hun.

Alle instruktører gennemgår SOVI's autismekursus og skal være motive-ret for at arbejde med målgruppen. Derudover skal de kunne se på menneskernes helt individuelle behov: “Instruktører skal kunne ‘tage deres egen hjerne ud’ – lægge deres egne præferencer væk og se verden fra menneskets perspektiv. Nogle bliver rigtig dygtige til det, andre lidt og nogle finder hurtigt ud af, at det ikke er et arbejde for dem.”

### Fem unikke værksteder

I SOVI's lokaler ligger fem værksteder, hver med sin egen profil, hvor medarbejderne arbejder: design, køkken, montage, medie og produktion. Værkstederne er hyggeligt indrettet og skabt til at give struktur og tryghed.

Design er for det kreative menneske, der ønsker at kombinere håndværk og fantasi. Her udvikler medarbejderne mønstre, klipper og syr både egne designs og ordrer fra erhvervs-kunder. Arbejdet inkluderer syning på både husholdnings- og industrisymskinner samt prismærkning af færdige produkter.

Køkkenet er for dem, der elsker madlavning. Medarbejderne står for daglig tilberedning af frokost til omkring 60 personer og bagning af kager og boller til pauser og arrangementer. De deltager også i oprydning og kantinedrift, og der er også opgaver uden for huset:

“Vi laver også mad til receptioner, og vi stod for eksempel for maden, da der var et stort arrangement på Christiansborg. Det er med til at udfordre vores kokke, ellers kan arbejdet hurtigt blive ensformigt,” fortæller direktør Majbrit Bogø.

”Mange steder siger de: ‘Vi arbejder også med autisme – vi har gode skemaer.’ Og dér får jeg helt røde pletter på halsen.

Montageafdelingen fokuserer på ku-vertering, pakning, etikettering og lagerstyring. Medarbejderne bidrager til SOVI’s daglige drift gennem præcist og systematisk arbejde og får samtidig mulighed for at deltage i leveringer ude hos kunderne, hvor de assisterer chaufføren med udbringning af produkterne.

Mediaafdelingen kombinerer kreative og administrative opgaver. Medarbejderne arbejder med grafisk design, IT, fotografering, billedredigering, layout, print og laminering samt produktion af foldere, visitkort og plakater. Majbrit Bogø uddyber: ”I mediaafdelingen laver vi opslag, printer kursusmateriale, laver foldere og visitkort. Nogle taster også til fakturering. Eller det kan være at stemple QR-koder til julemarkedet.”

Produktion dækker håndværksmæssige opgaver med materialer som træ og metal. Medarbejderne lærer at skære, samle og sortere materialer, og afdelingen omfatter både snedkeri og smedje. Her forvandles råmaterialer til unikke produkter som fuglehuse, skærebretter, vinreoler og lystager, og medarbejderne får mulighed for at eksperimentere med genbrugsmaterialer og skabe produkter fra bunden.

### Planer tilpasset dagsformen

I SOVI er struktur ikke ensbetydende med stramme skemaer, men med planer, der kan tilpasses den enkelte medarbejders dagsform. Det er en absolut nøgle i arbejdet med autisme.

”Mange steder siger de: ‘Vi arbejder også med autisme – vi har gode skemaer.’ Og dér får jeg helt røde pletter på halsen. Et skema kan ikke ændres. Men planer kan. Det er afgørende for, at vi lykkes,” fastslår Majbrit Bogø.



For mange autister hænger arbejdsopgaverne tæt sammen: ”Hvis én lille ting vælter, kan det hele smuldre. Hvis jeg ikke kan lave kaffe, kan vi ikke holde pause. Kan vi ikke holde pause, kan jeg ikke tørre bordene af. Sådan fortsætter det.”

Derfor forventningsafstemmes der hver morgen med instruktøren: Hvordan er energien? Er der behov for at skrue op eller ned?

”For nylig var den faste pædagog syg, og bare det skift kunne mærkes hele dagen. Så må vi tilpasse kravene,” siger hun.

Arbejdstiden varierer også meget. Nogle arbejder hele dagen, andre måske kun en time og fungerer resten af tiden som konsulenter, der går rundt og sikrer, at tingene bliver gjort rigtigt.

På dårlige dage kan en køretur eller et roligt lokale være løsningen, der løfter medarbejderne op igen: ”En medarbejder havde en periode, hvor kantinen stressede ham. Men han havde stadig brug for det sociale. Så inviterede han én person med til frokost hver dag. På den måde fik han selskab uden at være i et overvældende rum.”

Tilpasningen sker også efter interesser. En medarbejder er eksempelvis meget talentfuld til broderi:

”Her spørger vi: Kan det bruges til en kjole? Et design? Noget, der både giver mening for ham og for virksomheden”.

For SOVI handler alt i sidste ende om at møde mennesker, hvor de er uden at presse dem ind i en skabelon.

”Mange tror, at når man arbejder med autisme, skal der være helt bare vægge. Det passer ikke. Hvis man har brug for skærmning, får man det. Men det her er en arbejdsplads med liv og mennesker,” siger Majbrit.

### Sociale læringsrum og faste pladser

Hos SOVI handler hverdagen ikke kun om arbejdsopgaver, men også om at skabe trykthed og sociale rammer, der giver ro. Derfor har hver medarbejder en fast plads, hvor de kan slappe af, restituere og holde deres morgensamtale med instruktøren. Pladserne er personligt indrettet med billeder, plakater eller nipsting, som har særlig betydning for dem hver især.

Social læring er ligeledes en vigtig del af hverdagen. Instruktørerne forsøger bevidst at matche medarbejdere ud fra fælles interesser – to, der elsker katte, eller to, der gerne vil spille computer, når dagens opgaver er løst.

”Vi har en medarbejder, der først for nylig er flyttet hjemmefra. Han skulle starte i design og ringede til sin mor

og sagde: 'Jeg har aldrig lært at være social. Jeg ved ikke, hvordan man gør.' Så det er også en del af læringen," fortæller direktør Majbrit Bogø.

SOVI arbejder samtidig målrettet på at skabe ro i nervesystemet. Frokosten er organiseret, så de fleste kan spise sammen i kantinen, mens medarbejdere med behov for aflastning kan sidde i mindre grupper eller spise alene.

Når konflikter opstår, håndteres de med respekt og med blik for det enkelte menneske.

"Hvis man tror, man skal have frikadeller, og så er det torskerogn, kan ens verden vælte. Men vi flytter ikke den, der er i affekt – vi flytter alle andre. Det handler om at arbejde mere med åbenhed og for eksempel sige: 'Lone har det rigtig svært lige nu. Vi går lige ud, så hun kan få ro på sig selv'," siger Majbrit Bogø.

Struktur er en grundlæggende forudsætning for, at opgaverne kan løses i praksis. Dags- og arbejdsplaner bliver derfor ofte delt op i små, overskuelige trin.

Flere medarbejdere udvikler også deres egne strategier for at bevare overblikket – som medarbejderen, der tørrer borde af og lægger små røde brikker, så han tydeligt kan se, hvilke borde der allerede er gjort rene. Det giver ro. Andre har brug for endnu mere konkrete instruktioner.

"Én medarbejder laver en lille huskesang, når han skal hente noget. Så går han rundt og synger: 'Jeg skal hente én ting, og så lægger jeg den igen.'"

### Blandede erhvervsamarbejder

Hverdagen på værkstederne munder ud i en lang række konkrete produkter og opgaver, som både interne og eksterne samarbejdspartnere nyder godt af. Det er her, medarbejdernes indsats bliver synlig, og hvor både social og økonomisk værdi for alvor går hånd i hånd.

På SOVI's designværksted produceres både egne varer og bestillingsopgaver for virksomheder. For eksempel syer medarbejderne kugledyner til Spektrumshop.

Også i montage- og produktionsværkstederne er opgaverne mangfoldige. SOVI løser blandt andet ordrer for et firma, der fremstiller trælegetøj. "Der er nogen, der trykker figurerne ud, og nogen, der pakker dem i kasser. Alt bliver skåret og pakket her," forklarer Majbrit.

**”For mig handler beskæftigelse grundlæggende om at stå op, møde ind og have mening i hverdagen. Det kan tage mange former.**

Andre gange samles medarbejdere fra flere afdelinger til større opgaver uden for huset. Det kunne være et motionsløb, hvor de skulle pakke 18.000 goodiebags. Hele huset var involveret: Nogle pakkede ud, andre tog sig af affald eller fyldte op på bordene, og nogle lagde tingene i poserne.

SOVI tager også opgaver, der kombinerer kreativitet og bæredygtighed. Et eksempel er en genbrugsopgave for Gladsaxe Kommune, hvor udtjente kontormøbler renses og klargøres til genbrug. "Det handler både om verdensmål og socialt ansvar. Når vi udvikler en proces, bryder vi den ned i trin og tilpasser opgaverne til medarbejdernes kompetencer," siger direktøren.

Nogle projekter har en særlig personlig karakter. "Vi har designet forklæder til et større tehus i byen, som vi også syer til dem," fortæller hun.

I skrivende stund arbejder værkstederne på julemarkedets dekorationer og juledekorationer til Gladsaxe Rådhus, hvor der hvert år skabes unikke potter og lysarrangementer.

Uanset om der sys, skæres, pakkes, skrues eller designes, viser arbejdet, at alle medarbejdere kan bidrage værdifuldt, når opgaverne tilpasses den enkelte – efter interesser, kompetencer og dagsform. Som Majbrit Bogø påpeger: "Der er ingen krav om, at man skal kunne noget bestemt. Det eneste, vi gerne vil, er, at man forstår, at det, man laver, bliver brugt af nogen, og at alle bidrag har værdi". ■



© SOVI

# Mathias passede ikke ind. Så skabte han et sted for alle slags hjerner

Mathias Emil Nielsen,  
CEO, GladTeknik



Mathias Emil Nielsen var overbevist om, at arbejdsmarkedet ikke havde plads til ham. Men i stedet for at opgive, byggede han GladTeknik. En virksomhed med fleksible rammer, hvor mennesker med diagnoser trives og udfolder deres potentiale.

## Af Lærke Møller Hansen

Mathias Emil Nielsen kigger rundt i et rum fyldt med mennesker, og hans hjerne arbejder på højtryk. Hver stemme, hver bevægelse, hvert blik registreres, analyseres og fortolkes på én gang. For de fleste er det naturligt at aflæse stemninger, små nik eller et smil. For Mathias er det en udfordring, han først begyndte at forstå som 19-årig.

“Min søster pegede på et billede og sagde, at jeg ‘smilte med øjnene’. Jeg svarede: ‘Hvad mener du? Jeg smiler da bare.’ Det var dér, jeg forstod, hvor meget jeg havde misset,” fortæller han og påpeger, at han har brug for klare, direkte beskeder.

At aflæse stemninger, forstå det usagte og navigere i sociale spilleregler dræner ham hurtigt.

Hjernen kører konstant i højeste gear, og når den stopper op, er udmattelsen total.

“Vi ansætter efter kompetencer og efter, hvad vi tror er bedst for virksomheden på lang sigt. Men de rammer, vi har skabt, gør, at mennesker med diagnoser trives her.

“Hvis jeg sidder i et rum med otte mennesker, hvor der kører fire samtaler på én gang, så hører min hjerne alle fire samtidig. Det svarer til at have fire bøger liggende og prøve at læse den første linje i hver bog på skift.

Det er ekstremt udmattende,” forklarer Mathias, der er manden bag virksomheden GladTeknik, som fik tildelt Socialministerens Handicappris 2025.

### På vej til førtidspension

Mathias er mere end direktør. Han er selv en del af den målgruppe, som tiltrækkes af arbejdsforholdene hos GladTeknik. Han er diagnosticeret med Asperger og ADHD. At navigere på arbejdsmarkedet har ikke været nemt for ham. Faktisk var han som ung overbevist om, at vejen til beskæftigelse ikke længere var mulig.

“Jeg havde oplevet igen og igen, at der ikke rigtig var nogen arbejdspladser, der fungerede for mig. Jeg var faktisk ret overbevist om, at jeg ville ende på førtidspension. Det tænkte jeg allerede som 23-24-årig,” siger han.

Han var droppet ud af universitetet flere gange og måtte opgive en række jobs, fordi fuldtid under de gængse rammer simpelthen ikke fungerede. Det var først, da han fandt ud af, at han ved at arbejde 20 timer om ugen i et fleksjob kunne udnytte sit fulde potentiale, at tingene begyndte at give mening.

I dag arbejder han fuldtid og har gjort det siden 2019, og har energi til overs.

### Det modsatte af autismevenligt

Når han tænker tilbage på sine erfaringer med det danske arbejdsmarked, bliver de konkrete barrierer tydelige. Der var et altoverskyggende fokus på at møde præcist til tiden. "Kom man bare få minutter for sent, kunne man få en advarsel," fortæller han. På nogle arbejdspladser oplevede han også, at fire medarbejdere skulle dele to computere – og der var aldrig faste pladser. "Jeg kunne komme ind og opdage, at nogen sad på min plads, så jeg skulle sidde et andet sted," forklarer Mathias, der mener, det langt fra er autismevenligt.

Larmen var konstant, belysningen utilstrækkelig, og temperaturen ofte alt for høj – især om sommeren. Struktur manglede, og der var ingen plads til spørgsmål.

"Jeg stiller rigtig mange spørgsmål i starten, fordi jeg går meget op i detaljer. Når jeg først har fået styr på tingene – efter tre, fire, fem måneder – så kan jeg det hele udenad. Men de steder, jeg var, blev det set som et problem," siger Mathias.

For ham vidner oplevelserne om en grundlæggende skævhed i systemet. "For 80 procent af befolkningen passer kassen, men de sidste 20 procent – neurodivergente – presses konstant ned i en ramme, der ikke matcher deres evner og potentiale," forklarer han.

Ud fra denne erkendelse blev idéen om GladTeknik født. Det var ikke en stor forretningsplan, men et ønske om at skabe en arbejdsplads, hvor han selv kunne passe ind, og hvor andre som

ham, kunne udfolde deres potentiale uden at blive presset ned i en standardramme.

### Plads til forskellige behov

GladTeknik reparerer og forlænger levetiden på elektronik – computere, telefoner og tablets. I stedet for at udskifte hele bundkort skifter medarbejderne enkelte komponenter. Virksomheden håndterer også forsikringsager og erhvervskunder.

En markant del af medarbejderne har diagnoser, 60–80 procent, og mange har autisme. Det er dog ikke et bevidst valg.

"Det har aldrig været målet, men det gør mig virkelig glad. Vi ansætter efter kompetencer og efter, hvad vi tror er bedst for virksomheden på lang sigt. Men de rammer, vi har skabt, gør, at mennesker med diagnoser trives her."

Der er ingen faste skemaer eller standardpladser hos GladTeknik. Arbejdstider, pauser og opgaver tilpasses den enkelte, og rammerne justeres, ikke menneskene. "Nogle møder klokken 7, andre klokken 14. Variation er ikke et problem – det er en del af konceptet," siger Mathias.

Selv fysiske omgivelser optimeres til medarbejdernes trivsel. Temperaturer reguleres med 17 varmepumper, så hver person kan arbejde under forhold, der passer bedst til dem.

"Det lyder måske som en lille ting, men det er det ikke. Nogle fungerer bedst ved 23 grader, andre ved 19. Hvorfor skulle alle tvinges til at sidde ved 21 grader? I kundesupport sidder ni medarbejdere fordelt på tre lokaler, og der er vidt forskellige behov. For mit eget vedkommende giver for høje temperaturer hovedpine – og så kan jeg ikke arbejde," forklarer han.

### Kæmpe motivationsfaktor

Hvordan Mathias omsætter sine ledelsesprincipper i praksis, blev tydeligt allerede på en medarbejders første dag.

**80% af befolkningen passer kassen, men de sidste 20% – neurodivergente – presses konstant ned i en ramme, der ikke matcher deres evner og potentiale.**

"Jeg husker særligt én medarbejder. Han har autisme og havde så meget angst, at han på sin første dag rystede ved bordet, så hele bordet rystede med. Vi gik udenfor og talte i to og en halv time. Man kunne høre, hvor mange nederlag han havde haft gennem skolesystemet," fortæller han.

For at give ham ro blev han placeret langt fra kundesupport og butik. Tre måneder senere kunne han begynde at tale med kunder i butikken. Seks måneder efter reparerede han samtidig med, at han talte med kunder. Ni måneder efter start tog han telefonen – det, der havde været sværest. På halvandet år fik han kørekort, en kæreste, flyttede hjemmefra og fik fleksjob. I dag, fem år senere, er han afdelingsansvarlig for 20 teknikere.

Mathias har set gang på gang, hvordan medarbejdere med autisme bidrager med fordybelse, kvalitet og præcision. De er detaljeorienterede, stabile, loyale, arbejder systematisk og har stor faglig stolthed. "Det er kompetencer, der er afgørende for vores forretning," understreger han.

Men det handler ikke kun om arbejdsopgaver. Det handler også om mennesket bag opgaven, og han værdsætter at se mennesker vokse.

"Det betyder utrolig meget for mig at se mennesker, som tidligere har haft svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, blomstre her. Jeg genkender meget af mig selv i den udvikling. Det er en kæmpe motivationsfaktor for mig som leder," slutter han. ■

Overrumplet, opsagt og overset – alligevel fandt han jobbet:

## ”Jeg var næsten endt på førtidspension”

Martin Nissen-Pedersen blev kastet ud i et job, han ikke kunne holde til og brød sammen. I dag trives han i et arbejdsliv, der er bygget til hans behov og ikke omvendt.



## Af Lærke Møller Hansen

Allerede andendagen hos et stort dansk post- og pakkeselskab brast det for den nu 31-årige Martin Nissen-Pedersen. Han rystede voldsomt, tårerne strømmede, og han kunne ikke overskue opgaverne foran sig. Pakker lå hulter til bulter i bilen, adresserne på telefonskærmen var i forkert rækkefølge, og chefen forventede, at han kunne det samme som kolleger med 30 års erfaring.

“Det hele væltede ned over mig på én gang. Jeg kunne slet ikke overskue det,” fortæller Martin, der er diagnosticeret med Asperger og ADD og er delvist ordblind.

Hans oplevelse er et eksempel på, hvordan arbejdsmarkedet for flere kan føles som et sted til én bestemt type mennesker. Et sted, hvor alle skal presses ned i samme kasse og følge samme tempo, uden hensyn til individuelle behov.

“Det hele væltede ned over mig på én gang. Jeg kunne slet ikke overskue det.”

For Martin blev dagen hos virksomheden startskuddet til et forløb med stress, angst og depression. Først senere blev han udredt med Aspergers.

Kommunen tilbød ham førtidspension som en mulig vej ud af det endeløse loop af jobs, han ikke kunne holde til.

Men Martin valgte at prøve igen.

Han endte hos GladTeknik, hvor hans styrker inden for IT, struktur og detaljeorientering blev værdsat. Her blev arbejdet bygget til ham – ikke omvendt. For første gang oplevede han et sted, hvor han kunne fungere på egne præmisser.

Et sted, hvor han kunne trives og bidrage uden at blive overrumplet, skældt ud eller føle sig udbrændt.

### Den IT-kyndige og kreative

Martin Nissen-Pedersen er en ung mand, der altid har haft en stor passion for IT.

I vennegruppen er han kendt som den, der kan sidde i timevis og nørkle med computere – en aktivitet, der både giver ham ro og glæde.

Men Martins interesser rækker langt ud over IT. Han elsker film, serier og 3D-printning. “Jeg laver alt muligt – figurer, udtryk, former. Alt, man kan forestille sig,” siger han og lyser op i stemmen.

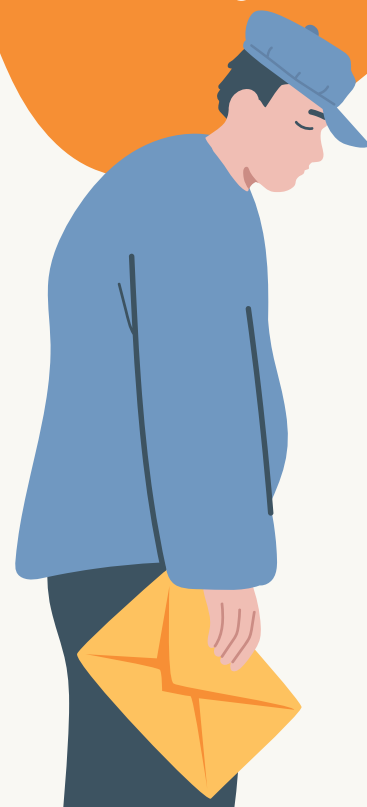
Som barn var skolen ofte et mareridt – både fagligt og personligt. Martin fik i udskolingen sin ADD-diagnose og blev samtidig klar over, at han er delvist ordblind. Han havde typisk brug for en fridag om ugen, fordi presset blev for stort. “Jeg blev mobbet – både af elever og lærere. Det hele var bare noget lort,” fortæller han.

En lille lettelse kom i 10. klasse, da han kom i en specialklasse, hvor praktiske fag blev kombineret med de boglige. Det var en bedre oplevelse.

Efter skolen fulgte flere forsøg på at finde sin vej. Først praktik som autolakerer. Det var ikke ham. Derefter startede han på skilteteknikeruddannelsen, som han egentlig kunne lide. Men uden en praktikplads hos en virksomhed måtte han nøjes med skolepraktik. Noget, der i andres øjne havde et dårligt ry.

“Jeg var i skolepraktik hele tiden. Virksomhederne ville ikke tage mig, fordi skolepraktik havde et dårligt ry. Det blev lidt en spildt uddannelse, fordi jeg ikke fik kontakt til arbejdsmarkedet,” siger Martin.

“Jeg følte mig bare i vejen, og at de ikke gad have mig der.”



### Mødet med virkeligheden

Kommunen sendte ham rundt i forskellige forløb, men intet af det matchede det, han søgte og kunne holde til i længden.

På et tidspunkt kom han dog i virksomhedspraktik hos en elektriker gennem en bekendt. Han gjorde, hvad han kunne – fejede, ryddede op og hjalp med småopgaver. Men mange dage følte han sig uønsket og i vejen.

“Jeg følte mig bare i vejen, og at de ikke gad have mig der. Jeg var meget alene, og nogle gik endda fysisk ind i mig,” fortæller han.

Efter to år tog Martin mod til sig og spurgte, om han kunne komme i lære. Han så sig selv som elektriker og ville gerne prøve. Men ugen efter blev han fyret.

Fire måneder senere dukkede en ny mulighed op – som brevfører hos et dansk post- og pakkeselskab. Han tog imod den med glæde, men den glæde blev hurtigt slukket.

Martin blev kastet ud i jobbet med hovedet først. To dages oplæring var alt, hvad han fik og en telefon med adresser i en helt forkert rækkefølge. Han skulle selv planlægge ruten og holde styr på pakkerne i bilen. Hver eneste fejl blev ”belønnet” med sure opkald fra chefen og skældud.

“Allerede på dag to gik det helt galt. Min chef blev ringet op, fordi det hele sejlede. Det føltes som om, alt væltede ned over mig på én gang,” siger Martin og rømmer sig. “Jeg begyndte at græde voldsomt og rystede. Jeg kunne slet ikke overskue det. Det var alt for meget.”

Selvom han blev forsikret om, at kollegerne ville hjælpe, stod han i virkeligheden helt alene. Syv måneder efter blev han opsagt.

### Ny selvforståelse

Efter nedsmeltningen begyndte det hele for alvor at falde fra hinanden. Martin blev sygemeldt og sendt ind i et længere udredningsforløb. Han gik til psykologer og psykiater, og langsomt tegnede der sig et billede: stress, angst og depression. Og til sidst også Asperger.

“Det hele gjorde mig fuldstændig overbelastet og udbrændt. Jeg kunne ikke finde et arbejde, der passede til mig, og det hele blev bare værre,” siger han.

“Det var egentlig mig selv, der begyndte at tænke, at der var noget. Min mentor foreslog også, at jeg skulle udredes, så jeg bedre kunne forstå mig selv,” fortæller han. I dag giver det mening. “Jeg kan godt genkende mig selv i det – i den måde, jeg tænker og reagerer på.”

Men erkendelsen kom ikke med letelse. På det tidspunkt var Martin i et hul, han havde svært ved at se sig selv komme op af. For mange nederlag havde sat sig i kroppen.

“Jeg var nået dertil, hvor jeg næsten kunne være endt på førtidspension. Det var virkelig skræmmende at skulle ud og arbejde igen, fordi jeg hele tiden tænkte: Hvad nu hvis det bare bliver endnu et nederlag?”

### Vejen til GladTeknik

Mens Martin kæmpede for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, havde han allerede haft øje på GladTeknik. Faktisk havde han været kunde næsten fra begyndelsen.

“Jeg var kunde nummer 17, tror jeg. Da virksomheden startede, var det sjovt at følge med,” fortæller han.

Det var især stifteren Mathias Emil Nielsens optræden i Løvens Hule og virksomhedens fokus på autisme og individuelle styrker, der fangede Martins opmærksomhed.

“Det med at bruge folks styrker i stedet for at presse dem ind i en kasse gav bare mening for mig. Så jeg tog kontakt. Vi startede med en telefonsamtale, og så blev det til en virksomhedspraktik, hvor vi lige kunne se hinanden an,” siger han.

For Martin var det første gang, han fik lov til at prøve et arbejde uden at skulle præstere fra dag ét. Praktikken blev et forsigtigt skridt tilbage på arbejdsmarkedet – denne gang på hans egne præmisser. Et år senere blev han ansat i fleksjob på 21 timer om ugen.

“Det fungerer godt for mig. Sammen med min mentor fandt vi ud af, at jeg trives bedst med færre timer og mere overskuelige dage,” siger han.

I dag arbejder Martin med reparationer af blandt andet bærbare computere og PlayStations. Det handler om fejlfinding, om at bestille de rette reservedele og om at skille ting ad og samle dem igen.

“Det er praktisk arbejde med små dele, hvor både mine hænder og mit IT-kendskab kommer i spil. Og det passer bare rigtig godt til mig,” siger han og påpeger, at det er lidt af et held, at han kan kombinere sin hobby IT med netop sit arbejde.

### Et godt match

Arbejdet hos GladTeknik er tilrettelagt efter Martins behov og tilpasset hans dagsform. Han arbejder tre dage om ugen og har to fridage, og på de svære dage kan han nøjes med et par timer og trække sig tilbage uden, at det bliver et problem.

“På en dårlig dag har jeg måske kun et par timer, hvor jeg har overskud. Det er noget, jeg nu kan sige højt her. Jeg startede med at arbejde fire dage, men fandt ud af, at tre arbejdsdage og to

“Fagligt og personligt har det givet mig mere selvtillid. Her får jeg feedback og kan lære af mine fejl uden, at det bliver stort eller skræmmende.”

fridage giver meget mere mening for mig,” siger han.

I begyndelsen brugte han den ene fridag på møder med kommunen og aftaler hos psykiateren. I dag er der mere luft i kalenderen, men behovet for restitution er det samme. For først når han kommer hjem, mærker han, hvor træt han egentlig er.

“Jeg fungerer bedst, når jeg arbejder færre timer. Jeg vil hellere have tre lidt længere arbejdsdage og så to fridage. Jeg kan faktisk ikke rigtig mærke trætheden, før jeg stopper, og så rammer den,” fortæller han.

“Jeg var nået dertil, hvor jeg næsten kunne være endt på førtidspension. Det var virkelig skræmmende at skulle ud og arbejde igen, fordi jeg hele tiden tænkte: Hvad nu hvis det bare bliver endnu et nederlag?”

Det afgørende for Martin er, at han bliver lyttet til. Han trives ikke med at stå alene med for stort ansvar, og det bliver der taget højde for. Opgaver kan dobbelttjekkes af en kollega, og der er faste rammer for, hvordan tingene gøres.

“Jeg har brug for struktur og klare rammer. Det hjælper, at vi får opgaverne om morgenen, og at man ved, hvad man skal arbejde med. Når vi tjekker hinandens arbejde, kan jeg bedre slappe af og bare fokusere,” siger han.

### En kultur med plads til fejl

Forskellen til Martins tidligere arbejdsliv kunne næsten ikke være større. Hvor fejl før blev mødt med skældud og tavshed, bliver de nu brugt som afsæt for samtale og læring.



Martin med sine 3D-printede kreationer. Hos GladTeknik er hans passion for teknik en styrke i et arbejdsliv på egne præmisser.

“Vi laver jo alle fejl. Forskellen her er, at vi kan tale om dem bagefter. Hvis jeg har gjort noget forkert, gennemgår vi det sammen og finder ud af, hvad der skal gøres næste gang,” siger han.

Det har givet ham noget, han længe har manglet: ro og tro på sig selv.

“Fagligt og personligt har det givet mig mere selvtillid. Her får jeg feedback og kan lære af mine fejl uden, at det bliver stort eller skræmmende. Jeg kan tale med min chef, hvis noget går galt uden at blive skældt ud. Det betyder virkelig meget,” siger han.

Hos GladTeknik er han omgivet af kolleger, der – ligesom ham – har autisme eller ADHD. Det skaber en anden kultur. En, hvor forskellighed ikke er et problem, men et vilkår, der bliver taget alvorligt.

Når han tænker på fremtiden, tøver Martin. Man ved aldrig, hvordan man har det om mange år. Men lige nu føles det trygt. Så trygt, at han godt kan forestille sig at blive.

“Jeg frygter, at jeg aldrig finder et andet sted, der passer lige så godt til mig. Det er fantastisk at være her – men også skræmmende. Hvad gør man, hvis det forsvinder?” ■



Dennis Pihl, Projektchef,  
KLAR TIL START

# KLAR TIL START tænder gnisten igen hos unge autister

For mange unge autister ender vejen til arbejdsmarkedet i afbrudte forløb og gentagne nederlag. Med tydelige rammer, ro og målrettet, håndholdt støtte giver KLAR TIL START mulighed for at vende kursen. Her skabes et individuelt tilpasset forløb, der gradvist opbygger kompetencer og selvtillid og sikrer jobgaranti ifølge projektchef Dennis Pihl.

**Af Lærke Møller Hansen**



For mange unge autister kan vejen ind på arbejdsmarkedet være lang og uoverskuelig. Mange har mødt skiftende og ofte fejlslagne indsatser, der har efterladt dem uden konkrete succesoplevelser. Som konsekvens kommer mange unge til at stå uden job.

En indsats, der forsøger at bryde dette mønster, er KLAR TIL START – et individuelt tilrettelagt forløb, hvor unge og voksne med autisme gennem ro, tydelig struktur og tæt støtte fra specialuddannede vejledere lærer konkrete arbejdsopgaver i en almindelig virksomhed.

For deltagerne rækker udbyttet langt ud over lønnen. De får en plads i et fællesskab, noget at stå op til og en identitet som medarbejder, som mange har savnet i årevis. Dennis Pihl, projektchef i KLAR TIL START, husker en ung deltager, der blev så stolt af sit arbejde i Fakta, at han bar sin arbejds-polo hele vinteren, selv i frostvejr: ”For ham handlede det om at være ‘på vej på arbejde ligesom alle andre’.”

“Vi hjælper dem med at opdage, hvad de kan, og hvordan de kan bygge videre på deres styrker,” forklarer Dennis Pihl, der har arbejdet med indsatsen i

mere end et årti gennem sine tidligere roller i Coop.

Effekten mærkes ikke kun hos deltagerne. Virksomhederne oplever også klare fordele.

”Virksomheden får en medarbejder, der er trænet i deres spidskompetencer, og den unge får et job med mening. Det betyder, at virksomhederne ved præcis, hvad medarbejderen kan, og kan regne med, at opgaverne bliver løst,” siger projektchefen.

### Når støtte giver mening

Dennis Pihl blev for alvor opmærksom på behovet for en anderledes tilgang, da han tidligere arbejdede i Coop og fulgte nogle af de første deltagere i et spædt KLAR TIL START-forløb – uden selv at være tilknyttet indsatsen. Her så han unge, der havde kæmpet sig gennem skiftende og ofte fejlslagne forløb, pludselig lykkes, når arbejdsdagen blev overskuelig, opgaverne konkrete og strukturen konsekvent.

”Tidligere var de mislykkedes, ikke fordi de manglede vilje, men fordi indsatserne ofte skiftede retning. Når vi skabte ro, stabilitet og en genkendelig arbejdsdag, skete der noget helt andet,” siger han.

Dennis husker tydeligt mødet med den unge Nick, som stadig er ansat i Coop og havde gennemgået KLAR TIL START-forløbet: ”Nick mødte ind kl. 8.45 med en snegl og en kop kaffe. Kl. 9.00 satte han sig ved pengeskabet, og kl. 12 gik han hjem uden at have arbejdet. Det var hans faste rutine.”

Det viste sig, at Nick sad ved pengeskabet for at forstå, hvor pengene kom fra.

”Da jeg forklarede, hvordan mønter blev leveret om natten – på samme måde som når vi bestiller frugt og grønt – gav det mening for ham, og han kunne begynde at arbejde,” tilføjer projektchefen.

På samme måde har mødet med en ung mand med begrænset sprog, som ofte sagde ordet ”svane”, sat sig i bevidstheden.

”Først forstod jeg ikke betydningen, men jeg lærte, at han sagde ‘svane’, når han følte sig tryk ved en arbejdsopgave, og det var derfor tegn på, at han havde det godt. Pludselig kunne han gå rundt og vaske gulv blandt kunderne helt uforstyrret,” fortæller Dennis.

### Sådan fungerer KLAR TIL START

KLAR TIL START retter sig mod unge og voksne med autisme, som gerne vil arbejde, men har brug for tydelige rammer for at trives. Et typisk forløb varer omkring 12 måneder, men kan variere fra 6 til 14 måneder, alt efter den enkeltes behov. Bagefter er der jobgaranti, vurderer Dennis.

Gennem forløbet afdækkes deltagerens udviklingsmuligheder i relation til arbejdsopgaver – med målet om fastansættelse på en ordinær arbejdsplads, enten i fleksjob eller på almindelige vilkår. Efter ca. 10 måneder overgår deltagerne typisk til den butik eller afdeling, hvor de skal ansættes.

Centralt står KTS-vejlederen, som har specialviden om autisme og er tilknyttet en privat eller offentlig kompetencepartner som for eksempel et autismecenter eller en kommunal ungeenhed.

Om kandidaten gennemfører forløbet, afhænger især af tre nøglefaktorer: stabilitet, effektivitet og motivation. Som projektchefen forklarer: ”Hvis den unge kan vise disse egenskaber, sikrer det, at forløbet ikke bliver en evighedspraktik, men fører til konkret beskæftigelse”.

Arbejdet tilpasses den enkelte, og både timetal og opgaver bygges gradvist op.

”Vi forventer ikke, at alle kan det samme – alt bygges op individuelt. Samtidig er det vigtigt, at arbejdet ikke går ud over fritid og sociale aktiviteter.



©: KLAR TIL START

Hvis man for eksempel går til håndbold efter arbejde, skal man stadig have energien til at gøre det uden at blive udbrændt,” forklarer han.

### Fra nederlag til succes

Forløbet gennemføres via STU- eller LAB-loven, afhængigt af deltagerens situation. Mange har tidligere oplevet skoletræthed eller ufrivilligt fravær i grundskolen, og nogle er derfor særligt skeptiske over for traditionelle skolemiljøer, når de skal i gang med en STU. Men via Klar Til Start STU-forløb kan de ofte genvinde motivationen via praktisk læring og konkrete opgaver.

Dennis har angiveligt set mange unge falde igennem, når de overgår til jobcentret og havner i såkaldte ’evighedspraktikker’ – praktikforløb på praktikforløb uden, at det er endt med fast job.

Somme tider får de angiveligt råd fra jobcentret om at undlade at fortælle om deres diagnoser. En strategi, der sjældent gavner, understreger han:

”Det skaber dårlige forløb for alle parter. Virksomhederne ved ikke, hvad de tager imod, og de unge oplever nederlag på nederlag.”

Her kan KLAR TIL START være en mulighed for nogle unge. Forløbet giver de unge mulighed for gradvist at opbygge kompetencer og selvtillid, opleve konkrete succeser og til sidst få fast job.

### Potentialet udfoldes

I øjeblikket foregår langt størstedelen af samarbejderne med virksomheder i detailbranchen, men ambitionen er at udvide til andre sektorer – fx værksteder, plejehjem og laboratorier – hvor præcise procedurer og overholdelse af standarder er afgørende.

”Når vi ser, at en kandidat har særlige kompetencer, forsøger vi at matche dem med en branche, hvor deres evner skaber størst mulig værdi,” siger han. Flere kandidater flyttes, hvis det vurderes, at det kan fremme deres udvikling.

Et konkret eksempel er en kvinde, som tidligere havde oplevet flere brudte uddannelsesforløb.

Hun startede hos Harald Nyborg, hvor det blev tydeligt, at hun havde stærke visuelle og strukturelle kompetencer: hun kunne planlægge og omstrukturere hylde, tilpasse opsætningen efter butikens sæsonændringer og holde overblikket.

Senere blev hun matchet med ARGO-forbrændingen i Roskilde, hvor hendes talent kunne udfolde sig endnu mere. Hun besøgte virksomheden to gange, inden hun begyndte i september 2025. Høretelefoner gav hende mulighed for at arbejde koncentreret. En praksis, som hun hurtigt opdagede, var almindelig blandt kollegerne.

Det viste sig at være et succesfuldt match. Hun kunne arbejde 12 timer om ugen med fuld effektivitet – på niveau med alle andre medarbejdere. Med tiden er det tanken, at hendes arbejdstimer kan justeres op, når hun er klar til det.

### Jo før, jo bedre

Ud over de håndgribelige succeser på jobbet oplever deltagerne også positive forandringer på det sociale og personlige plan, hvor flere oplever mere stabilitet og mening i livet, påpeger Dennis.

Men der er stadig meget at indhente. Hos kommunerne ligger der en opgave, man kan blive bedre til i hans øjne: ”Mange kommuner bruger KLAR TIL START som en sidste løsning. Det er en skam. De unge har ofte været

igennem flere forløb eller ressourceforløb. Hver gang de oplever nederlag, falder deres selvtillid lidt, og det er vigtigt at give dem et realistisk, støttet forløb.”

Netop derfor understreger han, hvor afgørende timingen er.

”Jeg ville ønske, kommunerne brugte os som anden eller tredje mulighed, ikke sidste. Det ville skabe langt mere trivsel og langt bedre resultater for det unge menneske.” ■



## Fakta om KLAR TIL START

- **Formål:** Et 12 måneder langt udviklingsforløb, der hjælper unge og voksne med autisme i beskæftigelse med mål om fastansættelse på ordinære vilkår eller i et fleksjob.
- **Målgruppe:** Unge og voksne med autisme, der har brug for særlig støtte for at kunne indgå på en almindelig arbejdsplads. Deltagelse vurderes realistisk af KTS-vejleder og jobcenter.
- **Metode:** Hver deltager får en KTS-vejleder, specialuddannet i autisme og oplært i KLAR TIL START-metoden. Vejlederen støtter deltageren gennem hele forløbet og planlægger arbejdsopgaver, skånevilkår og arbejdstid individuelt.
- **Virksomhedssamarbejde:** Forløbet samarbejder med landsdækkende virksomheder med jobgaranti, hvis deltageren fuldfører forløbet. Eksempler: Coop, Dagrofa og Elgiganten.
- **Forløbsstruktur:** Starter med et 12-ugers observationsforløb i virksomheden, hvor deltagerens kompetencer afprøves. Derefter fastlægges et udviklingsforløb på 3–12 måneder med tæt vejledning.
- **Adgang:** Forløbet bevilges via kommunen, enten igennem sagsbehandler i jobcentret eller UU-vejleder (alt efter, om det er LAB eller STU-forløb)
- KLAR TIL START har formelle samarbejder med ca. 50 jobcentre og er regionalt forankret via offentlige og private kompetencepartnere.
- Den typiske kandidat er det, man kalder en aktivitetsparat kontanthjælps- eller uddannelseshjælpsmodtager. Men det kan også være, man er i gang med et ressourceforløb, STU-forløb, er i jobafklaring eller er godkendt til et fleksjob.

Kilde: Social- og Boligstyrelsen & Klar Til Start



# Autisme og beskæftigelse i en tid med forandringer

Af socialrådgiver, Charlotte Nielsen

## Få hjælp af Autismeforeningens socialrådgiver

Skriv en mail til [Socialraadgiver@autismeforening.dk](mailto:Socialraadgiver@autismeforening.dk)

Oplys gerne, hvad din henvendelse omhandler – hvis du ønsker at blive ringet op, kan du bare gøre det helt kort.

Oplys dit medlemsnummer.

Oplys dit telefonnummer, hvis du ønsker en telefonsamtale.

*Det er desværre ikke muligt at tage samtalen med socialrådgiveren ved personligt fremmøde, ligesom det heller ikke er muligt at få kontakt til socialrådgiveren via sms, lægge en telefonsvarerbesked eller ringe uden for den bookedede tid.*

I Autismeforeningens rådgivning møder jeg jævnligt medlemmer, som oplever udfordringer i beskæftigelsessystemet. Mange har svært ved at leve op til de kommunale krav på grund af helbredsmæssige eller funktionelle begrænsninger. Samtidig er der ofte mangel på viden om autisme, og beskæftigelsessystemet er ikke gearede til behovet for forudsigelighed, struktur, tryghed og autismspecifik støtte.

Med denne artikel giver jeg et indblik i de tendenser, jeg ser i rådgivningen, beskriver de vigtigste ændringer i den nye beskæftigelsesreform og sætter fokus på de muligheder, der fortsat findes for at sikre en bæredygtig og autismetilpasset vej i beskæftigelsessystemet.

### Tendenser i rådgivningen

Selvom henvendelserne i rådgivningen kan være meget forskellige, går nogle temaer igen. Det mest gennemgående er, at medlemmerne oplever utilstrækkelig viden om autisme i jobcentre, hvilket påvirker beslutninger, krav og vurderinger.

### Usikkerhed i forløb og planer

Når man er tilknyttet et jobcenter, skal man deltage i møder og aktiviteter besluttet og faciliteret af jobcenteret. Mange af dem, som jeg taler med, har svært ved at gennemskue de mange forløb, planer og formål. Møder og aktiviteter opleves ofte som jobcenterets møder – ikke menneskets, og formålet med iværksatte aktiviteter er uklart.

For de fleste, men særligt for autister, er dette belastende. Om man reelt kan

deltage i og få udbytte af aktiviteterne afhænger af, om de giver mening, og at man føler sig tryk ved beslutningerne. Den manglende gennemsigthed betyder, at meget energi bruges på at navigere i usikkerheden frem for at deltage aktivt i beskæftigelses- eller uddannelsesrettede aktiviteter.

### Ikke-autismerelevante tilbud

I Autismeforeningen ser vi eksempler på aktiveringstilbud, kursusforløb eller virksomhedspraktikker, der ikke tager højde for de behov, mange autister kan have. Det kan for eksempel dreje sig om omgivelser med mange ydre stimuli, omskiftelige arbejdsopgaver eller opgaver, der kræver omfattende sociale ressourcer. Når rammen ikke er tilstrækkeligt tilpasset, kan det føre til overbelastning og sammenbrud. Det er derfor naturligvis vigtigt at huske på, at ingen er ens, og derfor er det en god idé at opklare, hvad den enkelte fungerer bedst med. Mange arbejdspladser kan være komplekse miljøer at navigere i, men små ændringer, hensyn eller klare aftaler kan gøre stor forskel.

### Visitation til fleksjob eller førtidspension

En del henvendelser til rådgivningen handler om medlemmer, der ikke føler sig i stand til at varetage et job på fuld tid – eller måske overhovedet. Medlemmerne befinder sig forskellige steder i livet og møder forskellige udfordringer, men et gennemgående tema er, at mange oplever en betydelig grad af belastning.

Det kan være unge voksne, som har haft en uheldig skolegang og oplevet traumer, eller personer, der i årevis har forsøgt at jonglere arbejde og hverdag, med mange dyk, sygemeldinger og efterfølgende udbrændthed.

Mange har allerede været igennem adskillige indsatser uden fremdrift – ofte fordi rammerne ikke har været autismetilpassede, eller fordi viden om autisme har været utilstrækkelig. Denne gruppe kan føle, at de sidder fast i systemet, uden retning og uden udsigt til en løsning. ■

## Den nye beskæftigelsesreform

Beskæftigelsesområdet er igen under forandring. Regeringen har præsenteret en ny beskæftigelsesreform, som er et forsøg på at gøre beskæftigelsessystemet mere effektivt, til gavn for alle. Med reformen ændres både ydelser, krav og tilbud. Men det påvirker især dem, som i forvejen har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesreformen afskaffer jobcentre og har til formål at gøre indsatsen for ledige og sygemeldte mere enkel, tillidsfuld og målrettet gennem individuelle løsninger. Kommunerne får mere ansvar og frihed – og mindre fokus på processtyring.

### Beskæftigelsesreformens 6 hovedtemaer:

- Forenkling af målgrupper
- Individuelt tilrettelagt indsats for borgerne
- Værdigt sanktionssystem i balance
- Nedlæggelse af jobcentre og frihed i organisering
- Mere plads til a-kasser og private aktører
- Fra proceskrav til resultatstyring.



Reformen er omfattende, og endnu ved vi ikke præcist, hvordan den vil blive omsat i praksis. Alligevel vil vi give dig et overblik over de ændringer, som vi især forventer vil påvirke vores medlemmer:

## Afskaffelse af jobafklaringsforløb og ressourceforløb

- De tidligere jobafklarings- og ressourceforløb forsvinder, og indsatsen skal i stedet skræddersys til den enkelte borger. Det betyder, at man mister adgang til et formelt defineret forløb, og at det i højere grad bliver den individuelle vurdering, der afgør, hvilken hjælp man kan få.
- For autister betyder det, at man i højere grad selv skal sætte ord på sine behov og sikre, at helbreds- mæssige begrænsninger bliver forstået og taget alvorligt.
- Du har stadig ret til at få din sag vurderet individuelt og helhedsorienteret.

### Hvad kan du selv gøre?

- Spørg, hvordan kommunen vil sikre en sammenhængende indsats for dig. Få det gerne på skrift.
- Beskriv dine funktionsbegrænsninger med konkrete eksempler fra hverdagen – ikke kun symptomer og diagnoser.
- Prøv at lave en oversigt over hvad du trives med og hvad du ikke trives med – evt. erfaring fra hverdagen.
- Bed om, at vurderinger tager udgangspunkt i din faktiske funktionsevne.

## Kommunal frihed og færre krav

- Kommunen kan selv bestemme, hvordan forløb tilrettelægges. Det betyder også, at der kan blive større forskel på tilbud fra kommune til kommune. En øget kommunal frihed kan føre til en grad af vilkårlig- hed og varierende kvalitet i støtten – særligt hvis der mangler specialiseret viden om autisme.
- Specialiserede tilbud risikerer dermed at blive omlagt eller skåret ned. Det betyder i praksis, at dem, som har brug for forløb med autismespecialiseret personale, måske ikke længere kan få det tilbudt.
- Du har stadig ret til en indsats, der passer til dine behov – ikke en one-size-fits-all.

### Hvad kan du gøre?

- Forbered dig til møder. Det kan se ud på flere måder: Bed om en dagsorden, overvej hvad du gerne vil have ud af mødet og skriv evt. punkter ned. Send dem gerne til din rådgiver på forhånd, hvis du vil have, at noget bliver undersøgt inden mødet.
- Øv dig i at forklare, hvordan autismen påvirker din dagligdag og funktionsevne.
- Ved beskæftigelsesindsatser kan du spørge, hvordan der tages højde for fx kommunikation, udtræt- ning, eksekutive udfordringer eller andre skånehensyn.
- Bidrag gerne med information eller forslag til, hvordan en indsats kan give mest mening for dig. Fx kan afprøvning i en butik være for presset, mens udendørs aktiviteter kan fungere bedre i forhold til dine konkrete behov og udfordringer.



## Fleksibel brug af rehabiliteringsteams

- Der er ikke længere krav om, at sager vurderes i et tværfagligt team. Det betyder, at din sag kan risikere at blive vurderet uden sundhedsfaglig indsigt.
- Du har stadig ret til, at din sag belyses fyldestgørende.

### Hvad kan du gøre?

- Spørg, hvem der er involveret i din sag.
- Spørg om din helbredssituation er vurderet sundhedsfagligt.
- Bed om at få din læge, psykolog eller speciallæge inddraget, hvis det kan styrke vurderingen.



## Fokus på resultater

Kommunen måles fremover på, om man kommer i job – ikke på antal møder eller planer. Det kan betyde, at der kan opstå et pres for at komme hurtigt (tilbage) i beskæftigelse, selv hvis man ikke er klar.

Fokus på resultater kan også presse kommunerne til at træffe hurtigere beslutninger. Det lyder positivt, men betyder reelt, at der så ikke altid er tid til at få et realistisk billede af din funktionsevne, energiniveau og støttebehov.

Du har stadig ret til, at indsatsen tager højde for dit helbred – ikke kun din arbejdsevne.

### Hvad kan du gøre?

- Spørg, hvordan din fremgang vurderes, når du ikke kan arbejde fuld tid.
- Sæt dine egne mål for fremskridt. Det kan fx være at kunne handle ind og lave mad uden forværring.
- Del dine mål med sagsbehandleren og bed om, at de skrives ind i planen.



## Lavere ydelser til aktivitetsparate borgere

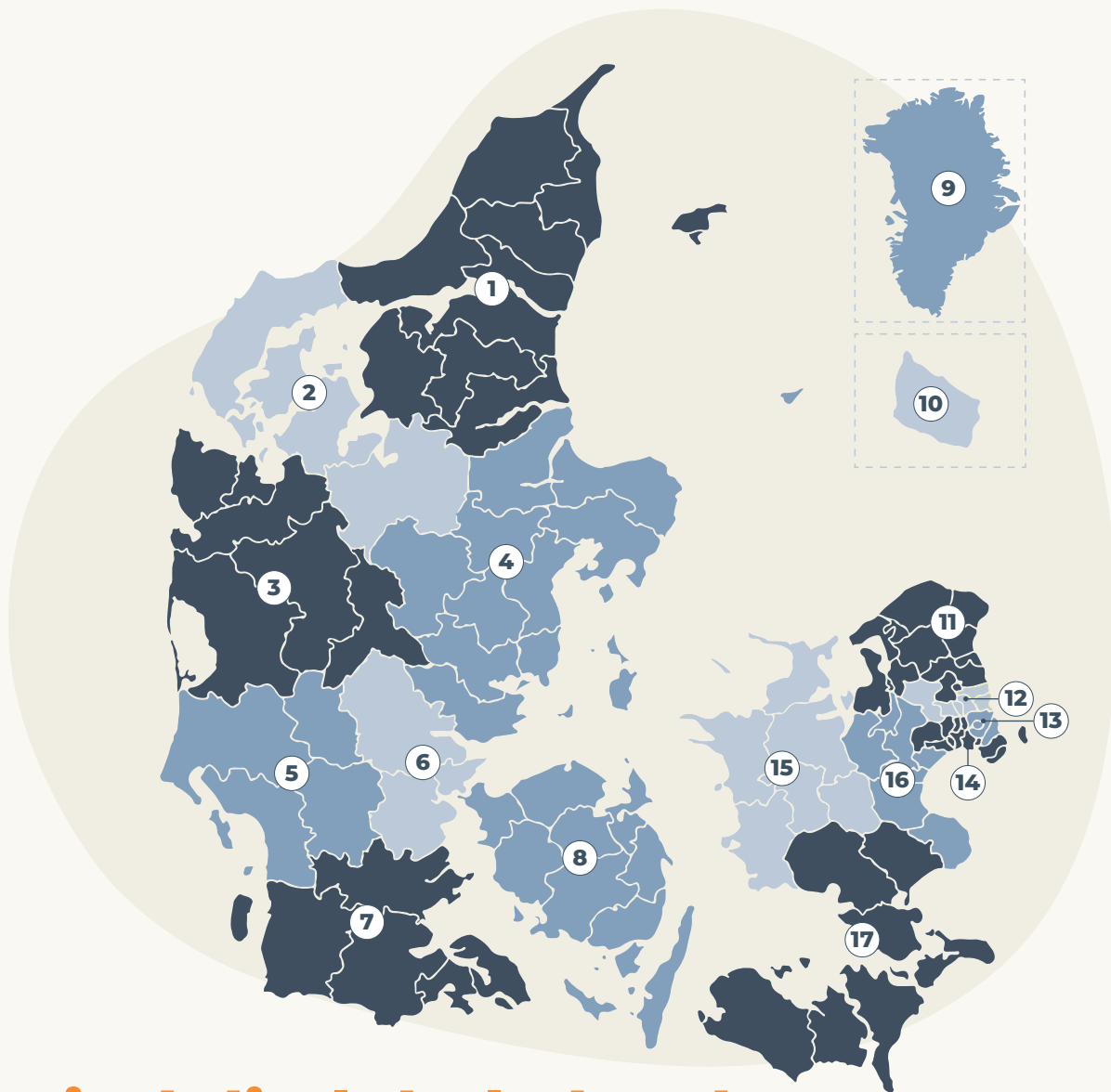
Nogle ydelsesniveauer er sænket, og der er større forskel på at deltage i aktiviteter og ikke deltage. Desuden er muligheden for særlig støtte til høje huslejeudgifter (aktivloven § 34) udgået.

For borgere med autismerelaterede udfordringer – fx social angst, sensorisk følsomhed eller eksekutive vanskeligheder – kan krav om deltagelse i aktiviteter være uoverkommelige. Risikoen er, at personer, som reelt ikke kan, mister økonomi, fordi en sagsbehandler vurderer, at de burde kunne..



## Generelle råd

- Sørg for at have en bisidder eller partsrepræsentant med til møder.
- Stil spørgsmål, hvis noget ikke giver mening, eller bed din bisidder/partsrepræsentant om at hjælpe med at sikre, at du forstår det, der bliver sagt, og får formidlet det, du gerne vil.
- Få aftaler, planer og referater tilsendt på skrift, så du ikke skal huske alt selv – eller få hjælp fra bisidder/partsrepræsentant.
- Tal med personer tæt på dig om, hvordan du kan forklare dine vanskeligheder. De kan give en nyttig vinkel udefra.
- Husk, at du kan klage – både over sagsbehandling og afgørelser.
- Brug tilgængelige råd- og vejledningskanaler, fx Autismeforeningen og DUKH.



## Find din lokale kreds

### 1. KREDS NORDJYLLAND

[autismeforeningen.dk/nordjylland](http://autismeforeningen.dk/nordjylland)

### 2. KREDS LIMFJORD

[kredslimfjord.dk](http://kredslimfjord.dk)

### 3. KREDS MIDTVEST

[autismeforeningen.dk/midtvest](http://autismeforeningen.dk/midtvest)

### 4. KREDS ØSTJYLLAND

[autismeojsj.dk](http://autismeojsj.dk)

### 5. KREDS SYDVESTJYLLAND

[autismeforeningen.dk/sydvestjylland/](http://autismeforeningen.dk/sydvestjylland/)

### 6. KREDS TREKANTEN

[autismeforeningen.dk/trekanten/](http://autismeforeningen.dk/trekanten/)

### 7. KREDS SØNDERJYLLAND

[autismeforeningen.dk/soenderjylland/](http://autismeforeningen.dk/soenderjylland/)

### 8. KREDS FYN

[autismefyn.dk](http://autismefyn.dk)

### 9. KREDS GRØNLAND

[autisme.gl](http://autisme.gl)

### 10. KREDS BORNHOLM

[autismeforeningen.dk/bornholm/](http://autismeforeningen.dk/bornholm/)

### 11. KREDS NORDSJÆLLAND

[autismensj.dk](http://autismensj.dk)

### 12. KREDS STORKØBENHAVN NORD

[autismeforeningen.dk/storkoebenhavnnord/](http://autismeforeningen.dk/storkoebenhavnnord/)

### 13. KREDS KØBENHAVN / FREDERIKSBERG

[autismeforeningkbhfrb.wordpress.com](http://autismeforeningkbhfrb.wordpress.com)

### 14. KREDS VESTEGNEN

[autismeforeningen.dk/vestegnen/](http://autismeforeningen.dk/vestegnen/)

### 15. KREDS VESTSJÆLLAND

[autismeforeningen.dk/vestsjaelland](http://autismeforeningen.dk/vestsjaelland)

### 16. KREDS MIDTSJÆLLAND

[autismeforeningen.dk/midtsjaelland](http://autismeforeningen.dk/midtsjaelland)

### 17. KREDS STORSTRØM

[autismeforeningen.dk/storstroem/](http://autismeforeningen.dk/storstroem/)

Kredsene afholder hele året oplæg og aktiviteter for medlemmer. Du kan altid følge med i, hvad der foregår i din kreds på deres hjemmeside eller facebookside.

Du kan finde din kreds på [www.autismeforeningen.dk/#FindDinKreds/](http://www.autismeforeningen.dk/#FindDinKreds/)



# Støt vores arbejde i Autismeforeningen

Autismeforeningen arbejder for at forbedre forholdene for børn, unge og voksne med autisme – og støtte deres familier.

Vi har brug for dig til at hjælpe os med at forbedre forholdene, og vi er meget taknemmelige for alle former for støtte – både moralsk og økonomisk.

Hvis du vil støtte vores arbejde, er der flere måder, du kan gøre det på:

## Gratis testamente

Donér en arv, og vær med til at støtte og gøre en forskel for autister og deres familier. Vi har indgået et samarbejde med Legaldesk, der gratis hjælper dig med at donere arv til os.

Når du donerer til en humanitær organisation, skal der ikke betales arveafgift, og hele arven går dermed ubeskåret til det gode formål.

## Giv en donation

Med en donation kan du bidrage til vores kamp for autismesagen. Du kan nemt donere til Autismeforeningen ved at:

- Sende en donation til vores konto eller via mobilepay
- Tilmelde dig OK Benzinkort og støtte foreningen, hver gang du tanker
- Blive fast bidragsyder

