



Arbeidssøkere med Asperger syndrom

Veiledning for støttespillere i NAV

For veiledere ved NAV-kontor, tilretteleggere og andre samarbeidspartnere i møte med arbeidssøkere med Asperger syndrom

Sist revidert:
Juni 2020 (3. utgave)





Det er nesten umulig å vite hva man vil, når man står utenfor arbeidslivet og aldri har vært i arbeidslivet. Det er som å svare på hvilken mat man liker best av alt det man aldri har smakt på.

Mann, 37 år

Innhold

Forord	06
1. Innledning	08
2. Om Asperger syndrom	10
2.1 Utfordringer	10
2.2 Psykiske utfordringer og tilleggsvansker	11
2.3 Ressurser	12
3. NAV i møtet med personer med Asperger syndrom	15
3.1 Overganger	21
3.2 Individuell plan (IP) og ansvarsgruppe	23
3.3 Kartlegging av arbeidsevne	23
3.3.1 Egenvurderingsskjema	24
3.3.2 Bakgrunnsinformasjon	25
3.3.3 Interesser, motivasjon og yrkesvalg	26
3.3.4 Evner og ferdigheter	27
3.3.5 Kognitive kontrollfunksjoner	28
3.3.6 Arbeidstrening	30
4. Yrkesveiledning	35
4.1 Valg av yrke, arbeidsområde og sysselsetting	36
5. Tiltak og støtteordninger i NAV	38
5.1 Arbeidsavklaringspenger (AAP)	38
5.2 Avklaring, oppfølging og arbeidstrening	38
5.3 Tekniske hjelpemidler	40
5.4 Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen (TA)	40

5.5 Mentor	41
5.6 Lønnstilskudd	41
5.7 Tilskudd til inkludering	42
5.8 Varig tilrettelagt arbeid	42
6. Tilrettelegging i utdanning	43
6.1 Voksenopplæring	43
6.2 Høyere utdanning	44
7. Tilrettelegging på arbeidsplassen	46
7.1 Informasjon til arbeidsgiver	47
7.2 Arbeidstid	48
7.3 Arbeidsoppgaver	49
7.4 Pauser	51
7.5 Fast kontaktperson på arbeidsstedet	51
7.6 Planleggings- og organiseringsverktøy	52
7.7 Øvrig tilrettelegging og hjemmesituasjon	54
8. Erfaringer	58
Anbefalt lesing	60
Nettsteder	63
Forkortelser	64
Appendiks: Informasjon om Autismeforeningen i Norge	65

Forord

Dette er en ny og oppdatert versjon av heftet ”Arbeidssøkere med Asperger syndrom”. Veiledningsheftet ”Arbeidssøkere med Asperger syndrom” er det første hefte i en serie på tre. De øvrige to heftene ”Arbeidssøkere med ADHD – veiledningshefte for arbeidssøkers støttespillere i NAV” (2018) og ”Arbeidssøkere med Tourettes syndrom – veiledning for støttespillere i NAV” (2019) omhandler også tema arbeidsinkludering av personer med nevroutviklingsforstyrrelser. Alle heftene kan lastes ned fra www.kunnskapsbanken.net.

Siden første utgivelse i 2010, revidering i 2017 og nå i 2020 har det vært endringer i navn på enhetene som har bidratt inn i arbeidet og det har skjedd endringer i noen tiltaksordninger via NAV. Vi har nå fått på plass en ny layout og denne revideringen bidrar til at alle tre heftene får et mer likt utseende. Innholdsfortegnelsen i heftet er endret noe og vi har også lagt til noe mer om hjelpemidler. Mye av det som sto omtalt i den første utgaven har vi beholdt, fordi vi mener dette fremdeles gir god og viktig informasjon. Tilbakemeldingene har hele tiden vært at flere har opplevd at heftet er informativt og til nytte i det daglige arbeidet med å støtte arbeidssøkere med diagnosen Asperger syndrom.

Høsten 2014 mottok Arbeids- og Velferdsdirektoratet en forespørsel fra Oslo universitetssykehus med ønske om å revidere og utarbeide veiledningshefter for arbeidssøkere med Asperger syndrom, ADHD og Tourettes syndrom. I den anledning ble det tatt kontakt med NAV Hjelpemidler og tilrettelegging som har koordinert revisjoner og utarbeidelse av alle tre veiledningsheftene.

Hovedmålet Hovedmålet denne gangen, er som tidligere, å øke kunnskapen om utfordringer mennesker med Asperger syndrom kan ha i arbeidslivet. Videre ønsker vi å beskrive gode tilnæringsmåter i yrkes- og karriereveiledning og si noe om hensiktsmessig

tilrettelegging og hjelpemidler. Vi har også lagt vekt på å beskrive viktige samarbeidspartnere og deres betydning i prosessen mot arbeidsdeltakelse.

Et nasjonalt fagutviklingsnettverk for nevrouviklingsforstyrrelser har vært aktivt i perioden 2008 - 2018. Nettverket har bestått av ansatte i NAV Arbeidsrådgivning og NAV Hjelpemiddelsentral og har bidratt til erfaringsutveksling og kompetansebygging om brukergruppene i NAV. En arbeidsgruppe fra dette nettverket har utarbeidet og redigert veiledningsheftene. Arbeidsgruppen har bestått av:

Arbeidsgruppen

- NAV Arbeidsrådgivning Øst-Viken
ved **Anna Barlund** og **Cathrine Ulstrup Tønnessen**
- NAV Hjelpemiddelsentral Oslo
ved **Christine Misje Moen**
- NAV Hjelpemiddelsentral Trøndelag
ved **Elin Svendsen**
- NAV Arbeidsrådgivning Vest-Viken
ved **Heidi Gullerud Olsen**
- Fagsenteret for NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
ved **Helene Ugelstad**
- Oslo Universitetssykehus, NevSom - Nasjonalt kompetansesenter for nevrouviklingsforstyrrelser og hypersomnier
ved **Michael B. Lensing**

I et samarbeid mellom Autismeforeningen i Norge (AiN), NevSom og Fagsenteret for NAV Hjelpemidler og tilrettelegging ble det i 2016 gjennomført en brukerundersøkelse «På jobb med Asperger syndrom». Undersøkelsen ble sendt til et utvalg av Autismeforeningens medlemmer som på undersøkelsestidspunktet var registrert som medlem i AiN. Undersøkelsen ønsket å kartlegge hvordan voksne med Asperger syndrom ser på sitt arbeid, sitt arbeidsmiljø og sine behov.

Beskrivende utsagn fra denne undersøkelsen benyttes i heftet for å illustrere opplevelser og erfaringer deltakerne har gjort seg om egen arbeidsdeltakelse og behov for tilrettelegging.

1. Innledning

De fleste personer med Asperger syndrom står i dag utenfor det ordinære arbeidslivet. NAV kan være en viktig aktør for at flere personer får brukt sine ressurser og ofte unike kompetanse i arbeidslivet. Det er en forutsetning at NAV møter den enkelte med bistand og oppfølging bygget på kunnskap om tilstanden.



Det er umulig å si om det er Asperger syndrom som gjør dette. Men hvis jeg sammenligner meg med mine kolleger, er det noen punkter der jeg skiller meg ut: Jeg er mye raskere til å se avvik i ulike slags data. Jeg lar meg sjelden distrahere av emosjonelt innhold i korrespondanse, jeg stiller flere spørsmål enn mine kolleger og er betydelig mer oppsatt av å finne ut hva som er korrekt eller ikke korrekt i ulike situasjoner. Jeg er en perfektjonist og alltid på utkikk etter ting å forbedre (for så å foreslå og gjennomføre tiltak som gir faktiske forbedringer). På den annen side er jeg meget sårbar for stress, jeg takler dårlig å skulle gjøre mer enn en ting om gangen, det sosiale livet på arbeidsplassen er for meg en stor belastning selv om mine kolleger er hyggelige, min måte å kommunisere på er veldig direkte og ofte fokusert på problemer (jeg glemmer å nevne «det som er bra») og dette kan iblant føre til misforståelser og småkonflikter.

Mann, 37 år

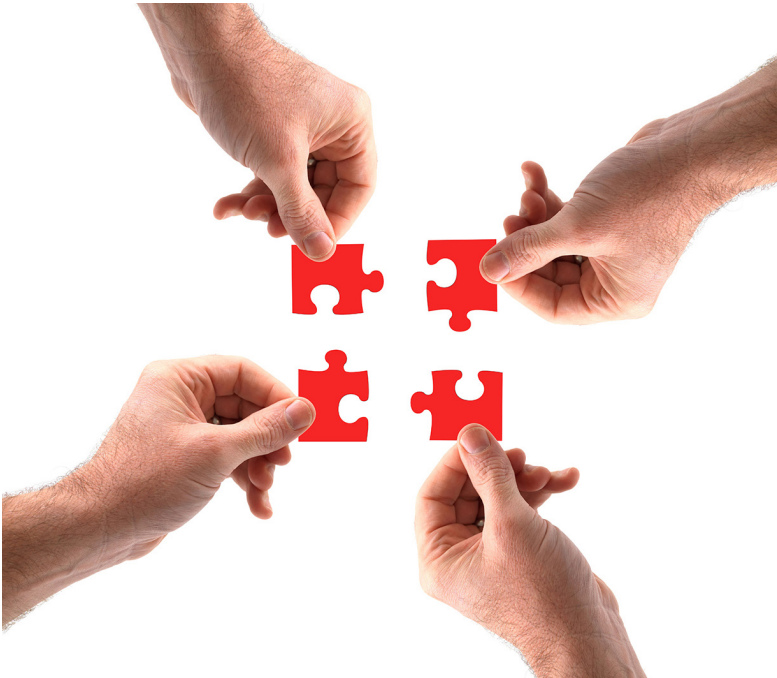
Informasjonsheftet skal formidle erfaringer og kunnskap som er nødvendig for at personer med Asperger syndrom får mulighet til å komme inn i et arbeidsforhold.

Det er viktig at bistanden er individualisert. En tilpasset tilrettelegging er for mange en forutsetning for yrkesdeltakelse. Organisatoriske, sosiale og kommunikative vansker, slik man ser ved Asperger syndrom, representerer utfordringer og hindringer for yrkesdeltakelse.

Erfaringer viser at kunnskap om disse forholdene fører til at det er mulig å overkomme arbeidsrelaterte utfordringer.

Når gruppebaserte tiltak prioriteres kan det for enkelte gå på bekostning av behovet for individuell oppfølging og veiledning. Noen har særlige vansker med å foreta egne valg. Individuell avklaring, oppfølging og tilrettelegging og en bedre forståelse for den enkeltes forutsetninger bidrar til et mer vellykket resultat. Det er godt dokumentert at riktig tilrettelegging og forståelse fra omgivelsene er viktig for fungering i arbeidslivet.

Vi gjør oppmerksom på at lovverk og ytelser kan være gjenstand for endringer. Vi oppfordrer derfor til enhver tid å sjekke gjeldende lovverk.



2. Om Asperger syndrom

Asperger syndrom er fremdeles en relativt ny diagnose. Mange voksne vil derfor være uten diagnosen eller bli diagnostisert relativt sent i livet. Fordi vanskene varierer i grad, kan det være diffuse grenser mellom diagnosekennetegnene og det vi regner som normal fungering. Det er de begrensede sosiale og organisatoriske ferdighetene som kan bli utfordrende.

Asperger syndrom er en nevroutviklingsforstyrrelse som debuterer i tidlig barndom. I den nyeste utgaven av den amerikanske diagnosemanualen DSM-5 fra 2013 er Asperger syndrom ikke lenger nevnt som en egen diagnose, men inngår i autismespekterdiagnoser. I dette heftet har vi likevel valgt å bruke begrepet Asperger syndrom fordi det fortsatt brukes i stor grad og gir mening.

2.1 Utfordringer

De grunnleggende vanskene hos personer med Asperger syndrom er som ved andre diagnoser i det vi kaller autismespekterdiagnoser. Hvordan dette fremtrer, kan variere mye fra person til person. Felles for personer med Asperger syndrom er vansker og sårbarhet knyttet til sosialt samspill og organisering av livet. Vanskene kommer særlig til syne i situasjoner med opplevd stress, og de fleste med Asperger syndrom har en sårbarhet for dette. Alle har evner innen normalområdet. Flere har områder som de har spesiell interesse for og der de viser omfattende kunnskap og ferdigheter.

Forståelsesvansker

Personer med Asperger syndrom sliter med ulike forståelsesvansker. Å forstå uttalte forhold i hverdagen kan være vanskelig. Dette kan for andre være vanskelig å begripe fordi det ofte dreier seg om forhold vi tar for gitt og sjelden tenker på. Det å måtte foreta raske skjønsmessige vurderinger og avveininger i en sosial sammenheng byr på særlige problemer. Det dreier

seg om vansker med å oppfatte andre folks interesser, følelser, tanker, ideer og intensjoner. Mimikk, gester, kroppsspråk og tonefall kan feiltolkes eller misoppfattes. Personer med Asperger syndrom har vanligvis et stort vokabular og god grammatikk. De kan likevel miste en del av meningen fordi den sosiale sammenhengen er vanskelig å tolke og kan ha vansker med å skille viktig fra uviktig og helhet fra detaljer. Noen kan få et preg av rigiditet og tendens til svart-hvitt-tenkning.

Planleggingsvansker er vanlig, og personen kan ha utfordringer med å komme i gang og å gjennomføre en aktivitet. Mange får problemer hvis de blir avbrutt i en aktivitet eller en tankerekke og kan da ha behov for å starte på nytt. Kognitiv overbelastning gjør at mange blir raskere slitne. Mye energi kan gå med til å tolke og forstå hva andre sier og mener. Ofte er det forhold andre regner for å være de mest selvfølgelige som personer med Asperger syndrom opplever som vanskelige å begripe. Vanskene opptrer i varierende grad fra person til person, fra situasjon til situasjon og forsterkes ofte av stress.

Planleggings-
vansker

På spørsmål om Asperger syndrom påvirker evnen til å kunne utføre sine arbeidsoppgaver svarer en kvinne:



... ja, hvis jeg er stresset, det er mye bråk, feil temperatur, kollegaene mine beveger seg for mye, folk stiller for mange spørsmål, jeg må gjøre flere ting samtidig eller det oppstår en vanskelig sosial situasjon på jobben.

Kvinne, 35 år

2.2 Psykiske utfordringer og tilleggsvansker

Personer med Asperger syndrom har en økt sårbarhet for psykiske lidelser. Angstlidelser, som for eksempel spesifikk fobi og sosial angst, samt depresjon forekommer relativt ofte. Personens vansker og sårbarhet for stress kan forsterkes ved angst og depresjon og dette kan bidra til at belastningen blir større

Økt sårbarhet
for psykiske
lidelser

enn hos andre. Som for resten av befolkningen kan et fåtall ha psykotiske symptomer som stemmehøring, vrangforestillinger eller paranoide tanker. Tvangslidelser (OCD) er også mer vanlig enn i befolkningen ellers. Det finnes gode eksempler på at psykiske vansker kan forebygges ved god tilrettelegging og tiltak som reduserer stress.

Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD), tics og Tourettes syndrom er andre tilstander som er hyppigere hos personer med Asperger syndrom. Alkohol-/rusproblematikk kan forekomme hos enkelte.

Tverretatlig samarbeid

En del med Asperger syndrom opplever å stå uten et tilbud om oppfølging i spesialisthelsetjenesten eller takker nei til et tilbud om behandling. Dersom man skal lykkes med å etablere et arbeidstilbud for en person med Asperger syndrom og psykiske tilleggslidelser, forutsetter dette et tett og utstrakt tverretatlig samarbeid.

Andre tilleggsvansker som kan forekomme er epilepsi, søvnforstyrrelser, motoriske vansker og høy grad av sensitivitet for enkelte sanseintrykk (syn, lukt, smak, berøring og lyd).

2.3 Ressurser

Asperger syndrom innebærer en annen måte å tenke, forstå og oppfatte omverden på. I møte med personer med slike utfordringer er det derfor viktig å huske at beskrivelsene ofte handler om hva personen ikke kan. Dette kan oppleves som stigmatiserende og negativt. Diagnosen sier langt i fra alt og graden av funksjonsnedsettelse varierer mellom ulike personer.

Diagnosen sier lite om personens muligheter, personlighet, ferdigheter og styrker. Flere kan vise særlig og sterk interesse for spesielle temaer og aktiviteter. På disse områdene kan de ha mye kunnskap, imponerende ferdigheter og konsentra-

sjon. Styrkeområder en ofte ser er ærlighet, lojalitet, arbeidssom, pålitelighet, evne til å tenke nytt, rettferdighetssans, god hukommelse og utholdenhet.

Personer med Asperger syndrom er ofte pliktoppfyllende, ansvarsfulle og nøyaktige i utføring av arbeidsoppgaver. Mange fungerer best med kjente og gjentakende arbeidsoppgaver. De kan for eksempel være raskere til å oppdage avvik, være opp-tatt av hva som er korrekt, stille mye spørsmål og se detaljer. Mange kan være effektive, kvalitetsbevisste og dedikerte, i tillegg vil hver person ha individuelle ferdigheter. Ikke alle er like gode på data, og noen har heller ikke særinteresser.



Jeg har for lengst innsett at jeg blir fortere sliten enn de fleste andre, og dermed også ukonsentrert dersom arbeidstiden blir for lang eller arbeidsmengden for stor. Har også store sosiale problemer (og blir ekstra fort sliten med andre rundt meg), derfor ville det vært en utfordring dersom jeg måtte ha jobbet mye sammen med andre mennesker.

Må dog legge til at det er mye positivt ved diagnosen min også. Jeg er pliktoppfyllende og ansvarsfull, holder veldig god orden, er konsentrert om oppgavene mine, nøyaktig (kanskje på grensen til perfeksjonist). Det at jobben går på min særinteresse gjør at jeg alltid ønsker å lære mer og er veldig engasjert i det jeg driver med. Det tror jeg er en bra ting. Hadde jobben min gått ut på noe jeg over hode ikke er interessert i, ville nok arbeidsinnsatsen min vært laber. Ikke fordi jeg ikke ønsker å gjøre en jobb, men fordi jeg ikke klarer å engasjere meg i noe jeg ikke bryr meg om.

Kvinne, 23 år

Typiske sosiale og organisatoriske vansker

Opptrer i varierende grad fra person til person, samt varierer i ulike situasjoner.

- Sårbarhet for stress
For eksempel ved mange muntlige beskjeder og uoversiktlige situasjoner
- Vansker med sosiale vurderinger og avveininger
Sosial opptreden kan bli klossete
- Vansker med å oppfatte og tolke sosiale normer og regler, sosiale hendelser, situasjoner og sammenhenger
Kan gi uttrykk for at de forstår mer enn de gjør
- Vansker med å oppfatte og tolke nonverbal kommunikasjon
For eksempel å oppfatte andres/egne følelser, andres interesse/tanker/ideer/ intensjoner
- Rigiditet
Filtreringsproblemer som innebærer feil eller skjevt fokus og vansker med å skille viktig fra uviktig. Det kan oppstå vansker med å fatte hovedlinjer og helhet. Vansker med å endre atferd for å tilpasse seg. Noen kan slite med svart-hvitt-tenkning og fastlåste forestillinger.
- Oversensitive for kritikk
- Planleggingsvansker
Mange har vansker med å planlegge og å tenke seg handlingsalternativ når det ikke går som planlagt eller forventet. De kan ha vansker med å forestille seg fremtidige hendelser.

3. NAV i møtet med personer med Asperger syndrom



Husk at vi er ulike selv om vi har samme diagnose. Det er ingen fasit.

Mann, 23 år

Når NAV-veiledere møter personer med Asperger syndrom er det viktig at de har god forståelse om hva tilstanden kan innebære. Mange vil trenge tilpasset bistand.

Hos en person med Asperger syndrom foreligger det ofte dokumentasjon fra skole og /eller helsetjenesten. Personens ressurser og utfordringer er synliggjort og forslag til tilretteleggingstiltak kan fremkomme allerede her. NAV-veileder kan kontakte utredningssted eller NAV Arbeidsrådgivning om man trenger hjelp til å tolke slik dokumentasjon.

Mange personer med Asperger syndrom kan oppleve felles informasjonsmøter som overveldende. De oppfatter ofte ikke at informasjonen gitt i en gruppe gjelder dem og de kan bli distrauert av mange inntrykk. Noen vil ha stor nytte av å ha med en person som i etterkant kan bistå med å sortere informasjonen som har blitt gitt. Mange synes det er vanskelig å finne ut av sine rettigheter og plikter i NAV på egen hånd og trenger hjelp til dette. Det er viktig å påse at personen har fått innføring i hvordan bruke «Ditt NAV».

Individuelle samtaler med NAV-veileder er en god start å møte personen på. For å sikre at den viktigste informasjonen er motatt og forstått er det viktig å stille oppfølgingsspørsmål. Gjennom samtalen kan en få notert ned viktige kontaktpersoner og støttespillere.



Jeg sliter med å gjøre meg forstått, få oppmerksomhet, bli hørt og få gjennomslag. Jeg har vansker med å følge med på kommunikasjon som flyter ut i mange retninger. Vansker med planlegging og å forstå kontekst. Dette medfører at jeg jobber mye mer enn nødvendig for å løse oppgaver fordi jeg må finne ut av oppgaven før jeg får startet. Finne ut av oppgaven blir gjerne konkretisert ved å gjøre oppgaven, men med andre ord gjør jeg den flere ganger.

Kvinne, 53 år

Personer med Asperger syndrom har vansker med intuitivt å forstå hvordan andre mennesker oppfatter og tolker forskjellige situasjoner. Vanskene oppstår ofte når det kreves innsikt i uskrevne regler, sosial intuisjon, tolkning av tonefall, ansiktsuttrykk og kroppsspråk. Flere tenker i stor grad konkret og detaljfokusert. Fokus på detaljer kan gjøre det vanskeligere å få oversikt og se sammenhenger.

Noen av utfordringene kan være

- Delta i samtaler - blikkontakt kan være krevende
- Lytteferdigheter - å forstå hva den andre mener
- Vente på tur eller la andre få slippe til
- Humor
- Spørre/be om hjelp
- Lunsj, møter og sosiale sammenkomster
- Kommunikasjon og samarbeid med kollegaer
- Gjøre flere oppgaver samtidig
- Bli fort sliten når forhold ikke er godt tilrettelagt – miste konsentrasjon
- Kundekontakt
- Engasjere seg i ting man ikke bryr seg om
- Jobbe saktere
- Uttrykke seg hensiktsmessig i ulike situasjoner
- Utfordringer med rom- og retningsforståelse
- Sårbare for endringer som for eksempel bytte av NAV-veileder

Ved innkalling til steder der personen ikke er kjent, bør det foreligge en beskrivelse av geografisk plassering og hvordan man finner frem. Mange kan grue seg til et første møte og bruker mye tid og krefter på å planlegge.

En strukturert oversikt med punkter for hva som skal gjennomgås på et møte skaper forutsigbarhet. Det bør settes av en tidsramme for hvor lenge en samtale skal vare. Om personen viser tegn til å miste konsentrasjonen, bør man ta en pause. Oppsummering i slutten av møtet og referat i etterkant er viktig.

Oversikt og struktur gir større grad av trygghet. Viktig at man så langt det er mulig sikrer en rolig atmosfære og opptrer med tålmodighet og forståelse. Det synes videre viktig å være konkret og detaljert når viktige ting skal forklares. Unngå uttalelser som kan misforstås. Vær oppmerksom på behovet for oppfølgingsspørsmål og nødvendigheten av å klargjøre felles referanse- og forståelsesramme.

Detaljert og konkret

Antall NAV-veiledere den enkelte må forholde seg til bør begrenses for å sikre stabilitet og at viktig informasjon ikke går tapt.

Huskeliste for samtale/møte

Før

- Les tidligere utredninger med informasjon om funksjon og tilretteleggingsbehov
- Reserver et rolig rom da personer med Asperger syndrom lett kan bli distraheret
- Sett av god tid til samtale i tilfelle personen trenger pause underveis (kan utmattes fortere enn andre)
- Send plan for møte
- Oppfordre til å ta med en person for å få hjelp til å få med seg viktig informasjon

Under

- Avklare gjensidige forventning
- Spør om hva personen synes fungerer
- Kartlegg utfordringer
- Still konkrete spørsmål
- Avgrens mengden av informasjon
- Få oversikt over viktige kontaktpersoner
- Bistå med oversikt over rettigheter og plikter i NAV og hva NAV kan bidra med (tiltak, ytelser og hjelpemidler)
- Bistå ved skjemautfylling om det viser seg utfordrende for personen
- Oppsummer de viktigste punktene en er blitt enige om fra samtalen
- Sjekk at personen noterer ny møtedato i kalender/ på mobil
- Sjekk at personen kan bruke «Ditt NAV»

Etter

- Skriv referat som personen får lese
- Følge tett opp med delmål – sjekk at ting gjennomføres

Samarbeid med pårørende

Nye omgivelser kan ta mye kognitiv kapasitet og det kan være vanskelig å få med seg det som blir sagt. Ved innledende samtaler kan mange ha et ønske om å ha med seg sine foreldre eller andre. Dette kan bidra til at vedkommende får med seg det som sies og redusere frykt for å komme alene.

I enkelte tilfeller er det hensiktsmessig at man innledningsvis samarbeider med pårørende for å komme i dialog. NAV-veileder bør være oppmerksom på at det for foreldre og pårørende kan oppleves som en stor ekstrabelastning å bistå i kontakt med offentlige etater. Det er viktig at det foreligger samtykke fra personen det gjelder til et samarbeid med andre.

Ved diskusjoner bør man i størst mulig grad henvise til fastlagte regler, rutiner eller prinsipper. En bør i mindre grad gå inn i en dialog som innebærer skjønnsmessige vurderinger.

Enkelte kan vise rigiditet i tankemønstre og henge seg opp i stadig tilbakevendende temaer. Dette kan, hvis en ikke er tydelig og med en klar agenda, føre til at samtalene kjører seg fast.

Dersom en person snakker mye om sitt interestetema, er det viktig å lytte, men også sikre at man får stilt de spørsmål man selv tenker er viktig.

Det bør være en oppsummering, gjerne skriftlig i stikkordsform, om hva en har diskutert og besluttet og hva som er planen videre.



Eksempel

Etter møtet skal jeg:

- fylle ut CV og oppdatere aktivitetsplan på Ditt NAV
- spørre fastlegen om legeerklæring

Noen vil også trenge hjelp med utfylling av skjemaer fordi en del spørsmål kan være vanskelig å besvare.

Et vellykket løp frem mot arbeid er avhengig av god samhandling med viktige støttespillere. Når man samarbeider med andre instanser og/eller andre personer er det viktig at det foreligger et skriftlig samtykke. Vær tydelig på hvem som har ansvar for hva.

Aktuelle samarbeidspartnere/-instanser

- Pårørende/verge
- Fastlege
- Arbeidsgiver
- Tiltaksleverandør/-arrangør
- Samarbeidspartnere innad i NAV
 - NAV Arbeidslivssenter
 - NAV Arbeidsrådgivning
 - NAV Hjelpemiddelsentral
 - Jobbspesialist
 - Rådgivende overlege
 - Økonomisk rådgiver
- Kommunal helse- og omsorgstjeneste
- Skole/voksenopplæring/Oppfølgingstjenesten (OT)
- Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT)
- Spesialisthelsetjenesten ved blant annet
 - Habiliteringstjenesten
 - Barne- og ungdomspsykiatri (BUP)
 - Psykiatri (DPS)
- Tilretteleggingstjenesten ved høyskoler og universitet
- Bedriftshelsetjenesten

Huskeliste for kommunikasjon

- Vær oppmerksom på at enkelte har vansker med å forstå blikk, mimikk og tonefall
- Vær oppmerksom på at enkelte har problemer med øyekontakt (unntvikkende eller stirrende blikk)
- Vektlegg spesifikke og ikke generelle spørsmål
- Unngå åpne utsagn/spørsmål eller hypotetiske spørsmål
- Unngå indirekte kommunikasjon og hint
- Forklar uskrevne regler og implisitt kunnskap, anta ikke at ting er forstått
- Unngå å si ting som kan bli misforstått på en bokstavelig måte
- Vær direkte, presis og klar
- Unngå billedlig tale, ironi, sarkasme og uforståelig humor
- Gi utfyllende detaljer
- Skriv ned det som er viktig
- Dobbeltsjekk at ting er forstått. Be personen gjenta
- Korte svar kan kreve mange oppfølgingsspørsmål
- Styr samtaler/møter med hensyn til tid.

3.1 Overganger

Overgangen fra utdanning til arbeid representerer særlige utfordringer. Vi ser ofte at oppfølging og ansvarsgrupper opphører når videregående skole avsluttes. En Individuell Plan (IP) kan være et viktig verktøy for å planlegge over tid og for å koordinere kontakten mellom NAV og andre samarbeidspartnere. En del videregående skoler kontakter NAV ved slutten av skoletiden eller ved et utvidet videregående skoleløp. Veileder ved NAV-kontor bør delta i ansvarsgrupper eller i møter med skolen for vurdering av videre tiltak. Hovedansvaret for etableringen av et

arbeidstiltak vil falle på skolen/fylkeskommunen så lenge det er en del av et videregående skoletilbud. NAV kan bidra med rådgivning rundt etableringen av yrkespraksis som en del av et 4. eller 5. skoleår.

NAV har erfart at mye god tilrettelegging gjøres i grunn- og videregående skole. Mange elever med særskilt tilrettelagt opplæring har yrkespraksis innbakt i sin IP.

Yrkespraksis Valg av yrkespraksis må bygge på elevens ressurser. Skolen må ha tett kontakt med arbeidsgiver og justere tilretteleggingen som et ledd i undervisningsplanen. Slik vil arbeidsgiveren bli kjent med elevens ressurser og begrensninger. NAV har erfart at god yrkespraksis i skolesammenheng med hell kan videreføres når arbeidsgiver får en kontaktperson i NAV som påtar seg framtidig oppfølging.

Oppfølgings-tjenesten (OT) I videregående skole kan det være behov for å ha kontakt med Oppfølgingstjenesten (OT). Etter videregående skole møter man på økte krav til selvstendighet. Noen kan ha utbytte av et år på folkehøyskole før de legger planer for studier eller arbeidsliv.

På høyskole/universitet stilles det krav til egenstrukturering av hverdagen. Man har mindre kontakt med faglærerne, og det er lettere å «forsvinne» i mengden.

Utdanning som tiltak Et økende antall personer med Asperger syndrom får innvilget utdanning som tiltak gjennom NAV. Det er viktig at NAV-veileder er oppmerksom på at alle overganger kan være utfordrende for denne gruppen. Dette gjelder også overgang fra en kjent og trygg studiesituasjon og over til arbeidslivet.

Oppfølging ved overgang fra studier til arbeid Det anbefales at NAV-veileder har jevnlig kontakt med brukeren under studietiden. I god tid før studieslutt bør NAV-veileder innkalle til samtale der tema er å lage en realistisk plan for hva som skal til for å komme inn på arbeidsmarkedet. Det kan være viktig å ta opp temaer som å utarbeide en god CV, tenke på

mulige fremtidige arbeidssteder og vurdere om det er behov for støtte fra NAV i overgangen til arbeid.

For noen personer med Asperger syndrom kan det være en fordel å øve konkret på intervju situasjonen, slik at en blir trygg og vet noenlunde hvilke spørsmål som kan bli stilt. Det kan derfor være aktuelt å innvilge tiltak som kan bistå med dette. Ved flere studiesteder finnes karrieresentre som kan hjelpe til med overgangen.

3.2 Individuell plan (IP) og ansvarsgruppe

IP er en rettighet for personer med behov for langvarige og koordinerte helse- og omsorgstjenester (pasient- og brukerrettighetsloven § 2-5). IP kan være aktuelt for noen og skal utarbeides dersom personen selv ønsker det.

IP er et verktøy som skal bidra til å sikre samarbeidet mellom ulike instanser og etater. En IP synliggjør tiltak og ansvarsfordeling. Hovedansvaret ligger hos en koordinator, oftest i sosial- og helseavdelingen i kommunen. NAV vil ha en sentral rolle med å avklare arbeidsevne og finne egnet arbeid/tiltak. Videre skal NAV etter NAV-loven § 14-a legge til rette for at aktivitetsplanen og IP så langt som mulig blir samordnet der dette er aktuelt.

Det kan opprettes en ansvarsgruppe. Denne er ikke regulert i lov eller forskrift. Ansvarsgruppens funksjon er ofte knyttet til utarbeidelse og oppfølging av en IP og består av personer fra ulike offentlige etater som har en aktiv tilknytning til personen.

3.3 Kartlegging av arbeidsevne

En god kartlegging av personens ressurser og utfordringer er viktig med tanke på en hensiktsmessig tilrettelegging. Personer med Asperger syndrom har store individuelle variasjoner i funksjonsnivå. Kartlegging av arbeidsevne må ha som målset-

Øke forståelse for riktig tilrettelegging

ting å øke forståelsen av hvordan ressurser og utfordringer vil ha betydning for tilrettelegging, valg av yrke og arbeidsoppgaver. Det er viktig å vurdere om det foreligger en overfølsomhet for sanseintrykk og om manglende struktur og oversikt øker risiko for stress. For enkelte kan tillegglidelser, som angst eller ADHD representere betydelige arbeidshindringer. Kartlegging av arbeidsevne kan gi informasjon om hvilken grad av tilknytning til arbeidslivet det er mulig å oppnå. Kartlegging av funksjonsnivå bør baseres på flere kilder.

3.3.1 Egenvurderingsskjema

Anbefalt å fylle ut sammen

Evne til egenvurdering kan variere sterkt i denne gruppen. Spørreskjemaer kan være utfordrende å fylle ut og besvare. En må være oppmerksom på at ting kan tolkes bokstavelig og at det kan være vanskelig å forstå lite konkrete spørsmål. Det anbefales at utfylling av egenvurderingsskjema skjer i samarbeid med personen. Dette gir anledning til å stille oppfølgingsspørsmål om hva som har fungert godt og mindre godt i tidligere arbeidssituasjoner. Hvis personen med Asperger syndrom ikke har vært i arbeid, kan man spørre om skolegang eller arbeid man har gjort i hjemmet.

For mange med Asperger syndrom kan det være vanskelig å svare på hypotetiske spørsmål om ting de ikke selv har erfart. For eksempel kan noen svare «vet ikke» på et spørsmål om «hva slags type arbeidsplass man liker å jobbe på». Det kan være at vedkommende ikke har erfart trivsel i arbeid og/eller har vansker med å forestille seg hva det kunne vært.

Enkelte kan henge seg opp i spesielle fortolkninger (Hva er jeg flink til? Hvor flink er jeg sammenlignet med andre?) og kan derfor ha vansker med å svare korrekt på evalueringsskjemaer. En utfyllende arbeidsevnevurdering må i tillegg til selvvurdering og samtaler, bygge på dokumentasjon fra for eksempel nevropsy-

kologiske utredninger, rapporter fra skole/PPT, vitnemål, tilbakemelding fra tiltaksbedrifter og tidligere arbeidsforhold etc.



Jeg har lavere kapasitet og må tilpasse arbeidsmengde etter hvordan livet er for tiden. Jeg må forstå hvorfor og hvordan ting fungerer på jobb. Jeg er veldig dedikert og bruker mye tid på jobb utenom arbeidstiden for å lære mest mulig.

Kvinne, 30 år

3.3.2 Bakgrunnsinformasjon

Ved overgangen fra skole til arbeidsliv er det viktig at hjelpeinstanser som bistår personen i denne fasen er informert om utredninger og tiltak gjennomført i skoletiden. Dette innebærer at utredninger og rapporter fra for eksempel PPT, BUP og habiliteringstjenesten bør innhentes i samråd med vedkommende. Her vil det ofte komme frem informasjon om tilretteleggingsbehov som har stor betydning i et arbeidsforhold.

Pårørende er erfaringsmessig en god informasjonskilde. De har ofte presise observasjoner av personens funksjonsvansker og ressurser som er viktig i det videre arbeidet. Kontakt med pårørende forutsetter samtykke fra den det gjelder. Erfaringsmessig ønsker mange yngre personer som har kontakt med NAV å ha med seg pårørende eller en annen støtteperson i en første samtale.

Skriftlig
samtykke fra
pårørende

For de som har fått diagnosen Asperger syndrom etter avsluttet skolegang, kan det noen ganger foreligge lite informasjon fra skoletiden. Likevel er det viktig å prøve å få innhentet opplysninger om skolegangen og få fram ressurser og begrensninger erfart gjennom skoletiden. Igjen er pårørende en viktig informasjonskilde.

3.3.3 Interesser, motivasjon og yrkesvalg

For å kunne gi best mulig tilrettelegging til personer med Asperger syndrom er det av stor betydning at det foretas en detaljert kartlegging av personens interesser. Kartlegging av interessene gjøres best med konkrete spørsmål. Åpne spørsmål er vanskelig å besvare for mange med Asperger syndrom.

Det eksisterer forskjellige interessedetester og kartleggingsverktøy som kan være til stor hjelp i en slik kartleggingsprosess, eksempelvis

- Jobbpics
- Structured Career Interview (SCI)
- Solbergs interessedetest (SIT)
- Veivalg
- Vip24
- Work Interest Explorer (WIE)

Særinteresser innebærer ofte store kunnskaper innenfor avgrensede områder. Interesseområdet kan være såpass spesielt at det er vanskelig å utnytte det i et arbeidsforhold. Andre interesser kan ha større betydning for et arbeidsforhold, men generelt er det anbefalt å være forsiktig med i for stor grad å bygge på særinteresser ved valg av yrke. Interessene kan imidlertid gi ideer til beslektede områder som gir større mulighet for arbeidstilknytning. Motivasjon er også viktig å kartlegge og støtte opp under ved valg av yrke og arbeidssted.



Jeg jobber med hest, som er min eneste interesse. Fast kontaktperson dersom det er noe jeg lurer på. Faste oppgaver hver dag. Jeg vet hva jeg skal gjøre, og er trygg på oppgavene, når oppgavene er gjort er jeg ferdig og kan gå hjem. Ingen ventetid/dautid.

Kvinne, 23 år

3.3.4 Evner og ferdigheter

Normalt evnenivå er en forutsetning for diagnosen Asperger syndrom. Man bør være oppmerksom på at evnenivået kan variere i betydelig grad i denne gruppen. Mange kan ha gode evner langt over gjennomsnittet, men sliter likevel med å fungere i arbeidslivet. De kan ha store vansker med å utnytte sine evner eller være overkvalifisert for de arbeidsoppgavene de faktisk utfører.

Hos noen ser man en ujevn evneprofil der man er særlig dyktig på enkelte områder og har større vansker på andre. Noen gjør det bedre på prøver som måler verbale evner enn på prøver som måler mer praktiske evner. Generelle allmenkunnskaper og ordforråd kan være høyt.

Evner og ferdigheter



Som referansebibliotekar og mitt arbeid med katalogisering og klassifikasjon er det perfekt å ha Asperger. Liker å grave frem informasjon og tilfredsstillte kundene som kommer med vanskelige spørsmål eller arbeidsoppgaver. Detaljjobbing er nyttig når jeg jobber med lokal litteratur eller andre medier.

Kvinne, 57 år



Enkelte kan ha nedsatt tempo når det gjelder å bearbeide informasjon, og mange kan ha nedsatt simultankapasitet. Forsøk på mer abstrakt tenkning kan være vanskelig. Å skrive en stil/fritekst eller en søknad kan for noen være utfordrende. Enkelte kan ha manglende kompetanse på dagliglivets aktiviteter (ADL-ferdigheter).

3.3.5 Kognitive kontrollfunksjoner

Indre kontrollfunksjoner

Overordnede, styrende og regulerende kognitive funksjoner

Eksekutive funksjoner eller kognitive kontrollfunksjoner er overordnede, styrende og regulerende kognitive funksjoner som berører forhold knyttet til initiativ, planlegging, beslutninger, valg og evne til å regulere eller styre oppmerksomheten mot relevante forhold. Kort sagt sier det noe om vår evne til å organisere oss, planlegge og å utøve målrettede og hensiktsmessige handlinger.

Vansker med omstilling og fleksibilitet

Hos personer med Asperger syndrom kan eksekutive funksjonsvansker i det daglige vises som problemer med både å iverksette og avslutte handlinger. Mental fleksibilitet faller også inn under dette begrepet og sier noe om vår evne til å endre problemløsende strategier eller væremåter i nye situasjoner. Manglende omstillingsevne eller rigiditet i atferd og væremåte kan være et resultat av svikt i eksekutive funksjoner.

Mange med Asperger syndrom kan oppleve endringer i planer og rutiner som negativt og vanskelig å forholde seg til. Planleggingsvansker kan føre til sviktende evne i forhold til tidsstyring. Evne til selvinnsikt og selvforståelse er også områder som kan relateres til begrepet eksekutive vansker. Vansker knyttet til eksekutive funksjoner kan ofte være mer synlige i ustrukturerte og sosialt krevende situasjoner.

En mer detaljert beskrivelse av kognitive funksjoner vil generelt gi et bedre grunnlag for tilrettelegging av arbeidssituasjoner. En

slik undersøkelse foregår imidlertid i en strukturert situasjon. I mindre strukturerte situasjoner som jobb eller i hverdagen, kreves det at man klarer å anvende sine evner. Graden av vanskene kan variere mye fra person til person og kan reduseres ved god tilrettelegging.



Hvis jeg får en beskjed som ikke er detaljert nok så kan det forekomme feil eller mer arbeid enn nødvendig. Det er også av og til en utfordring at jeg får for mange oppgaver på en gang, da faller jeg lett ut fordi jeg ikke vet hvilken ende jeg skal begynne i.

Kvinne, 21 år

Ytre kontrollfunksjoner (omgivelser)

Fysiske omgivelser bør gi mulighet til skjerming. Det er flere faktorer i omgivelsene som kan forstyrre konsentrasjonen, og dermed evnen til å stå i en oppgave over tid. Dette kan for eksempel være lys, susing i ventilasjonsanlegg eller kollegaer som spør om noe.

Mulighet for skjerming

Det gjelder å finne arbeidsoppgaver som i størst mulig grad er i samsvar med personens forutsetninger og evner. Dersom arbeidsoppgavene er lite engasjerende, vil det gå ut over motivasjonen og evnen til å konsentrere seg over tid. Dette gjelder for mange personer med Asperger syndrom.

Motivasjon



Arbeidsplassen jeg jobber ved kan i perioder i løpet av dagen være støyete. Dette pga. typen arbeid som blir utført. Jeg har et headset med støydemping (støy-kansellerende) som hjelper noe med å fjerne støyen fra lydene, men lydene er der fortsatt. Noen ganger kan lydene bli overveldende (selv med headsettet) og jeg må gå ut å ta meg en pause ganske ofte.

Mann, 27 år

3.3.6 Arbeidstrening

Struktur, oversikt og fastlagte prosedyrer og systemer vil være viktig for mange personer med Asperger syndrom. Selvstendig organisering, initiativ, samhandling og kommunikasjon samt tidsbegrensninger i arbeidsutførelsen, er elementer som kan forårsake stress og vanskeliggjøre gode arbeidsprestasjoner.

En arbeidsutprøving kan gi en bedre forståelse av hvordan personen fungerer under ulike betingelser og type arbeidsoppgaver. Erfaring under ulike betingelser i en arbeidsutprøving kan også gi personen med Asperger syndrom et bedre utgangspunkt for å bli kjent med egne ressurser og begrensninger.

Bevisstgjøring rundt hvilke forhold det bør tilrettelegges for og hvilke arbeidsoppgaver personens ressurser fremkommer i, er viktig for å få bedre kjennskap til arbeidsevnen. Personens sårbarhet for stress kan også avklares grundigere ved en systematisk utprøving under ulike forhold, ulike typer tilrettelegging og ulike typer av arbeidsoppgaver.

Stressfaktorer
av betydning for
funksjon

Generelt vil vansker og sårbarhet for stress forsterkes og synliggjøres i rammer med manglende forutsigbarhet. Stressfaktorer som manglende struktur, mange mennesker, uforutsigbarhet, støy etc. er elementer som for mange med Asperger syndrom er svært forstyrrende for en god fungering i arbeidslivet.



Dersom det kommer saksbehandlere som spør om hjelp så jeg må gjøre noe plutselig og som ikke er en av mine oppgaver, eller ta en avgjørelse på egenhånd, låser det seg og jeg blir klønete og klarer ikke å bistå. Men oppgavene mine i seg selv er perfekte for en Asperger, for nøyaktighet og det å like rutinearbeid er positive egenskaper for arbeidsstedet.

Kvinne, 44 år

Samtidig er det viktig å understreke at mange kan ha begrensninger med utholdenhet i rutinepreget arbeid, men det er en stor variasjon innad i gruppen. Vurdering av utholdenhet i rutinepreget arbeid bør derfor kartlegges ved en arbeidsutprøving. Graden av utfordringer og kompleksitet i arbeidsoppgaver kan variere innenfor rutinepreget arbeid, slik at dette ikke nødvendigvis er det samme som enkelt arbeid.

Det bør gis konkrete tilbakemeldinger på hva som fungerer bra, hva som er problemområder, og hvordan disse best kan løses. Kartleggings skjemaer for vurdering av arbeidsevne kan være til hjelp for å systematisere og klargjøre sterke sider og problemområder i en arbeidssituasjon.

Konkrete
tilbakemeldinger

En måte å gjøre dette på er å la både arbeidsleder eller tilrettelegger og arbeidstaker fylle ut et skjema med likelydende spørsmål, og deretter sammenligne disse for å se om det er samsvar i vurdering av arbeidsprestasjon/-utførelse. Dette vil gi et godt utgangspunkt for å klargjøre problemområder og fokusere på egnede løsninger. Sjekkliste ved stress (se side 34) er egnet i kartleggingen.



Eksempler på spørsmål som kan stilles i kartleggingssamtaler

- **Skolegang**

Hvilke fag likte du/likte du ikke på skolen? Hva mestret du godt? Hva mestret du ikke så godt? Er det noe du fikk høre at du måtte øve mer på/bli bedre til? Klarte du å følge med i undervisningen og å gjøre lekser? Hvordan mestret du gruppearbeid? Hva ble du stresset av i skolehverdagen (for eksempel tidspress, mangel på oversikt, nye steder, nye personer, korrigerings fra andre)? Har du opplevd mobbing?

- **Erfaringer fra arbeid**

Hvilke tilbakemeldinger fikk du fra arbeidsgiver? Hva var grunnen til at arbeidsforhold ble avsluttet? Er det andre faktorer som kan påvirke din arbeidsevne?

- **Arbeidsoppgaver**

Hva liker du å jobbe med (gjerne basert på tidligere erfaringer)? Type oppgaver (f.eks.: rutiner, planer, telefonkontakt, skriftlig arbeid, konkrete, praktiske, teoretiske, variasjon, kreativitet, arbeide uten-/innendørs, med mennesker etc.)? Er det noen arbeidsoppgaver som bør unngås?

- **Arbeidsforhold**

Behov for tilrettelegging? For eksempel eget kontor, støydempende hjelpemidler, mulighet for hjemmekontor? Fleksible arbeidstider? Hvor lang arbeidsdag? Behov for hjelp til å strukturere dagen? Hva stresser deg – både av egne tanker og hendelser i omgivelsene? Må du ta spesielle hensyn når du reiser til og fra jobb?

- **Sosiale forhold**

Trives du best med å jobbe alene eller sammen med andre? Hvor mange personer mestrer du å forholde deg til på en gang? Ønsker du åpenhet rundt diagnosen? Er det noe ved deg som leder eller kollegaer bør kjenne til? Har du interesser, hobbyer eller andre ferdigheter som er viktig å vite om?



Min rigiditet sliter på meg og andre. Jeg blir sliten av konflikter. Når jeg er sliten har jeg språkproblemer, skriver mye feil og er irritert. Baksnakk og manipulasjon gjør meg utrygg og jeg blir mer aggressiv enn jeg burde være eller enn jeg ellers er.

Kvinne, 45 år

Sjekkliste ved stress (neste side) er utarbeidet av Kari Steindal i samarbeid med Arne Svendsrud. Den egner seg godt som hjelpemiddel i samtale med en arbeidssøker. Den kan også være en momentliste for observasjon. Sjekklisten fylles ut i samarbeid med personen det gjelder og kan være kilde til utdypende informasjon.

Skjemaet bidrar til å kartlegge eksterne stressfaktorer i arbeidsmiljøet. Skjemaet kan benyttes på mange måter, blant annet for å måle nytte av iverksatt tilrettelegging.

Graderingen fra 0 til 5 gir informasjon om graden av opplevde eller observerte vansker hos den enkelte.

SJEKKLISTE ved stress

0 = ingen stress
1 = normalt stress
2 = litt stress
3 = ganske mye stress

4 = mye stress
5 = svært mye stress –
nærmer seg
sammenbrudd

	Før	Tilrettelegging/ kommentar	Etter
Tap av kontroll og oversikt			
1 Manglende struktur, kaos			
2 Nye omgivelser			
3 Brudd på rutiner, overraskelser			
4 Uforutsigbar venting, pauser			
5 Bli forhindret i å fullføre			
6 Gjøre feil, mislykkes			
7 Nye oppgaver			
8 For vanskelige oppgaver			
9 For enkle oppgaver			
10 Tidspress, mas			
11 Krav om skjønnsmessig vurdering			
12 Flere samtidige oppgaver			
13 Å måtte prioritere eller velge			
14 Å måtte planlegge			
Sosiale vansker og misforståelser			
15 Mange folk			
16 Mye nærhet			
17 Nye folk			
18 Småprat, ustrukturert prat			
19 Fleip, sarkasmer - ironi			
20 Indirekte eller upresis tale			
21 Tvetydigheter, metaforer, analogier			
22 Konflikter, krenkelser - mobbing			
23 Bli korrigerert, få kritikk			
24 Få ros eller påskjønnelse			
Perseptuelle, sensoriske vansker			
25 Lyd			
26 Berøring			
27 Lukt			
28 Lys			
29 Temperatur			
30 Mange samtidige inntrykk			
Annet – Hva?			

4. Yrkesveiledning

Yrkesveiledningen bør baseres på informasjon som er kommet frem ved tidligere kartlegging og bakgrunnsinformasjon. Praktiske konsekvenser av yrkesvalg må tydeliggjøres. Personens forutsetninger må være i samsvar med kravene i et yrke eller arbeidsforhold.

Veiledningen krever ofte tydeliggjøring og eksplisitte forklaringer med et større fokus på detaljer enn det som er vanlig ved yrkesveiledning for øvrig. En plan med delmål kan være hensiktsmessig.

NAV kommer i kontakt med voksne med Asperger syndrom som ofte ikke vet hva de skal gjøre eller satse på. Mange har ikke klart å bruke sin utdanning i et yrkesforhold. Yrkesveiledningen er en prosess som går over tid og må i stor grad bygge på resultater av kartleggingen av arbeidsevne. Den vil i mange sammenhenger berøre forhold som innsikt, selvforståelse og akseptering.

Det kan være store variasjoner med hensyn til selvforståelse og evne til realistisk vurdering av egne muligheter og begrensninger. Det er viktig at personen opplever et eieforhold til de valg som tas.

Variasjon mht
selvforståelse

Personer med Asperger syndrom kan ha utfordringer med å igangsette aktiviteter, deriblant søknadsprosesser. Noen kan ha behov for hjelp med CV og jobbsøknad.



*Å være sikker på hva jeg liker, og ønsker å jobbe med.
Å være realistisk med tanke på hva jeg klarer og ikke
klarer. Ikke sikte for høyt (i første omgang), men heller
ta små skritt.*

Kvinne, 23 år

4.1 Valg av yrke, arbeidsområde og sysselsetting

Det er personer med Asperger syndrom i en rekke forskjellige yrker. Enkelte yrker kan være mer egnet enn andre. Yrker med stor grad av publikumskontakt, og som ofte krever møter og kontinuerlig samhandling med andre mennesker, kan være vanskelig. Yrker med krav til sosial samhandling, raske selvstendige vurderinger, beslutningsprosesser og stor grad av simultankapasitet kan være mindre egnet. Yrker innenfor personlig rådgivning, behandling, omsorg og opplæring kan by på utfordringer.

Det samme gjelder yrker som innebærer ledelse, organisering, stor grad av initiativtaking og selvstendig planlegging. Tekniske yrker, data og kontorpreget arbeid kan ofte passe for personer med Asperger syndrom. Ellers kan arbeid som krever logikk og analyse, detaljorientering og arbeid som følger en skriftlig dokumentasjon og fastlagte prosedyrer bidra til å bygge på personens sterke sider.



Deler av den merkantile jobben, spesielt personaldelen stiller krav til nøyaktighet og nøyaktighet oppfatter jeg som en styrke som i stor grad skyldes Asperger syndrom.

Mann, 60 år

Enkelte personer med Asperger syndrom har særlig stor kompetanse og akademiske ferdigheter innenfor sine interesseområder. Det er eksempler på personer som har gjort karriere innen høyere utdanning, forskning og liknende.

I noen sammenhenger kan det være hensiktsmessig å bygge på særinteresser i yrkesveiledningen. I andre sammenhenger vil dette være svært vanskelig eller lite realistisk å få til. En må da ha et klart skille på hva som er særinteresser, hobby og fritid og

hva som er realistisk å få til i en arbeidssituasjon. Man kan også tenke seg nisjeløsninger der enkelte med en særlig høy kompetanse kan utføre spesialoppdrag som f.eks. testing av Software. Særinteresser kan imidlertid også si noe om ferdigheter på et mer generelt plan som kan være viktig for yrkesveiledningen.

Noen vil heller ikke ha klare formeninger om hva man vil eller ikke vil arbeide med. Generelt vil imidlertid graden av motivasjon for mange være avhengig av at man velger arbeidsforhold innenfor eller tilknyttet ens interessefelt, og som man ser en mening i å utføre. Yrkesveiledningen må tilpasses mennesker med Asperger syndrom og de forståelsesvansker som kan prege deres liv.



5. Tiltak og støtteordninger i NAV

Det er viktig at NAV-veileder informerer personen med Asperger syndrom og aktuelle samarbeidspartnere om tilgjengelige tiltak og støtteordninger. Basert på den enkeltes funksjon skal det gjøres en vurdering av tilgjengelige tiltak som eventuelt kan tilbys. Under følger et utvalg av hva som kan være aktuelt.

5.1 Arbeidsavklaringspenger (AAP)

AAP skal sikre inntekt i en overgangsperiode der personen med Asperger syndrom har vesentlig redusert arbeidsevne på grunn av helse og behov for arbeidsrettede tiltak, medisinsk behandling og/eller annen oppfølging for å komme i arbeid. Dokumentasjon fra lege, psykolog eller annen fagperson med medisinsk kompetanse må vedlegges søknaden.

Når NAV har mottatt søknaden blir det vurdert om arbeidsevnen er vesentlig nedsatt til et hvert yrke. NAV vurderer om det er behov for støtte til aktiv behandling, arbeidsrettede tiltak og/eller oppfølging i en periode.

5.2 Avklaring, oppfølging og arbeidstrening

NAV har til enhver tid ulike tiltak å vurdere for den enkelte med tanke på avklaring, oppfølging og arbeidstrening. Hvilke tiltak som er tilgjengelige i NAV kan variere noe mellom steder i landet. Hvem som skal følge opp personen med Asperger syndrom vil kunne variere ut fra NAV sin organisering. Det skal gis hensiktsmessig og nødvendig bistand med sikte på å integrere personer med nedsatt arbeidsevne i ordinært arbeidsliv.

Avklaring og oppfølging kan enten gjøres av NAV-veileder, jobbspesialister eller eksterne tiltaksleverandører.

Dersom personen med Asperger syndrom strever med å komme i ordinært arbeid på egen hånd, kan arbeidstrening være aktuelt. Arbeidstrening foregår i ordinære bedrifter, men kan kombineres med andre tiltak og virkemidler. Det er her mulig med tett oppfølging og tilpassede arbeidsoppgaver ut fra den enkeltes behov.

Det er viktig at alle aktørene er enig om hensikten med tiltaket og at det legges til rette for variasjon i oppgaver. Målsettingen må kommuniseres tydelig gjennom tiltaksperioden.

Tydelig hensikt med tiltak



Bedre oppfølging/planlegging av arbeidsdagen. Hva jeg skal fokusere på fra dag til dag. Bedre opplæring dersom jeg ønsker/trenger det.

Mann, 23 år

Arbeidstrening kan være en nyttig erfaring som styrker den enkeltes mulighet for å komme ut i lønnet arbeid på sikt. Ikke minst kan arbeidstreningen gi innsikt i hva som kreves i yrket og hva som er viktige hensyn å ta. Arbeidstrening kan også bidra til bedre struktur og døgnrytme.

Arbeidstrening

Jobbspesialist/veileder kan bistå med å skrive CV og jobbsøknad samt å «markedsføre» arbeidstaker overfor arbeidsgivere. Å formidle aktuell informasjon til arbeidsgiver, følge opp på arbeidsplassen og tilrettelegging av arbeidsoppgaver inngår i en jobbspesialist/veileder/tilretteleggers rolle. Man må samtidig være klar over at det ikke er behov for å informere arbeidsgiver om Asperger-diagnosen i alle tilfeller, selv om åpenhet oftest er en god strategi for å oppnå varig arbeidstilknytning. Det er derimot viktig å få frem funksjon, styrker og utfordringer slik at hensiktsmessige tilrettelegginger kan avtales.

Arbeidsgiver må bli gjort kjent med at ved riktige rammer og tilrettelegging, vil en person med Asperger syndrom kunne være en dyktig medarbeider.



Jeg var egentlig utdannet barnevernspedagog og jobbet som miljøarbeider/miljøterapeut, noe som ble alt for vanskelig. Jeg ble langtidssykemeldt, fikk diagnosen og etterhvert kom NAV inn i bildet og de hjalp meg mye. Jeg tok noen tester hos ARK (?) for å finne ut hvor mine styrker/svakheter lå, og deretter sørget de for at Arbeid med bistand hjalp meg. NAV har tett oppfølging med arbeidsstedet og saksbehandleren min er kjempesnill og hjelpsom.

Kvinne, 46 år

5.3 Tekniske hjelpemidler

For noen er det behov for skreddersydde og godt tilpassede løsninger på arbeidsplassen.

NAV Hjelpemiddelsentral gir råd om hjelpemidler, andre teknologiske løsninger eller tilpasning av omgivelser og arbeidsoppgaver. Rådgiver fra NAV Hjelpemiddelsentral kan bistå ved oppfølging på arbeidsplassen, tiltaks- eller utdanningssted.

Å anvende kognitive hjelpemidler som for eksempel kalender med påminnelser på smarttelefon, kan gi et godt grunnlag for en gradvis nedtrapping av oppfølging fra en veileder.

5.4 Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen (TA)

TA er en ordning som kan sikre at arbeidstakere med redusert funksjonsevne får nødvendige hjelpemidler, tilrettelegging og oppfølging. Avtalen sikrer også bistand til arbeidsgiver. TA forutsetter at personen med Asperger syndrom er i et ordinært arbeidsforhold eller er klar for ordinært arbeid. TA er en forpliktende avtale mellom arbeidstaker, NAV og arbeidsgiver med målsetting om å sikre langvarig oppfølging i arbeidspraksis eller i en lærlingperiode.

5.5 Mentor

For stor vektlegging av gruppebaserte tiltak kan for enkelte med Asperger syndrom gå på bekostning av behovet for individuell oppfølging og veiledning. Mentor er et tiltak som er ment for personer som trenger praktisk bistand, veiledning eller opplæring i arbeidsrettede ferdigheter eller i en studiesituasjon.

Tiltaket kan også brukes dersom det er nødvendig for at personen skal få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet. Det er ikke gitt hvem som skal skaffe en mentor. I enkelte tilfeller er det NAV-veileder som kontakter arbeidsgiver eller studiested for å få på plass en mentor, i andre tilfeller er det personen selv som gjør dette. Bruk av mentor må godkjennes som tiltak av NAV-veileder. Arbeidsgiver eller studiested må deretter søke NAV om økonomisk støtte for å frikjøpe en person for denne rollen. Det er oftest en kollega, medstudent/lærer som blir mentor. Det er viktig å være bevisst på at en god relasjon er avgjørende for at dette fungerer tilfredsstillende. Åpenhet, engasjement og at man lytter kjennetegner ofte en god mentor.

Arbeidsgiver kan nå [søke NAV digitalt om tilskudd til mentor](#).

5.6 Lønnstilskudd

Formidlingsrettede tiltak som lønnstilskudd kan bidra til å fremme inkludering i ordinært arbeidsliv. Lønnstilskudd vurderes å være en god ordning for å skaffe eller beholde ordinært arbeid og kan for enkelte være en forutsetning for å sikre en stabil og varig deltagelse i ordinært arbeidsliv. Lønnstilskudd skal blant annet bidra til å øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig nedsatt arbeidsevne og forebygge uføretrygd.

Arbeidsgiver kan nå [søke NAV digitalt om lønnstilskudd](#).

5.7 Tilskudd til inkludering

Inkluderings-tilskudd

Arbeidsgivere kan søke om inkluderingstilskudd for å kompensere for merutgifter og kostnader knyttet til for eksempel personer med Asperger syndrom som trenger tilrettelegging på arbeids- eller tiltaksplassen. Tilskuddet er beregnet på arbeidsgivere som tilrettelegger for ansettelse av arbeidssøkere med behov for hjelpemidler slik at personen kan stå i jobb.

Arbeidsgivere kan nå [søke NAV digitalt om inkluderingstilskudd](#).

5.8 Varig tilrettelagt arbeid

Dersom personen med Asperger syndrom har redusert arbeids- evne og fått stadfestet behov for varig tilrettelagt bistand, kan varig tilrettelagt arbeid (VTA) gi en mulighet for tilknytning og tilhørighet for arbeidsrettet aktivitet. De fleste VTA-plasser er tradisjonelt lagt i tilknytning til tiltaksbedrifter. Det har foreløpig vist seg vanskeligere å etablere varig tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter, men dette ønskes det mer av i fremtiden.



6. Tilrettelegging i utdanning



Hadde den norske skolen evnet å legge til rette for noe annet enn bare å komme gjennom skolen så hadde mine evner og intellekt kunne vært brukt til noe helt annet og mer meningsfullt.

Mann, 46 år

For personer med Asperger syndrom kan det være behov for tilrettelegging i utdanningssituasjonen. Ikke alle mestrer normal skole- og/eller studieprogresjon og vil ha behov for vesentlig tilrettelegging. For en NAV-veileder er det aktuelt å informere om at det eksisterer mulighet for tilrettelegging, men det krever at man er åpen om sine utfordringer ovenfor studiestedet. Mange har gode evner, men klarer ikke nødvendigvis å nyttiggjøre seg disse.

Oppfølgingstjenesten (OT) er en fylkeskommunal tjeneste for ungdom fra 16 til 21 år som har rett til videregående opplæring, men som av ulike grunner ikke er i videregående opplæring eller i arbeid. Formålet med tjenesten er å sørge for at ungdommer i målgruppen gis tilbud om opplæring, arbeid eller andre kompetansefremmende tiltak eller en kombinasjon av disse. OT skal sikre tverretattlig samarbeid mellom fylkeskommunale, kommunale og statlige instanser som har et ansvar. Alle tiltak og veiledning er gratis og OT har taushetsplikt.

Oppfølgings-
tjenesten

6.1 Voksenopplæring

Voksne har etter opplæringslovens § 4A-3, rett til videregående opplæring fra og med det året de fyller 25 år hvis de ikke har fullført slik opplæring tidligere. Retten gjelder for personer som har fullført norsk grunnskole, eller har tilsvarende utdanning. Oppfølgingen for voksne skal tilpasses den enkeltes behov. Målet for opplæringen kan være fagbrev, studie- eller yrkeskompetanse.

Søknad om videregående opplæring for voksne sendes fylkeskommunen.



Rådgiveren på Voksenopplæringen hjalp meg med å få en VTA-jobb. Hun snakket med NAV og bydelen og hjalp meg med å skrive søknad. Hun tok meg også med til forskjellige VTA-bedrifter for at jeg skulle finne den jeg likte best.

Kvinne, 35 år

Realkompetansevurdering

Opplæringen i offentlig videregående skole eller i lærebedrift er gratis. Fylkeskommunen har ansvar for å holde voksne som får videregående opplæring, med nødvendige trykte og digitale lære-midler og digitalt utstyr. Voksne som har rett til videregående opplæring, kan få vurdert tidligere utdanning og erfaring gjennom realkompetansevurdering.

I noen tilfeller innebærer det at man må vise til fem års relevant arbeidserfaring, for deretter å bestå en praktisk og teoretisk eksamen. Slik kan man oppnå et fagbrev på en annen måte enn å følge ordinær opplæring som består av to år med teori og to år med praksis.

6.2 Høyere utdanning

Ønsket om å utnytte egne evner og gå videre på høyskole eller universitet vil være naturlig for mange personer med Asperger syndrom. Avveininger knyttet til studier på høyskole og universitet med målsetting om senere yrkesutøvelse vil kunne være utfordrende.

Valg av høyere utdanning stiller ofte høyere krav til sosial kompetanse, kommunikasjon og fleksibilitet. I en studiesituasjon er kravene til egenstrukturering, utholdenhet, overblikk og evne til vedvarende fokus og konsentrasjon ofte store.



Jeg har utdanning på aller høyeste nivå innen mitt felt, doktorgrad og er flinkere i mitt fag enn de fleste.

Kvinne, 54 år

Tilretteleggings-
tjeneste

Det er ikke etablert et system for overføring av informasjon mellom videregående skole og høgskole/universitet for elever med behov for tilrettelegging. Lærestedene for høyere utdanning er pålagt å legge til rette for studenter med funksjonsnedsettelse og skal ha kontaktpersoner eller en tilretteleggingstjeneste. Hvilken tilrettelegging som skal gis er ikke spesifisert i lovverket. Det kan medføre at tilbudet kan variere betydelig fra sted til sted.

For en god overgang fra videregående skole til høyere utdanning er det en fordel å kontakte tilretteleggingstjenesten ved studiestedet tidlig. Dette for å sikre at nødvendig tilrettelegging er etablert før studiestart.

En del studenter med Asperger syndrom kan bli forsinket i sin studieprogresjon, noe det bør tas høyde for når det planlegges et studieløp i samarbeid med NAV. Det er også viktig å snakke om hva som kan gjøres for å øke sjansene for å følge oppsatt studieprogresjon, for eksempel behov for tilrettelegging ved eksamen.

I rapporten fra Universell (2016) om studenter med Asperger syndrom og høyere utdanning forteller studentene at mentor og ressursgruppe har hatt stor betydning for deres studiemestring. NAV kan gi støtte til mentor og hjelpemidler som er nødvendig for at de skal kunne gjennomføre studiet.

7. Tilrettelegging på arbeidsplassen

Redusert arbeidstid

Personer med Asperger syndrom kan klare å komme i et ordnært arbeidsforhold dersom de sosiale og organisatoriske vanskene er mindre fremtredende. Erfaring viser likevel at mange vil møte vansker i arbeidsforholdet og kan ha utfordringer med å stå i heltidsarbeid over lengre tid.

Et flertall av personer med Asperger syndrom vil ha behov for bistand for å komme i arbeid. Utfordringen for mange med Asperger syndrom kan i like stor grad være knyttet til det å beholde et arbeid over tid som det å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Mange korte og avbrutte arbeidsforhold hos flere med Asperger syndrom er et eksempel på det.

Veien frem til et arbeidsforhold kan bestå av mange faser. En sentral del av tilretteleggingen innebærer kunnskap om og oversikt over hvilke faktorer som fører til stress. Stress kan føre personen inn i en uheldig sirkel med økende grad av bekymringer, liten tiltro til egne ferdigheter, mindre opplevelse av mestring og en enda større økning i stressnivå.

En opplevelse av kontroll og forutsigbarhet i slike situasjoner kan være avgjørende for at en person med Asperger syndrom skal kunne etablere en arbeidstilknytning.

På spørsmål om hvordan en optimal arbeidsplass kan være, svarer en:



En arbeidsplass hvor det er høyde under taket og rom for diversitet, at folk er forskjellige også rom for at ikke alle kan levere like effektivt, men vil gjøre veldig god jobb dersom man får den nødvendige tilretteleggingen og støtten for å utføre arbeidet.

Kvinne, 53 år

7.1 Informasjon til arbeidsgiver

Ved overgangen til ordinært arbeidsliv vil behovet for kontak-
tetablering, oppfølging og tilrettelegging i mange tilfeller være
helt avgjørende for å komme i arbeid. For mange personer med
Asperger syndrom vil den første kontakten med arbeidsgiver
være vanskelig og kan føre til at de faller utenfor i konkurranse
med andre. Mange opplever å falle igjennom i intervjufasen.

Det kan være avgjørende at arbeidsgiver vet at det vil bli gitt
oppfølging fra NAV i utprøvsingsperioden. I NAV kan en tilretteleg-
gings- og oppfølgingsavtale (TA) bidra til å sikre en varig oppføl-
ging fra NAV. Dette kan representere en trygghet for arbeidsgiver
som vet at han eller hun har et sted å henvende seg når det er
behov for oppfølging. Kontaktpersonen for tilretteleggings- og
oppfølgingsavtalen finnes ved det enkelte NAV-kontor.

Oppfølging

Informasjon til arbeidsgiver må gis i samråd med personen det
gjelder. Her kan en veileder fra NAV ha en viktig rolle. Om perso-
nen med Asperger syndrom ønsker åpenhet rundt sin diagnose
er det viktig at arbeidsgiver og kollegaer gis god informasjon om
hva diagnosen innebærer, samtidig som man får frem sterke si-
der og ressurser hos den personen det gjelder.

Informasjon

Mange kan ha fordommer og feilaktige antakelser om mennesker
med Asperger syndrom. For sterk vektlegging av mulige vansker
og problemområder vil kunne bygge opp under slike antakelser.
Mange har opplevd stor grad av sårbarhet og nederlag i sosial
interaksjon. Det kan derfor være hensiktsmessig at personen det
gjelder er til stede når informasjonen gis. Dette bidrar til å skape
nødvendig trygghet.



*En arbeidsgiver som aksepterte at jeg har en diagnose
og som aksepterer at jeg har huller i CV'en min. Tilret-
telegging på enkelte områder.*

Kvinne, 44 år

Dagsplan Samtidig med åpenhet rundt og kunnskap om Asperger syndrom er det viktig at arbeidsgiver kjenner til den enkeltes behov for tilrettelegging. En dagsplan kan gi oversikt over arbeidsoppgavene som skal gjøres. Det bidrar til å skape en forutsigbarhet og struktur på dagen, samt hjelp til å prioritere i hvilken rekkefølge oppgaven skal utføres. Veiledning i forhold til sosiale koder kan også bidra til å gjøre arbeidshverdagen mer overkommelig (mobilbruk på jobb, ferier, kleskode, deltakelse i lunsj/møter/fester) og dermed åpne opp for en bedre forståelse hos kollegaer.

Mange personer med Asperger syndrom har varierende dagsform og energinivå slik at fleksibilitet og bruk av deltidarbeid kan være gode løsninger. Behov for skjerming (eget kontor, lys, lyd, lukt) kan også være viktige tilretteleggingstiltak for at arbeidstaker skal kunne fungere best mulig.



Det at jeg er så åpen om alt. Det gjør at sjefen min faktisk synes at jeg er blant de enkleste å forholde seg til selv der om ingen andre har diagnose. De vet alt om meg og hvordan jeg fungerer og jeg sier ting rett ut om noe er bra eller dårlig eller jeg har noen ønsker eller trenger noe – så de slipper å lure og det er lett å samarbeide! Jeg har stor tillit til sjefen og hun til meg!

Kvinne, 44 år

7.2 Arbeidstid

Arbeidskapasitet

Det er en fordel at de som bistår med tilrettelegginger på arbeidsplassen har en grundig forståelse av arbeidsoppgavene slik at vesentlige tilretteleggingsbehov kan gjøres før arbeidet begynner. Bli enige om arbeidstid. Hvordan resten av døgnet er organisert med fritidsaktiviteter og dagliglivets aktiviteter kan ha innvirkning på personens arbeidskapasitet. Mange med Asperger syndrom vil oppleve det som krevende eller umulig å stå i en fulltidsjobb. Særlig sosiale og kommunikative aspekter ved arbeidet vil for mange oppleves som slitsomt. Mange må også bruke energi og krefter på å få tilstrekkelig oversikt. Proses-

ser som hos andre er automatiserte, må personer med Asperger syndrom i langt større grad bruke energi og krefter på å forstå. Dette tar mye av deres kognitive kapasitet og fører til at de tappes for krefter og får mindre overskudd. Redusert arbeidstid kan være en egnet løsning.



Jeg var ute av stand til å ha et liv utenfor jobben, da arbeidet krevde så mye av meg at jeg ikke klarte noe annet. Jeg klarte ikke engang å smøre meg en brødskive da jeg kom hjem, måtte bare ligge i et mørkt rom og hadde panikkangst. For å kunne beholde jobben / klare å fortsette, så ble jeg nødt til å flytte hjem til mine foreldre. Dette gjorde at jeg i det minste kom hjem til middag og fikk i meg mat, men medførte mer sensorisk overbelastning, da jeg måtte pendle med tog/buss fordi jobben befant seg i en annen kommune.

Mann, 33 år

7.3 Arbeidsoppgaver

Kjennskap til arbeidsoppgavene gjør at det tidlig kan etableres hensiktsmessige tiltak, som skriftlige støttesystemer, dags- og ukeplaner, dokumentasjon på fremgangsmåter, sjekklister for arbeidsoppgaver, osv. Det er viktig å kartlegge om det er mulig å ta i bruk arbeidsstedets ordinære rutiner med noen tilrettelegginger, eller om det er nødvendig med spesialiserte hjelpemidler. NAV-veileder kan bistå arbeidsgiver og bidra til å etablere kontakt med NAV Arbeidslivsenter eller NAV Hjelpemiddelsentral. De kan gi råd om tilrettelegging av arbeidsoppgaver og aktuelle tekniske hjelpemidler. Hvis bedriften er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste (BHT) kan det være hensiktsmessig å koble inn denne.

[Støttesystemer](#)

Problemer som kan oppstå i en arbeidssituasjon kan være relatert til uavklarte fremgangsmåter og rutiner for arbeidet. Små bagateller kan forårsake konflikter, grubling eller at mye går i stå. Det kan være nødvendig å forklare oppgavens betydning

og hvorfor det er så viktig at den gjøres på en bestemt måte. Man kan bli enig om hvordan beskjeder formidles. Mange vil foretrekke visuell informasjon gjennom tekst eller bli vist hvordan ting gjøres i praksis fremfor muntlig formidlede beskjeder. Dette gir også mindre rom for misforståelser. Noen kan være usikre på om oppgaven er utført på en tilfredsstillende måte. Klare kriterier for hva som kreves både i utføringen av arbeidet og for evaluering av sluttproduktet er viktig. En tydelig struktur og markering ved begynnelse og avslutning av oppgaver kan bidra til dette.

Hvis det er kjent at det foreligger særlige vansker med innlæringen, må det settes av mer tid til opplæring og beskyttelse mot distraksjoner. Det kan være behov for gjentakelser.

En mann svarer følgende på hvilke arbeidsoppgaver som passer best for ham:



Må være arbeidsoppgaver som er klart definerte, men som jeg samtidig kan utføre på en måte som fungerer for meg. Dersom jeg skal greie å utføre arbeidsoppgaver, så må det gis klare skriftlige instruksjoner.

Mann, 33 år

Enkelte kan oppleve en utilstrekkelighetsfølelse og at det de gjør ikke er godt nok. Dette gjelder selv om resultatet av det de presterer er mer enn godt nok. Bemerkninger og forslag til endringer kan tas som kritikk og tolkes som at det man gjør ikke er tilstrekkelig. Det er viktig å ha prosedyrer for regelmessige tilbakemeldinger på utført arbeid. Det gir økt grad av trygghet.

Personer med Asperger syndrom kan være sårbare for omstillinger i arbeidslivet eller endring i arbeidsoppgaver. Ny ledelse eller overordnede kan føre til økt behov for informasjon og fornyet gjennomgang av tilretteleggingsbehov.

7.4 Pauser

Personer med Asperger syndrom bør selv bestemme hvordan de ønsker å bruke pauser i løpet av arbeidsdagen. De kan for eksempel ha behov for å trekke seg noe tilbake for å samle krefter. Ikke legg for mye press på at de skal delta sosialt, dersom de selv ikke ønsker dette.

Sosial småprat som for andre kan være avslappende, kan for mennesker med Asperger syndrom være slitsomt og energikrevende. Mange vil imidlertid ha stor glede av det sosiale samværet et arbeidsforhold gir, og det kan for mange være det viktigste sosiale fellesskapet de har.



Jeg har eget kontor der jeg får drive med mitt og sitter ikke lenger i åpent kontorlandskap. Har og egen fast sitteplass i lunsjen. Har og fått hørselvern for å skjerme meg mot høy lyd når det blir nødvendig.

Mann, 30 år

7.5 Fast kontaktperson/mentor på arbeidstedet - kollegastøtte

Personer med Asperger syndrom kan ha nytte av kollegastøtte eller mentor på arbeidsplassen. NAV kan vurdere å gi økonomisk støtte til arbeidsgiver med tanke på en slik ordning (se kap. 5.5 på side 41) Hvem som skal være kollegastøtte eller mentor må avklares før oppstart i jobben.

En kollegastøtte kan fange opp problemområder i en tidlig fase, og forebygge en uheldig utvikling. Mange med Asperger syndrom har vansker med å tolke sosiale situasjoner og betydningen av andres utsagn. Dette kan føre til stor grad av usikkerhet og grubling. Kollegastøtten kan i slike sammenhenger fungere som oversetter og tolk der det oppleves uklarerheter, usikkerhet

og misforståelser. Beskjeder eller oppgaver gitt fra flere enn én person kan skape unødvendig forvirring om hva som skal gjøres.



Jeg har en veileder som jeg kan snakke med om absolutt alle problemer jeg har. Hun gir meg gode råd og masse forståelse og oppmuntring. Jeg kan sitte på kontoret hennes å gråte hvis jeg trenger det. Jeg har en individuell plan som hun følger opp. Vi lager sammen en ny individuell plan hvert år. Alle viktige beskjeder får jeg skriftlig og jeg har en egen perm til dette.

Kvinne, 35 år

7.6 Planleggings- og organiseringsverktøy

Kognitive hjelpemidler

Personer med Asperger syndrom kan ha nytte av kognitive hjelpemidler til planlegging og organisering. Kartlegg hvilke strategier og hjelpemidler som allerede brukes i arbeid og i dagligliv. Mer metodisk bruk av smarttelefon og PC kan i mange sammenhenger være nyttig. En smarttelefon kan for eksempel brukes som planleggings- og organiseringsverktøy.

Et utvalg av aktuelle apper for smarttelefon og nettbrett er samlet og beskrevet i Appbiblioteket (www.appbiblioteket.no), et nettsted som er utviklet av NAV Hjelpemidler og tilrettelegging. Nettstedet blir jevnlig oppdatert og det vises blant annet eksempler på apper som kan brukes for påminning, strukturering og organisering.

NAV Hjelpemiddelsentral kan gi råd om tilrettelegging på arbeidsplassen og bistå med utprøving og utlån av aktuelle hjelpemidler. Eksempler på dette er hjelpemidler for å strukturere og planlegge arbeidsdag og aktiviteter, eller hjelpemidler som kan visualisere tid, gi påminning eller hukommelsesstøtte.

I et ordinært arbeidsforhold kan ulike former for elektroniske løsninger eller datautstyr falle inn under arbeidsgivers tilret-

teleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven (AML § 4-6). Gjøres det tilrettelegginger som fører til dokumenterte merutgifter for arbeidsgiver, kan det være grunnlag for å søke om inkluderings-tilskudd (se kap. 5.7 på side 42).

Arbeidsgivers
tilretteleggings-
plikt

Det er viktig at veileder ved NAV vet at oppfølging og opplæring i bruk av hjelpemidlene er avgjørende for å lykkes med bruken av dem. Tilrettelegger i tiltak kan ha en funksjon i arbeidet med tilpassing og opplæring i bruk av hjelpemidler på den enkelte arbeidsplass.

Opplæring og
oppfølging i
bruk av hjelpe-
middel

Hjelpemidler for planlegging og organisering vil som regel også ha en sentral funksjon i personens fritid, slik at bydelen eller kommunen, for eksempel gjennom ergoterapeut, kan kobles inn i oppfølgingen. Voksenopplæringen kan også ha en rolle i opplæring i bruk av hjelpemidler.



7.7 Øvrig tilrettelegging og hjemmesituasjon

En forutsetning for å mestre et arbeidsforhold er at man klarer å komme seg på arbeid. Mange har vansker med døgnrytme, tidsstyring og organisering. Dette i tillegg til søvnproblematikk, tvangspreget atferd og behov for faste rutiner, gjør at noen kan komme for sent på arbeid.

Dersom man generelt bruker mye energi og ressurser på å organisere en hjemmesituasjon, for eksempel knyttet til rengjøring, hygiene, rydding, handle mat/klær, betale regninger, vil man ha vesentlig dårligere forutsetninger for å mestre en arbeidssituasjon.

For enkelte kan angst, orienteringsvansker eller at en reagerer sterkt på stimuli som kan oppleves på offentlig kommunikasjon, gjøre det vanskelig å komme på arbeid. Lang reisevei med mange utfordringer og inntrykk, kan gjøre personen sliten før arbeidsdagen har begynt. Dette kan være lett å glemme eller overse når tilrettelegging for arbeid har hovedfokus.



Det er viktig å tilrettelegge på flere plan for at personer med Asperger syndrom skal komme i arbeid. Kommunale boligordninger eller kontakt med helse- og velferdstjenestene i kommunen kan for mange være viktig. Behov for hjelp for eksempel fra en støttekontakt, til å organisere aktiviteter utenfor arbeidslivet kan være aktuelt for noen. Et godt samarbeid mellom flere etater og støttepersoner er en forutsetning for å komme i arbeid.

Eksempler på hjelpemidler og tilrettelegging

Øke selvstendighet, kontroll og mestring

- Elektroniske påminnelser og alarmer
- Oversiktlige planer, sjekklister og arbeidsbeskrivelser som organiserer og prioriterer oppgaver
- Telefonens kalender kan forenkles
- Foto eller lydopptak kan brukes for å dokumentere stegene i arbeidsprosessen
- Påminning om pauser kan forbedre energinivået
- Standard smarttelefon og spesielt utviklede hjelpemidler har store muligheter for individuell tilpasning

Redusere stress på arbeidsplassen

- Forutsigbarhet
- Gjør omgivelsene oversiktlige og ryddige
- Vær oppmerksom på støy, forstyrrelser og plassering i rommet
- Plasser kalender, planer og viktig informasjon lett synlig på et fast sted
- Etabler tydelige rutiner for å kontakte arbeidsgiver og kollegastøtte, gjerne skriftlig.
- Ta pauser
- Minimer tidspress

Sentrale elementer i tilretteleggingen

Oversikt, struktur og planleggingshjelp

- Skape forutsigbarhet og oversikt gjennom avtaler, regler, tidsplaner (dagsplaner, ukeplaner), manualer/ oppskrifter, sjekklister og ulike former for skriftlig støtte
- Tidsplanlegger, dagbok, smarttelefon, nettbrett, nettbaserte kalendere, PC m.m.
- Unngå uforutsette hendelser/krav
- Unngå tidspress og stress, men ha tidsrammer som hjelp med å organisere tidsbruk
- Individuell tilpasset opplæring er bedre enn gruppeopplæring
- Klar tilbakemelding - legg vekt på positive tilbakemeldinger

Sorteringshjelp

- Forbered nødvendige endringer og gi hjelp til å prioritere, spesielt i overgangsfaser
- Kun én oppgave av gangen, ikke flere samtidig
- Forklar hva som er viktig og hva som er mindre viktig
- Betydningen av helhet/detaljer
- Skille mellom kjernevirksomhet og mindre viktige gjøremål

Skriftlig informasjon

- Klare skriftlige kriterier for hvordan oppgaver skal gjøres og når arbeidet er fullført (starte, utføre, rekkefølge på oppgavene, avslutte)
- Skriftlige beskjeder
- Forberede arbeidsmøter med klar skriftlig struktur og plan for hva som skal tas opp og drøftes
- Klargjøre hva som forventes i gitte situasjoner/skriftlige regler
- Mulighet for å spørre skriftlig ved for eksempel bruk av e-post, sms

Fast kontaktperson/mentor/kollegastøtte

- Klar struktur med hensyn til kontaktpersoner og hvilke personer som har ansvar for hva
- Rydde i misforståelser og gi enkle og tydelige sosiale regler
- Tolke andres utsagn eller væremåte og forklare andres reaksjoner

Fysiske og sosiale omgivelser

- Vær oppmerksom på plassering i rommet med tanke på støy og belysning. Sus fra ventilasjon eller lys som blender kan være forstyrrende. Ørepropper eller filterbriller kan være til god hjelp.
- Sørg for ryddige omgivelser. Reduser distraksjoner og begrens sanseinntrykk for eksempel ved å bruke et eget kontor/skillevegg (helst ikke åpne landskap).
- Begrens sosiale krav/personkontakter
- Regler for sosiale situasjoner, lunsj og pauser
- Lær å si fra hvis ting blir for vanskelig

8. Erfaringer

Muligheten for å utnytte ressurser hos personer med Asperger syndrom i arbeidslivet har kommet mer i fokus de siste årene. I Norge har flere bedrifter med denne målgruppen for øye etablert seg. Bedriftene er lokalisert ulike steder i landet.

Unicus AS er et konsultentselskap som ble grunnlagt i 2009. Alle konsulentene har Asperger syndrom. Selskapet har som mål å nyttiggjøre de positive egenskapene til personer med autisme, slik at en kan tilby god kvalitet på tjenestene til kundene, samtidig som de bidrar til økt livskvalitet for medarbeiderne i selskapet. Firmaet tilbyr konsulenter med kompetanse innen testing, programmering, datascience og kvalitetssikring og selger tjenester til flere store selskaper. Unicus er en del av norske Ferd's portefølje av investeringer i sosialt entreprenørskap. Unicus har i dag avdelinger i Oslo, Stavanger, Bergen, Stockholm og Helsingfors.

Spesialistbedriften AS er en sosial entreprenør etablert i 2014 som ansetter unge voksne med Asperger syndrom. Spesialistbedriften har hovedkontor i Ålesund og avdelingskontor i Molde. De tilbyr konsulenttjenester innen teknisk tegning, 3D-modellering og animasjon.

Fønix AS er en tiltaksbedrift eid av Sandefjord kommune, som på oppdrag fra NAV arbeider med å bistå mennesker ut i jobb. Fønix tilbyr arbeidsrelatert oppfølging spesielt rettet mot personer med Asperger syndrom og autismediagnoser. Store deler av oppfølgingen skjer ute i det ordinære arbeidslivet. Virksomheten er lokalisert i Tønsberg, og tar imot arbeidssøkere fra hele Vestfold.

A2G Kompetanse er en tiltaksbedrift hvor personer med Asperger syndrom kan få hjelp med avklaring og oppfølging med tanke på fungering i arbeid. A2G har utviklet et undervisnings-

program hvor det særskilt arbeides med utvikling og styrking av arbeidslivskompetanse (ALK).

Tilsvarende spesialiserte tilbud finner vi i Danmark hvor bedriften **Specialisterne** søker å utnytte de ressurser og den spesielle kompetanse som personer med Asperger syndrom kan ha, så som evne til nøyaktighet, sans for detaljer og systemer, samt interesse og ferdigheter innen datapreget arbeid. Specialisterne tar oppdrag fra andre bedrifter innen IT-sektoren, og arbeidet utføres ute på bedriftene eller i Specialisternes egne lokaler. Etter oppstarten i Danmark har ideen og konseptet blitt etablert i mange forskjellige land. **Left is Right** er et tilbud i Sverige etter modell av Specialisterne.

I Sverige har man arbeidet med å utbygge egne arbeidstilbud til personer med Asperger syndrom. **MISA** bør nevnes som eksempel på en bedrift som i stor grad har bidratt til integrering i ordinært arbeidsliv. Det er i hovedsak snakk om VTA-plasser i ordinært arbeidsliv, men flere får også muligheter for noe ordinær lønn. Sverige har også arbeidsforberedende kurs på folkehøgskoler beregnet for personer med Asperger syndrom.

Anbefalt lesing

- Andersen U., Kleven, E.J. (2012) IVAS – Et informasjons- og kommunikasjonsverktøy tilpasset personer med Asperger syndrom. Statped Vest, Bergen.
- Bernick, M.S. and Holden, R. (2015), The Autism Job Club. The Neurodiverse Workforce in the New Normal of Employment. New York, Skyhorse Publishing
- Edmonds, G. , Beardon, L. (2008). Asperger Syndrome & Employment. Adults speak out about Asperger syndrome. Jessica Kingsley Publishers
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2006). Individuell oppfølging – sluttevaluering av et forsøksprosjekt i Østfold. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet
- Hawkins, G. (2004). How to find work that works for people with Asperger syndrome: The ultimate guide for getting people with Asperger syndrome into the workplace (and keeping them there!) Jessica Kingsley Publishers.
- Haddon, M. (2003). Den merkelige hendelsen med hunden den natten. Oslo: Gyldendal Forlag
- Hem, K.G. og Husum, T. L. (2008): Prevalens av autisme, SINTEF Helse.
- Hendrickx, S. (2009). Asperger Syndrome & Employment. What People with Asperger's Syndrome Really Really Want. Jessica Kingsley Publishers
- Janzon, A. (2013). «...men han forstår meg bare ikkje, og eg forstår ikkje ham, og da blir det jo slik...». En kvalitativ studie om personer med Asperger syndroms erfaringer frå attføringsprosessen i NAV. Masteroppgave ved Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Koordinationsudvalget i Høje-Taastrup commune. I job med autismespekterforstyrrelser. (Tilgjengelig på dansk: www.specialisterne.dkmnet.dk/kommune/referencer)
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., Heinitz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism Specific Employment. Plos One 11(1):e0147040

- Martinsen, H., Nærland, T., Steindal, K. og Tetzchner, S. von (2006). Barn og ungdommer med Asperger syndrom I: Prinsipper for undervisning og tilrettelegging av skoletilbudet. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Martinsen, H. Tetzchner, S. (2007). Barn og ungdommer med Asperger syndrom II: Perspektiver på språk, kognisjon, sosial kompetanse og tilpasning. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Martinsen, H., Storvik, S., Kleven, E., Nærland, T., Hildebrand, K., Olsen, K. (2016). Mennesker med autismespekterforstyrrelser (ASD). Utfordringer i tiltak og behandling. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Med Asperger på jobbet. Bli en bedre chef och kollega. Riksforbundet Attention 2015.
- Müller, E., Schuler, A., Burton, B.A., Yates, G. (2003). Meeting the Vocational Support Needs of Individuals with Asperger Syndrome and Other Autism Spectrum Disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation 18(3):163-175
- Naoki Higashida: Hvorfor jeg hopper – den indre stemmen til en 13 år gammel autistisk gutt. Pantagreul Forlag 2007
- Nasjonal kompetansetjeneste TSB og NevSom, Nasjonalt kompetansesenter for nevroutviklingsforstyrrelser og hypersomnier (2019). Hvordan behandle Asperger syndrom og rus? – Fire filmer om temaet. <https://oslo-universitets-sykehus.no/om-oss/nyheter/hvordan-behandle-asperger-syndrom-og-rus>
- Nasjonal kompetansetjeneste TSB og NevSom, Nasjonalt kompetansesenter for nevroutviklingsforstyrrelser og hypersomnier (2018). Håndbok Asperger syndrom og rus. Kunnskap og veiledning i diagnostikk og behandling. Oslo universitetssykehus. ISBN-978-82-999613-3-2.
- NOU 2020: 1 Tjenester til personer med autismespekterforstyrrelser og til personer med Tourettes syndrom. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-1/id2689221>

- Roux, A.M., Shattuck, P.T., Rast, J.A., Anderson, K.A. (2015). National Autism Indicators Report: Transition into Young Adulthood. Philadelphia, PA: Life Course Outcomes Research Program, A.J. Drexel Autism Institute, Drexel University
- Rønhovde, L.I., Ekevik, E. (2013). Sosial Antenner har mange frekvenser. InfolitenBOK.
- Schafft, A. og Spjelkavik, Ø. (2006). Arbeid og psykisk helse – underveisevaluering av vilje viser vei, storbysatsningen. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet
- Statped (2012) MOLAS: Modell for læring til arbeidslivet for personer med Asperger syndrom
- Steindal, K., Fossum, B., Olausen, H.U. og Bergersen, B (2010). Arbeidssøkere med Asperger syndrom. Metodeutvikling og kompetanseheving i NAV. Et samarbeidsprosjekt mellom NAV og Nasjonal kompetanseenhet for autisme. Prosjektrapport.
- The National Autistic Society (2005). Employing people with Asperger syndrome: A practical Guide. (Oversatt til norsk ved Torill Fjæran-Granum: Ansatte med Asperger syndrome. SPISS Forlag).
- Universell (2016) Studenter med ADHD og Asperger syndrom. Universellrapport 1:2016
- Ørjasæter, T. (1976): Boka om Dag Tore. Oslo Cappelen

Nettsteder

- a2gkompetanse.no
- altinn.no (skjemaer):
 - [Søknad om tilskudd til mentor](#)
 - [Avtale om oppstart av lønnstilskudd](#)
 - [Søknad om inkluderingstilskudd](#)
- appbiblioteket.no
- autismeforeningen.no
- ffo.no/rettighetscenteret
- fonix.as
- helsenorge.no
- karriereverktoy.no
- kunnskapsbanken.net
- leftisright.se
- misa.se
- nav.no (Ditt Nav)
- nevromangfold.no
- nhi.no/rettigheter-og-helsetjeneste/pasientrettigheter
- oslo-universitetssykehus.no
 - [Nasjonalt kompetansesenter, NEVSOM](#)
 - [Asperger syndrom hos voksne](#)
- spesialistene.com
- spekteret.no
- spesialistbedriften.no
- statped.no
- unicus.no
- universell.no
- utdanning.no
- utdanning.no/jobbkompasset
- vilbli.no

Forkortelser

- AAP (Arbeidsavklaringspenger)
- ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder)
- ADL (Aktiviteter i dagliglivet, også kjent som "activities of daily living")
- AEV (Arbeidsevnevurdering)
- AML (Arbeidsmiljøloven)
- BHT (Bedriftshelsetjenesten)
- BUP (Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk)
- DPS (Distriktpsykiatrisk senter)
- IA (Inkluderende arbeid)
- IP (Individuell plan)
- NAV ARK (NAV Arbeidsrådgivning)
- NAV HMS (NAV Hjelpemiddelsentral)
- OCD (Obsessive Compulsive Disorder / Tvangslidelse)
- OT (Oppfølgingstjenesten)
- PPT (Pedagogisk Psykologisk Tjeneste)
- SCI (Structured Career Interview)
- SIT (Solbergs Interesstest)
- TA (Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen)
- VTA (Varig tilrettelagt arbeid)
- VTO (Varig tilrettelagt arbeid i ordinær bedrift)
- WIE (Work Interest Explorer)

Appendiks

Autismeforeningen i Norge (AiN) er en sammenslutning av mennesker med autismespekterdiagnose, samt foreldre og andre pårørende, fagfolk og andre interesserte.

Foreningen er nøytral i forhold til partipolitikk, religion, kjønn og etnisk tilhørighet. AiN baserer sin aktivitet på FNs menneskerettighetserklæring og FN-konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

AiN jobber for at personer med ASD skal få tjenester som er helhetlige, langsiktige, individuelt tilrettelagte og kontinuerlige. Tjenestene må omfatte alle livsarenaer og livsfaser, og ta utgangspunkt i den enkeltes interesser og behov.

Som medlem i foreningen får du tilsendt vårt medlemsblad ”Autisme i dag” 4 ganger i året. Som medlem har du mulighet til å søke råd fra veiledningstelefonen, faglig råd og ressursgruppen.

Vi har fylkeslag i alle landets fylker. For å kunne benytte seg av tilbud fra fylkeslagene må du være medlem i Autismeforeningen i Norge. Fylkeslagene arrangerer kurs/seminarer, samtalegrupper og aktiviteter for både barn, voksne og pårørende. Det finnes likepersoner man kan snakke med om forskjellige spørsmål rundt autismespekterdiagnoser. De som jobber i våre fylkeslag gjør dette på frivillig basis.

Eventuell innmelding gjør du via www.autismeforeningen.no slik at vi får all den informasjonen vi trenger.

Velkommen skal du være!



Heftet kan lastes ned fra
www.kunnskapsbanken.net



Utgitt av
NAV Hjelpemidler og tilrettelegging
Postboks 6859 St. Olavs plass
0130 Oslo



I samarbeid med
NevSom, Nasjonalt kompetansesenter for
nevrotviklingsforstyrrelser og hypersomnier
Oslo universitetssykehus HF
Ullevål
Postboks 4956 Nydalen
0424 Oslo