

Arbeidssøkere med Asperger syndrom

Veiledningshefte for arbeidssøkers støttespillere i NAV



En veileder for saksbehandlere ved lokale NAV-kontor, tilretteleggere og andre samarbeidsparter i møte med arbeidssøkere med Asperger syndrom, autismspekterforstyrrelser og lignende sosiale og organisatoriske vansker.

Innhold

FORORD	4
INNLEDNING	6
ASPERGER SYNDROM - UTFORDRINGER	7
Sosiale og organisatoriske vansker	7
Psykiske tilleggslidelser	9
NAV I MØTE MED PERSONER MED ASPERGER SYNDROM	10
Vær konkret og entydig i kommunikasjon og sosialt samspill	10
Benytt enesamtaler	12
Samarbeid med andre i hjelpeapparatet og pårørende	12
Samarbeidspartnere innen NAV-systemet	13
INDIVIDUELL PLAN OG ANSVARSGRUPPE	13
Bistand ved overgang fra utdanning til arbeid	14
KARTLEGGING AV ARBEIDSEVNE	14
Bakgrunnsinformasjon	15
Evner og ferdigheter	15
Kognitive kontrollfunksjoner	16
Arbeidsutprøving	18
Interesser	20
Arbeidsevnevurdering i NAV – herunder egenvurderingsheftet	20
YRKESVEILEDNING	21
Valg av yrke, arbeidsområde og sysselsetting	22
TILTAK OG STØTTEORDNINGER	23
Attføringsbedrifter; Arbeidspraksis (APS), avklaring, m.m	23
Varig tilrettelagt arbeid	23
Arbeid med bistand	24

Utdanning	24
Høyere utdanning	25
Tilrettelegging av studiesituasjonen	25
Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse	26
Los	26
Jobbmestrende oppfølging	26
Lønnstilskudd	27
Tilretteleggingsgarantien	27
Tilretteleggingstilskudd	27
Ytelser etter regler for ung ufør	28
TILRETTELEGGING I ARBEID	28
Kontakt med arbeidsgiver	28
Informasjon til arbeidsgiver	30
Mestring av hjemmesituasjon og transport til/fra arbeid	30
Arbeidstid	31
Arbeidsstasjon	31
Arbeidsoppgaver	31
Pauser	32
Fast kontaktperson på arbeidsstedet	32
Planleggings- og organiseringsverktøy	33
Samhandling og kommunikasjon	35
Øvrig tilrettelegging	38
FOREBYGGE USTØTING FRA ARBEIDSPLASSEN	39
ANDRE ERFARINGER	39
ANBEFALT LESING	42

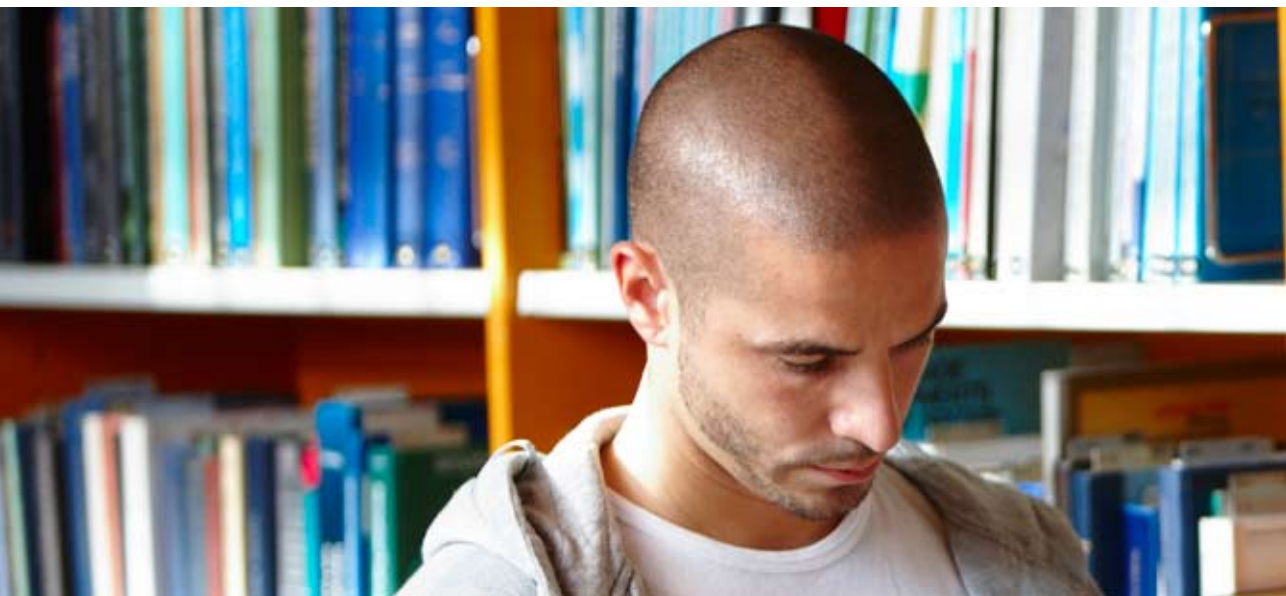
FORORD

Dette heftet er et resultat av prosjektet: *Arbeidssøkere med Asperger syndrom – Metodeutvikling og kompetanseheving i NAV*.

Prosjektet startet høsten 2007 og ble initiert i samarbeid mellom Oslo Universitetssykehus, Nasjonal kompetanseenhet for autisme (Autismeenheten), Helsedirektoratet ved Avdeling for rehabilitering og sjeldne tilstander og Avdeling for psykisk helse samt NDU (NAV Drift og utvikling). Prosjektet har vært et samarbeid mellom Nasjonal kompetanseenhet for autisme, Oslo Universitetssykehus, NAV Senter for yrkesrettet attføring (NAV SYA) og NAV Arbeidsrådgivning (NAV ARK) Hordaland.

**Prosjekt-
gruppe** Oslo Universitetssykehus, Nasjonal kompetanseenhet for autisme (Autismeenheten) ved **Kari Steindal** har vært leder for prosjektgruppen. Fra Nevroteamet ved NAV SYA har psykolog **Bård Fossum** og spesialpedagog **Helene Uglestad Olausen** deltatt. Rådgiver **Bjørn Bergersen** har deltatt i prosjektgruppen fra NAV ARK Hordaland.

**Ressurs-
gruppe** Prosjektet har hatt en ressursgruppe bestående av: Britta Nilsson, seksjonsleder, Nasjonal kompetanseenhet for autisme, Oslo Universitetssykehus, Ida Aarestrup Aasness, teamleder NAV SYA Nevroteamet, Richard Nilsen, Autismeforeningen i Norge, Inger Huseby, Helsedirektoratet, Avdeling for rehabilitering og sjeldne tilstander, Yngvil Starheim, NAV Fag drift og utvikling – Jobbmestrende oppfølging og storbysatsningen.



Hovedmålet for prosjektet er kompetanseutvikling i NAV. Prosjektet har tatt sikte på å beskrive gode tilnæringsmåter i karriereveiledning (kartlegging og rådgiving m.v.), tilrettelegging (arbeidsutprøving, arbeidssøking, m.v.) og oppfølging (arbeidstaker og arbeidsgiver) som er tilpasset personer med Asperger syndrom. Vi har gjennom 2 ½ år opparbeidet og systematisert våre erfaringer fra direkte søkerkontakt, ulike typer av utredning, kartlegging og oppfølging over tid. Dette har gitt vesentlig kunnskap om hvilken bistand denne målgruppen kan være i behov av. Heftet utgjør våre erfaringer fra prosjektet og er prosjektets sluttokument. Det er ønskelig at det skal være et hjelpemiddel for NAV i sitt arbeid med arbeidssøkere med Asperger syndrom.

Hovedmål

Et nasjonalt fagutviklingsnettverk for ansatte i NAV Arbeidsrådgivning har vært etablert i prosjektperioden. Dette har bidratt til erfaringsutveksling og kompetansebygging i NAV. Prosjektgruppen vil takke fagnettverket for gode innspill i forbindelse med utarbeidelsen av heftet. Vi vil også takke Nevroteamet ved NAV SYA for positiv støtte og engasjement i prosjektperioden.

Nasjonalt fagnettverk for NAV ARK

Heftet og prosjektgruppens arbeid er i hovedsak finansiert av: FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Videre har Nasjonal kompetansesenhet for autisme, Oslo Universitetssykehus, bidratt med prosjektmidler.

Prosjektets finansiering



INNLEDNING

De fleste personer med en autismespekterforstyrrelse som Asperger syndrom står i dag utenfor det ordinære arbeidslivet. NAV Senter for yrkesrettet attføring (NAV SYA) og NAV Arbeidsrådgivning Hordaland (NAV ARK) har fra august 2007 i samarbeid med Nasjonal kompetanseenhet for autisme ved Oslo Universitetssykehus arbeidet med systematisk kartlegging og oppfølging av personer med autismespekterforstyrrelser som trenger hjelp til å komme i arbeid. Personer med autismespekterforstyrrelser må innenfor NAV bli møtt med nødvendig bistand og oppfølging. Dette må bygge på kunnskap om tilstanden og hvilke utfordringer denne representerer for muligheten til å komme i ordinært arbeid.

Målsetting med heftet

Målsettingen med dette informasjonsheftet er å formidle erfaringer og kunnskap som anses nødvendig for at personer med Asperger syndrom og lignende vansker skal ha mulighet til å komme inn i et arbeidsforhold. Det vektlegges at bistanden må være sterkt individualisert med vekt på tilrettelegging, og at dette som regel er en forutsetning for yrkesdeltagelse. I dag har man bedre kunnskap om hva som predikerer arbeidsmessig fungering. Organisatoriske, sosiale og kommunikative vansker, slik man ser ved Asperger syndrom, kan representere store utfordringer og hindringer for yrkesmessig deltagelse. Internasjonale erfaringer viser at kunnskap om disse forhold medfører at det er mulig å overkomme arbeidsmessige utfordringer. For mange som ellers ville gått passive og mottatt fulle varige trygdeytelser kan en bygge på ressurser og ferdigheter slik at arbeidstilknytning kan oppnås.

Individuell oppfølging og veiledning

Utilstrekkelig forståelse av ressurser og begrensninger kan bringe personer med Asperger syndrom inn i arbeidsforhold som ikke er egnet og som skaper unødvendige nederlag. For stor vektlegging på gruppeaktiviteter i attføringsprosessen kan for enkelte gå på bekostning av behovet for individuell oppfølging og veiledning. Noen har særlige vansker med å foreta egne valg. Uten tilstrekkelig oppfølging og veiledning kan enkelte risikere å bli gående i måneder eller år uten å komme nærmere en arbeidsavklaring. Alle kan ikke ytes et likeverdig og rettferdig tilbud ved å behandles på samme måte og med de samme arbeidsmetoder. Avklaring, individuell tilpasning og oppfølging basert på kunnskap må tillegges større vekt. Individuell oppfølging og tilrettelegging og en bedre forståelse for individuelle forutsetninger hos hver enkelt person, bidrar til et mer vellykket attføringsresultat.

Økte krav til sosiale ferdigheter og selvstendig organisering av arbeidsdagen fører til at flere faller ut av arbeidslivet til tross for videre utdanning eller studier. Mange med autismespekterforstyrrelser får tilleggsvansker, særlig angst og depresjon i ungdomstiden, og kommer av den grunn ikke videre i utdanning eller arbeid. Med god tilrettelegging i overgangen til videre utdanning eller arbeid kan en i mange tilfeller snu eller forebygge en slik negativ utvikling. Det er flere eksempler på at personer med Asperger syndrom fungerer i vanlig arbeid. Som arbeidstakere kan en generelt karakterisere personer med Asperger syndrom som lojale, pliktoppfyllende, ærlige, nøyaktige, utholdende og dyktige på sitt fagfelt.

ASPERGER SYNDROM - UTFORDRINGER

Sosiale og organisatoriske vansker

Asperger syndrom er en gjennomgripende utviklingsforstyrrelse (i ICD - 10: F84.5). De grunnleggende vanskene hos personer med Asperger syndrom og lignende vansker (atypisk autisme, uspesifikk gjennomgripende utviklingsforstyrrelse m.v.) er som ved andre diagnoser i det vi kaller autismespekteret. Fremtredelsesformene 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 stress, og de fleste har en sårbarhet for stress. Mange er intelligente og interesserte personer og alle har evner innen normalområdet. Flere av dem har områder som de har spesiell interesse for og der de viser omfattende kunnskap og ferdigheter.

Varierende fremtredelsesform

GJENNOMGRIPENDE UTVIKLINGSFORSTYRRELSE

Asperger syndrom - En autismespekterdiagnose (ASD)

Kjennetegn:

- 1 Vansker med gjensidig sosial interaksjon
- 2 Vansker med kommunikasjon
- 3 Sterotyp og repeterende atferd

Intelligens innen normalområdet og flytende talespråk

NB: Store individuelle forskjeller. Vanskene er mest fremtredende i samspill med andre og ved mye stress

Forståelses- vansker

Dette er personer som sliter med ulike forståelsesvansker. Disse forståelsesvanskene kan for andre folk være vanskelig å begripe fordi det ofte dreier seg om forhold vi tar for gitt og sjelden tenker på. Vanskene dreier seg i stor grad om forståelse av uutalte forhold i hverdagen. Det å måtte foreta raske skjønnsmessige 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. Mennesker 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. De kan ha vansker med å fatte hovedlinjene i hendelser og utsagn. De kan ha vansker med å skille viktig fra uviktig og helhet fra detaljer. Noen kan få et preg av rigiditet og tendenser til svart-hvitt-tenkning. Planleggingsvansker er vanlig og personen kan ha problemer med å komme i gang med en aktivitet og å gjennomføre den. 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 enn andre. 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 disse personene opplever vanskelig å begripe. Vanskene opptrer i varierende grad fra person til person. Vanskene varierer også fra situasjon til situasjon, og forsterkes ofte av stress.

Relativt ny diagnose

Asperger syndrom er en relativt ny diagnose. Mange voksne vil derfor være uten diagnosen eller bli diagnostisert relativt sent i livet. Det at vanskene opptrer i varierende grad innebærer at det kan være diffuse grenser mellom diagnosekennetegnene og det vi regner som normal fungering. En del personer med Asperger syndrom vil derfor i dagliglivet og på arbeidsplassen føle seg mer bekvem med en mer beskrivende betegnelse som for eksempel ”person med sosiale og organisatoriske vansker”.

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 kaotiske 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**

- **Vansker med å oppfatte og tolke nonverbal kommunikasjon**

For eksempel oppfatte andres/egne emosjoner, 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. Noen kan bære preg av rigiditet og sliter med svart-hvitt-tenkning og fastlåste forestillinger

- **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 som presenteres i generelle vendinger

Psykiske tilleggslidelser

Personer med Asperger syndrom har en økt sårbarhet for psykiske lidelser. Angstlidelser og depresjon forekommer relativt ofte, særlig blant ungdom og unge voksne. De autistiske vanskene kan forsterkes ved angst og depresjon. Vi har flere eksempler på at de psykiske vanskene kan forbygges ved god tilrettelegging og tiltak som reduserer stress.

Økt sårbarhet for psykiske lidelser

Lettere til moderate depresjoner kan være langt mer alvorlig hos personer med Asperger syndrom enn hos andre, da en autismespekterforstyrrelse både kan vanskeliggjøre behandlingen og muligheten for på egen hånd å mestre depresjonen. Dette kan bidra til at belastningen blir større enn hos andre. Hyperkinetiske lidelser (ADHD) er vanlig forekommende hos personer med autismespekterforstyrrelser. Tvangslidelser (OCD) er også mer vanlig enn i befolkningen for øvrig.

Dersom man skal lykkes med å etablere et arbeidstilbud for en person med alvorlige tillegglidelser og Asperger syndrom forutsetter dette et samarbeid mellom psykiatrien, kommunale instanser og NAV. En del opplever å stå uten tilbud om oppfølging i psykiatrien eller takker nei til et tilbud om behandling. I tilfeller der situasjonen synes fastlåst og personen kanskje har isolert seg helt på sitt rom eller i sin bolig, vil dette kreve utstrakt samarbeid mellom forskjellige etater og instanser dersom en skal klare å etablere et dag- eller arbeidstilbud.

NAV I MØTE MED PERSONER MED ASPERGER SYNDROM

Diagnosen sier ikke alt

Det er viktig å huske på at beskrivelsene av funksjonsnedsettingen ofte handler om hva personen ikke kan. Dette kan oppleves som stigmatiserende og negativt for personen som har denne diagnosen. Diagnosen sier langt fra alt. Den sier lite om personens muligheter, personlighet, ferdigheter og styrke. Graden av funksjonsnedsettelsen kan variere stort mellom ulike individer. Flere kan vise særlig og intens interesse for spesielle tema eller aktiviteter, og på disse områdene kan de fremstå med stor kunnskap og imponerende ferdigheter og konsentrasjon. Andre styrkeområder en ofte ser, er ærlighet, lojalitet og utholdenhet.

Sterke sider

Mennesker med Asperger syndrom er ofte pliktoppfyllende og nøyaktige i utføring av enkelte arbeidsoppgaver.

Vær konkret og entydig i kommunikasjon og sosialt samspill

Poengtert Detaljert Konkret

Mennesker med Asperger syndrom har vansker med intuitivt å begripe hvordan andre mennesker oppfatter og tolker forskjellige situasjoner. Vanskene oppstår ofte når det kreves innsikt i uskrevene regler, sosial intuisjon, tolkning av tonefall, ansiktsuttrykk og kroppsspråk. Flere av dem tenker i stor grad konkret og detaljfokusert. Det kan virke som om de ofte begynner med detaljer og legger disse sammen til en helhet – noe som gjør det vanskelig å få oversikt og se sammenhenger. Noen kan også ha vansker med å uttrykke seg hensiktsmessig i ulike situasjoner. I samtale med mennesker med Asperger syndrom er det derfor viktig å forklare poengtert, detaljert og konkret.

En møteplan som presiserer hva som skal diskuteres bør sendes arbeidssøkeren i forkant av et planlagt møte. Det kan være hensiktsmessig å spørre konkret om det som saksbehandleren kanskje ser på som opplagt. Det er ikke sikkert at arbeidssøkeren har samme oppfattelsesbakgrunn.

Veiledningssamtaler med personer med Asperger syndrom bør ha en klar struktur og tydelighet. Ved innkalling til steder der personen ikke er kjent, bør det foreligge en beskrivelse av hvordan man best kan finne frem. Mange vil kunne grue seg til et første møte og bruke mye tid og krefter på å planlegge hvordan man skal ta seg frem. Det kan være hensiktsmessig at det er vedlagt kart med innkallingen. Det kan med fordel også foreligge en slags saksplan eller liste over hva en skal gå igjennom, og det bør være satt av en tidsramme for hvor lenge samtalen skal vare. Større grad av oversikt og struktur er i hovedregel forbundet med større grad av trygghet.

VIKTIGE TILPASNINGER

- konkret,
- skriftlig informasjon
- kontroll spørsmål

Nye omgivelser vil kunne ”stjele” mye av den kognitive kapasiteten til personer med Asperger syndrom, og det kan være vanskelig å få med seg alt som blir sagt. Mange unge voksne, men også godt voksne, kan særlig ved innledende samtaler ha et ønske om å ha med seg sine foreldre eller andre pårørende til samtale. Dette kan være for å sikre at man får med seg det som sies eller i det helt tatt for å overkomme en angst som er så stor at man ikke hadde klart å komme alene. I enkelte tilfeller kan det være slik at man innledningsvis må arbeide gjennom pårørende for i det hele tatt å komme i dialog med personen som har Asperger syndrom. Det kan hvile en betydelig ekstrabelastning på foreldre og pårørende som føler de må styre familiemedlemmet gjennom regelverk og etater.

**Samarbeid
med pårørende,
skriftlig
samtykke viktig**

Ved individuelle samtaler er det viktig å vite at personer med Asperger syndrom har vansker med kommunikasjon og kan misforstå det som blir sagt. Det er vanskelig å tolke de kontekstuelle forhold i kommunikasjonen. Dette medfører særlig vansker med å forstå billedlig språk og de kan noen ganger ha en bokstavelig forståelse av det som sies. 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 skjønsmessige vurderinger. Enkelte kan vise en rigiditet i tankemønsteret og henge seg opp i stadig tilbakevendende temaer. Dette kan, hvis en ikke er tydelig og med en klar agenda, medføre at samtalerne kan kjøre seg fast i bestemte forestillinger eller mønstre.

I boken Barn og ungdommer med Asperger syndrom (Martinsen, H, Nærland, T, Steindal, K og Tetzchner, S, Gyldendal, 2006) beskrives det flere prinsipper for å tydeliggjøre kommunikasjonen. De fleste av disse prinsippene vil være anvendbare også overfor voksne. Generelt bør man

Tydelig uttrykke seg tydelig, presist og direkte, og om ett og ett forhold av gangen.
Presist Man bør unngå uttalelser som kan misforstås ut fra en bokstavelig forståelse
Direkte og unngå for stor grad av billedlig språk. Det kan være vanskelig for personer med Asperger syndrom å forstå hva andre forstår, men også å forstå hva andre ikke forstår eller hva andre behøver å vite. Det er viktig for omgivelsene å være klar over dette og ikke ta for gitt at noe er forstått, særlig dersom det ikke foreligger skriftlig dokumentasjon eller at personen har gitt klare signaler om at ting er forstått. Personer med Asperger syndrom kan også unnlate å gi informasjon som kan være nyttige for andre ut fra den forståelse at de tror at andre vet det samme som en selv eller ikke ser at informasjonen kan være nyttig for andre. Man bør være oppmerksom på behovet for oppfølgingsspørsmål og nødvendigheten av å klargjøre felles referanse- og forståelsesramme.

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

Benytt enesamtaler

Mange personer med Asperger syndrom er ikke komfortable med felles informasjonsmøter. Dette er møter som NAV tilbyr søkere og er et effektivt og ressursbesparende virkemiddel for å formidle informasjon. De fleste søkerne med Asperger syndrom vil helst unngå disse informasjonsmøtene, og vi har eksempler på at det kan være foresatte som deltar isteden. Informasjon gitt i gruppe ved første kontakt vil ofte føre til at personen ikke får med seg noe av det som blir sagt.

Individuelle samtaler med den saksbehandleren som de skal forholde seg til, er klart en meget god og hensiktsmessig tilrettelegging for målgruppen. En sikrer seg da bedre at de får den informasjonen de trenger og at en kan stille kontrollspørsmål for å forsikre seg om at den viktigste informasjonen er mottatt og forstått. Ved enesamtaler vil en også på en mye bedre måte få tak i og notert ned viktige kontaktpersoner og støttespillere rundt personen.

Samarbeid med andre i hjelpeapparatet og med pårørende

Erfaring har vist at utsikten til en vellykket attføringsprosess er avhengig av at en samhandler med nærpå personer rundt disse søkerne. Dette er viktige medspillere. Det bør derfor i mange tilfeller utarbeides et samtykkeskjema, slik at en kan dele informasjon og samhandle med andre.

Aktuelle instanser å samarbeide med:

- Kommunale instanser og bydeler
- Skole
- Pårørende
- Habiliteringstjenesten i fylket
- Distriktpsikiatrisk senter (DPS)

Samarbeidspartnere innen NAV

Det enkelte NAV-kontor vil ofte ha lite kunnskap og erfaring med autismespekterdiagnoser og Asperger syndrom. Det vil derfor være fornuftig å konsultere *NAV Arbeidsrådgivingskontor (NAV ARK)* i fylket. De fleste arbeidsrådgivingskontor deltar med en eller to fagpersoner i det nasjonale fagutviklingsnettverket om arbeidssøkere med Asperger syndrom. *NAV Senter for yrkesrettet attføring (NAV SYA)* koordinerer dette nettverket og har fagpersoner med særlig erfaring på området. Satsingen på arbeid og psykisk helse (*Storbysatsingen, Vilje viser vei og Los-ordningen*) kan ha erfaring med gruppen eller med lignende problemstillinger. Andre samarbeidsinstanser i NAV kan være *NAV Hjelpemiddelsentral (NAV HMS)* dersom en vil drøfte aktuelle kognitive hjelpemidler, for eksempel planleggingshjelpemidler.

Aktuelle samarbeidspartnere internt
NAV ARK
NAV SYA
NAV HMS
Vilje Viser Vei

INDIVIDUELL PLAN OG ANSVARSGRUPPE

Personer med behov for langvarige og koordinerte helse- og sosialtjenester har rett til å få utarbeidet en individuell plan (IP). Mange med Asperger syndrom vil trenge bistand fra kommunen i form av koordinator i ansvarsgruppe, hjelp til bolig og fritid, eller hjelp til støttekontakt. Individuell plan skal være et verktøy som bidrar til å sikre samarbeidet mellom ulike instanser og etater som yter bistand til en person. En slik plan vil synliggjøre tiltak og ansvarsfordeling. Hovedansvaret ligger hos en koordinator, oftest i sosial- og helseavdelingen i kommunen. NAV vil ha en sentral rolle i en slik plan i en attføringsprosess med sikte på å avklare arbeidsevne og finne egnet arbeid. Alle overgangsfaser representerer utfordringer i attførings- og rehabiliteringsarbeid og krever gode forberedelser. Manglende kontinuitet og tiltakskjeder øker muligheten for at viktig informasjon går tapt, at utviklingen stopper opp og tiltak ikke gjennomføres. Dette kan også innebære lang ventetid som bidrar til å befeste en arbeidsuførhet. En individuell plan (IP) vil bidra til å sikre nødvendig kontinuitet og samhandling i tjenestetilbudet.

Rett til IP, koordinator, overgangsfaser

Bistand ved overgang fra utdanning til arbeid

Overgangen fra utdanning til arbeid representerer særlige utfordringer. Vi ser ofte at ansvarsgrupper dessverre lett opphører når videregående skole avsluttes. I en individuell plan kan kontakten med NAV og andre samarbeidspartnere legges inn som et ledd i planen. En del videregående skoler kontakter NAV ved slutten av skoletiden eller ved et utvidet videregående skoleløp. Saksbehandlere ved NAV lokalt kan da delta i ansvarsgrupper eller i møter med skolen for å vurdere videre tiltak. NAV lokalt kan også være sentral i rådgiving om etableringen av arbeidspraksis som en del av et 4. eller 5. skoleår, der arbeidspraksis er kombinert med skoleundervisning. Hovedansvaret for etableringen av et arbeidstiltak vil falle på skolen/fylkeskommunen så lenge det er en del av et videregående skoletilbud.

Prosjektet har erfart at mye god tilrettelegging gjøres i videregående skole. Mange elever med særskilt tilrettelagt opplæring har yrkespraksis innbakt i sin individuelle plan.

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 har en kontaktperson i NAV som påtar seg framtidig oppfølging.

KARTLEGGING AV ARBEIDSEVNE

Øke forståelsen for riktig tilrettelegging

Kartlegging av arbeidsevne hos personer med Asperger syndrom vil ha som målsetting å øke forståelsen av hvordan ressurser og begrensninger hos den enkelte person har betydning for valg av yrke og arbeidsoppgaver. Dette er også en forutsetning for hvordan arbeidet best kan tilrettelegges. Kartleggingen må bygge på kunnskap om diagnosen og om personens individuelle funksjonsnivå. En forståelse av sosiale og kommunikative ferdigheter samt evne til selvstendig organisering, vil være sentralt i kartleggingen av arbeidsevne. Det vil videre være viktig å vurdere om det foreligger overfølsomhet for visse sanseinntrykk, og for hvordan manglende struktur og oversikt kan gi opplevelse av stress og manglende kontroll. For enkelte kan tilleggslidelser, som for eksempel angst eller ADHD-symptomer representere betydelige arbeidshindringer.

Generelle forhold vil gjelde for de fleste med Asperger syndrom, men det vil også være spesielle ressurser og begrensinger som er knyttet til det enkelte individ. Diagnosen omfatter mennesker med store individuelle variasjoner i funksjonsnivå. Kartlegging av arbeidsevne vil også gi kunnskap om hvilken grad av tilknytning til arbeidslivet det er mulig å oppnå, dvs. hvor mye av inntekten som kan basere seg på ordinær lønn og hvor mye som må basere seg på pensjon. Kartlegging av funksjonsnivå vil måtte foregå på flere plan og med informasjon hentet fra flere kilder.

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 må være tilgjengelig. Det vil ofte her fremkomme informasjon om tilretteleggingsbehov som har stor relevans i et arbeidsforhold. Erfaringsmessig vil pårørende være en god informasjonskilde. De kan ofte ha presise observasjoner av personens funksjonsvansker og ressurser som er viktig i det videre arbeidet. Kontakt med pårørende forutsetter samtykke fra den det gjelder, men erfaringsmessig ønsker mange yngre personer som har kontakt med NAV å ha med seg pårørende, i hvert fall ved første samtale/kontakt.

**Tilgjengelig
bakgrunns-
informasjon:
PPT, BUP,
Habiliterings-
tjenesten osv.**

For de som har fått diagnosen etter avsluttet skolegang, kan det foreligge lite informasjon fra skoletiden. Det vil imidlertid være viktig å skaffe opplysninger om skolegang og avsluttede eksamener, samt sterke sider eller vansker som har fremkommet under skoletiden. Pårørende kan da bli en desto viktigere informasjonskilde. Kunnskap om avsluttede arbeidsforhold og eventuelt årsaken til dette vil være viktig informasjon.

En individuell plan vil synliggjøre relevant bakgrunnsinformasjon og bidra til å etablere og sikre en kontinuitet og planmessighet i tiltak som løper fra skolegang til yrkesaktivitet.

Evner og ferdigheter

Normalt evnenivå er en forutsetning for å stille diagnosen Asperger syndrom, men man bør være oppmerksom på at evnenivå kan variere i betydelig grad i gruppen. Mange kan ha meget gode evner, langt over gjennomsnittet, men sliter likevel i betydelig grad i arbeidslivet og kan ha store vansker med å få utnyttet sine evner i tilstrekkelig grad. Av det mindretall som er i arbeid, er det en del som ut fra evnemessige forutsetninger alene er overkvalifisert for de arbeidsoppgavene de faktisk utfører.

**Normalt
evnenivå**

Ujevn evneprofil Mange kan også ha en betydelig ujevn evneprofil der man er særlig dyktig på enkelte områder og har større vansker på andre. Enkelte kan for eksempel gjøre det bedre på prøver som måler verbale evner enn ved prøver som måler mer praktiske evner. Generelle allmennkunnskaper og ordforråd kan for eksempel være høyt. Videre vil enkelte ha nedsatt tempo når det gjelder å bearbeide informasjon, og mange kan ha nedsatt simultankapasitet. Prøver på mer abstrakt tenkning kan falle vanskelig for en del.

Kognitive kontrollfunksjoner

Overordnede styrende og regulerende kognitive funksjoner Forskning med fokus på nevropsykologiske funksjonsvansker hos personer med Asperger syndrom har fokusert mest på såkalte eksekutivfunksjoner eller kognitive kontrollfunksjoner. Dette er overordnede, styrende og regulerende kognitive funksjoner, og 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 og utøve målrettede og hensiktsmessige handlinger.

Vansker med omstilling og fleksibilitet I det daglige kan disse vanskene sees som problemer med både å iverksette og avslutte handlinger. Mental fleksibilitet faller også inn under dette begrepet og sier noe om evne til å endre problemløsende strategier eller væremåte i nye situasjoner som krever dette. Manglende omstillingsevne eller rigiditet i atferd og væremåte kan være et resultat av svikt i eksekutivfunksjoner. Mange med diagnosen Asperger syndrom kan oppleve endringer i planer og rutiner som negativt og vanskelig å forholde seg til. Planleggingsvansker kan for eksempel i det daglige sees som sviktende evne til tidsstyring. Evne til selvinnsikt og selvforståelse er også områder som kan relateres til begrepet eksekutive vansker. Graden av vanskene varierer mye fra person til person, og kan reduseres ved god tilrettelegging.

Beskrivelse av kognitive funksjoner = et grunnlag for tilrettelegging "god jobbmatch" En mer detaljert beskrivelse av kognitive funksjoner vil gi et bedre grunnlag for tilrettelegging av arbeidssituasjoner. Selv om vansker med for eksempel organisering og planlegging kan fremkomme ved en nevropsykologisk undersøkelse, er en slik undersøkelse en strukturert situasjon. Vansker knyttet til mer eksekutive funksjoner, som for eksempel evne til egenstrukturering og å foreta skjønnsmessige vurderinger kan være mer synlig i ustrukturerte og sosialt krevende situasjoner og i situasjoner som fordrer selvstendig initiativtaking.

Konsentrasjonsvansker 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. Det samme kan man for eksempel se hos personer med ADHD der man i større grad enn hos andre kan se liten utholdent ved oppgaver som ikke oppleves som motiverende. Mange med Asperger syndrom kan også ha betydelige konsentrasjonsvansker og likhetstrekk med de symptomer man kan se ved ADHD, men det kan være vanskelig å vurdere om symptomene er en del av en ADHD problematikk eller mer sekundært til selve Aspergerdiagnosen.



Arbeidsutprøving

Struktur, oversikt og fastlagte prosedyrer og systemer vil være viktig for mange personer med Asperger syndrom. Arbeidsoppgaver som fordrer selvstendig organisering, initiativ, samhandling og kommunikasjon samt tidsbegrensninger i arbeidsutførelsen, er elementer som kan forårsake stress og vanskeliggjøre gode arbeidsprestasjoner. En arbeidskartlegging kan systematisk variere disse dimensjonene, og man kan få en bedre forståelse for hvordan personen fungerer under ulike betingelser og hvordan ens sårbarhet er for stress. Generelt vil vansker og sårbarhet for stress forsterkes og synliggjøres i rammer som innebærer manglende forutsigbarhet.

Samtidig er det viktig å understreke at mange med Asperger syndrom kan ha begrensninger med utholdenhet i rutinepreget arbeid, og at det her er store variasjoner innad i gruppen. Vurdering av utholdenhet i rutinepreget arbeid vil derfor også være et element som bør kartlegges ved en arbeidsutprøving. Grad av utfordringer og kompleksitet i arbeidsoppgaver kan variere innenfor rutinepreget arbeid slik at rutinepreget arbeid ikke nødvendigvis er det samme som enkelt arbeid.

Kartleggings- skjema

Generelt bør man søke å gi konkrete tilbakemeldinger på hva som fungerer bra, hva som er problemområder, og arbeide mot hvordan problemområder best kan løses. Ulike kartleggingsskjemaer for arbeidsfungering kan være et hjelpemiddel for å systematisere og klargjøre sterke sider og problemområder i en arbeidssituasjon. En måte å gjøre dette på er å la både arbeidsleder eller tilrettelegger og arbeidstager fylle ut skjemaet, og deretter sammenligne områder der det er samsvar og eventuell uenighet i vurdering av arbeidsprestasjoner. Dette vil gi et godt utgangspunkt for å klargjøre problemområder og fokusere på egnede løsninger.

Stressfaktorer av betydning for funksjon

Stressfaktorene som nevnes i tekstboksen, vil være elementer som er sentrale for arbeidsfungering. Sjekklisten egner seg godt som hjelpemiddel ved intervju med arbeidssøker. Den kan også være en momentliste for observasjon ved en arbeidsutprøving. Graderingen fra 0 til 5 gir informasjon om graden av opplevde eller observerte vansker hos den enkelte person.

SJEKKLISTE VED STRESS

5 = svært mye -
nærmer seg stress
og sammenbrudd
4 = mye stress

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

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 korrigert - få kritikk		
24	Få ros eller påskjønnelse		
Oversensitivitet			
25	Lyd		
26	Berøring		
27	Lukt		
28	Lys		
29	Temperatur		
30	Mange samtidige inntrykk		
Annet			
	Annet - Hva		

Interesser

For å kunne yte best mulig tilrettelegging for personer med Asperger syndrom er det av stor betydning at en foretar 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 interestetester og kartleggingsverktøy som kan være til stor hjelp i en slik kartleggingsprosess.

Særinteresser innebærer ofte store kunnskaper innenfor avgrensede områder. Interesseområdet kan være såpass spesielt og sært at det er vanskelig å utnytte det i et arbeidsforhold. Andre interesser kan ha større relevans 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.

Arbeidsevnevurdering i NAV – herunder egenvurderingsheftet

Anbefales
utfyllt sammen
med søker

Innføringen av arbeidsevnevurdering i NAV har gjort egenvurdering ved NAV lokalt til en vesentlig del av denne vurderingen. I denne sammenheng anbefales det at utfyllingen skjer i felleskap med brukeren, da det ofte vil være behov for oppfølgingsspørsmål og konkrete eksempler. Man bør være oppmerksom på at evne til selv vurdering kan variere sterkt i gruppen. Ved spørreskjemaer generelt bør man være oppmerksom på at ting kan tolkes bokstavelig og det kan være vanskelig å forstå overførte betydninger. De kan henge seg opp i spesielle fortolkninger. Mange vil også finne det vanskelig å svare på hypotetiske spørsmål og ting de ikke selv har erfart. En utfyllende arbeidsevneutredning må i tillegg til selv vurdering og samtaler bygge på helse- og skolefaglige utredningsrapporter og arbeidsutprøving.

KARTLEGGING

- **Bakrunn** Tidligere utredninger. Tidligere tiltak. Individuell plan (IP).
- **Evner og ferdigheter** Karakterer og vitnemål. Evnenivå. Evneprofil. Kognitive kontrollfunksjoner.
- **Arbeidsutprøving** Følg faste prosedyrer. Selvstendig organisering. Initiativ. Samhandling. Kommunikasjon. Stress – toleranse og sårbarhet. Tempo. Utholdenhet. Kompleksitet.
- **Interesser** Alle interesser. Særinteresser.

YRKESVEILEDNING

Yrkesveiledning til personer med Asperger syndrom bør begynne tidlig i ungdomsskolen. For øvrig vektlegges yrkesveiledning i ungdomsskolen nå sterkere for alle elever.

Starte tidlig

Etter sakkyndig vurdering fra PPT kan enkelte elever ha rett til forlenget videregående skole med et fjerde eller femte skoleår. En del av denne tiden kan brukes til å bli bedre kjent med yrkeslivet gjennom utplassering i arbeidsliv eller attføringsbedrifter. I god tid før avslutning av videregående skole kan det være hensiktsmessig at det opprettes kontakt med NAV for bedre å sikre overgang til utdannings- eller arbeidsløsninger.

Tydeliggjøring, eksplisitte forklaringer, fokus på detaljer

Yrkesveiledningen må tydeliggjøre praktiske følger av yrkesvalg.

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.

Mennesker med Asperger syndrom kan ha vansker med å sette i gang meningsfulle aktiviteter på egen hånd og de har vansker med det selvstendige initiativet som kreves for å skaffe seg arbeid. Problemer med å vurdere hva som er riktig og viktig å gjøre, kan prege livet til mennesker med Asperger syndrom. Redusert vurderingsevne og problemer med å anvende skjønn, farger ofte dagliglivet. En av de mest alvorlige konsekvensene av dette er at det blir vanskelig for dem å foreta fornuftige livsvalg. Noen kan ønske at andre skal bekrefte det de skal gjøre. Det er likevel viktig at personen opplever et eiendomsforhold til de valg som tas.

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 anvende sin utdanning i et yrkesforhold. Yrkesveiledningen vil være 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 mht. selvforståelse og evne til realistisk vurdering av egne muligheter og begrensninger. Noen er svært forsiktig i sin fremtoning, har liten tiltro til egne muligheter eller undervurderer egne ressurser. Andre kan derimot ha for store og urealistiske forestillinger om hva som er mulig å klare.

Yrkesveiledningen må tilpasses mennesker med Asperger syndrom og de forståelsesvansker som kan prege deres liv.

Valg av yrke, arbeidsområde og sysselsetting

Mindre egnede yrkesområder

Det er personer med Asperger syndrom i en rekke forskjellige yrker, men enkelte yrker kan i større grad være mer egnet enn andre. Yrker med stor grad av publikumskontakt, og som ofte krever møter og kontinuerlig samhandling med andre mennesker, vil kunne være vanskelig. Yrker med krav til raske selvstendige vurderinger og beslutningsprosesser, med krav til stor grad av simultankapasitet, dvs. der man må kunne forholde seg til mange inntrykk og mye informasjon samtidig, vil som regel være mindre egnet for personer med Asperger syndrom. Yrker innenfor personlig rådgiving, behandling, omsorg og opplæring kan by på særlige utfordringer. Det samme gjelder yrker som innebærer ledelse og organisering av andre, og som krever stor grad av initiativtaking og selvstendig planlegging. Det vil ofte være vansker forbundet med yrker der man skal omgås mange andre og oppføre seg fleksibelt i sosiale sammenhenger.

Egnede yrkesområder

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 sterke sider hos personer med Asperger syndrom.

Enkelte personer med Asperger syndrom har særlig stor kompetanse og akademiske ferdigheter innenfor sine interesseområder, og det er eksempler på personer som har fått en karriere innenfor universitetssystemene, forskning og lignende.

Nisjeløsninger

I noen sammenhenger kan det være hensiktsmessig å bygge på særinteresser i attføringsarbeidet, men i mange 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. For eksempel korrekturlesning.

Motivasjon

En del har ikke klare formeninger om hva de vil eller ikke vil arbeide med. Generelt kan det for mange være viktig å velge ut fra ferdigheter og forutsetninger og ikke i så stor grad ut fra spesielle interesser. Særinteresser kan imidlertid også si noe om ferdigheter på et mer generelt plan som kan være viktig for yrkesveiledningen. Graden av motivasjon vil være avhengig av at man velger arbeidsforhold som reflekterer ens ferdigheter eller interessefelt, og som man ser en mening i å utføre.

TILTAK OG STØTTEORDNINGER

Attføringsbedrifter; Arbeidspraksis (APS), avklaring, m.m

Attføringsbedrifter kan være et hensiktsmessig tiltak for en del med Asperger syndrom og vil i mange tilfeller gi en egnet ramme for kartlegging og utprøving som kan gi avgjørende informasjon ved etablering av en ordinær arbeidssituasjon. Attføringsbedrifter kan også være en egnet arena for trening av ferdigheter og sosial interaksjon. Det må imidlertid i en slik sammenheng sies at generaliserbarheten kan være begrenset ved trening i ferdigheter, og at noe som er lært i en situasjon nødvendigvis ikke viser overføring til andre liknende situasjoner i andre sammenhenger. Variasjon i oppgaver og rammebetingelser kan bidra til å bedre generaliserbarheten. Det kan være aktuelt å benytte seg av APS (*arbeidspraksis i skjermet virksomhet*), *arbeidsavklaring* og andre tiltak i regi av attførings- eller vekstbedrifter.

Enkelte med Asperger syndrom vil i større grad være interessert i å gå direkte ut i en arbeidssituasjon og vil ha motforestillinger mot utprøving i attføringsbedrifter. Attføringsbedrifter kan også ha oppgaver som oppleves som lite utfordrende og uinteressante for mange med Asperger syndrom. Arbeid i store lokaler med rutinepregede oppgaver vil medføre at mange med Asperger syndrom kan vise mindre interesse for denne typen attføringstiltak, da både oppgavene og lokalene er mindre egnet. Flere attføringsbedrifter gir imidlertid varierte muligheter for intern avklaring og utprøving og enkelte vil også gi muligheter for ekstern utprøving. Mange av de betenkeligheter man ser hos personer med Asperger syndrom, kan også være relatert til forestillinger om såkalte vernede bedrifter. På generelt grunnlag vil arbeidstrening i f. eks. en attføringsbedrift og APS-ordning i seg selv ha begrenset verdi dersom den ikke følges av en individuell tilrettelegging og oppfølging ved overgangen inn i en ordinær arbeidssituasjon. Det er også dokumentert at en attføringsmodell som vektlegger individuell oppfølging og bistand på arbeidsplassen, lykkes langt bedre med å få yrkeshemmede ut i ordinært arbeid enn en modell som ensidig fokuserer på arbeidstrening i skjermet virksomhet.

Varig tilrettelagt arbeid

Dersom man ikke har arbeidsevne for det ordinære arbeidsliv, kan *varig tilrettelagt arbeid* (VTA) gi en mulighet for tilknytning og tilhørighet til arbeidsrettede aktiviteter. De fleste VTA-plasser er i tilknytning til attføringsbedrifter, og dessverre har det vist seg vanskeligere å etablere

varig *tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter*: NAV har økonomiske støtteordninger for bedrifter som vil etablere eksterne VTA-plasser (VTA i ordinær virksomhet).

Arbeid med bistand

Erfaringsmessig et egnet tiltak for målgruppen

Formålet med tiltaket Arbeid med bistand er å gi hensiktsmessig og nødvendig bistand med sikte på å integrere personer med nedsatt arbeidsevne i ordinært arbeidsliv. Erfaringsmessig er dette et avgjørende tiltak for personer med Asperger syndrom. Personer med Asperger syndrom kan ha særlig kunnskap og ferdigheter på smale områder, feks. IT, arkiv, lager, bibliotek, kontorrutiner eller postsortering. Det er ofte tale om nisjeløsninger i yrkeslivet som må utnyttes. Graden av oppfølging må tilpasses den enkeltes behov, men noen kan i perioder ha behov for en utvidet oppfølging. Noen få trenger i startfasen en såpass tett oppfølging at forsterket Arbeid med bistand kan være hensiktsmessig og nødvendig. God benyttelse av kognitive hjelpemidler vil kunne gi et godt grunnlag for en gradvis nedtrapping av bistanden.

Utdanning

Mange med Asperger syndrom har gode evner og et sterkt ønske om skolegang. Likevel har de ofte behov for vesentlig tilrettelegging i fagutdanning eller skolesituasjonen. Ofte klarer de ikke normal studieprogresjon og mange vil ha behov for fadder eller ekstra veiledning og tilrettelegging for å få tilstrekkelig oversikt over pensum og for å kunne mestre studiesituasjonen.



Høyere utdanning

For mange med Asperger syndrom og godt evnenivå kan utfordringene være særlig store. Ønsket om å utnytte sine evner og gå videre på universitet og høyskole vil være en naturlig konsekvens. En del kan ikke se for seg andre løsninger enn å fortsette på høyskole eller universitet dersom de har gode karakter fra videregående skole. Imidlertid vil mange få problemer med å fungere innenfor rammene som hører til utøvelsen av det yrket de er utdannet for. De får da ikke brukt utdanningen i det ordinære yrkeslivet.

Ofte vil det være slik at høyere utdanning medfører høyere krav til sosial kompetanse, kommunikasjon og fleksibilitet. Avveininger knyttet til studier på høyskole og universitet vil ofte være vanskelig. Noe av paradokset i dette er nettopp at mange har mulighet for å klare en utdanning som de vil ha vansker med å anvende i yrkeslivet. Mange som har gått på høyskole og universitet kan miste motet når de ikke klarer de sosiale krav som stilles i utdanningen eller ser at de vil ha vansker med å få et arbeid i samsvar med utdanningsnivå. De kan føle seg fanget mellom en yrkesrolle som på den ene siden er oppnåelig, men ikke ønskelig, og på den annen side en yrkesrolle som er ønskelig, men ikke oppnåelig.

I utgangspunktet bør en tilrettelegge for at alle får utnyttet sine evner og potensial. Dersom de etter endt utdanning ikke får utnyttet denne utdanningen i et arbeidsforhold, vil mange oppleve seg som overkvalifiserte til andre typer stillinger. Dette kan ha forskjellige konsekvenser, for eksempel gjøre personen mindre motivert for annen type arbeid. Noen vil ikke få stillinger nettopp fordi de er overkvalifiserte, mens en slik overkvalifisering i andre tilfeller kan tenkes å gjøre personen mer interessant for arbeidsgivere. Et inntrykk er at mennesker med funksjonsnedsettelse generelt må ha høyere utdanning enn andre for å komme i betraktning for samme type stilling. Man kan således i enkelte sammenhenger hevde at utdanning og gode skoleferdigheter i enda større grad enn for andre kan være en inngangsport for senere yrkesliv.

Tilrettelegging av studiesituasjonen

Oppstart på nytt studiested innebærer at man må få oversikt over studiestedet og bli kjent med hvordan man finner frem. Selv om mange med Asperger syndrom har et høyt evnenivå, kan de likevel behøve hjelp til planlegging, prioriteringer, avgrensning av oppgaver og vurdering av hva som er relevant. Her kan en få hjelp ved *universitetets eller høgskolens enhet for tilrettelegging*. Informasjon til lærestedet er sentralt. Som

Bistand fra studiested

- fadder
- organiserings-
hjelp
- utvidet studietid
- tilrettelagt
eksamen

i arbeidslivet vil en *fadder, kontaktperson eller mentor* være viktig. Organiseringen av undervisningen har de senere årene gjennomgått store endringer. Kravene til samhandling og sosial kompetanse er blitt større, bl.a. gjennom økt fokus på gruppe- og prosjektarbeid. Dette har bidratt til å gjøre utfordringen større for personer med Asperger syndrom. Samtidig har kognitive hjelpemidler som mobiltelefoner og PC gjort studiehverdagen mer oversiktlig og forutsigbar.

Studier med støtte er et tilbud til personer med psykiske lidelser som har behov for oppfølging ved oppstart og gjennomføring av studier. Foreløpig finnes dette tilbudet bare i utvalgte fylker. Det er eksempler på at enkelte studenter har vært tilknyttet læringsnett og læringssenter i læringsnettverksbedrifter, der de får praktisk støtte og bistand til å gjennomføre studiet.

Vesentlig annen studiesituasjon

Unntaksregler for utdanning: under 26 år og skolegang utover tre år
Normalt gis ikke attføringsytelser under utdanning til personer under 26 år. Som gruppe anses imidlertid flesteparten med Asperger syndrom å være i en vesentlig annen utdanningssituasjon, slik at de fyller unntaksregelen for *26-årsregelen*. Mht. til lengden på attføringsløp og gjeldende beløpsgrense for kostnader knyttet til tiltak og opplærings-tilbud, vil det i mange tilfeller være aktuelt å gå ut over gjeldende normer.

Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse

Tiltak som er beskrevet i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse, 2007 – 2012, er også beregnet på søkere med Asperger syndrom. Strategiplanen er en videreføring av "*Vilje Viser Vei*", med *Storbysatsingen, Jobbmestrende oppfølging og kompetanseheving* som delprosjekter. Strategiplanen har blant annet som mål at bruken av individuell plan skal styrkes og omfatte større vekt på arbeid og arbeidsrettede tiltak.

Los

Etablering av *veilednings- og oppfølgingsloser* på NAV-kontorene har som mål å sikre veiledning og tett oppfølging ut over det NAV normalt vil kunne gi til brukere med behov for sammensatte tjenester. Losen skal være et bindeledd og koordinerende instans mellom bruker, NAV, helsetjenester og arbeidsgiver. Dette tiltaket anses svært egnet for personer med Asperger syndrom.

Jobbmestrende oppfølging

Jobbmestrende oppfølging skal sikre rask bistand til personer som er i et arbeidsforhold og som står i fare for å falle ut av arbeidslivet grunnet psykiske vansker. Mestring av angst og depresjon kan være viktig for mange med Asperger syndrom i en arbeidssituasjon, og kan bidra til at et eksisterende arbeidsforhold beholdes. Tiltaket er fremdeles under evaluering og ikke etablert i alle fylker.

Lønnstilskudd

Formidlingsrettede tiltak som *Lønnstilskudd* og *Tidsubestemt lønnstilskudd* nevnes som tiltak som vil bidra til å fremme inkludering i ordinært arbeidsliv. Etter forskriften for tidsubestemt lønnstilskudd skal dette bidra til å øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og nedsatt arbeidsevne samt bidra til å forebygge uførepensjonering. Dette vurderes å være en svært god ordning for mange med Asperger syndrom og kan være en forutsetning for å sikre en stabil og varig deltagelse i ordinært arbeidsliv.

Tilretteleggingsgarantien

I NAV er *Tilretteleggingsgarantien* en ordning som skal bidra til å sikre at arbeidstakere med redusert funksjonsevne får nødvendige hjelpemidler, tilrettelegging og oppfølging. Garantien skal også sikre bistand til arbeidsgiver. Garantien ble landsdekkende fra 2008. Det er imidlertid en forutsetning for ordningen at personen er i et ordinært arbeidsforhold eller at han eller hun er formidlingsklar til ordinært arbeid. Deltagere i tiltaket Arbeid med bistand kan være aktuelle for garantiordningen. Det er viktig å merke seg at ordningen har som målsetting å sikre en langvarig oppfølging.

Tilretteleggingstilskudd

Tilretteleggingstilskudd kan ytes dersom nødvendig tilrettelegging fører til merutgifter. Tilskuddet ytes bare til IA-bedrifter. For ytterligere informasjon henvises til nav.no.

Ytelser etter regler for ung ufør

De fleste som er i prosess mot å finne arbeid eller er i en avklaringsfase mot arbeid vil være innvilget *arbeidsavklaringspenger*. Det kan nevnes at det har betydning for ytelsens størrelse om man blir vurdert etter regelen for *ung ufør*. Dette gjelder personer som på grunn av alvorlig skade, sykdom eller lyte har fått nedsatt sin arbeidsevne før fylte 26 år. Ved varig uførepensjon er det også viktig å være oppmerksom på særregler for tilleggspensjon. Det avgjøres i det enkelte tilfellet hva som er alvorlig skade, sykdom eller lyte, og det er viktig å være oppmerksom på reglene for ung ufør slik at en får korrekte ytelser. Det vises til flere kjennelser fra Trygderetten. (Begrepet attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad erstattes av *arbeidsavklaringspenger (AAP)* per 01.03.2010).

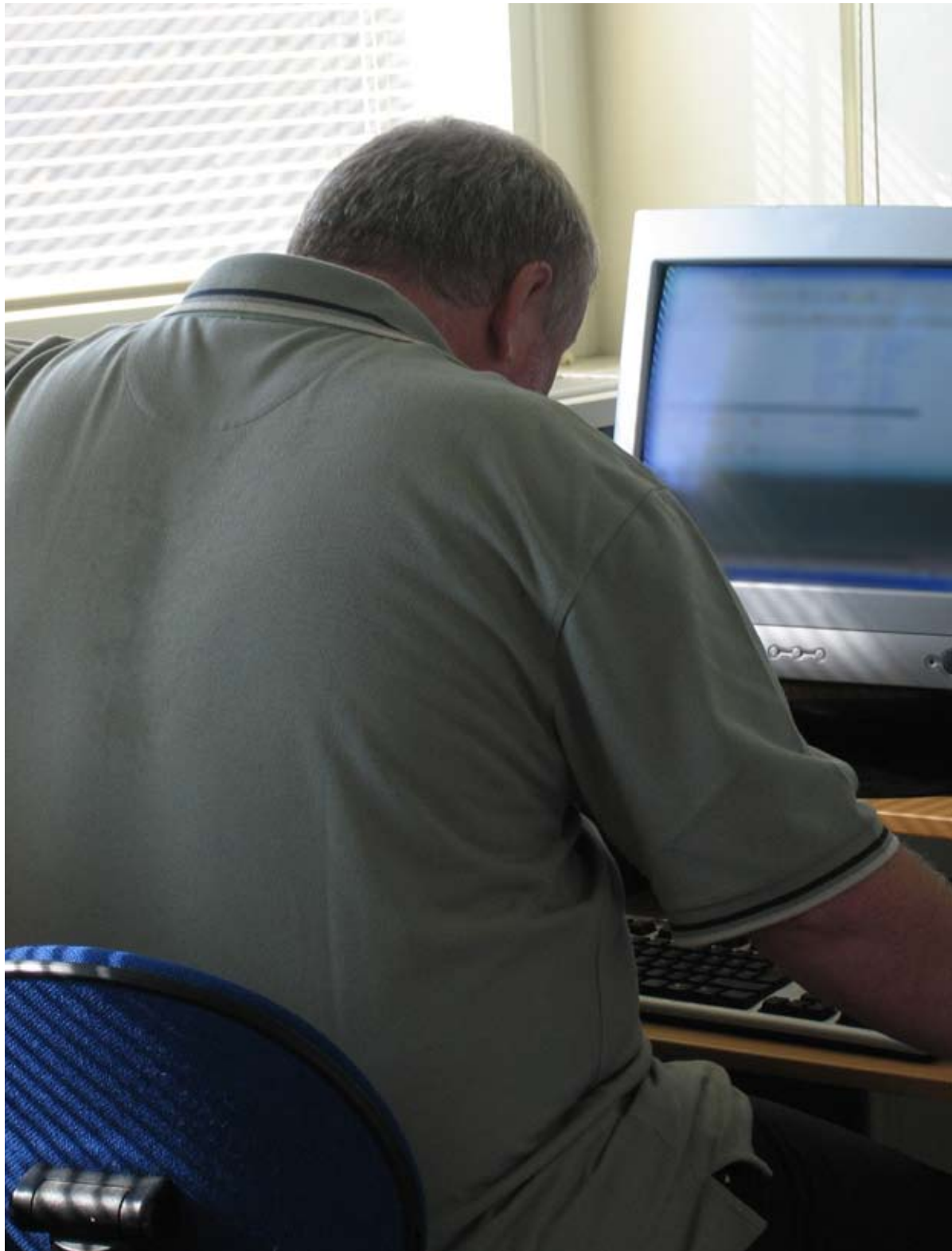
TILRETTELEGGING I ARBEID

Enkelte med Asperger syndrom klarer å komme ut i et ordinært arbeidsforhold dersom de sosiale og organisatoriske vanskene er mindre fremtredende. En stor andel av disse vil imidlertid erfaringsmessig møte vansker i arbeidsforholdet og vil kanskje ikke klare å stå i et heltidsarbeid over lengre tid. Det største flertallet vil ha behov for bistand for å komme i arbeid. Mange vil kunne oppleve å falle igjennom i intervjufasen. Veien frem til et arbeidsforhold kan bestå av mange faser. For de fleste med Asperger syndrom vil en sentral del av tilretteleggingen innebære at en må ha kunnskap om og oversikt over hvilke faktorer som medfører 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 vil oftest være avgjørende for at en person med Asperger syndrom skal kunne etablere en arbeidstilknytning. Hvilke faktorer som medfører stress kan variere fra person til person.

Kontakt med arbeidsgiver

Ved overgangen til ordinært arbeidsliv vil behovet for kontaktetablering, oppfølging og tilrettelegging i mange tilfeller være helt avgjørende for å komme i arbeid og bli stabil i en arbeidssituasjon. For mange med Asperger syndrom vil den første kontakten med arbeidsgiver være vanskelig og medføre at de kan falle utenfor i konkurranse med andre. Informasjon til arbeidsgiver og det at arbeidsgiver vet at det vil bli gitt oppfølging i utprøvningsperioden er avgjørende. Den som følger opp, må lett kunne kontaktes ved behov. Samlet vil dette være avgjørende for

Informasjon
Oppfølging
Støttepersoner



å etablere en avtale om utprøving eller hospitering. Lønnstilskudd vil være et viktig virkemiddel ved ansettelse. Tiltaket Arbeid med bistand vil være en sentral aktør i attføringen. Tilretteleggeren må arbeide med å markedsføre arbeidstageren overfor arbeidsgiveren. Det må formidles at for personer med Asperger syndrom vil ferdigheter og evner ofte være vanskelig å få frem gjennom intervju, men at vedkommende i større grad vil kunne vise sine evner ved reelle arbeidsoppgaver. Før intervjusituasjonen vil det være hensiktsmessig at man sammen med tilretteleggeren trener på dette. Gjerne så konkret at man også har klart for seg hva man for eksempel skal si ved spørsmål om sterke sider og begrensninger. Graden av oppfølging i kontaktetableringsfasen må her variere ut fra den enkeltes forutsetninger. Informasjon til arbeidsgiveren, oppfølging på arbeidsplassen og tilrettelegging av arbeidsoppgaver vil inngå i en tilretteleggers rolle.

Informasjon til arbeidsgiver

Den informasjonen som gis bør være relevant til det arbeidet som skal gjøres. Den bør søke å bygge på sterke sider hos personen. Mange har fordommer og feilaktige antagelser om mennesker med Asperger syndrom, og for sterk vektlegging av mulige vansker og problemområder vil kunne bygge opp under slike feilaktige antagelser. Informasjonen som gis bør gjennomgås sammen med brukeren. Det er en trygghet å ha viten om den informasjonen som gis andre. Mange har opplevd sårbarhet og nederlag i sosial interaksjon og kan føle særlig stor grad av sensitivitet over det som sies. Det kan være hensiktsmessig dersom personen det gjelder er til stede når informasjonen gis, men dette må igjen tilpasses den enkeltes ønsker og behov. Behovet for oversikt, forutsigbarhet og konkret informasjon vil stå sentralt i den informasjonen som gis.

Mestring av hjemmesituasjon og transport til/fra arbeid

Forutsetning for arbeidsdeltakelse

En forutsetning for å mestre et arbeidsforhold er at man i det hele tatt klarer å komme seg på arbeid. Vansker med tidsstyring og organisering samt tvangspreget atferd og behov for faste rutiner, gjør at noen lett kommer for sent til arbeidet eller skolen. Enkelte vil grunnet tidsnød og organiseringsvansker kunne få problemer med hygiene. 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, osv, vil man ha vesentlige dårligere forutsetninger for å mestre en arbeidssituasjon. Dette kan være lett å glemme eller overse når tilrettelegging i arbeid er det sentrale. Det forutsettes som regel at personen har en form for kommunal tilknytning i tillegg til oppfølging av for eksempel tiltaket Arbeid med bistand.

For enkelte kan angst, orienteringsvansker eller at man reagerer sterkt på stimuleringen som kan oppleves i offentlig kommunikasjon, gjøre det vanskelig å komme på arbeid. Lang reisevei med mange utfordringer og inntrykk, kan gjøre personen sliten før arbeidsdagen har begynt. Etablering av hensiktsmessig transport og trening på å ta offentlig kommunikasjon kan derfor være viktige forutsetninger for å kunne klare å komme i og beholde en jobb.

Offentlig kommunikasjon

Arbeidstid

Tilretteleggeren må ha en grundig forståelse av arbeidsoppgavene slik at vesentlige tilretteleggingsbehov kan gjøres før arbeidet begynner. Det mest nærliggende her er enighet om arbeidstid. Mange med Asperger syndrom vil oppleve det som krevende eller umulig å stå i en fulltidsjobb. Særlig de sosiale og kommunikative aspekter ved arbeidet vil for mange oppleves slitsomt. Mange må også bruke energi og krefter på å få tilstrekkelig oversikt. Prosesser 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 medfører at de tappes for krefter og får mindre overskudd. Arbeid i redusert tid (med gradert trygd lønning og/eller lønnstilskudd) vil for mange i ordinært arbeid være den mest egnede arbeidsform.

Redusert utholdenhet

Arbeidsstasjon

Skjerming eller eget kontor vil være gunstig for mange med Asperger syndrom. Det bidrar til at de i større grad får anledning til å konsentrere seg om arbeidsoppgavene og hindrer at de blir avledet.

Arbeidsoppgaver

Kjennskap til arbeidsoppgavene gjør at en tidlig kan etablere hensiktsmessige tiltak, som for eksempel skriftlige støttesystemer, dag- og ukeplaner, dokumentasjon på fremgangsmåter, avkrysningslister for arbeidsoppgaver, osv.

Problemer som oppstår i en arbeidssituasjon kan ofte være relatert til uavklarte fremgangsmåter og rutiner for arbeidet. Tilsynelatende små bagateller kan forårsake konflikter, grubling eller at mye går i stå. Alt arbeid der det foreligger en skriftlig dokumentasjon eller instruks vil være en fordel. Videre kan det være nødvendig å forklare oppgavens betydning og hvorfor det er så viktig at den gjøres på en bestemt måte. Man kan videre bli enige om hvordan beskjeder formidles. Her vil skriftlige beskjeder ofte være det mest hensiktsmessige. Mange vil foretrekke visuell informasjon gjennom tekst eller bli vist hvordan ting

Avklare fremgangsmåter og rutiner for arbeidet

gjøres i praksis fremfor muntlig formidlede beskjeder. Dette gir også mindre rom for misforståelser. En del vil kunne oppleve en usikkerhet om hvorvidt arbeidet er utført tilfredsstillende. Det bør være klare kriterier for hva som kreves i utføringen av arbeidet og for evaluering av sluttproduktet. Vansker med å komme i gang og/eller avslutte kan medføre at det bør være en tydelig struktur og markering ved begynnelse og avslutning av oppgaver.

Klare tilbakemeldinger

Enkelte kan oppleve en utilstrekkelighetsfølelse og at det de gjør ikke er godt nok. Dette gjelder selv om resultatet av det de presterer kan være mer enn godt nok i andres øyne. Bemerkninger og forslag til endringer kan tas som kritikk og tolkes til inntekt for at det man gjør ikke er godt nok. Der det er grunnlag for det, bør arbeidsgiveren ha prosedyrer for å komme med regelmessige tilbakemeldinger på godt nok utført arbeid. Dette medfører ofte økt grad av trygghet.

Ved særlige vansker med innlæring bør man være oppmerksom på at det må avsettes ekstra tid til opplæring. Det kan være behov for repetisjoner, beskyttelse mot distraksjoner, skriftlige støttesystemer, systemer for påminnelser eller at arbeidsoppgavene deles i overkommelige deloppgaver.

Pauser

Personer med Asperger syndrom bør selv bestemme hvordan de ønsker å bruke pauser og lunsj i arbeidsforholdet. Kanskje kan de ha behov for å trekke seg noe tilbake for å samle krefter. Man bør ikke presse for mye på for 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.

Fast kontaktperson på arbeidsstedet

Mange med Asperger syndrom vil kunne ha nytte av en fast kontaktperson eller fadder i arbeidet. Hvem som skal være kontaktperson på arbeidsstedet bør avklares før arbeidet begynner. Kontaktpersoner vil kunne fange opp problemområder i en tidlig fase, og kan dermed forebygge en uheldig utvikling. Mange har vansker med å tolke sosiale situasjoner og betydningen av andres utsagn. Dette kan medføre stor

grad av usikkerhet og grubling. En fast kontaktperson kan i mange sammenhenger være en oversetter og ”tolk” i situasjoner der det oppleves uklarerheter, usikkerhet og misforståelser. Enkelte vil ikke i tilstrekkelig grad klare å vurdere ikke-språklige signaler og andre forhold som kan være med på å endre betydningen av verbale utsagn. En kontaktperson vil kunne veilede i valgsituasjoner og hjelpe til med å vurdere hva som er relevant og mindre relevant ved arbeidsoppgaver.

Behov for oversetter og ”tolk”

Beskjeder eller oppgaver gitt fra flere personer vil kunne skape unødvendig forvirring om hva som bør gjøres. Manglende evne til å tolke underforståtte eller indirekte betydninger av beskjeder eller utsagn, kan medføre behov for presisering av det andre vil oppfatte som selvfølgeligheter.

Planleggings- og organiseringsverktøy

Flere med Asperger syndrom vil ha nytte av kognitive hjelpemidler til planlegging og organisering. Avanserte mobiltelefoner/smarttelefoner vil i mange sammenhenger være sentralt. Enkelte kognitive hjelpemidler kan søkes gjennom NAV *Hjelpemiddelsentralen*. Dersom personen er i ordinært arbeid vil ulike former for elektroniske løsninger eller datautstyr kunne falle inn under arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven. Avanserte mobiltelefoner vil kunne brukes som et planleggings- og organiseringsverktøy, og vil ha en større anvendbarhet og bruksverdi da integrering av både telefoni og hukommelses- og planleggingsverktøy medfører at man slipper å forholde seg til flere enheter. De tilpasninger som gjøres i en ordinær arbeidssituasjon kan danne grunnlag for tilretteleggingstilskudd. Tilrettelegger i tiltaket Arbeid med bistand kan tenkes å ha en funksjon i arbeidet med tilpasning og opplæring i bruk av hjelpemidler på den enkelte arbeidsplass. Hjelpemidler vil imidlertid som regel også ha en sentral funksjon i personens fritid, slik at bydelen, for eksempel gjennom ergoterapeut, kan kobles inn. Voksenopplæringen kan også ha en rolle i hjelpemiddeltilrettelegging.

Smarttelefoner

Tilpasning og opplæring av hjelpemidlet

MULIGHETER FOR TILRETTELEGGING VED HJELP AV HÅNDHOLDTE OG BÆRBARE ELEKTRONISKE HJELPEMIDLER (AVANSERT MOBILTELEFON/ SMARTTELEFON OG PC)

a) Økt selvstendighet, kontroll og mestring

Hjelpemidlene vil gjøre arbeidstaker mindre personavhengig
Elektroniske påminnelser og alarmer erstatter personlig oppfølging og mas
Oversiktlige planer og informasjon øker selvstendigheten
Enkelt å lage planer selv, endre planer, organisere og prioritere
Lett å orientere seg med kart, GPS og kompass
Lett tilgang til rutetider for trikk, buss, tog, m.v.
Huskelister, oppgavelister og "oppskrifter" hjelper hukommelsen
Lettere å velge riktige klær med værmelding på telefonen
Økonomiplan og regnskap er lett tilgjengelig
Kamera, foto og video kan hjelpe hukommelsen
Motiverende med foto, video, skjema, maler og annen visualisering
Trådløs overføring koordinerer planer, informasjon og oppgaver
Store muligheter for individuell tilpasning

b) Redusert stress på arbeidsplassen

Kalender, planer og viktig informasjon er oversiktlig på ett sted
Vil bruke mindre tid på å lete etter papirer
Lett å kontakte tilrettelegger, fadder og andre på e-post, sms eller tlf.
God hukommeshjelp med notater, huskelister og informasjon
Kan bruke telefon for å notere eller ta lydopptak
Vil være bedre forberedt med oversiktlige planer
Hverdagsprosedyrer kan gjøres lett tilgjengelig
Sosiale prosedyrer kan konkretiseres og forenkles skriftlig
Instruksjoner kan gjøres selvinstruerende
Lett tilgang til nettressurser (opplysninger, leksikon, ordbøker m.v.)

c) Økt inkludering og kommunikasjon

Oversikt over og lett tilgang til kontaktinformasjon
(telefon, adresse, bilde, e-post, fødselsdag, websider.. m.v.)
Kontakt og veiledning med telefon, SMS, MMS, e-post
Kontakt i fritiden på ulike nettsamfunn
Tilgang til treffsider for andre med samme diagnose
Tilgang til websider for ("sære") interesser
Musikk, video o.l. kan fylle pauser og være felles tema med andre

Samhandling og kommunikasjon

Der det er relevant bør det etableres eksplisitte regler for hva man kan gjøre og hva man ikke kan gjøre i arbeidsforholdet. Når det gjelder kommunikasjonsform og talemåte kan personer med Asperger syndrom være svært forskjellige. Noen er forsiktige og tilbaketrukket og sier lite, mens andre i langt større grad kan snakke svært mye, lenge, detaljert og tidvis repeterende. Rigiditet i tankegang, ofte kombinert med høyt evnenivå og store kunnskaper på særlige områder, kan for omgivelsene oppleves som belærende, slitsomt og uønsket. Vansker med å tolke sosiale hint og antydninger vil kunne medføre at man har lett for å avbryte andre på en upassende måte. Det vil fra omgivelsene være et behov for å styre slik atferd og sette klare grenser.

Variasjon i kommunikasjonsform og talemåte

En oversiktlig struktur i arbeidet med klart definerte arbeidsoppgaver vil sette gunstige rammer for væremåte og kommunikasjon. Det må være tydelig hvem som har ansvar, hvem som bestemmer og hva som kan tas opp i gitte sammenhenger. Ofte bør man som overordnet unngå å gå i lengre dialog og argumentasjon, men vise til regler og bestemmelsesansvar. Ting bør tas opp i egnede rammer/møter, og det bør være regler for hva man snakker om og ikke snakker om i arbeidet og hva som kan drøftes i hvilke sammenhenger. Som et eksempel kan man ha regler for hvor lenge uformelle sosiale møter mellom kolleger på arbeidsplassen skal vare ("dørstokksamtaler"). Dette kan også gjøres skriftlig.

Skriftlige avtaler kan eventuelt samles i en egen mappe. Når ting tas opp utenfor avtalt tid kan man være direkte på at man ikke har tid akkurat nå, og vise til skriftlige avtaler. I en del tilfeller kan det være nyttig med skriftlig kommunikasjon, og be personen gjøre en skriftlig henvendelse. Dette kan umiddelbart virke noe rigid og avvisende, men det er i enkelte sammenhenger nødvendig med en slik tydelig struktur. Alternativet er at man havner i situasjoner der kolleger kan gi uttrykk for å bli "oppspist" eller "slukt", og situasjonen blir uholdbar. Det understrekes at dette er forhold som gjelder for en mindre undergruppe av personer med Asperger syndrom, og at mange er forsiktige og mer tilbakeholdne i sin kommunikasjonsform. Generelt vil imidlertid klare linjer og oversiktlig og begrenset personkontakt bidra til å gjøre kommunikasjonen lettere for de fleste med Asperger syndrom.

HUSKELISTE FOR KOMMUNIKASJON

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



SENTRALE ELEMENTER I TILRETTELEGGINGEN

1. Oversikt, struktur og planleggingshjelp

- Skape forutsigbarhet og oversikt gjennom avtaler, regler, tidsplaner (dagplaner, ukeplaner), manualer/"oppskrifter", sjekklister og ulike former for skriftlig støtte
- Tidsplanlegger, dagbok, avanserte mobiltelefoner, PC m.v.
- Unngå uforutsette hendelser/krav
- Unngå tidspress og stress, men ha tidsrammer som hjelp til å organisere tidsbruk
- Individuell tilpasset opplæring
- Klar feedback og vektlegge positive tilbakemeldinger

2. Sorteringshjelp

- Forbered nødvendige endringer og gi hjelp til å prioritere, særlig i overgangsfaser
- En og en oppgave om gangen, ikke flere samtidig

3. Skriftlig informasjon

- Klare skriftlige kriterier for hvordan noe skal gjøres og når arbeidet er fullført
- Forberede arbeidsmøter med klar skriftlig struktur og plan for hva som skal tas opp/drøftes
- Klargjøre hva som forventes i gitte situasjoner/skriftlige regler
- Mulighet for å spørre skriftlig ved for eksempel e-post, sms m.v.

4. Støtteperson/Fadder

- Klar struktur mht. 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

5. Fysisk og sosialt

- Redusere distraksjon/begrense sanseintrykk, f.eks. egnet kontor/skillevegg
- Begrense sosiale krav/personkontakter
- Regler for sosiale situasjoner, lunsj og pauser
- Lær å si fra når ting blir for vanskelig

Øvrig tilrettelegging

Det vil være viktig å tilrettelegge på flere plan for at personer med Asperger syndrom skal komme i arbeid. Kommunale boligordninger kan for mange være viktig samt hjelp til å organisere aktiviteter utenfor arbeidslivet. Støttekontakt kan være aktuelt for noen. Et godt samarbeid mellom flere etater og støttepersoner er en forutsetning for å komme i arbeid.

FOREBYGGE USTØTING FRA ARBEIDSPLASSEN

Utfordringen for mange med Asperger syndrom kan i større grad være knyttet til å beholde et arbeid over tid enn å komme inn i en arbeidssituasjon. Mange korte og avbrutte arbeidsforhold hos flere med Asperger syndrom er en indikasjon på det. Personer med Asperger syndrom vil være sårbare for omstillinger i arbeidslivet eller endring i arbeidsoppgaver. Skifte av overordnede kan også medføre mer behov for informasjon og gjennomgang av tilretteleggingsbehov. Tiltaket Arbeid med bistand kan i hovedsak gi oppfølging innen en ramme på 3 år, men rehenvisning kan gjøres ved behov. I NAV kan en tilretteleggingsgaranti bidra til å sikre en varig oppfølging fra NAV sin side. Dette vil også 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 tilretteleggingsgarantien vil sitte ved det enkelte NAV-kontor. Ved kontakt fra bruker eller arbeidsgiver må kontaktpersonen bruke de ressurser som finnes i NAV for å bistå personen. Det vil være naturlig for saksbehandler ved lokalt NAV-kontor å henvende seg til NAV Arbeidsrådgivning, eventuelt NAV SYA.

**Sårbarhet
for endring og
omstilling**

**Tilretteleggings-
garantien**

Dersom bedriften er en IA bedrift, er det naturlig å drøfte saker med bedriftens IA-kontakt ved NAV Arbeidslivsentrene. Der kan en også få nærmere informasjon om ordningen med tilretteleggingstilskudd.

Det kan oppstå endringer i boligsituasjonen eller i støtteapparatet ellers som medfører at det kommunale tjenestetilbudet også må revurderes. Dette er endringer som vil berøre en individuell plan.

ANDRE ERFARINGER

Muligheten for å utnytte ressurser hos personer med Asperger syndrom i arbeidslivet har kommet i fokus de siste årene, og særlig som et resultat av bedriften *Specialisterne i Danmark*. Dette er en bedrift som søker å utnytte de ressurser og den spesielle kompetanse som noen personer med Asperger syndrom kan ha, særlig evne til nøyaktighet og 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. Som regel vil det også her være tale om flexi jobs (en form for tidsubestemt

lønnstilskudd) eller graderte trygdeløsninger. Generelt har både Danmark og Sverige større grad av spesialiserte tilbud beregnet på personer med Asperger syndrom og autismespekterforstyrrelser. Dette gjelder ikke bare for arbeidslivet, men også mht. bolig og fritid. I København finnes egne støttegrupper og oppfølgingsgrupper for personer med autismespekterforstyrrelser for å takle utfordringer i arbeidslivet.

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 å integrere personer med Asperger syndrom i ordinært arbeidsliv. Det er her i hovedsak tale om VTA-plasser i ordinært arbeidsliv, men flere får også muligheter for noe ordinær lønn. Sverige har også arbeidsforberedende kurs på folkehøyskoler beregnet for personer med Asperger syndrom. Left is Right er et nyetablert tilbud i Sverige etter modell av Specialisterne.

I England har det i flere år vært et spesialisert tilbud innen ”Supported employment”-tradisjonen for personer med Asperger syndrom.

Det er gledelig at det kan synes som om det også i Norge er et større fokus på å bistå gruppen med Asperger syndrom. NAV ARK Hordaland i samarbeid med Statped Vest og bedriften Scandinavian Electric har iverksatt et prosjekt med kartlegging, opplæring og etablering av arbeidsplasser for personer med Asperger syndrom (MOLAS – modell for læring for personer med Asperger syndrom).

Enkelte utenfor NAV arbeider også med å utvikle egne arbeidstilbud for gruppen. Unicus AS (www.unicus.tv) etablerte i 2009 en egen virksomhet i Oslo/Akershus for personer med Asperger syndrom. Arbeidsoppgavene er programvaretesting. Opplæring skjer sammen med prosjektpartner Telenor. Erfaringene fra prosjektet så langt er positive. Videre har Høgskolen i Østfold hatt et eget studium om utviklingsforstyrrelser og løsninger i arbeidslivet, med bl.a. fokus på Asperger syndrom.

Når det gjelder erfaringer med kognitive hjelpemidler (smarttelefoner o.a.) for personer med Asperger syndrom og ADHD driver NAV NONITE et utprøvningsprosjekt i samarbeid med Universitetet i Oslo og Nasjonal kompetanseenhet for autisme. MOLAS-prosjektet i Hordaland driver også utprøving av slike hjelpemidler i tilknytning til arbeid.

NOTATER

ANBEFALT LESING

Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet. *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse, 2007 – 2012*. Oslo

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

Frøyland, K. og 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.

Hem, Karl-Gerhard og Husum, Tonje Lossus: *Prevalens av autisme*, SINTEF Helse, Juni 2008.

Hendrickx, S. (2009). *Asperger Syndrome & Employment. What People with Asperger Syndrome Really Really Want*.

Howlin, P., Alcock, J. og Burkin, C. (2005). *An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrom*. Autism vol 9 (5), s. 533 - 549

Koordinationsudvalget i Høje-Taastrup commune. *I job med autismspekterforstyrrelser*. (Dansk hefte tilgjengelig på internett: www.specialisterne.dkmnet.dk/kommune/referencer)

Kyung, M. (2008). *Integrering av normalbegavede med autisme spektrum forstyrrelse på arbeidsmarkedet*. Landsforeningen autisme & Center for Autisme. http://www.centerforautisme.dk/los/cta/etrapporten/faerdig_april2008_sikon.pdf

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

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

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

Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb. Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Kommuneforlaget AS, Oslo

Schafft, A. og Spjelkavik, Ø. (2006). *Arbeid og psykisk helse – underveisevaluering av vilje viser vei, storbysatsningen*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet

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).

www.nav.no



Utgitt av:
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 5
St. Olavs plass
0130 Oslo



I samarbeid med:
Nasjonal kompetanseenhet for autisme
Rikshospitalet
0027 Oslo