

Med Asperger på jobbet

Bli en bättre
chef och kollega



Med Asperger
på jobbet **Bli en bättre**
chef och kollega

Innehåll

Inledning	4	En bra introduktion	22
<i>”Man behöver anställda som bryter mönstret”</i>	6	Tips och råd om bemötande	25
– Pål Burman, arbetsgivare		Råd till dig som är chef.....	25
Fakta om Aspergers syndrom	9	Råd till dig som är kollega.....	27
<i>”Jag vet vad som fungerar för mig”</i>	12	Att ge stöd på arbetsplatsen	28
– Helena Jansson, anställd		Sociala koder	31
<i>”Anpassning är inte en begränsning”</i>	15	<i>Kristin har hittat sin rätta arbetsplats</i>	32
– Caroline Forsberg, arbetsgivare		– Kristin Tillinger, anställd och Gunnilla Banér, chef	
Dra nytta av ett annorlunda tänkande	17	Var uppmärksam på fördomar	36
<i>Jessica är extremt effektiv</i>	18	En bra arbetsmiljö gynnar alla!	38
– Jessica Dagerhamn, anställd		Om du vill veta mer	39
<i>”Hon är min bästa rekrytering”</i>	21		
– Jan Liliemark, chef			

© Riksförbundet Attention 2015

Redaktör: Emma Nilsson

Skribenter: Sara Bergkvist Månsson, Emma Nilsson och Ingela Halvarsson

Grafisk form: Lovisa Schiller

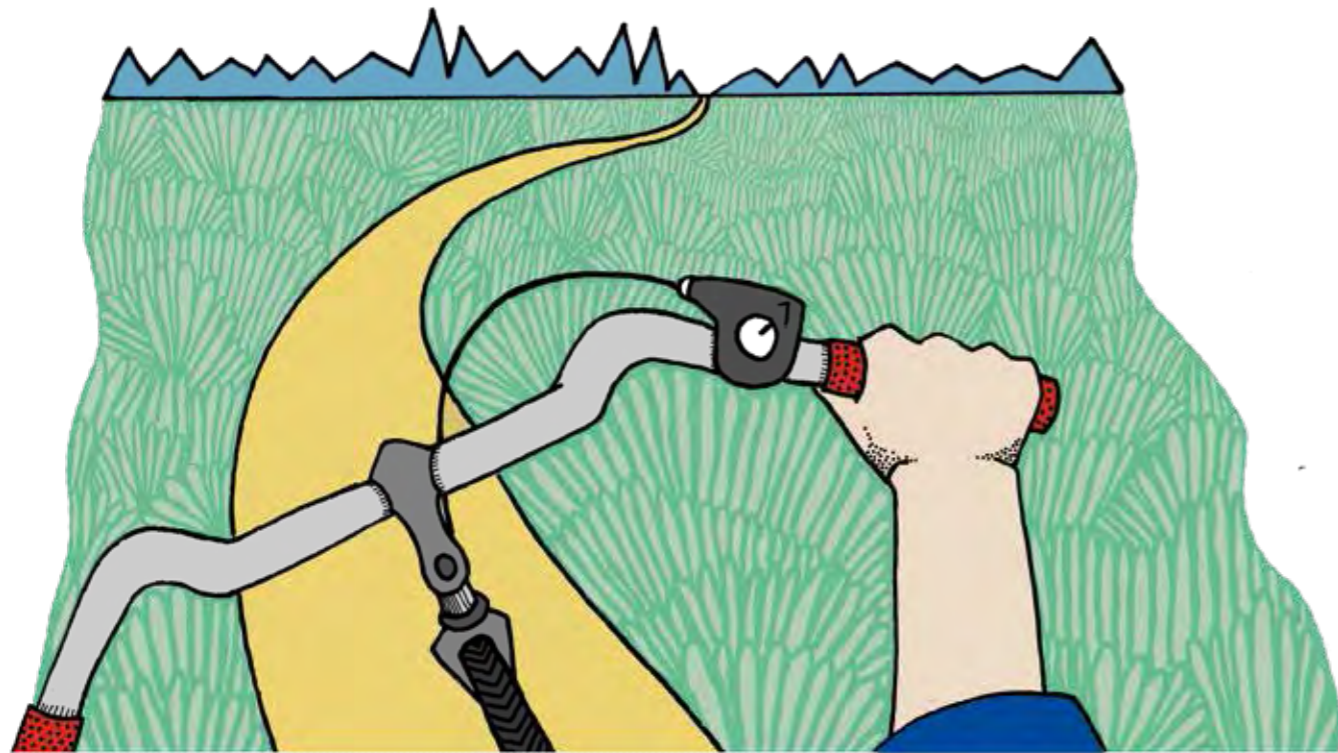
Illustration: Sara Eriksson/Dunderbullen

Foto: Martin Naucclér och Scandinav Bildbyrå

Omslagsfoto: Scandinav Bildbyrå

Korrektur: Carina Rejmus Cohen och Anette Wedberg

Tryckeri: Åtta45



Att ha Aspergers kan ibland jämföras med att cykla på en cykel med alldeles för låga växlar. Det går bra att transportera sig från punkt A till punkt B men energin som förbrukas för att utföra aktiviteten är mycket högre än för många andra. Det är ofta inga problem att utföra samma aktiviteter som andra gör, men det kan vara viktigt att få tillräckligt med tid för återhämtning.

Inledning

I den här skriften vill vi förmedla praktiska tips och goda råd till dig som arbetar med eller funderar på att anställa en person som har diagnosen Aspergers syndrom, ofta förkortat till Asperger. Här kan du läsa mer om funktionsnedsättningen, hur du kan skapa goda förutsättningar för att jobbet ska flyta på bra och hur du med små medel kan bidra till att plocka fram personens styrkor och resurser.

Ditt stöd och bemötande gör stor skillnad och kan vara avgörande. Genom att till exempel ge tydliga instruktioner, stöd i att prioritera arbetsuppgifter och tipsa om vanliga sociala koder, kan arbetsdagen underlättas avsevärt och fungera utmärkt för den du har anställt.

Här kan du läsa skildringar från olika arbetsplatser. Du får möta personer som själva har diagnosen, som berättar utifrån sina perspektiv, samt arbetsgivare som delar med sig av sina erfarenheter.

Vi hoppas att tipsen och råden i denna skrift ska ge dig en ökad förståelse och ge möjlighet till ett förbättrat samarbete. Kanske kan det också leda till spännande möten med nya medarbetare, som får möjlighet att utvecklas på din arbetsplats. Genom att hitta strategier för att tillvarata kompetens får ni i gengäld en väl presterande arbetstagare.

En unik resurs

Cirka 0,5 procent av Sveriges befolkning har diagnosen Asperger, som är en medfödd neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Hur diagnosen påverkar dessa personers liv ser olika ut då varje person är unik. Vanligt är att personer med Asperger har en anmärkningsvärd förmåga att fokusera, följa rutiner och skaffa sig en djupgående kunskap i en fråga. Även lojalitet, noggrannhet och nytänkande är egenskaper som ofta nämns, och som kan vara till stor nytta i en arbetssituation. Samtidigt kan personer med Asperger ha svårt för att sälla intryck, förstå nyanser i sociala koder och är känsliga för oförutsedda förändringar.

Med rätt stöd och i rätt sammanhang är en person med Asperger en unik resurs såväl för dig som arbetsgivare och som kollega.

*Källa: Vårdguiden

Nytt namn från 2014
Från och med 2014 ingår diagnosen Aspergers syndrom i den bredare diagnosen autismspektrumtillstånd (AST). Här i boken har vi valt att använda Aspergers syndrom (förkortat Asperger) eftersom det fortfarande används i stor utsträckning. De som redan har fått diagnosen Aspergers syndrom kommer behålla detta diagnosnamn även om diagnosmanualen ändras.

”Man behöver anställda som bryter mönstret”

Pål Burman, arbetsgivare

– Om man vill ha flera infallsvinklar och utveckling på en arbetsplats kan inte alla medarbetare vara lika. Man behöver personer som bryter mönstret.

Det säger Pål Burman, vd för ett IT-bolag och uppmärksammad föreläsare med lång erfarenhet från både mediavärlden och marknadsföring i näringslivet.

Därför ser han gärna medarbetare som har diagnoser som Asperger eller andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Men alldeles för få arbetsgivare resonerar så, menar han.

– Jag tror generellt att människor är rädda för det som de inte förstår. Dessutom är det lätt att man anställer människor som man känner igen sig i. Jag kan förstå det. I början av min karriär minns jag att vi skulle rekrytera en medarbetare till. Vi var ett gäng unga, blonda sportkillar med humor, men jag fick tänka till. Behöver organisationen en till likadan eller någon som gör arbetsgruppen mer komplett och höjer kompetensen genom att komma med nya infallsvinklar som inte är naturliga för oss andra?

Han jämför anställda med ett fotbollslag:
– Du kan ju inte ta ut elva mittfältare till en match, då fungerar inte spelet. Dessutom är det min erfarenhet

”Att anställa personer med en funktionsnedsättning handlar inte om att vara snäll. Det handlar om att vara klok och se att det unika perspektivet är bra för företaget.”

att det sällan är ”standard 1A-personerna” som skapar de viktigaste förändringarna. Så att anställa personer med en funktionsnedsättning handlar inte om att vara snäll. Det handlar om att vara klok och se att det unika perspektivet är bra för företaget.

Men hur kan man få personer med en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning att komma till sin rätt, när de väl har blivit anställda?

– Min erfarenhet är att den personal som trivs bra också fungerar bra och presterar bra, säger Pål Burman. Därför måste man arbeta långsiktigt med en organisation som fungerar för alla. I IT-branschen går det inte att köpa skickliga medarbetare med bara pengar. Då kan man också lätt förlora den personen till en annan arbetsgivare som betalar mer.

Därför handlar det om att skapa ett klimat



➔ eller en kultur på arbetet där alla får vara sig själva, menar han.

– Jag tror att alla vill bli behandlade som unika. Vissa behöver anpassade tider för att hämta barnen på dagis, andra jobba hemifrån ibland. Den flexibiliteten kan också se ut på andra sätt, till exempel om man har Asperger. Då kanske det handlar om att skapa trygghet genom att ha struktur i arbetet, ett eget arbetsrum och tydliga instruktioner, för att undvika frustration och problem.

Det är inga problem för en flexibel arbetsgivare, menar han.

– Alla måste inte heller vara med på möten. Man

kan förbereda beslut genom att alla har sett och tyckt till om ett underlag. Sedan kan man ha en kort avstämning på 15 minuter. Eller så slipper vissa vara med helt.

Som chef och ledare handlar det om att skapa ett klimat som styr utan att störa och där det finns utrymme för personligheten, menar Pål Burman. Kan man tillåta det får man ett mycket bättre resultat från medarbetarna.

Själv värdesätter han anställda "med diagnoser". Deras kvaliteter och lojalitet gör att de är värda högre lön, just tack vare de egenskaper diagnosen kan innebära.

Påls råd till arbetsgivare

- Tänk på att du har mycket att vinna på att anställa en person med Asperger eller en annan diagnos. Men du behöver tänka långsiktigt. Introduktionen tar kanske lite längre tid, men sedan har du en lojal medarbetare som stannar.
- Läs på om diagnosen, det tar en timme eller två och underlättar så mycket.
- Prata med andra chefer som har anställt en person med Asperger.
- Var inte rädd för att göra fel. Det mesta går att rätta till, och hur farligt är det att det blir fel?



Foto: Scandinav Bildbyrå

Fakta om Aspergers syndrom

Vad är Aspergers syndrom?

Aspergers syndrom är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, vilket innebär att den är medfödd och har att göra med på vilket sätt hjärnan bearbetar och hanterar intryck.

Asperger kan innebära följande:

- Vissa begränsningar i att interagera socialt med andra personer. Exempelvis kan det ibland vara svårt att uppfatta och tolka kommunikation, kroppsspråk och mimik.
- Lättare för att se detaljer än helheten, även om det naturligtvis kan vara olika för olika personer.
- Ett annat sätt att tolka sinnesintryck. Det kan bland annat visa sig som överkänslighet för ljud, ljus, lukt, smak eller beröring.
- Ett eller flera specialintressen som ofta ger energi och som motiverar personen. Alla har dock inte specialintressen.

Det är också vanligt att personer med Asperger:

- Uppfattas som noggranna, ärliga och pålitliga.
- Kan ha svårt för snabba förändringar och oförutsägbara händelser.
- Upplever varierad dagsform. Den uppgift som fungerar bra ena dagen kanske inte fungerar alls nästa dag.
- Många gånger undviker att ha ögonkontakt samt ibland har ett begränsat mönster i ansiktsmimik och kroppsspråk.
- Kan ha svårt att sätta sig in i andra personers perspektiv. Detta innebär inte bristande empati.

När blir det en funktionsnedsättning?

Hur Asperger tar sig uttryck är individuellt och varierar från person till person. Det är vanligt att personer utan diagnos känner igen sig i en del av kriterierna varpå det blir relevant att fråga sig: "när blir det en funktionsnedsättning"? När svårigheterna kraftigt begränsar dig och du upplever dig hindrad i vardagen hemmavid, men även på arbetet kan det vara motiverat att göra en utredning. Med en konstaterad diagnos kan du ha bättre förutsättningar för att få stöd inom de områden du behöver.



För en del med Asperger är många aktiviteter mer energikrävande och kräver mer fokus än för andra. En jämförelse är att köra bil på natten i ösregn – sträckan du kört många gånger och känner till väl är nu mycket mer ansträngande.

Vilka får Asperger?

Det finns många svar på den frågan. Till stor del är Asperger genetiskt betingad, det vill säga en ärftlig funktionsnedsättning. Andra orsaker kan vara miljöfaktorer under graviditet och förlossning. Många utreds i skolålder men det är också vanligt att det sker i vuxen ålder.

Hur vanligt är det?

Man räknar med att cirka 0,5* procent av befolkningen har Asperger. Fler pojkar och män än flickor och kvinnor har under åren blivit diagnostiserade, men man bedömer att begränsningarna egentligen är lika vanligt förekommande hos båda könen. Skillnaden är uttrycket av funktionsnedsättningen, där flickors symptom inte är lika utåtriktade som hos pojkar och därmed inte uppmärksammas och diagnostiserats i samma utsträckning.

Kan Asperger gå över?

Svaret är nej. Asperger är en medfödd funktionsnedsättning och kan inte växa bort eller tränas bort. Många hittar dock strategier som gör att vardagen och samspelet med andra människor fungerar bra ändå. Man kan också lära sig att kompensera för sin funktionsnedsättning genom att hitta strategier för olika situationer. Med självkännedom och en förståelse för sin egen diagnos kommer man långt.

Vanligt med flera diagnoser

Att ha fler än en diagnos är vanligt förekommande, exempelvis både Asperger och ADHD, ADD, eller Tourettes syndrom. Den ibland ansträngande livssituationen kan också skapa psykisk ohälsa i form av exempelvis depression och ångest.

*Källa: Vårdguiden

Andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)

ADHD – Attention Deficit Hyperactivity disorder

Kärnsymptomen vid ADHD är svårigheter med uppmärksamhet, impuls kontroll och överaktivitet. Symtomen kan förekomma var för sig eller i kombination med varandra. ADHD är en vanlig funktionsnedsättning, ca fem procent av alla barn i Sverige har diagnosen.

ADD – Attention Deficit Disorder

ADD är ADHD utan hyperaktivitet med tyngdpunkt på uppmärksamhetsproblem.

Tourettes syndrom

Tourettes syndrom är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning som visar sig genom upprepande reflexliknande rörelser och läten som kallas tics. Vanligt är tics i ansiktet såsom överdrivna blinkningar, ryckningar och grimaser som ofta flyttar sig till halsen, skulderna och överkroppen. Många förknippar Tourettes syndrom med ofrivilliga utbrott av fula ord eller socialt opassande kommentarer, men detta är mycket ovanligt och förekommer endast hos några få procent av de som har diagnosen.

Källa: Riksförbundet Attentions hemsida, 2015

”Jag vet vad som fungerar för mig”

Helena Jansson, anställd

Helena Jansson har alltid älskat hundar och har hamnat helt rätt. Förutom att hon får jobba inom ett område där hon trivs och kommer till sin rätt, har hon fått en chef som har en självklar förståelse för de små anpassningar som får Helenas arbetsdag att fungera, från behovet av fasta arbetstider till möjligheten att utvecklas.

Ingen kan missa att det ligger ett hunddagis i industribyggnaden på Ritar slingan i Arninge. Skallen från en och annan jycke letar sig ned för den långa trappan och ut på parkeringsplatsen. Väl uppe i lokalen vecklar en oväntat stor hundvärld ut sig. Till höger, lite avskilt, ligger boxarna för de 55 hundarna som har dagisplats, till vänster rum för hundgym och hundbad och inte minst den stora träningshallen för kurser i bland annat agility, rallylydnad och den nya flugan specialsök.

– Det är väldigt populärt. Hundarna lär sig söka kantareller, krut eller vad som helst, berättar Helena.

Rakt fram i lokalen ligger receptionen, där man tar emot kunderna, tvåbenta som fyrbenta. Helena är glad för att hon slipper den uppgiften. Sociala kontakter med andra människor är inte hennes starkaste sida, konstaterar hon.

– Det är en helt annan sak med hundarna. Där fungerar det jättebra. Hundarna är också en väldigt stor hjälp i kontakten med människor. De bryter isen och man kan prata om hunden istället för att stå och småprata i största allmänhet.

”Vi har stor ordning och reda här, med tydliga rutiner och strukturer för vad som ska göras och i vilken ordning.”

Det innebär att Helena föredrar att bara arbeta med hundarna, vilket hennes chef, Caroline Forsberg, har full förståelse för. Och just denna fråga har de helt enkelt löst så att Helena börjar sin arbetsdag efter den värsta morgonrusning och slutar innan de flesta hämtar på eftermiddagen.

Helena är 29 år och fick sina diagnoser för ett år sedan. Hon har Aspergers syndrom och ADHD.

– Det var bara en bekräftelse på det jag redan visste, men det hjälpte mig i kontakterna med Arbetsförmedlingen. Jag fick hjälp med papper och kontakt med arbetsgivare, berättar hon.

Diagnoserna innebär att hon har begränsningar i orken och ett arbete på 75 procent är det som fungerar för henne. Hon har också ett stort behov av struktur i sina arbetsuppgifter och att schemat ligger fast. Tidigare har hon arbetat på kafé, på lager och som montör inom industrin. Men det är först nu som hon känner att hon har hamnat rätt, inte minst för att Caroline på ett så självklart sätt är öppen för olika sätt att lösa en arbetsuppgift.





Helena Jansson
Foto: Martin Naclér

➔ – Jag känner dessutom att det finns möjligheter att växa här, säger Helena.

En stor uppgift är att ta ut hundarna på deras dagliga promenader.

– Det är inte bara att hålla i kopplet och gå, säger Helena. Hundarna kan ha speciella behov och behöver kanske träna på hundmöten, att gå i trafik eller känna tillit.

– Vi kallar oss hundpedagoger, flikar Caroline in och tillägger att hon är mycket stolt över sin personal och deras stora vilja att engagera sig och utvecklas.

För Helena räcker det inte att få jobba med hundar för att arbetet ska kännas bra. Hur jobbet ska göras är lika viktigt och även hur man hanterar vardagens problem.

Caroline Forsberg menar att jobbet i sig är Asperger-anpassat.

– Vi har stor ordning och reda här, med tydliga rutiner och strukturer för vad som ska göras och i vilken ordning. Det mår både hundar och människor bra av. Dessutom är Helena väldigt bra på att berätta vad som fungerar och inte.

Helena håller med.

– Jag vet vad som fungerar för mig och har mina strategier för olika situationer. Och jag vet att Caroline lyssnar om jag vill lösa en situation på ett nytt sätt.

Viktigt för Helena själv

- Vill ha en öppen dialog, där chefen verkligen menar det som sägs.
- Behöver jobba deltid, klarar inte heltid.
- Föredrar fasta tider, som inte ändras med kort varsel.

Helenas råd till arbetsgivare

- Håll en proffsig och tydlig linje, samarbeta gärna med facket.
- Utveckla ditt ledarskap, till exempel med hjälp av en chefscoach.

”Anpassning är inte en begränsning”

Caroline Forsberg, arbetsgivare

Caroline Forsberg äger och driver Norra Stockholms hundcenter tillsammans med sin familj. Det är en växande rörelse och hon ser inte något problem med att anställa en person med Aspergers syndrom, så länge kompetensen är rätt.

– Jag ser inte anpassningar till de anställda som en begränsning. Tvärtom. Om jag kan anpassa arbetsvillkoren för mina anställda så att de fungerar bättre, blir verksamheten bättre och de vill jobba kvar.

Som ägare till ett hundcenter får hon många förfrågningar om praktikplatser och anställningar, från prao för högstadiel elever till anställningar med och utan lönebidrag. Men hon tar en sak i taget och vill att varje ny anställd eller praktikant ska få en bra start.

När Helena Jansson sökte jobbet på hunddagiset var det inte första gången de sågs.

– Jag hade lagt märke till henne tidigare, när jag besökte ett ställe där hon jobbade. Hon hade ett bra sätt med hundarna, men det var först vid anställningsintervjun som jag insåg att vi hade träffats tidigare.

Helena var öppen med sina diagnoser Aspergers syndrom och ADHD, men det var inte ett hinder för Caroline. Hon anpassade introduktionen efter de behov som Helena berättade om och hon har förståelse för situationer som kan skapa problem.

– Jag såg till exempel till att vi var en extra i tjänst under introduktionen, om det skulle behövas och för att skapa trygghet. Jag var också noga med att skapa lugn och ro. Introduktionen fick ta den tid



Caroline Forsberg
Foto: Martin Naclér



Helena Jansson och
Caroline Forsberg
Foto: Martin Naclér

→ den tog. Det är viktigt oavsett vem som är ny i jobbet.

Tryggheten är viktig, betonar hon. Den som kommer ny behöver veta hur arbetsuppgifterna ser ut och vad som förväntas av en. Att jobbet handlar om passning och träning av hundar ger i sig en bra struktur i uppgifterna. Det finns tydliga rutiner för det som ska göras.

Anställda behöver få känna att det är ok ha en dålig dag och att man får äta lunch själv, om man vill. Dessutom är det viktigt att fråga vad den anställde tycker och vad som fungerar bra och mindre bra och verkligen lyssna på svaret.

– Det finns så många olika sätt att lösa ett problem och jag är öppen för andra lösningar än det jag själv kan tänka ut.

Carolines råd till arbetsgivare

- Se paralleller till anpassningar du redan gör för andra anställda. En del behöver till exempel anpassa sin arbetstid för att de ska hämta barn på dagis, andra för att de har Asperger. I grunden är det ingen skillnad, även om orsakerna skiftar.
- Sök kunskap om Asperger, så att du kan förstå och underlätta arbetet för dina anställda.

Dra nytta av ett annorlunda tänkande

Hur kan du som chef och kollega dra nytta av den kompetens som din medarbetare har? Vad är styrkan hos den enskilda individen och vad kan vara begränsningar? Alla människor är olika och unika individer. Kom ihåg att se personen först och därefter diagnosen, man är inte sin diagnos utan man har en diagnos.

Det finns många positiva personlighetsdrag som är vanliga hos personer med Asperger:

Lojalitet och ansvarstagande

Nämns ofta som positiva egenskaper hos personer med Asperger – något många arbetsgivare eftersträvar.

Andra infallsvinklar och nytänkande

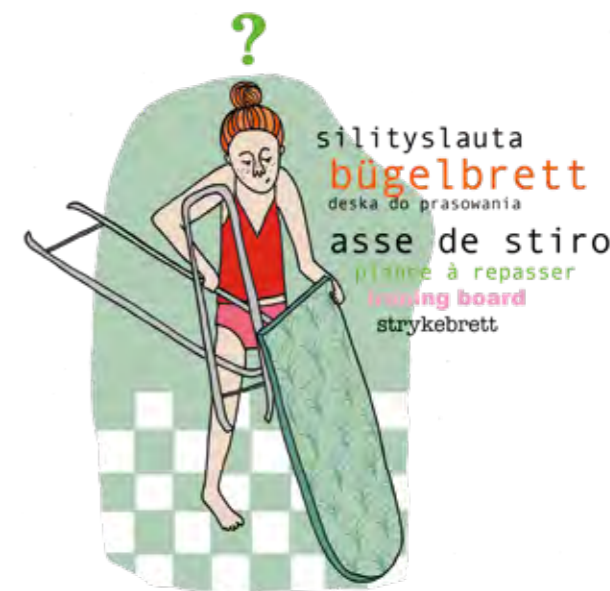
Personer med Asperger kan ofta läsa av situationer på ett lite annorlunda sätt vilket kan leda till nya perspektiv. Det är lättare att "tänka utanför lådan", precis som Pål Burman beskrev i den tidigare intervjun. Ett annorlunda tänkande kan bidra till att identifiera rutiner och arbetssätt som ingen längre vet varför man har. Vilket då kan ändras och effektivisera arbetet.

Expertkunskap inom avgränsade områden

Ofta följer kompetens och kunskap inte alltid ett rakt mönster, det är vanligt att man har en skiftande/ojämn kunskaps- och kompetensprofil. Man kan ha en djup kunskap inom ett område och vara superbra på vissa saker, men ändå ha begränsningar i att hantera arbetsuppgifter som andra skulle tolka som enklare. Det är till exempel fullt möjligt att en person med Asperger utan problem kan hantera avancerad programmering men samtidigt ha svårt planera hur lång tid det tar att resa till ett möte, eller ofta missar bussen på grund av bristande tidsuppfattning.

En person har berättat att hon kan prata sju olika språk flytande, men att ställa upp strykbrådan är däremot en stor utmaning. En annan person klarar alla kundkontakter utan problem, men kan inte koka kaffe till sina kunder.

Personer med Asperger kan ibland ha svårt att generalisera sin kunskap och sina erfarenheter. Bara för att man till exempel klarar att hantera en viss kassamaskin är det inte säkert att man hanterar en annan modell.



Jessica är extremt effektiv

Jessica Dagerhamn, anställd

Diagnosen Aspergers syndrom har inget med intelligens och "gott läshuvud" att göra. Somliga utbildar sig mer, andra mindre. Jessica Dagerhamn är medicine doktor och utredare på Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). Att hon har Asperger påverkar förstås jobbet. Hon klarar inte att ta sig till jobbet fem dagar i veckan. Å andra sidan är hon extremt effektiv och klarar det få andra gör.

– **Jag brukar tala om** min autistiska superkraft, säger hon och ler. Min chef kan be mig att gå igenom tusen vetenskapliga sammanfattningar på engelska. Andra kan se det som en oerhört stor uppgift. Jag kollar igenom dem på fyra timmar och skaffar mig en överblick.

Jessicas arbete handlar om att just skapa sig överblick över vad forskningen har kommit fram till i en viss fråga. Uppdragen kommer framför allt från beslutsfattare och anställda i vården och handlar om medicinska frågor och vilka svar forskningen kan ge.

– I regel tar varje utredning ett par månader, berättar hon. Jag gör en litteratursökning och går igenom både svensk och internationell forskning.

Hon trivs jättebra med jobbet som utredare och samordnare på SBUs upplysningstjänst. Det är omväxlande och hon har trevliga arbetskamrater.

Diagnosen Asperger och ADHD fick hon två veckor efter att hon hade lagt fram sin doktorsavhandling. Äntligen fick hon en förklaring till att hon var så trött och även varit sjukskriven. Det förklarade också varför hon hade svårt att hålla fokus när arbetsuppgifterna

blev för monotona.

– När jag var yngre tänkte jag inte på det, men när jag själv fick barn blev det så tydligt att mitt liv inte fungerade. Jag kunde inte längre kompensera och lägga mig och vila när jag behövde.

Att få till balansen är viktigt för henne både privat och i arbetslivet. När hon sökte jobbet som utredare på SBU berättade hon om sina diagnoser och att hon bara klarade av att arbeta på kontoret på Olof Palmes gata fyra av veckans fem dagar.

– Mer går inte. Det blir för mycket att planera kläder, det jag ska ha med mig och att ta mig till jobbet. Jag sa också att min chef måste säga till mig om jag avbryter folk eller agerar konstigt.

Det var inga problem för hennes chef, Jan Liliemark. Han värdesatte hennes kvalifikationer som utredare. Jessica känner att han förstår hennes sätt att arbeta och att vara och att det är ok.

– Jag går inte med och äter julbord och är inte med på trivseldagar för personalen, för det kräver alldeles för mycket energi, förklarar hon. Men vi är ett gäng som äter lunch och vi har alltid roligt. Å

"Jag brukar tala om min autistiska superkraft"



Jessica Dagerhamn
Foto: Martin Naclér



→ andra sidan går jag inte och fikar, om inte någon särskild frågar mig. Jag dricker inte kaffe eller te.

Jessica är också biträdande projektledare i en grupp som tittar på forskning om fosterdiagnostik. Att vara projektledare skulle hon inte klara. Det blir för mycket press, då serverar hon hellre lite mer i bakgrunden.

Att vara med på heldagsseminarier går bra.

– Men efteråt måste jag kompensera med att inte ha inbokade möten ett par dagar.

Hon uppskattar SBU som arbetsgivare. Personalen är öppen och vänlig. Den dag hon började fanns en

fungerande dator på rummet och bredvid stod en vas med blommor. Hon får också de förutsättningar hon behöver för att fungera professionellt, som ett eget rum.

– Jag tror inte att jag skulle fungera i kontorslandskap. Jag måste också ha radion eller tv på när jag läser. Fast det beror på dagsformen. Ena dagen kan ljud hålla ihop mig, en annan gång äter det upp mig.

Hennes chef har förstått hur han ska få ut det mesta av henne, konstaterar hon.

– Om jag mår bra, presterar jag bra.

Jessicas råd till arbetsgivare

- Se fördelarna! Du kan hitta en medarbetare med mycket stor kapacitet, om han eller hon får rätt arbetsuppgifter.
- Våga anställ en person med Asperger, även om det kan innebära vissa svårigheter.
- Lyssna till vad personen behöver. För mig är det till exempel viktigt att ha en viss storlek på skrivbordet och att mapparna i datorn ligger i en viss ordning. Om de flyttas blir det kortslutning i hjärnan.



Foto: Martin Nauclér

”Hon är min bästa rekrytering”

Jan Liliemark, Jessica Dagerhamns chef

– Jessica är den bästa rekrytering jag har gjort. Hon gör ett fantastiskt jobb. Det säger Jan Liliemark, Jessica Dagerhamns chef på SBU, Statens beredning för medicinsk utvärdering. Att hon har Asperger och ADHD är inte särskilt intressant, menar han. Det viktiga är att se hennes och alla andra medarbetares möjligheter.

Jan Liliemark är läkare och kände väl till diagnoserna. Därför reagerade han inte nämnvärt när Jessica sökte jobbet som utredare på SBU.

– Hon var väldigt öppen med sina diagnoser och tack vare det blev det inga problem, menar han. Med arbetsuppgifterna kunde jag inte heller se några problem.

Han uppskattar hennes raket, även om den kanske är mer än ”svensk normalsmak”.

– Men det är ingen som har klagat på det. Alla vet vilka diagnoser Jessica har och jag tror att det finns en ökad tolerans mot att arbetskamrater är olika. Hon är väldigt rak mot mig med och det kan jag ta. Fördelen är att jag aldrig behöver vara orolig för att hon går och håller inne med synpunkter. Det är väldigt bra för mig som chef.

Hon förväntar sig också raket tillbaka och har bett att han ska säga till henne om hon pratar för mycket och avbryter andra.

– Fördelarna med Jessicas kompetens är uppenbara, hon är suveränt bra och oerhört produktiv. Dessutom kan hon formulera sig bra i skrift och får saker och ting gjorda. Hon har heller ingenting emot uppgifter som andra kanske skulle tycka var långtråkiga. Jag kan be henne läsa 2 000 forskningssammanfattningar och hitta det som är viktigt. Det är inget problem för henne. Självtrotttnar jag efter 200.

Hennes diagnoser innebär också nackdelar, menar han, men de är hanterbara och fördelarna är betydligt större.

Som chef har han låtit Jessicas behov styra hennes arbetsvillkor.

– Hon kan inte jobba på kontoret varje dag och inofficiellt får hon jobba hemma då och då. Hon interagerar också bäst med en person åt gången och trivs inte att arbeta i stora grupper. Å andra sidan är hon bra på att vara en samordnare och att granska vad andra har gjort. Hon är även bra på att hålla i möten där hon känner personerna. Jag uppskattar henne mycket.

Jan Liliemarks råd till arbetsgivare

- Var beredd på att det kan uppstå utmaningar, men se möjligheterna och fördelarna med att anställa en person med Asperger.
- Ansträng dig för att hitta rätt arbetsuppgifter.
- Låt gärna en annan medarbetare vara fadder, för att ge råd och stöd när det gäller annat än arbetsuppgifterna.
- Se upp för stigmatisering. Vi är alla olika och det finns ingen anledning att märka ut personer med just Asperger.

En bra introduktion

Att ta sig tid kan spara tid

Vid introduktionen av en ny kollega finns många likheter med att planera ett projekt – ju längre och noggrannare planering ju bättre och mer hållbart blir resultatet och det fortsatta arbetet.

Att ge sig tid att hantera praktiska frågor och att lära känna varandra kan många gånger främja ett gott samarbete. Det kan därför vara en god investering att:

- Genomföra en grundlig introduktion till det nya jobbet eller förändrade arbetsuppgifter.
- Erbjuder längre tid för att lära sig nya arbetsuppgifter.
- Tillsammans med den anställde skapa en överblick av vilka arbetshjälpmiddel/arbetsförutsättningar som den anställde kan ha nytta av; exempelvis skriftliga instruktioner och prioriteringslistor som kompletter till muntliga genomgångar samt att det finns möjlighet att få sitta ostört och arbeta.

Tänk på

Alla anställda behöver ges tid för att komma in i jobbet och hitta rutiner som fungerar. Satsar du som arbetsgivare lite extra så kan du få flerdubbelt tillbaka!



Foto: Scandinav Bildbyrå

Lär känna din medarbetare och kollega

För att kunna skapa en gynnans arbetsmiljö är det värdefullt att lära känna varandra. Det här är några frågor som kan vara bra att ta upp under introduktionen av nyanställda.

Exempel på frågor till introduktionen

- Hur lär du dig nya saker på bästa sätt? Föredrar du skriftliga eller muntliga instruktioner eller kanske till och med att vi genomför den första delen av arbetsuppgiften tillsammans?
- Hur hanterar du stress? Signalerar du när det blir för mycket eller kan vi göra upp en plan för detta?
- Kan du känna av när det blir för mycket, och säga nej? Hur hittar vi en strategi så att du känner dig bekväm i att säga nej?
- Finns det annat i ditt liv som tar din energi och kan påverka ditt arbete här som vi behöver veta om? Och som du vill berätta. Till exempel barnens skolgång eller en rörig boendesituation.
- Finns det annat som kan påverka din arbetstid, såsom exempelvis möten med myndigheter/stödpersoner, och hur gör vi upp ett system för att detta skall fungera med schemat?

Tips

Gör gärna en skriftlig överenskommelse av det ni kommer fram till, det konkretiserar ert samtal och gör det lättare att gå tillbaka till samtalet i efterhand. En skriftlig överenskommelse betonar också hur viktigt det är att samarbeta.

Information om sociala koder

Ett arbete handlar inte bara om själva arbetsuppgifterna. Det som sker i kontakten med andra på raster och inför möten kan ibland vara svårt att läsa in och glöms också ofta bort vid introduktioner. För en del kan det vara tydligt hur sociala situationer ska hanteras. Men det kanske inte är lika lätt att läsa av för andra.

Gå därför gärna igenom även den här sortens frågor, om de är aktuella för din arbetsplats. Kanske kan det vara en uppgift för den anställdes handledare eller kontaktperson på avdelningen.

Exempel på frågor som kan vara viktiga att ta upp

- ▶ **Semester** – vad förväntas, är det okej att ta det när man vill eller är det vissa perioder där det passar? Hur lång tid innan ska man be om ledigt?
- ▶ **Morgonmöten/personalmöten** – förväntas man alltid närvara, ska mötena prioriteras?
- ▶ **Annan ledighet, som tandläkarbesök** – hur långt innan ska man säga till?
- ▶ **Afterwork/julfest/andra firanden** – Vad innebär en afterwork? Vad gör man? Hur brukar det vara? Förväntas man följa med? Är det ok att avstå?
- ▶ **Mobiltelefoner** – Är det okej att ta emot privata samtal på arbetstid? Måste privata telefoner vara avstängda? När förväntas man svara på jobbtelefonen?
- ▶ **Rast och lunch** – Får man göra vad man vill den tiden, förväntas man vara på en specifik plats eller är det okej att gå iväg? Får man äta på sitt rum?
- ▶ **Gemensamt ansvar** – förväntas man sätta på nytt kaffe om man tar det sista? Hjälps vi åt att tömma och sätta igång diskmaskinen eller har någon det ansvaret?
- ▶ **Branschkultur och dresscode** – hur klär man sig på arbetsplatsen? Om man klär upp sig, varför är det viktigt? Hur gör man med detaljer som piercingar, synliga tatueringar, får man tugga tuggummi? Om man har arbetskläder, ska man byta om ifall man lämnar arbetsplatsen eller är det okej att ha på sig arbetskläderna vid lunch eller på väg hem från jobbet? Får man bära arbetskläderna hur man vill, till exempel med uppkavlade ärmar?



Fundera på vad som gäller på just din arbetsplats!

Läs mer om sociala koder på sidan 31.

Tips och råd om bemötande

Råd till dig som är chef

Ramar och tydlighet

Alla människor är unika och fungerar på olika sätt, men ändå finns det någon slags norm som vi utgår ifrån när det gäller arbetsfördelning, prioritering och instruktioner. En person med Asperger tenderar att ibland hamna utanför denna norm och behöver kanske stöd att veta vad som förväntas.

Var därför alltid mycket tydlig med vad som gäller och vad du förväntar dig.

Kommunikation

Det finns många sätt att ställa frågor – och många sätt att ge svar. Hur kommunicerar du? Använder du öppna frågor eller bäddar du för ett ja/nejsvar i din frågeställning?

Som man frågar får man ofta svar, och där har du som frågeställare stora möjligheter att påverka.

Våga ställa krav

Bästa sättet att utvecklas både professionellt och privat är att någon ställer krav på dig och har tydliga förväntningar. Det gäller inte bara personer med Asperger. Men kraven behöver vara på rätt nivå! Lär känna din arbetstagarer väl och skapa tillsammans en tydlig och realistisk målformulering.

Utse gärna handledare

Eftersom det är många frågor som kan uppstå i vardagen kan det vara klokt att utse kontaktpersoner eller handledare som kan svara på frågor och ge stöd när det behövs, till exempel när det gäller konkreta arbetsuppgifter eller sociala koder. Detta behöver inte vara en och samma person. Se till att handledaren har förutsättningar att lägga tid på handledningen.

Regelbundna uppföljningar

”Det är bara att fråga om du undrar något, inga frågor är dumma!” är något man ofta säger som arbetsgivare. Men det kan också bli för många frågor, vilket kan skapa irritation, eller så är det svårt att veta vilka frågor man ska ställa. Boka in regelbundna uppföljningsmöten för frågor och funderingar, eller bestäm regler för hur och när man kan ställa frågor, kanske efter hur akuta de bedöms vara. Dra inte förhastade slutsatser om att personer inte vet något om de ställer många frågor, det kanske bara beror på att de tar ansvar genom att dubbelkolla om de förstått rätt.

Haka inte upp dig på kroppsspråk och tillvägagångssätt

Det du tror att personen uttrycker i sitt kroppsspråk kanske inte alltid stämmer in med det som hen vill förmedla. Lyssna främst till vad som sägs.

Samma sak kan gälla angående arbetssätt och tillvägagångssätt. Fokusera på resultatet, inte exakt hur vägen dit ser ut.

Varierad dagsform

Energinivåerna kan variera stort beroende på vad som hänt tidigare under dagen eller tidigare dagar. Det kan göra att dagsformen kan variera och därmed även den arbetsförmåga man har. Det innebär att det som fungerade superenkelt igår kan vara svårare idag.

Att prioritera och hantera tidsramar kanske funkar utan problem om man är utvilad och inte har tankarna någon annanstans, men om man har sovit dåligt, det var stopp i kollektivtrafiken och man dessutom varit osams med en vän kan det se helt annorlunda ut.

Hur dagsformen varierar är naturligtvis olika för olika personer, men det kan kanske vara bra att vissa dagar få möjlighet att arbeta med lite mindre kravfyllda arbetsuppgifter eller slippa direkta kundkontakter. Om det här gäller den person som du har anställt, är det bra att ni kommer överens om ett system för hur ni pratar om detta.

Fråga gärna!

Är det något du funderar över, när det gäller bemötande eller anpassningar av uppgifter, är det enklast att fråga. Det är personen själv som är experten! Vad gäller för dig? Är det här okej för dig? Hur vill du att vi

ska bemöta dig när det gäller den här frågan? Vad tror du skulle vara bäst för dig i den här situationen? Våga fråga!

Stötta även kollegor

Som chef har du ofta ett försprång jämfört med dina andra anställda, som inte har lärt känna eller lärt sig tolka den nya kollegan lika bra ännu. Hjälptill med tolkningen, om ni har kommit överens om att berätta om diagnosen för kollegorna! Tydligheten och ärligheten hos personer med Asperger kan ibland verka lite plump, och svårigheten en del har med ögonkontakt kanske missförstås som ointresse. Ta upp sådant med kollegorna, med godkännande av personen det gäller, så minimerar ni risken för missförstånd.

Sprid kunskap

Sprid denna skrift för att kollegorna ska få information. Ta in en föreläsare eller stödperson som kan berätta mer. Kom överens med personen själv, kanske denne vill hålla en egen presentation eller har tips på vilken information kollegor behöver ha? Om personen inte vill berätta om sin diagnos kanske ni kan prata om konkreta behov, till exempel "han har eget rum för han har behov av att sitta ostört när han arbetar".

Tänk på att

- Tro på alla individers förmåga, men generalisera inte. Bara för att en uppgift fungerar bra är det inte säkert att en annan gör det.
- Utgå från att personen ska klara det du ber om, men fråga för säkerhets skull.
- Kräver alla arbetsuppgifter att du är ett proffs på sociala relationer, eller är det andra egenskaper och kompetenser som är relevanta?

Råd till dig som är kollega

Råden under föregående punkt är förstås bra att ta till sig även för dig som kollega. Men samtidigt kanske ni har ett annat slags förhållande till varandra, kanske spenderar ni hela dagarna ihop. Tänk då på detta:

Var inte rädd för att fråga

Då Asperger kan visa sig på olika sätt, innebär det att två personer med samma diagnos kan ha helt olika behov. Personerna kan också ha lärt sig att tackla sina begränsningar på helt olika sätt och olika nivåer.

Om din kollega berättar att hen har diagnosen Aspergers syndrom, ställ frågan "vad innebär det för dig? Är det något särskilt vi skall tänka på?". Tänk på att personen själv är bästa experten!

Lär dig mer om Aspergers syndrom

Det är en stor fördel att känna till grundfakta om Aspergers syndrom och vad diagnosen kan innebära, så läs gärna denna skrift och kanske mer därtill. Men sedan handlar det om individuella förutsättningar och behov. Utgå från hur din nya kollega fungerar och vilket stöd hen vill ha.

Låt personen vara delaktig

Även om din nya arbetskamrat eventuellt har en begränsad förmåga att vara social och kanske inte pratar så mycket, kan personen ändå uppskatta att få vara delaktig i det ni andra gör. Be kollegan följa med ut på lunch, knacka på dörren och säg att nu är det fika! Låt dig inte störas av att det kan ta lång tid för personen att känna sig trygg nog att vara den som startar en konversation.

Var inte rädd för att avbryta

En del personer med Asperger har specialintressen som de gärna pratar om och ibland är det svårt att läsa av när någon annan inte är intresserad på samma sätt. Var tydlig och säg till om du vill byta samtalsämne, men gör det på ett vänligt sätt.



Att ge stöd på arbetsplatsen

Tydlighet är en mycket viktig punkt i alla slags samarbeten. Kunskap och kontroll över sin arbetsituation minimerar risken för stress. Var tydlig när du ger instruktioner och försäkra dig om att personen har den information som behövs för att sköta sina arbetsuppgifter. Be gärna personen upprepa instruktionen för att säkerställa att informationen nått fram!

Om personen inte har gjort vissa arbetsuppgifter, ta reda på varför det har blivit så. Utgå från att det beror på ett missförstånd!

Om du får en fråga som du anser är irrelevant vid en arbetsinstruktion, svara gärna på den ändå. Ni kanske har tänkt på olika sätt, den kan vara viktig för

personens tolkning och bearbetning av uppgiften. Utgå alltid ifrån att en fråga är en uppriktig undran från personen.

Säg till på ett tydligt sätt om du tycker att något har blivit fel eller inte fungerar. På så sätt kan ni minimera risken för missförstånd och tvister i onödan.

"Det vore bra om du gjorde detta" är inte en instruktion. Säg hellre "Jag vill att du gör det här".

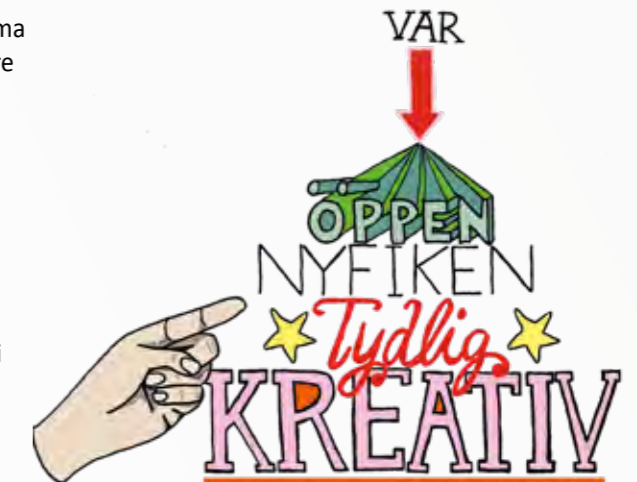
De sju frågorna

Oavsett vilken situation det gäller, inför ett möte eller en arbetsuppgift, se till att din medarbetare får svar på dessa sju frågor:

1. Vad ska jag göra?
2. Var ska jag vara?
3. Med vem ska jag vara?
4. Hur länge ska det hålla på?
5. Vad ska hända sedan?
6. Vad ska jag ha med mig?
7. Varför ska jag göra det?

Strategier för tydlighet

- ▶ **Använd skriftliga instruktioner.** Många har lättare att ta till sig skriftlig information, eller instruktioner i bildform. Sådana instruktioner blir också ofta tydligare än muntliga. Dessutom kan man gå tillbaka till instruktionen och stämma av vad som gäller, utan att behöva störa en kollega i onödan. Ibland kanske det finns möjlighet att ge instruktionerna dagen innan för att din medarbetare ska hinna förbereda sig.
- ▶ **Checklistor.** Vad ska göras? När behöver det bli gjort? Gör gemensamma listor som ni kan checka av varefter uppgifterna är gjorda.
- ▶ **Prioriteringslistor.** Vad är viktigast i checklistorna? Och är det viktigast att en uppgift blir gjord snabbt eller bra? Vad kan man strunta i om man inte hinner? Hjälp till med prioriteringen!
- ▶ **Scheman.** Kanske behövs både ett månadsschema för bredare översikt, ett veckoschema för närmre översikt och ett dagsschema för prioritering och kontroll.
- ▶ **Kallelser/inbjudningar.** Var lite "rakt på" i alla lägen. Vill du att din medarbetare ska vara med på ett möte, så skicka en kallelse till mötet via mailen istället för att nämna det i korridoren. Det kan annars vara svårt att förstå innebörden och hur viktigt något är, när det verkar nämnas i förbifarten.
- ▶ **Organisera arbetsplatsen fysiskt.** Placera saker i den ordning de används, lägg saker som skall användas ihop på samma ställe. Det ger ett naturligt flöde och gör det lättare att komma ihåg med nästa steg av en uppgift.
- ▶ **Återkoppling/feedback.** Gör en avstämning muntligt eller via mail. Bekräfta konkret om något gått bra eller dåligt. Detta kan vara svårt att läsa av på egen hand. Feedbacken gör det möjligt att förändra eller förbättra insatsen till nästa gång.
- ▶ **Fotografering är ofta en bra metod.** Ta en bild med mobilen för att till exempel visa resvägar, hur ett arbetsmoment ska gå till, var ett verktyg ligger, hur någon man ska träffa ser ut.



Förebygg stress

- ▶ **Se till att förbereda arbetsuppgifter och förändringar i god tid.** En del behöver en omställningsperiod inför nya situationer för att kunna hantera dem på bästa sätt.
- ▶ **Alternativa arbetsuppgifter att varva med.** Om man kör fast i en uppgift kan det vara till stor hjälp att kunna byta till en annan uppgift ett tag. På så sätt kan man få ny energi och lättare kunna lösa problemet när man sedan återgår till den.
- ▶ **Ge möjlighet att färdigställa arbetsuppgifter.** En del personer kan ha stort behov av att få avsluta arbetsuppgifter, att lämna något halvfärdigt för att starta om på nytt dagen efter kan ta mycket energi. Kan ni hjälpas åt i slutet för att hinna klart, eller kan man se till att den sista arbetsuppgiften inte drar ut på tiden?

Stöd att hantera tiden

- ▶ **Avsätt tillräckligt med tid för arbetsuppgifter.** En del kan ha svårigheter med tidsuppfattningen, hur lång tid en uppgift tar och hur lång tid som har gått. Hjälp personen att bygga sitt schema och att bedöma ungefär hur lång tid en uppgift ska ta.
- ▶ **Påminnelser.** Många appar kan hjälpa till med detta, till exempel kalendrar och liknande. Detta kan din medarbetare ofta hantera själv, men med hjälp av till exempel Google+ kan flera olika personer lägga in aktiviteter med påminnelser som piper när en aktivitet börjar eller är slut – exempelvis när en arbetsuppgift skall göras eller ett möte.

- ▶ **Hjälp till att bedöma hur lång tid olika saker tar.** Hjälps även åt att planera till exempel restid.
- ▶ Man kan också få förskrivna **hjälpmedel** till en arbetsplats, såsom en iPad eller en "timstock", som på ett konkret sätt visar hur tiden ska användas. Detta kan man få hjälp med via Arbetsförmedlingen samt via en arbetsterapeut på vårdcentralen, habiliteringen och psykiatrin.

Dämpa intryck

Många personer med Asperger är känsliga för intryck. Små förändringar i arbetsmiljön kan göra stor skillnad och påverka arbetsinsatsen. Ha respekt för det och försök gå din medarbetare till mötes när möjlighet finns.

Hur ser miljön ut för din nya medarbetare? Finns det saker som stör i lokalen eller utanför? Finns det möjlighet till eget rum? Går det att vända arbetsplatsen bort från en eventuell korridor eller ytor där det passerar mycket människor? Det kan göra det enklare att hålla koncentrationen på arbetsuppgiften.

Någon kanske behöver ta bort en klocka som tickar eller släcka en lampa som sticker i ögonen. Är det viktigt med gardiner i starka färger och mönster om det ger en person huvudvärk, eller kan det rummet få ha vita gardiner om det underlättar arbetsförmågan?

Om man störs av ljud kanske det går att ha öronproppar eller hörlurar på. Vissa ljus kan vara jobbiga, exempelvis lysrör. Dessa avger ett flimmer som vissa inte märker men andra har mycket svårt att vistas i. Går dessa att hålla släckta, bytas ut eller kanske installera en dimmer för mer behagligt ljus?

Sociala koder

En stor del av trivseln på en arbetsplats handlar om att de sociala koderna fungerar: att man inte avbryter varandra, att man tar hand om sin smutsiga kaffekopp, att man hälsar och klär sig på ett sätt som passar arbetsuppgifterna.

Det förutsätter att alla kan förstå nyanser och underförstådda budskap i det som sägs och inte sägs. Men just detta kan vara ett tydligt problem för en del med Asperger, att uppfatta det sociala "finliret". Därför är det viktigt att ha förståelse för och kanske förklara det som du själv ser som självklart.

Exempel på sociala koder, oskrivna regler som vi "bara gör":

- **Fika:** varför fikar man, hur ofta, med vem, hur länge, vad man pratar om? Är det okej att sitta tyst? *Hur vet man det?*
- **Hälsa:** när hälsar man, vilka ska man hälsa på och hur ofta ska man göra det? När kollegan kommer in på kontoret på morgonen säger man hej, har personen varit borta halva dagen säger man kanske hej igen, men om personen bara går till skrivaren och kommer tillbaka säger man inte hej. *Hur vet man det?*
- **Fysisk kontakt:** När, hur, varför och vem kramar man? När en kollega ska gå på semester kanske man ger en kram, men inte när hen går hem för helgen. Var går gränsen? *Hur vet man det?*
- **Klädkod:** det är viktigt att ha kläder man trivs i, men samtidigt kanske man inte får vara för slarvigt klädd. Samtliga anställda är företagets ansikte utåt och bidrar till hur företaget uppfattas. Att vara fint klädd på en bar är inte samma sak som att vara fint klädd på en konferens. *Hur vet man vad som är "rätt"?*

Hur talar man om sociala koder?

Var tydlig och uppriktig utan att läxa upp den du talar med. Anser du som chef att din medarbetare är mycket opassande klädd på arbetsplatsen så fråga gärna om hen kan använda andra kläder. Kanske personen har svårt att läsa av situationen och inte vet vad som passar, eller inte vet att och varför det är viktigt på denna arbetsplats. Kanske personen har svårt för vissa klädesplagg på grund av att de trycker på eller skaver.

Acceptera och ha förståelse för att människor är olika och pratar om olika saker. Fundera också på hur viktigt det egentligen är med de olika koderna på just din arbetsplats. Uppstår ändå obekväma situationer så ta gärna upp det med personen enskilt och inte framför andra .



Kristin Tillinger
Foto: Martin Naclér

Kristin har hittat sin rätta arbetsplats

Kristin Tillinger, anställd och Gunilla Banér, chef

Kristin Tillinger har Asperger och ADHD. Det hindrar henne inte från att jobba. Hon har varit anställd på förskolan Barnens montessoriakademi sedan knappt ett år och förskolechefen är positiv.

– Hon har hittat sin plats nu och fungerar bra på småbarnsavdelningen, säger hennes chef Gunilla Banér. Hon är alltid på plats, nästan aldrig sjuk och ställer alltid upp om det behövs.

– **Nu ska vi baka. Det här är vetemjöl** och det här är havregryn. Det ska vi ha i degen när vi bakar bröd. Vill ni smaka?

Kristin håller ut lite av mjölet på bordet framför barnen och de är gärna med på noterna. De hjälper till att mäta upp ingredienserna och stoppar gärna ned en hand i degskålen, om de får chansen.

Ella är snabb i fingrarna, Ludvig lite försiktigt av-vaktande. Melker och Alice håller i decilitermättet med stort allvar. De är mellan ett och två år och går i småbarnsgruppen.

Kristin behåller lugnet när entusiasmen ökar runt bordet och försöker balansera situationen så att bakningen blir en upplevelse som barnen kan ta till sig. De lär sig i de vardagliga uppgifterna, precis som Maria Montessori predikade och precis som förskolan i Bergshamra nu arbetar. Samtidigt som barnen har roligt en stund, lär de sig namnet på olika matvaror och att räkna. De tränar sig också på att fokusera på en uppgift och vänta på sin tur.

Att Kristin själv har diagnosen Asperger är en utmaning på jobbet, likaså att hon har ADHD. Men hon och förskolechefen har hittat rutiner som gör att jobbet fungerar bra ändå. Och



Kristin Tillinger
Foto: Martin Naclér



Kristin Tillinger och
Gunilla Banér
Foto: Martin Naucér

➔ Kristin gillar utmaningen att lära sig en ny pedagogik. Tydligheten i pedagogiken gentemot barnen ger henne redskap för hur hon ska agera i olika situationer.

– Utbildningen är en dag i månaden och jag lär mig mycket om hur jag ska kommunicera med barnen i konkreta situationer, berättar hon. Vi läser om forskning, pedagogik, problemlösning och hur man kan använda pedagogiken just som ett redskap.

Maria Montessori ville att arbetet med barn skulle vara verklighetsbaserat, att de skulle lära sig och utvecklas utifrån sin egen förmåga. Det kan handla om att rulla ihop en matta eller lära sig knäppa knappar.

– I början var jag lite skeptisk till att allt skulle vara så verklighetsbaserat, men nu förstår jag poängen med det, säger Kristin.

På ett sätt borde arbete på förskola inte passa henne så bra. Hennes diagnoser gör henne otålig, ljudkänslig och lite ohörsam mot sina egna gränser. Det är lätt att jobba för mycket och sedan bli uttröttad.

– Jag kan slänga ur mig saker som kan missuppfattas och jag kan låta arg när jag är engagerad. Jag förstår inte alltid helheten och vad som passar sig att göra. En gång, på en annan arbetsplats, gav jag ett barn godis på födelsedagen, och det var inte så populärt bland de andra pedagogerna. Dessutom har jag kladdfobi. Eller hade. Det har jag kommit över nu.

Men hon har ett kärleksfullt förhållningssätt till barn och det andra har hon har lärt sig att hantera, menar både Kristin och hennes chef. Kristin vet hur viktigt det är med säkerheten, att hon får dra ned på promenadtakten när hon är ute med barnen och att hon ständigt har koll på vilka barn som ingår i gruppen.

Mycket handlar om att hitta sin plats, menar

förskolechefen Gunilla Banér.

– Det blev lite olyckligt när Kristin började. Hon hamnade på en orolig avdelning med äldre barn och dessutom slutade pedagogen som skulle handleda henne. Så hon blev ensam med olika vikariärer. Arbetet med de yngre barnen passar henne mycket bättre. Det är ett lugnare tempo och hon kan gå ifrån och läsa eller vila om hon behöver.

För henne var det självklart att ge Kristin en chans.

– Jag fick en förfrågan och eftersom förskolan har en likabehandlingsplan som gäller både barn och vuxna kände jag att det var viktigt att säga ja.

Efter sex månader tyckte hon att Kristin inte riktigt

Tydligheten i pedagogiken gentemot barnen ger henne redskap för hur hon ska agera i olika situationer.

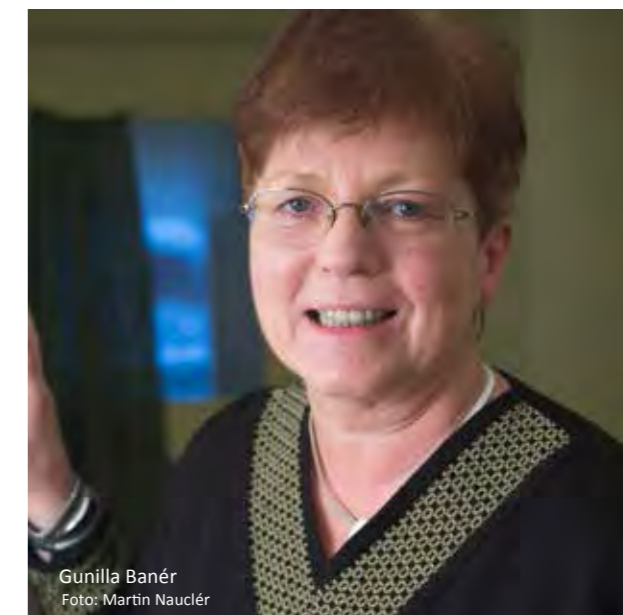
hade fått chansen att visa det hon gick för och anställningen med lönebidrag förlängdes.

– För mig som förskolechef är det viktigast att säkerheten för barnen fungerar och att både barn och föräldrar får ett bra bemötande. Och det klarar Kristin. Hon är omtyckt och jätteduktig på kreativ verksamhet. Dessutom är hon aldrig sjuk, kommer alltid i tid

och ställer alltid upp. Hon är min ständige sekreterare på möten. Men det är viktigt att både hon och hennes kollegor ser när hon går upp i varv och behöver vila. Hon får också tänka på hur hon talar med föräldrarna. När hon är engagerad och pratar fort kan andra uppfatta henne som påstridig eller aggressiv.

Gunillas råd till arbetsgivare

- Det är inget konstigt att ha en person med Asperger i personalgruppen. Du får en medarbetare som alltid är på plats, kan koncentrera sig och ställer upp.
- Se till att du går på en kurs och lär dig mer om Asperger. Det gjorde inte jag, men det hade jag behövt.
- Se till att den du anställer får en bra introduktion och att någon kan vara handledare.
- Tänk efter vad som måste fungera i jobbet och se till att den anställde hamnar på rätt plats och får stöd att klara uppgifterna.



Gunilla Banér
Foto: Martin Naucér

Var uppmärksam på fördomar

Det är inte alltid lätt att samarbeta med personer som fungerar på ett annat sätt än en själv. Många i vårt samhälle har ingen eller lite erfarenhet av psykisk ohälsa och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som Asperger. Därför är det värdefullt om du som chef och kollega är uppmärksam på eventuella fördomar som förekommer på arbetsplatsen, både bland chefer och kollegor. Genom kunskap och strategier kan du punktera fördomarna på en gång.

Omgivningens betydelse

En förstående och accepterande omgivning är av stort värde för att personer ska må bra och trivas på jobbet vilket är en förutsättning för att kunna vara effektiv i sin arbetsroll.

Det finns tre nyckelbegrepp som det är viktigt att tänka på:

Respekt

Vi är varandras arbetsmiljö varpå det är viktigt att respektera varandra. Man är inte sin funktionsnedsättning – man *har* en funktionsnedsättning. Se individen, vi är alla unika!

Kunskap

Kunskap är det mest effektiva botemedlet mot fördomar. Sök information om Asperger och se till att berörda personer, eventuellt hela arbetsplatsen, vet tillräckligt mycket om funktionsnedsättningen för att kunna vara en god kollega. Ibland är saker och ting så enkla att de blir svåra. Kom ihåg att vi är alla experter på oss själva, våga fråga!

Flexibilitet

Det finns många vägar till ett och samma mål. Var flexibel och tydlig i dina förslag till lösningar och i ditt bemötande, se till den individuella personens behov.

Hur mycket ska man berätta för arbetsgruppen?

Det är viktigt att kunskapen om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar ökar i samhället. Vissa är öppna med att de har en funktionsnedsättning medan andra döljer det. Ofta på grund av rädsla för stigmatisering, särbehandling och utanförskap. Ett sätt att bidra till att höja kunskapen är att personer med funktionsnedsättning själva berättar. Kom överens med den anställde om vad som är relevant att informera om på arbetsplatsen utifrån de utmaningar som funktionsnedsättningen kan innebära. Ett förslag är att prata om specifika behov istället för diagnos. Exempelvis, Sara är ljudkänslig vilket resulterat i att hon har fått ett eget rum istället för att sitta i öppet kontorslandskap.

Kunskap om din medarbetares diagnos kan finnas på olika nivåer i organisationen:

- Du som chef är den enda som vet.
- Du som chef samt närmsta handledare/arbetsgrupp vet.
- Samtliga på arbetsplatsen vet.
- Även kunderna vet, till exempel skolbarnens föräldrar.

Det finns många fördelar med att berätta för sin arbetsplats och sina kollegor. Om man är öppen om sin diagnos är det lättare att få stöd om man behöver det, och förståelse för om man inte klarar vissa uppgifter vissa dagar. Att fler berättar ger också bästa möjligheten att öka acceptansen i samhället. Men det är viktigt att prata om vad en diagnos verkligen innebär och vilket stöd som behövs för att för att hantera vardagen.

Ta gärna upp med din anställde hur just denne vill göra och hur du tror att det kommer tas emot. Gör gärna upp en gemensam plan för hur informationen i så fall ska förmedlas:

- Personen kan själv berätta på till exempel ett personalmöte eller för kollegor en och en.
- Personen låter dig som chef berätta.
- Ni kan bjuda in en utomstående som kan berätta om diagnosen ur ett utifrånperspektiv, för att ge en bredare bild av hur en diagnos kan te sig. Att lämna ut ett material som denna skrift är ett annat bra alternativ.

En bra arbetsmiljö gynnar alla!

I denna skrift har du fått en kortfattad beskrivning av vad Aspergers syndrom är och vad det kan innebära kopplat till arbetslivet. Precis som vi i skriften har tydliggjort så finns det inga enkla universallösningar eftersom allt är individuellt och dessutom kan det variera från dag till dag. Hur det är just för din arbetstagare eller kollega får du reda på genom att värna om ett öppet klimat där det pratas om både det som fungerar, men även om det som kan förbättras på arbetsplatsen och i specifika arbetssituationer. Kombinerar du sedan detta med en grundläggande kunskap om Asperger, så har ni på er arbetsplats kommit långt.

Ökad kunskap genererar förståelse och acceptans inför olikheter. Kanske känner du själv igen dig i många egenskaper eller situationer? Det innebär också att de flesta kan ha nytta av tipsen och anpassningarna som vi tar upp. En tydlig och strukturerad arbetsmiljö där var sak har sin plats och där man vet vad som förväntas av en, minskar stressen för många av oss. Se till att lära känna dina medarbetare och bemöt dem med nyfikenhet och respekt oavsett funktionsförmåga!



Om du vill veta mer

Här kan du söka mer information om Aspergers syndrom, hur det är att möta personer med Asperger i arbetslivet och tips att tänka på som chef och kollega.

Böcker

Attwood, Tony, *Den kompletta guiden till Aspergers syndrom*, Cura Bokförlag och Utbildning AB, 2008.

Gerland, Gunilla, *En riktig människa*, Studentlitteratur, 2010.

Lindberg, Carolina och Valsö, Malin, *Vardagsliv med Aspergers syndrom*, Gothia Förlag, 2013.

Norrö, Gunnel, *Arbetsboken*, Intermedia Books AB, 2007.

Tilli, Paula. *På ett eller annat sätt*, Sivart Förlag, 2013.

Skrifter

Dessa skrifter går att ladda ner kostnadsfritt via webbutiken på www.nsph.se.

Hjärnkoll, *Så gör du som chef*.

Hjärnkoll, *Så gör du som kollega*.

Webbplatser

Riksförbundet Attention
www.attention-riks.se

Arbetsförmedlingen
www.arbetsformedlingen.se

Socialstyrelsens kunskapsdatabas
www.socialstyrelsen.se

1177
www.1177.se

Riksförbundet Attention är en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) som ADHD, AST, Tourettes syndrom och språkstörningar. Vi arbetar för att de barn, ungdomar och vuxna som finns bakom diagnoserna ska bli bemötta med respekt och få det stöd de behöver i skolan, på arbetsmarknaden och på fritiden.

Projektet Vågar till jobb drivs av Riksförbundet Attention och finansieras med medel från Allmänna Arvsfonden. Projektet vill bidra till att bryta det utanförskap som är ett resultat av dagens höga arbetslöshet som drabbar många personer med Aspergers syndrom och andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Målsättningen är att bidra till kunskapspridning och attitydförändring; att fler arbetsgivare skall se de outnyttjade resurser som finns i gruppen och i längden underlätta för arbetssökande att få större möjlighet till praktikplats/arbete. Projektet pågår 2012-2015.

Läs mer på: www.attention-riks.se



I den här skriften vill vi förmedla praktiska tips och goda råd till dig som arbetar med eller funderar på att anställa en person som har diagnosen Aspergers syndrom. Tanken är att skriften ska ge en lättillgänglig och kortfattad information om diagnosen och dess egenskaper, och även ge enkla och konkreta tips på hur en arbetsplats kan bli mer lätthanterlig för personer med Asperger.

Här kan du läsa mer om funktionsnedsättningen, hur du kan skapa goda förutsättningar för att jobbet ska flyta på bra och hur du med små medel kan bidra till att plocka fram personens styrkor och resurser. Syftet med skriften är att ge er kunskap och inspiration att skapa en mer utvecklande arbetssituation.



Med Asperger på jobbet

Bli en bättre
chef och kollega

