



Arbeidssøkere med ADHD

Veiledning for støttespillere i NAV

For veiledere ved NAV-kontor, tilretteleggere og andre samarbeidsparter i møte med arbeidssøkere med ADHD

Juli 2018



Foto: colourbox.com



Mitt største ønske er at NAV og arbeidsgivere skal se ressurser og muligheter hos enkeltmennesker; se livsglede, ideer og alt vi kan bidra med. Jeg er ikke så opptatt av diagnosen og bokstavene, jeg er opptatt av å bli sett og hørt for den jeg er og alt det jeg faktisk kan bidra med i samfunnet og det er MYE. Jeg er ikke en uføretrygdet eller arbeidsledig, jeg er en enorm ubrukt ressurs. ADHD er noe jeg har, ikke den jeg er! :)

Kvinne, 42 år

Innhold

Forord	06
1. Innledning	08
2. Om ADHD	09
2.1 Utfordringer	11
2.2 Psykiske utfordringer og tilleggsvansker	17
2.3 Ressurser	18
3. NAV i møtet med personer med ADHD	20
3.1 Overganger	24
3.2 Individuell plan (IP) og ansvarsgruppe	24
3.3 Kartlegging av arbeidsevne	25
3.3.1 Egenvurderingsskjema	25
3.3.2 Bakgrunnsinformasjon	26
3.3.3 Interesser, motivasjon og yrkesvalg	28
3.3.4 Evner og ferdigheter	29
3.3.5 Arbeidsutprøving	30
3.3.6 Yrkesveiledning	31
4. Tiltak og støtteordninger	32
4.1 Arbeidsavklaringspenger (AAP)	32
4.2 Ytelser etter regler for Ung ufør	33
4.3 Avklaring, oppfølging og arbeidstrening	33
4.4 Tekniske hjelpemidler	35
4.5 Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen (TA)	36
4.6 Mentor	36
4.7 Lønnstilskudd	37

4.8 Tilskudd til inkludering	37
4.9 Varig tilrettelagt arbeid	38
5. Tilrettelegging i utdanning	39
5.1 Voksenopplæring	40
5.2 Høyere utdanning	41
6. Tilrettelegging på arbeidsplassen	43
6.1 Informasjon til arbeidsgiver	43
6.2 Arbeidsoppgaver	44
6.3 Forhold på arbeidsplassen	46
6.4 Fast kontaktperson på arbeidsstedet	47
6.5 Selvregulering	47
6.6 Hjelpemidler og planleggingsverktøy	48
6.7 Arbeidsgiverens tilretteleggingsplikt	50
6.8 Hjemmesituasjon	50
Litteratur	56

Forord

Veiledningsheftet "Arbeidssøkere med ADHD" er hefte nummer to i en serie på tre hefter om arbeidsinkludering av personer med nevropsykiatriske diagnoser.

Høsten 2014 mottok Arbeids- og velferdsdirektoratet en forespørsel fra Oslo universitetssykehus med ønske om å utarbeide et veiledningshefte for arbeidssøkere med ADHD. I den anledning ble det tatt kontakt med NAV Hjelpemidler og tilrettelegging og NAV Kompetansesenter for tilrettelegging og deltakelse (senere Fagsenteret for NAV Hjelpemidler og tilrettelegging).

Hovedmål Hovedmålet er å beskrive gode tilnærmingsmåter i yrkes- og karriereveiledning, om tilrettelegging og hjelpemidler samt oppfølging tilpasset personer med ADHD. Vi nevner også viktige samarbeidsparter og deres betydning i prosessen mot arbeidsdeltakelse.

Et nasjonalt fagutviklingsnettverk for ansatte i NAV Arbeidsrådgivning og NAV Hjelpemiddelsentraler har vært i gang siden starten av 2008. Nettverket har bidratt til erfaringsutveksling og kompetansebygging om brukergruppene i NAV.

Arbeidsgruppen Arbeidsgruppen som har jobbet med dette heftet har derfor bestått av medarbeidere herfra.

- NAV Arbeidsrådgivning Akershus ved **Anna Barlund** og **Cathrine Ulstrup Tønnessen**
- NAV Hjelpemiddelsentral Trøndelag avd. Trondheim ved **Elin Svendsen**
- NAV Hjelpemiddelsentral Oslo og Akershus ved **Christine Misje Moen**
- Fagsenteret for NAV Hjelpemidler og tilrettelegging ved **Helene Ugelstad**

- Oslo Universitetssykehus, NevSom - Nasjonalt kompetansesenter for nevroutviklingsforstyrrelser og hypersomnier ved **Michael B. Lensing**

Før arbeidet med heftet startet, tok arbeidsgruppen kontakt med generalsekretær i ADHD Norge **Gry Lunde**. Foreningen har vært en viktig støttespiller og bidragsyter. Videre har følgende fagpersoner gitt viktige innspill:

Anne Halmøy, overlege Kronstad DPS, Helse Bergen og førsteamanuensis Universitetet i Bergen, **Anne-Lise Risan Norum**, NAV veileder, NAV Steinkjer, **Bjørn Gjervan**, forsker NTNU, **Hanne Kvello**, rådgiver, tilretteleggingstjenesten for studenter NTNU, **Jon Fiske**, leder, NAV Arbeidsrådgivning Akershus, **Kristian Øen**, universitetslektor, Universitetet i Bergen, **Lillian Endahl**, NAV-veileder i prosjektet NAV i Skolen - Stovner videregående skole, **Magne Brun**, advokat, **Mats Fredriksen**, overlege og **Tone Berg Greidung**, behandler ADHD poliklinikken, Sykehuset Vestfold, **Merete Øie**, nevropsykolog, professor Universitetet i Oslo, **Monika Nordli**, faglig rådgiver, ADHD Norge og **Siv Eirin Nilsen**, overlege VPP Alta, Finnmarkssykehuset.

Støtte-
spillere

I et samarbeid mellom ADHD Norge, NevSom og Fagsenter for NAV Hjelpemidler og tilrettelegging ble det i 2016 gjennomført en brukerundersøkelse «På jobb med ADHD». Undersøkelsen ble sendt voksne med diagnosen ADHD som på undersøkelsestidspunktet var registrert som medlem i ADHD Norge. Undersøkelsen ønsket å kartlegge hvordan voksne med ADHD ser på sitt arbeid, sitt arbeidsmiljø og sine behov. Beskrivende utsagn fra denne undersøkelsen benyttes for å illustrere opplevelser og erfaringer deltakerne har gjort seg i forhold til egen arbeidsdeltakelse.

Brukerunder-
søkelsen

1. Innledning

Det er stor forskjell på personer med ADHD og deres erfaringer med arbeidslivet. Noen kommer i arbeid på egen hånd, mens andre kan møte utfordringer med å komme i arbeid eller med å stå i arbeid over tid. NAV kan være en viktig aktør for at flere med ADHD kan få brukt sine ressurser og kompetanse i arbeidslivet. Det er en forutsetning at NAV evner å møte den enkelte med bistand og oppfølging bygget på kunnskap om ADHD.



Jeg føler at jeg har blitt kritisert og hånet i svært stor grad og på nesten daglig basis (og ofte flere ganger daglig!) og blitt dømt ut i fra normale folks forutsetninger (krav jeg ikke kunne leve opp til) helt siden jeg har vært barn. Jeg har ikke hatt noen forklaring å gi og har ofte følt meg presset til å lyve om årsakene til dette før jeg ble diagnostisert. Jeg ble ofte kalt “idiot”, “hemma”, “treg”, “rotete”, og “lat” (jeg slet med å komme i gang). Derfor er jeg ekstra følsom for kritikk, formaninger og overvåkning på skole og jobb.

Kvinne, 36 år

Tilrettelegging er for mange en forutsetning for yrkesdeltagelse over tid. Vansker med oppmerksomhet, hyperaktivitet og impulsivitet kan være utfordrende for yrkesdeltagelse og stå i veien for at personer med ADHD får brukt sine ressurser.

Mangelfull kunnskap om ADHD kan skape unødvendige misforståelser og nederlag. Økte krav i arbeidslivet til fleksibilitet, planlegging, dokumentering og registrering kan være krevende. Noen personer med ADHD kan ha vansker med å foreta valg, lage en plan og å holde seg til denne. Individuell avklaring, oppfølging og tilrettelegging kan bidra til å øke arbeidsevnen. Det er dokumentert at personer med ADHD som har behov for og har fått tilpasset tilrettelegging og forståelse fra omgivelsene fungerer godt i arbeidslivet.

2. Om ADHD



Det positive med ADHD er at når jeg virkelig får noe til og brenner for noe, gjør jeg dobbel innsats og er veldig effektiv.

Kvinne, 39 år

Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) er en nevro-utviklingsforstyrrelse som er kjennetegnet gjennom vedvarende vansker med oppmerksomhet og/eller hyperaktivitet og impulsivitet som gir betydelig nedsatt fungering i hverdagen. Symptomene debuterer i tidlig barndom, mens funksjonssvikten oftest blir fremtredende etter skolestart. I diagnosemanualen ICD-10 til Verdens helseorganisasjon, som vi følger i Norge, brukes diagnosebetegnelsen Forstyrrelse av aktivitet og oppmerksomhet som ligger under Hyperkinetiske forstyrrelser. I all hovedsak er kriteriene for forstyrrelser av aktivitet og oppmerksomhet sammenfallende med kriteriene for ADHD i diagnosemanualen DSM-5 utgitt i 2013 av den amerikanske psykiaterforeningen.

Kjennetegn

Noen har symptomer på både oppmerksomhetsvansker og hyperaktivitet/impulsivitet, ofte omtalt som ADHD-kombinert presentasjon, mens en del i hovedsak kjenner seg igjen i oppmerksomhetsvansker (ofte kalt ADHD uoppmerksom presentasjon).

Den nasjonal faglige retningslinjen om ADHD (IS-2062) utgitt av Helsedirektoratet viser til at ingen enkelt faktor kan forklare utviklingen av ADHD. Det er både genetiske og ikke-genetiske faktorer som virker i samspill over tid.

I dette heftet har vi valgt å bruke begrepet ADHD fordi dette er mest brukt om tilstanden. ADHD er en beskrivende og funksjonsbasert diagnose som stilles i spesialisthelsetjenesten av lege eller psykolog. Det finnes ingen tester (medisinske eller nevropsykologiske) som kan gi svar på om en person har ADHD.

Utredning

Diagnosen vurderes på bakgrunn av informasjon om utviklingshistorie, gjenkjennbare symptomer i ulike situasjoner og grad av funksjonsnedsettelse. Det er anslått at ADHD har en forekomst på rundt 5 % i barnealder og 2,5 % i voksen alder. Som barn er det flere gutter enn jenter som får diagnosen, mens kjønnsforskjellene ser ut til å jevnes ut i voksen alder. På tross av at symptomer skal debutere i barndommen, kan utredning og diagnostisering skje på ulike stadier i livet. Det kan for eksempel skje på et tidspunkt i livet der man bytter jobb eller opplever andre endringer i sin livssituasjon.

“

... det å få diagnose og medisin har endret livet mitt radikalt til det positive. Uten medisin hadde jeg ikke klart jobben jeg gjør i dag pga. glemsel og unøyaktighet. Med medisin klarer jeg å holde informasjon, ikke glemme viktige ting, holde høyt tempo men ikke på bekostning av kvalitet. Omskolering til riktig yrke ut ifra mine kvalifikasjoner har vært svært viktig. At jeg har et yrke som ikke krever at jeg må følge noe opp over lengre tid har vært viktig i forhold til yrkesvalg. En arbeidsplass hvor vi jobber som et team betyr mye.

Kvinne, 44 år



Foto: colourbox.com

Informasjon og opplæring om diagnosen må være basert på de funn som er gjort i utredning/diagnostisering. I retningslinjen vises det til at psykoedukative tiltak for voksne med ADHD kan bidra til bedre mestring av oppmerksomhetsvansker, hyperaktivitet og impulsivitet, samt bedring av selvfølelse og bedre fungering.

Dersom det er indikasjon for utprøving av legemiddelbehandling, er et sentralstimulerende legemiddel (metylfenidat) vanligvis førstevalget. Ikke alle har effekt av medisiner. Det må alltid gjøres en individuell vurdering av helsepersonell rundt hvilke tiltak den enkelte person med ADHD har mest nytte av og som muliggjør at ressurser kan tas i bruk på best mulig måte.

Medisiner

2.1 Utfordringer

ADHD innebærer vansker med oppmerksomhet og/eller hyperaktivitet og impulsivitet som fører til en betydelig grad av funksjonsnedsettelse. Det er stor variasjon mellom personer med ADHD i antall og type symptomer, hyppighet, intensitet og innvirkning på fungering i hverdagen. En aldersmessig modning som fører til at noen symptomer avtar i ungdomsalder kan ses hos mange. Nyere studier har vist at symptomer på ADHD kan gi vansker og nedsatt fungering opp i høy alder.

Oppmerksomhetsvansker hos voksne innebærer begrenset utholdenhet i aktiviteter som krever kognitivt engasjement, vedvarende fokus og konsentrasjon, spesielt ved mindre motiverende oppgaver, eller oppgaver med lite variasjon. Det kan innebære at man gjør slurvefeil, er unøyaktig, har vansker med å holde oversikt og overholde tidsfrister, lett lar seg avlede eller glemmer hvor man har lagt ting. Oppmerksomhetsvansker kan også vise seg som «underaktivering», altså at man har for lite energi og fokus i forhold til det situasjonen krever. Noen kan da «falle inn i sin egen verden», eller begynne med andre ting. Det kan også dreie seg om begrenset innlæringssevne eller evne til å huske beskjeder.

Oppmerksomhet



Jeg har så og si ikke arbeidsminne/korttidshukommelse. Dette gjør det vanskelig å lære nye ting (alt må pugges, mye, før det sitter), dette medfører også lav toleranse for distraksjoner og uanmeldte situasjoner. Jeg er derimot veldig flink til å konsentrere meg om en arbeidsoppgave og blir veldig ofte flink (over tid). Jeg tenker og vurderer situasjoner raskt og løser dermed oppgaver raskt. Litt paradoksalt at jeg både er sensitiv for distraksjoner og ukjente situasjoner, samtidig som jeg er flink å løse problemer.

Mann, 40 år

Hyperaktivitet Hyperaktivitet hos voksne kan vise seg som høy motorisk aktivitet, for eksempel tripping med foten, fikling med hendene, eller en manglende evne til å sitte i ro over tid. Men ikke alle voksne med ADHD er synlig hyperaktive. Det er vel så ofte en form av indre rastløshet, anspenethet og en opplevelse av å være drevet av en «indre motor». Dette kan innebære at man «alltid er på farten», kan snakke i ett kjøør eller har en tendens til hyppige bytter mellom temaer og aktiviteter. Noen har mer eller mindre konstant tankekjør («tankene går i ett», «bare spinner rundt»). Man kan også ha vansker med å regulere eget aktivitetsnivå eller å slappe av. Slik øker sjansen for at man bruker mye energi og dermed blir sliten.



Har mye energi og kjeder meg fort ... derfor bra å ha forskjellige oppgaver.

Kvinne, 51 år

Impulsivitet Impulsivitet hos voksne innebærer at man handler eller snakker uten å tenke seg om, avbryter andre, er utålmodig, eller gjør handlinger på impuls (for eksempel impulskjøp, slutte brått i en jobb). En del kan være styrt av øyeblikkets tanker og emosjoner og til tider ikke tenke langsiktig. Impulsivitet kan også vise seg som spenningssøkende atferd.



På et helt generelt nivå opplever jeg at mine vansker med å til enhver tid kontrollere impulser (primært verbale) samt mitt relativt høye aktivitetsnivå medfører de største utfordringene – ikke nødvendigvis for meg selv – men i forhold til mine omgivelser.

Kvinne, 29 år

Utfordringene man ser ved ADHD, og for øvrig en del andre tilstander, omtales også gjerne som eksekutive funksjonsvansker (vansker med selvledelse/ reguleringsvansker).

Eksekutive funksjoner handler om å

- ta initiativ
- sette i gang gjøremål
- planlegge
- organisere
- ta beslutninger
- utføre målrettede og hensiktsmessige handlinger
- konsentrere seg
- evne til å regulere eller styre oppmerksomheten mot relevante forhold
- roe seg
- få kontakt med egne følelser
- regulere atferd og impulser



Det er vanskelig å takle plutselige vesentlige endringer, tar lengre tid å etablere rutiner, den kjente ukonsentrasjonen øker i takt med hvor sliten man blir.

Kvinne, 45 år

Eksekutive vansker

Eksekutive vansker merkes best i hverdagen under stress og følelsesaktivering, men kommer ikke alltid frem i strukturerte test-situasjoner. Hvordan vanskene arter seg varierer mye fra person til person. Det kan for eksempel være vanskelig å komme i gang med eller avslutte gjøremål i hverdagen. Utfordringene kan bli mer synlige for andre i ustrukturerte situasjoner. Noen er utpregede «tidsoptimister» (feilberegner tid) og kan da utebli fra avtaler på tross av de beste intensjoner. Mange kan også lett miste interessen for langvarige oppgaver eller gjøremål man ikke brenner for.

Personer med ADHD mangler ikke nødvendigvis konkrete ferdigheter, men har vansker med å nyttiggjøre seg disse på en hensiktsmessig måte, eller til riktig sted og tid. Voksne med ADHD sliter ofte med de «enkle» hverdagslige tingene som å holde orden, ha oversikt over egen økonomi, holde avtaler og å komme presis. Regulering av søvn-våkenhet, spesielt innsovning, kan være vanskelig.



Mitt største problem er at jeg forsover meg fordi jeg ikke får sove om natten, og da ikke våkner på morgenen.

Kvinne, 28 år

Noen med ADHD strever med regulering av følelser og opplever å ha «kort lunte» eller «at de føler veldig mye» og kan ha vansker med å avpasse hvordan man uttrykker følelsene i forhold til situasjonen (emosjonell impulsivitet).



Jeg kan bli veldig irritert og har vanskelig for å skjule irritasjonen. Kan og bli irritert på kollegaer om de ikke er like kjappe eller like ryddige.

Kvinne, 27 år



Det er vanlig å oppleve at man blir overstimulert av ytre sanseinntrykk eller indre tankekjør. Støy, lyder eller kommentarer fra andre kan bli ekstra distraherende. Når det ikke «bremses nok» i hjernen, blir det mye å forholde seg til og dette gjør at mange blir slitne. Fysiske omgivelser bør gi mulighet til skjerming. Det er flere faktorer i omgivelsene som kan forstyrre konsentrasjonen, og dermed evnen til å stå i en oppgave over tid. Dette kan for eksempel være forstyrrelser i et kontorlandskap.

Sanseinntrykk

“

Jeg bruker lengre tid en andre til å fullføre oppgaver, da jeg er prippen (perfeksjonist). Blir også lett distraheret av lyder. Så hører jeg ulyder eller noe i maskinen så har jeg problemer med å fortsette med oppgaven frem til jeg har funnet ut hvor/hvorfor ulyden kommer. Blir jeg distraheret har jeg lett for å vase meg vekk.

Kvinne, 33 år

Vanskene påvirker sosiale relasjoner, særlig ved opplevd stress eller når man har mange ting å forholde seg til på en gang. Har man mange andre arenaer i livet med mye å organisere (barn, hjem, eldre foreldre osv) kan arbeidskapasiteten reduseres.

Sosiale relasjoner

Noen synes det er utfordrende å porsjonere sin energi mellom jobb og andre gjøremål i hverdagen. Eksekutive funksjoner er en begrenset ressurs. Har man anstrengt seg mye, trenger man å hvile for å restituere seg.



Jeg har en krevende jobb og gir ALT når jeg er på jobb, er 100 % på og bryr meg om de jeg jobber med. Det gjør meg også veldig sliten. Etter en lang dag på jobb (og lang hjemreise) er jeg utslitt og har ingen overskudd til matlaging, familie eller venner.

Kvinne, 52 år

Eksempler på utfordringer for voksne med ADHD

- Sortere, prioritere, planlegge
- Selvdisiplin
- Multitasking - håndtere flere samtidige arbeidsoppgaver
- Tidsplanlegging, tidsberegning, overholde tidsfrister
- Utsetter ting
- Kan bare jobbe under tidspress
- Kjeder seg, går lett lei
- Avhengig av at andre holder orden
- Igangsetting og gjennomføring
- Varierende yteevne
- Humørsvingninger og sinneutbrudd

Flere av disse utfordringene kan føre til følelse av skam. Noe av dette kan skyldes at man har vansker med å bruke de intellektuelle ressursene og man føler seg derfor dum.



Jeg kan, men får det ikke frem. Jeg skammer meg og føler meg liten pga dette. Er ikke evneveik, men trenger bare litt mer tid.

Kvinne, 36 år

2.2 Psykiske utfordringer og tilleggsvansker



Jeg har for mye uro i kroppen og sliter med konsentrasjon. Angst er også ett stort problem for meg.

Kvinne, 52 år

Mange voksne med ADHD har en eller flere tilleggsvansker. Rundt 75 % har minst en tilleggsdiagnose. De vanligste tilleggslidelsene er i følge den nasjonalfaglige retningslinjen for ADHD affektive lidelser, inklusiv depresjon og bipolar lidelse, angst, personlighetsforstyrrelse og rusmiddelmisbruk. Det er også funnet økt forekomst av Posttraumatisk stresslidelse (PTSD) i denne gruppen. Det å føle seg annerledes eller å ha opplevd å ikke passe inn, kan være utløsende og opprettholdende faktorer for psykiske plager og kan lede til økt mangel på mestring og selvtillit. Tilleggsvansker



Jeg har dårlig selvtillit og starter ofte oppgaver jeg behersker godt med unødvendige bekymringer. Jeg gruer meg til enkel samhandling med eks større grupper.

Kvinne, 45 år

Det er økt forekomst av søvnforstyrrelser hos voksne med ADHD og det er viktig å få utredet dette i helsevesenet. I veiledning på NAV bør dette kartlegges og tas hensyn til det når man skal matche mot jobb. Søvn



Tilrettelagt arbeidstid pga langtidssykemelding for noen år tilbake. Årsak da var utbrenthet, men egentlig er det ADHD som ligger bak. Den diagnosen kom først senere.

Kvinne, 38 år

Det er økt forekomst av andre utviklingsforstyrrelser som autismespekterdiagnoser, og Tourettes syndrom. Videre er det økt

forekomst av lære-, språk-, lese- og skrive-, nonverbale og motoriske vansker. På gruppenivå er det også noe høyere forekomst av rus- og alkoholproblemer.

Av somatiske plager er det vist økt forekomst av astma, overvekt, migrene og cøliaki. Andre tilleggsvansker som er langt mer forekommende er høy grad av sensitivitet for enkelte sanseinntrykk (syn, lukt, smak, berøring, lyd). Et fåtall kan også ha syns- og hørselsvansker som bør utredes nærmere.

For å etablere et arbeidstilbud for en person med ADHD og tilleggslidelser, forutsetter det ofte et tett og utstrakt samarbeid med helsetjenesten og kommunen.

2.3 Ressurser



ADHD har jeg levd med i mange år så har en egen stahet som gjør at om jeg ikke får noe til så SKAL jeg få det til neste gang. Jeg vil ikke at noe skal tilpasses meg fordi jeg er slik jeg er, da kan jeg heller holde på og øve helt til jeg klarer oppgavene slik jeg skal.

Kvinne, 27 år

Positive egenskaper

Mange med ADHD er en uutnyttet samfunnsressurs og har mye å bidra med i arbeidslivet. Det kan ofte bli mye fokus på det en ikke får til, men det er like viktig å tematisere det en liker, er god til og mestrer.



Jeg mener unødvendig uvitenhet får ADHD til å fremstå som et problem fremfor en unik ressurs. Hyperfokus, multitasking og energien som følger med ADHD kan utnyttes smartere gjennom tilpassede arbeidsoppgaver og -miljø. Her blør bedrifter unødvendig mye og ansatte får ikke utnyttet sitt potensial eller være seg selv i stor nok grad på jobb.

Mann, 26 år

Eksempler på ressurser hos voksne med ADHD

- Dyktige til det de interesserer seg for
- Mye energi, spesielt når man jobber med noe man brenner for
- Stor arbeidskapasitet
- God produktivitet
- Mange gode og kreative ideer
- Oppfinnsomhet
- Rik fantasi
- Evne til å se nye innfallsvinkler
- Evne til å være hyperfokusert og å oppleve å være i flyt/ «flow»
- Lett for å la seg begeistre
- Stort pågangsmot
- Serviceinnstilt
- Flinke til å se andres behov og tilrettelegge
- God omsorgsevne, stort hjerte
- Nysgjerrighet
- Uredd, tar sjanser
- Være ekte/og genuin
- Mye driv
- Humor
- God oppfatnings- og observasjonsevne

Noen symptomer ved ADHD, for eksempel utålmodighet og hyperaktivitet, kan være både en styrke (gjør at en får ting unna) og en svakhet (ikke klarer å «lande» oppgaver). Dette avhenger av hvordan de utnyttes og om det er tatt tilstrekkelig hensyn til tilrettelegging.

3. NAV i møtet med personer med ADHD

Når NAV-veiledere møter personer med ADHD er det viktig at de har en god forståelse og kunnskap om hva tilstanden kan innebære. Mange vil trenge spesielt tilpasset bistand.



Kunne ønske samfunnet og skole hadde mye mere kompetanse og forståelse på hvilke ressurser som ligger i denne diagnosen.

Kvinne, 50 år

Dokumentasjon Hos en person som har diagnosen ADHD foreligger det som oftest dokumentasjon fra skole og/eller helsetjenesten. Personens ressurser og utfordringer blir synliggjort og forslag til tilretteleggingstiltak kan fremkomme allerede her. NAV-veileder kan eventuelt kontakte utredningssted eller NAV Arbeidsrådgivning om man trenger hjelp til å tolke slik dokumentasjon.

Diagnosen ADHD sier langt fra alt, og grad av funksjon varierer. Det er viktig at de tiltak som igangsettes i størst mulig grad ivaretar personens forutsetninger. Det kan imidlertid være greit å være klar over at en person med ADHD kan fremstå som mer vel fungerende i møtet med NAV enn hva som er tilfellet gjennom en lang og krevende arbeidsdag. Det er derfor viktig at NAV-veileder følger tett opp med delmål som evalueres.

Informasjon fra NAV Personer med ADHD kan oppleve felles informasjonsmøter som overveldende. De kan lett bli distraheret og miste fokus av for mange inntrykk og mye informasjon. Noen vil derfor ha stor nytte av å ha med en person i møtet som i etterkant kan bistå med å sortere informasjonen som ble gitt. Mange synes det er vanskelig å finne ut av NAVs rettigheter og plikter på egen hånd og trenger hjelp til dette. Det er viktig å sikre tilgang på skriftlig informasjon, også med tanke på hvordan man kommer inn i «Ditt NAV».

I vår undersøkelse svarte en kvinne, 35 år, følgende på spørsmål om hva som har hjulpet henne til å få jobben hun har i dag:



Gode hjelpere på NAV. En fantastisk los jeg fikk tildelt, som hjalp meg med å finne min nye vei (og kall i barnehage).

Aktuelle samarbeidspartnere/-instanser

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

Det å bestrebe seg på å gi møtene god struktur, sørge for påminnelser og minimere distraksjonsmomenter er viktig. Tydeliggjøring av forventninger og regler kan bidra til å unngå misforståelser. Det kan være nyttig med flere alternative handlingsplaner slik at ikke alt står og faller på en plan. En strukturert oversikt med punkter for hva som skal gjennomgås på et møte skaper

Møtestruktur

nødvendig forutsigbarhet. Det bør settes av en tidsramme for hvor lenge en samtale skal vare. Om personen viser tegn til å miste konsentrasjonen kan man ta en liten pause.

Jo færre personer i NAV den enkelte må forholde seg til, desto bedre sjanse for at viktig informasjon ikke blir borte på veien. Det er viktig at NAV-veileder bistår personen med å finne frem til sterke sider, utfordringer og tilretteleggingsbehov.



At NAV har hørt på meg og mine behov, ikke presset meg ut i noe jeg ikke er egnet til.

Kvinne, 44 år

Mange med ADHD kan ha dårlig selvtillit og en følelse av at de ikke mestrer det som forventes. Brukermedvirkning, skreddersøm og fleksibilitet i forhold til videre tiltak er derfor vesentlig. For å legge konkrete planer er det viktig å gå i detalj. Still konkrete spørsmål som «Hva vil du gjøre? Når vil du gjøre det? Hvordan vil du gjøre det?» og skriv ned det dere blir enige om.

Oppmøte Flere personer med ADHD sliter med oppmøte, har problemer med tidsfrister og å holde oversikt over avtaler. Dette er det viktig å være forberedt på slik at NAV-veileder ikke avskriver den enkelte ved manglende oppmøte eller om en kommer for sent. Det er gjort gode erfaringer med å sende SMS-påminnelse dagen før eller samme dag. Det å sette av ekstra tid kan være nyttig slik at samtalen likevel kan gjennomføres om bruker kommer for sent.

Økonomi Noen kan ha vansker med å ha oversikt over egen økonomi. Det kan derfor være viktig å koble inn en økonomisk rådgiver ved behov. For mange med ADHD er det store utfordringer knyttet til utfylling av skjemaer, så bistå gjerne dersom personen trenger hjelp.

Huskeliste for samtale/møte

Før

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

Under

- Avklar gjensidige forventninger
- Spør om hva personen synes fungerer
- Kartlegg utfordringer
- Still konkrete spørsmål
- Få oversikt over viktige kontaktpersoner
- Bistå med oversikt over rettigheter og plikter i NAV og hva NAV kan bidra med (tiltak, ytelser, hjelpemidler)
- Bistå ved skjemautfylling om det viser seg utfordrende for personen
- Oppsummer de viktigste punktene dere har blitt enige om
- Avklar mål og delmål
- Sjekk at personen noterer ny møtedato i kalender/på mobil

Etter

- Skriv referat som personen får tilsendt
- Følg tett opp med delmål – sjekk at ting gjennomføres

3.1 Overganger

Overganger er en del av livet og kan være spesielt utfordrende for personer med ADHD. Kartlegging av ressurser og hjelpebehov som er gjort i skolen bør formidles videre (se side 26). Ikke alle har behov for spesialundervisning, men kan likevel trenge tett oppfølging.

Det kan være behov for å ha kontakt med oppfølgingstjenesten. Etter videregående skole møter man på økte krav til selvstendighet. Noen kan ha utbytte av et år på folkehøyskole før de legger planer for studier og arbeidsliv.

På høyskole/universitet stilles det krav til strukturering av egen hverdag. Man har mindre gruppetilhørighet, mindre kontakt med faglærerne og det er lett å "forsvinne" i mengden (se side 40).

3.2 Individuell plan (IP) og ansvarsgruppe

IP er en rettighet for personer med behov for langvarig og koordinert helse- og omsorgstjenester (pasient- og brukerrettighetsloven § 2-5). IP kan være aktuelt for noen, men langt fra alle med ADHD.

IP er et verktøy som skal bidra til å sikre samarbeid mellom ulike instanser og etater. En IP synliggjør tiltak og ansvarsfordeling. Hovedansvaret ligger hos en koordinator, oftest tilknyttet sosial- og helseavdelingen i kommunen.

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

3.3 Kartlegging av arbeidsevne



Å finne rett hylle. Kunne aldri jobbet med noe som jeg ikke følte var meningsfylt.

Kvinne, 38 år

God kartlegging av personens ressurser og utfordringer er viktig med tanke på hensiktsmessig tilrettelegging, valg av yrke og arbeidsoppgaver. Det er store individuelle variasjoner i funksjonsnivå. Det er viktig å finne ut av personens sterke sider og hva som skal til for å klare og benytte sine evner. For enkelte kan tilleggsvansker representere betydelige arbeidshindre.

Funksjons-
vurdering

Kartlegging av funksjonsnivå kan bygges på flere kilder. I det følgende gis noen eksempler på dette.

3.3.1 Egenvurderingsskjema



Kan gjøre stort sett det meste bare det er interessant nok alt fra å brette konvolutter til å se etter tall og detaljer.

Kvinne, 38 år

Evne til egenvurdering kan variere i denne gruppen. Spørreskjemaer kan være utfordrende å fylle ut og enkelte kan ha vansker med å forstå lite konkrete spørsmål. Utfylling av egenvurderingsskjema bør skje i samarbeid med personen. Dette gir anledning til å stille oppfølgingsspørsmål om hva som har fungert godt og mindre godt i tidligere arbeidssituasjoner. Har personen med ADHD ikke vært i arbeid, kan man spørre om skolegang og/eller arbeid man har gjort i hjemmet.

3.3.2 Bakgrunnsinformasjon

Tidlige utredninger

Ved overgang fra skole til arbeidsliv/videre utdanning er det viktig at hjelpeinstanser som bistår i denne fasen er informert om utredninger og tiltak gjennomført i skoletiden. Dette kan innebære at utredninger og rapporter fra for eksempel PPT, BUP og habiliteringstjenesten innhentes i samråd med vedkommende. Her vil det ofte komme frem informasjon som kan ha stor betydning i et arbeidsforhold. Pårørende kan være en viktig informasjonskilde gitt at det foreligger samtykke fra den det gjelder. Erfaringsmessig ønsker mange yngre personer å ha med seg pårørende eller annen støtteperson i samtaler med NAV.

Kjennskap til hvilke tilleggsvansker personen med ADHD har er avgjørende. Vurder om det vil være hensiktsmessig å samarbeide med helsevesenet.



Foto: colourbox.com

For personer som har fått diagnosen ADHD etter avsluttet skolegang, kan det foreligge lite informasjon fra skoletiden. Det er likevel viktig å spørre om deres erfaringer. Igjen kan pårørende være en viktig informasjonskilde.

Eksempler på spørsmål som kan stilles i kartleggingssamtale

- **Skolegang**
Hvilke fag likte du/likte du ikke på skolen? Hva mestret du godt? Hva mestret du ikke så godt? Er det noe du fikk høre at du måtte øve mer på/bli bedre til? Karakterer? Klarte du å følge med i undervisningen?
- **Erfaringer fra arbeid**
Hvilke tilbakemeldinger fikk du fra arbeidsgiver? Hva var grunnen til at arbeidsforhold ble avsluttet?
- **Arbeidsoppgaver**
Hva liker du å jobbe med? (Gjerne basert på tidligere erfaringer). Type oppgaver (f.eks.: rutiner, planer, telefonkontakt, skriftlig arbeid, konkrete /praktiske/ teoretiske, arbeide utendørs/innendørs, med mennesker etc.).
- **Arbeidsforhold**
Behov for tilrettelegging. For eksempel eget kontor, støydempende hjelpemidler, mulighet for hjemmekontor? Fleksible arbeidstider? Hvor lang arbeidsdag? Behov for hjelp til å strukturere dagen?
- **Sosiale forhold**
Trives du best med å jobbe alene eller sammen med andre? Hvor mange personer mestret du å forholde deg til? Ønsker du åpenhet rundt diagnosen?

3.3.3 Interesser, motivasjon og yrkesvalg



Jeg har masse energi fordi jeg liker det jeg gjør.

Mann, 51 år

Motivasjon Dersom arbeidsoppgavene er lite engasjerende, kan det gå ut over motivasjonen og evnen til å konsentrere seg over tid. For personer med ADHD kan det være ekstra viktig å jobbe mot et mål de er motivert for, samt å ha et arbeid som kjennes meningsfullt. Detaljert kartlegging av personens interesser er derfor nødvendig. Interesseområder kan gi ideer til beslektede områder som gir større mulighet for arbeidstilknytning.

Interessekartlegging Det finnes forskjellige interessedetester og kartleggingsverktøy som kan være til hjelp, eksempelvis Jobbpics, Structured Career Interview (SCI), Solbergs interessedetest (SIT), Veivalg, Vip24, Work Interest Explorer (WIE).

På spørsmål om suksessfaktorer for veien inn i arbeidslivet har informanter svart følgende:



Egen indre motivasjon og refleksjon om egen tilstand, samt evner til å kunne gjennomføre utdanning, gode ressurser, strukturert oppvekst og god støtte hjemme.

Kvinne, 31 år



Variasjon og utfordring i hverdagen: rom for å være meg - litt rar.

Kvinne, 44 år

Kapasitet Personer med ADHD har forskjellige yrker. Motivasjon og interesse er imidlertid mer avgjørende enn diagnose. Noen foretrekker selvstendig arbeid på tross av at eneansvar for administrative oppgaver, ledelse, organisering, igangsetting og planlegging

kan by på utfordringer. Mange har stor kompetanse innen egne interessefelt og kan ofte være gode til å sette i gang med nye prosjekter, komme på ideer og se nye løsninger. Å finne en riktig balanse i jobben i forhold til arbeidstider, pauser og type oppgaver blir viktig. Enkelte trenger en del fleksibilitet, men samtidig ikke for løse rammer. Det kan være godt å brenne for noe, samtidig som det er viktig at man ikke tar i alt for hardt på en gang/«brenner seg ut».

Noen yrker kan være mer egnet enn andre, men dette vil bero på den enkeltes styrker og behov. Vi har gjennom vår spørreundersøkelse sett at personer med ADHD finnes i alle typer bransjer og jobber.

I kartlegging og valg av arbeidsoppgaver er det viktig å sjekke førerkortforskriften og andre krav som stilles i enkelte yrker, for eksempel pilot, eller føring av større maskiner.



Det er papirarbeid som er den voldsomme utfordringen og det hopper seg opp. Jeg kaster meg over nye og spennende saker og “fortrenger” at jeg til tider burde prioritere annerledes. En annen utfordring er at jeg kan virkelig “henge meg opp i noe” og da forsvinner det altfor mye tid til å saumfare nettet om en tilstand, problemstilling etc. Men så lærer jeg jo mye om den tingen da, men det hadde vært godt om jeg klarte å strukturere når jeg gjorde hva på en fornuftig måte.

Kvinne, 41 år

3.3.4 Evner og ferdigheter

Som i befolkningen for øvrig, varierer evnenivået også blant personer med ADHD. Noen har lese- og skrivevansker, matematikkvansker og/eller lærevansker i tillegg til ADHD. De vil ofte trenge særskilt tilrettelegginger og kanskje også hjelp med dagliglivets ferdigheter (ADL).

Hos noen ser man en ujevn evneprofil; at man er særlig dyktig på enkelte områder og har større utfordringer på andre. De fleste har imidlertid gode evner, men kan likevel streve med å fungere i arbeidslivet grunnet enkelte eksekutive utfordringer (se side 14, kap. 2). Tilrettelegging rundt det som er utfordrende er svært viktig for enkelte med tanke på varig arbeidsdeltakelse.



Å få lov til å lære på “min” måte. “Learning by doing” i stedet for teori.

Mann, 50 år

3.3.5 Arbeidsutprøving

Struktur, oversikt og prosedyrer kan være viktig for personer med ADHD. Selvstendig organisering, eller tidsplanlegging kan vanskeliggjøre gode arbeidsprestasjoner. En del kan ha begrensninger med utholdenhet i rutinepreget arbeid eller arbeid som ikke samsvarer med interesser. En arbeidsutprøving kan gi personen selv og andre en bedre forståelse av hvordan en fungerer. Sårbarhet for stress kan også avklares grundigere ved en systematisk utprøving under ulike forhold, typer tilrettelegging og arbeidsoppgaver. Generelt vil vansker forsterkes om man ikke trives eller mestrer sitt arbeid.



Kompliserte og faglig utfordrende oppgaver - de gjør at jeg går dypt inn i arbeidet, jeg får et slags hyperfokus, og dette gir meg motivasjon som påvirker hele arbeidsdagen, det gjør at det er lettere å få gjort andre kjedelige oppgaver også.

Kvinne, 34 år

Tilbake-
meldinger

Det bør gis konkrete tilbakemeldinger på hva som fungerer bra, hva som er problemområder, og hvordan disse best kan løses. En måte å gjøre dette på er at arbeidsleder/tilrettelegger og personen med ADHD fyller ut et skjema med likelydende spørsmål som deretter vurderes for samsvar i arbeidsprestasjoner.

Dette vil gi et godt utgangspunkt for læring og for å finne egnede løsninger.

3.3.6 Yrkesveiledning



Jeg begynte å jobbe flere år før jeg fikk diagnosen, men i henhold til min fremtidige yrkeskarriere vil jeg nok si at psykoedukasjon har vært avgjørende. Jeg endret fullstendig retning med tanke på utdanning og fremtidig yrke da jeg fikk diagnosen. Mitt endelige valg av utdanning og fremtidig yrke ble tatt blant annet med tanke på muligheter for å kunne opprettholde en normal døgnrytme, og en strukturert og oversiktlig hverdag som i minst mulig grad preges av stress.

Kvinne, 29 år

Personer med ADHD kan ha utfordring med å igangsette aktiviteter, deriblant ulike søknadsprosesser. Noen kan trenge hjelp med å skrive søknader, eller med å forsjonere sin energi, slik at de ikke sliter seg ut i en økt. Det er samtidig viktig at personen opplever et eieforhold til de valg som tas.

Yrkesveiledningen må tydeliggjøre praktiske konsekvenser av yrkesvalg. Personens forutsetninger må være i samsvar med kravene i et yrke eller arbeidsforhold. Veiledningen krever ofte større fokus på detaljer og konkrete planer for hvordan det kan gjennomføres, enn det som er vanlig ved yrkesveiledning for øvrig. En plan med delmål kan være hensiktsmessig.



Det er denne jobben jeg synes jeg får til, og jeg har brukt og bruker mye energi i perioder for å klare den. Den er også en veldig selvstendig stilling, samarbeider ikke med noen. Det synes jeg passer meg bra.

Kvinne, 53 år

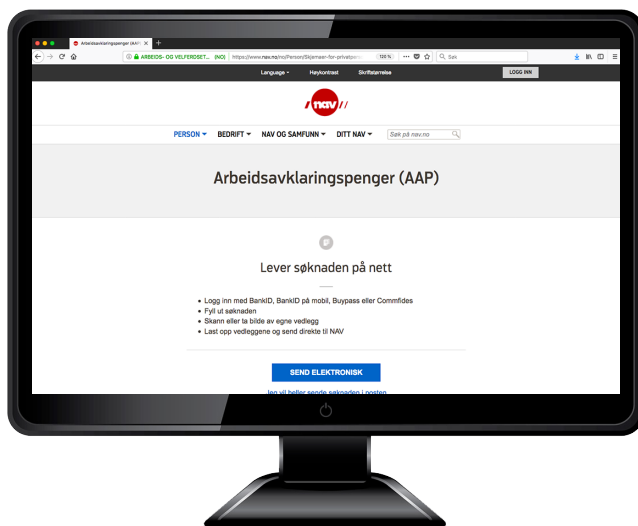
4. Tiltak og støtteordninger

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

4.1 Arbeidsavklaringspenger (AAP)

AAP kan sikre inntekt i en overgangsperiode der personen med ADHD har vesentlig redusert arbeidsevne og behov for arbeidsrettede tiltak, medisinsk behandling og/eller annen oppfølging fra NAV for å komme i arbeid. Dokumentasjon fra lege, psykolog, andre fagpersoner og/eller attester og rapporter fra skole og/eller tidligere arbeidsforhold må legges ved søknaden.

Vurdering Når NAV har mottatt søknaden om AAP blir det gjort en behovsvurdering. NAV vurderer om arbeidsevnen er vesentlig nedsatt til ethvert yrke og om det er behov for støtte til aktiv behandling, arbeidsrettede tiltak, og/eller oppfølging i en viss periode.



4.2 Ytelser etter regler for Ung ufør

Ung ufør er en tilleggsytelse man kan søke om. Ytelsen innvilges til personer som på grunn av varig og alvorlig skade, sykdom eller lyte har fått nedsatt sin arbeidsevne før fylte 26 år. Dette er imidlertid kun en ekstra økonomisk støtte til dem som ikke har hatt anledning til å tjene seg opp pensjonspoeng. Det avgjøres i det enkelte tilfellet hva som er varig og alvorlig skade, sykdom eller lyte.

4.3 Avklaring, oppfølging og arbeidstrening



Jobbkonsulenten gjennom NAV hadde troen på mine ressurser.

Kvinne, 47 år

NAV har til en hver tid ulike tiltak å vurdere for den enkelte med tanke på avklaring, oppfølging og arbeidstrening. Hvilke tiltak som er tilgjengelig i NAV kan variere noe mellom steder i landet. Hvem det er som skal følge opp personen med ADHD vil variere basert på NAV sin organisering. Det skal gis hensiktsmessig og nødvendig bistand med sikte på å integrere personer med nedsatt arbeidsevne i ordinært arbeidsliv.

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

Dersom personen med ADHD strever med å komme i ordinært arbeid på egen hånd, kan arbeidstrening være aktuelt. Arbeidstrening kan foregå i ordinær bedrift eller i skjermet virksomhet. Det er her mulig med tett oppfølging og tilpassede arbeidsoppgaver.

Arbeids-
trening

Det er viktig at alle aktørene er enige om hensikten med tiltaket og at det legges til rette for variasjon i oppgaver og hensiktsmes-

sig tilrettelegging. Målsettingen må kommuniseres tydelig gjennom tiltaksperioden.

På spørsmål om hva som har vært viktigst på vei inn i arbeidslivet svarte en av informantene:

“

Å erfare meg frem til hva jeg kan best og hva jeg kan dårligst. Finne nærmere ut av hva jeg vil jobbe med fremover og skaffe meg gode erfaringer...

Mann, 26 år

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

Arbeidstrening kan også hjelpe en til å få mer struktur på døgnrytmen. For andre kan det være en arena å øve seg på å porsjonere sin energi eller sette grenser.



Foto: colourbox.com

Jobbspesialist/Veileder/Tilrettelegger kan for eksempel hjelpe til med selve jobbsøkingen eller å markedsføre arbeidstakeren overfor arbeidsgiveren. Det må formidles at under riktige rammer og tilrettelegging, vil personen med ADHD bli en dyktig bidragsyter på arbeidsplassen. Før intervjusituasjonen vil det for mange være hensiktsmessig å trene for å få frem ressurser, holde seg til tema og lære hva som er hensiktsmessig å dele. Jobbsøking

Å formidle aktuell informasjon til arbeidsgiver, oppfølging på arbeidsplassen og tilrettelegging av arbeidsoppgaver inngår i en Jobbspesialist/Veileder/Tilretteleggers rolle. Man må samtidig være klar over at det ikke er behov for å informere arbeidsgiver om diagnose i alle tilfeller. Det viktigste er at man får frem funksjon, styrker og begrensninger slik at hensiktsmessige tilrettelegginger kan avtales. Oppfølging



God tilrettelegging fra start ved hjelp av tiltaksleverandør, fastlege og arbeidsgiver.

Kvinne, 38 år

4.4 Tekniske hjelpemidler

I mange tilfeller er det behov for skreddersydde og godt tilpassede løsninger eller nisjeløsninger i yrkeslivet.

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

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

4.5 Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen (TA)

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

4.6 Mentor

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



Nettverk, rollemodeller og mentorer som trodde på meg og gav meg en sjanse.

Kvinne, 52 år

Tiltaket kan brukes både i arbeidstrening, i en utdannings-situasjon, og dersom det er nødvendig for at personen skal få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet. I enkelte tilfeller er det NAV veileder som kontakter arbeidsgiver eller studie-sted for å få på plass en mentor, i andre tilfeller er det personen selv som gjør dette.

Bruk av mentor må godkjennes som tiltak av NAV-veileder. Arbeidsgiver eller studiested må deretter søke NAV om økonomisk støtte for å frikjøpe en person med tanke på å fungere i denne rollen. Det er oftest en medstudent/lærer eller kollega som går inn i rollen som mentor. Det er viktig å være bevisst på

at en god relasjon er avgjørende for at dette fungerer tilfredsstillende. Åpenhet, engasjement og at man lytter kjennetegner ofte en god mentor.



Å bli sett og ha følelsen av å bli verdsatt er viktig.

Kvinne, 40 år

4.7 Lønnstilskudd

Formidlingsrettede tiltak som lønnstilskudd og tidsubestemt lønnstilskudd kan bidra til å fremme inkludering i ordinært arbeidsliv. Tidsubestemt lønnstilskudd skal bidra til å øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig nedsatt arbeidsevne og forebygge uføretrygd. Lønnstilskudd vurderes å være en god ordning for noen med ADHD og nedsatt funksjonsevne og kan være en forutsetning for å sikre en stabil og varig deltagelse i ordinært arbeidsliv.



Lønnstilskudd fra NAV til å komme ut i fast arbeid burde gjelde alle som vil ut i arbeid.

Kvinne, 44 år

4.8 Tilskudd til inkludering

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

Inkluderings-
tilskudd

Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd skal stimulere arbeidsgivere til å gjøre forebyggende og tilretteleggende tiltak slik at ansatte med ADHD i virksomheter tilknyttet avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA) kan være i arbeid til tross for helseproblemer.

Forebyggings-
og tilretteleg-
ingstilskudd

4.9 Varig tilrettelagt arbeid

Dersom personen med ADHD har redusert arbeidsevne og fått stadfestet behov for varig tilrettelagt bistand, kan varig tilrettelagt arbeid (VTA) gi en mulighet for tilknytning og tilhørighet for arbeidsrettet aktivitet. De fleste VTA-plasser er tradisjonelt lagt i tilknytning til attføringsbedrifter. Det har det foreløpig vist seg vanskeligere å etablere varig tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter.



Foto: colourbox.com

5. Tilrettelegging i utdanning



Arbeidsplassen min er optimal; det var utdannelsen for å komme hit jeg er i dag, som var den store utfordringen.

Kvinne, 49 år

For personer med ADHD kan det være behov for tilrettelegging i utdanningssituasjonen. Ikke alle mestrer normal skole- og/eller studieprogresjon. For en NAV-veileder er det aktuelt å informere om at det eksisterer mulighet for tilrettelegging, men at det fordrer at man er åpen om sine utfordringer ovenfor studiestedet. Mange har gode evner, men klarer ikke nødvendigvis å nyttiggjøre seg disse. Man ser at evnenivå ofte ligger høyere enn resultater ved eksamener eller andre prestasjoner skulle tilsi.



Gode læringsteknikker, god tid under utdanning, selvtillit, mennesker rundt meg som hadde tro på meg, faste medisiner.

Kvinne, 31 år

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

Oppfølgings-
tjenesten

5.1 Voksenopplæring



Jeg er lærer (voksenopplæringen), mer meningsfylt arbeid finnes ikke.

Kvinne, 38 år

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

Opplæringen i offentlig videregående skole eller i lærebedrift er gratis. Fylkeskommunen har ansvaret for å holde voksne som får videregående opplæring, med nødvendige trykte og digitale læremidler og digitalt utstyr.



Foto: colourbox.com

Voksne som har rett til videregående opplæring kan få godskrevet tidligere utdanning og erfaring gjennom såkalt realkompetansevurdering. I mange tilfeller innebærer dette at man må vise til fem års relevant arbeidserfaring for deretter å bestå en praktisk og teoretisk eksamen. Slik kan man for eksempel oppnå et fagbrev på en annen måte enn å følge ordinær opplæring som består av to år med teori og to år med praksis.

Realkompetansevurdering

5.2 Høyere utdanning



Fant ut av rettigheter ang tilpassing på egen hånd. Jeg har og gjennom studiet brukt Norsk lyd- og blindeskriftbiblioteket = lånt pensum litteratur på lydbok for å lettere få med meg/huske det jeg leser. Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek hadde skolen aldri hørt om, så dette har jeg ordnet privat.

Kvinne, 33 år

Ønsket om å utnytte sine evner og gå videre på universitet eller høyskole vil være naturlig for mange personer med ADHD. Kravene til egenstrukturering, utholdenhet, overblikk og evne til vedvarende fokus og konsentrasjon er ofte store. Det bør derfor legges til rette for at vedkommende får utnyttet sine evner og potensiale.

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

For en god overgang fra videregående skole til høyere utdanning er det en fordel å kontakte tilretteleggingstjenesten ved studie-

stedet tidlig. Dette for å sikre nødvendig tilrettelegging før studiestart.

Studie- progresjon

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

Universell.no

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



Foto: colourbox.com

6. Tilrettelegging på arbeidsplassen



Bygge hus for andre er veldig gøy da disse blir stående i flere år, å se en kunde fornøyd med hjemmet sitt er noe man blir stolt av.

Mann, 32 år

Langt i fra alle med ADHD vil ha behov for tilrettelegging i en arbeidssituasjon, men det er viktig å finne ut av hvem som kan ha nytte av litt ekstra. Kartlegg på forhånd hva som er personens ressurser og begrensninger, og tilrettelegg arbeidsoppgaver som personen er god til og interesserer seg for.

Administrative rutiner og formelle registreringsoppgaver kan være utfordrende for mange, og det kan være en ide å legge opp til avbrekk med andre arbeidsoppgaver med jevne mellomrom.



Positivt i dette yrket. Det er krav til høyt tempo, noe jeg klarer bedre enn de fleste andre. Dessuten er oppgavene varierte fra time til time, men innenfor struktur og rammer. Gjør at jeg ikke kjeder meg eller detter ut.

Kvinne, 44 år

6.1 Informasjon til arbeidsgiver



Fordi min arbeidsgiver er enestående til å ta hensyn til min diagnose og livssituasjon.

Mann, 44 år

Åpenhet og kunnskap om ADHD og at arbeidsgiver kjenner til den enkeltes behov for tilrettelegging kan være en vesentlig suksessfaktor. Typiske utfordringer for leder og kolleger er at ansatte med ADHD kan være tidsoptimister. De kan ha for man-

ge baller samtidig i luften, kan utsette oppgaver, ikke komme i gang, ikke få avsluttet oppgaver og kan være lett distraherbare.

Informasjon til arbeidsgiver må gis i samråd med personen det gjelder. Langt i fra alle vil ha behov for eller ønske om å informere arbeidsstedet om diagnosen ADHD. I de tilfeller man er enig om at informasjon er hensiktsmessig, kan veileder fra NAV eller jobbspesialist ha en viktig rolle.



Hadde vært mye lettere hvis sjefen min visste om plagene mine, slik at hun bedre kunne forstå hvorfor jeg lett blir sliten, frustrert, ikke mestrer enkelte arbeidsoppgaver og glemmer ting jeg skulle gjøre. Men er redd for å bli stigmatisert hvis jeg forteller henne at jeg har ADHD.

Kvinne, 39 år

Bedriftshelsetjeneste

Det er viktig å kartlegge arbeidsstedets ordinære arbeidsmåter og rutiner for å se om disse kan forenkles før man vurderer om det er nødvendig med spesialiserte hjelpemidler. NAV-veileder kan bistå arbeidsgiver og bidra til kontakt med NAV Hjelpemiddelsentral som kan gi råd om tilrettelegging av arbeidsoppgaver, omgivelser og om tekniske hjelpemidler. Hvis bedriften er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste (BHT) kan det også være hensiktsmessig å koble denne inn i saken.

6.2 Arbeidsoppgaver



... jeg jobber i blomsterbutikk, det gir både meg og mine kunder glede.

Kvinne, 35 år

Omgivelser

En arbeidsplass som i rolige og ryddige omgivelser gjør det lettere å konstrere seg. Klare prioriteringer av oppgaver gjerne med delmål, og en tydelig skriftlig arbeidsplan kan gjøre arbeidsdagen mer oversiktlig og forutsigbar.

En kollega å diskutere med kan bidra til å holde fokus på oppgavene som skal løses. Personer med ADHD kan være gode bidragsytere i starten av prosjekter med mange ideer og innspill, men kan ha vanskeligheter med å avslutte oppgavene, da det stadig dukker opp nye faktorer som bør være med.

Små bagateller kan forårsake konflikter, usikkerhet eller at mye går i stå. Det kan være nødvendig å forklare oppgavens betydning og hvorfor det er så viktig at den gjøres på en bestemt måte. En mentor å diskutere arbeidsoppgavene med kan være nyttig for mange.

På arbeidsplassen kan det avtales hvordan beskjeder skal formidles. Å bli vist hvordan ting gjøres i praksis, fremfor muntlig formidlede beskjeder gir færre misforståelser.

Kjennskap til arbeidsoppgavene gjør at det tidlig kan etableres hensiktsmessige tiltak som skriftlige støttesystemer, dag- og ukeplaner, dokumentasjon på fremgangsmåter, sjekklister for arbeidsoppgaver, osv

For noen kan det være godt å styre hverdagen selv, mens det for andre lett kan bli for krevende. Rutinearbeid som for eksempel registreringer og utfylling av skjema er utfordrende for mange. Det kan derfor ofte være nyttig at en annen ansatt tar seg av avtalebooking, regninger etc.

Hvis det er kjent at det foreligger særlige vansker med innlæring, må det settes av mer tid til opplæring, beskyttelse mot distraksjoner og mange repetisjoner.

Mange har god nytte av jevnlig, små pauser med fysisk bevegelse (gå litt, strekke seg osv). Påminning om pauser kan være nødvendig for noen, om man er oppslukt av arbeidsoppgavene.

6.3 Forhold på arbeidsplassen

For personer med ADHD er det generelt viktig å opprettholde rytme i hverdagen. Noen kan samtidig ha behov for mulighet til noe fleksibilitet og rom for å møte litt senere, kanskje spesielt i begynnelsen av en praksisperiode eller jobb. For andre kan dette være et vedvarende behov.

Det er en fordel at de som bistår personen med ADHD med tilrettelegginger på arbeidsplassen har en grundig forståelse av arbeidsoppgavene slik at eventuelle tilretteleggingsbehov kan avtales før arbeidet begynner. Etter hvert vil det kunne melde seg andre behov når man har erfart ”hvor skoen trykker”. Evaluer underveis.

Arbeidskapasitet Hvordan resten av døgnet er organisert (fritids- og dagliglivets aktiviteter) kan ha innvirkning på arbeidskapasitet. Mange med ADHD kan ha varierende dagsform og energinivå slik at fleksibilitet og bruk av deltidsarbeid kan være gode løsninger.

Skjerming Behov for skjerming fra ulike sanseinntrykk (støy, uro, lys, lyd, lukt) kan også være et viktig tiltak for at en arbeidstaker skal kunne fungere best mulig. Et åpent kontorlandskap er ofte ikke ideelt. Har arbeidsplassen åpen kontorløsning må plassering av personer med ADHD planlegges godt. Vedkommende bør få sitte et sted med god oversikt og gjerne med ryggen mot en vegg. Skjerming for lyd med støyreduserende headset eller musikk kan være nyttig. Lysforhold bør også vurderes.



Fleksibel arbeidstid, rom for bevegelse, skjermet plass med tanke på støy, forståelse for at personer med ADHD har en helt annen kapasitet enn vanlige folk slik at vi ikke puttes i en bås. Når vi er engasjert i en oppgave klarer vi ikke å stoppe og flytte fokus til noe annet på lik linje med andre.

Kvinne, 30 år

6.4 Fast kontaktperson på arbeidssedet

Personer med ADHD kan ha nytte av en fast kontaktperson eller mentor på arbeidsplassen (se side 36). En erfaren kollega eller leder kan få oppgaven som kontaktperson og bidra til å holde fokus både på arbeidsoppgaver og tidsbruk. Sammen kan de gå igjennom planer for dagen og uka, stoppe opp ved milepeler, evaluere for så å planlegge neste trinn.

Kontaktpersoner kan fange opp problemområder i en tidlig fase, og kan forebygge en uheldig utvikling. Beskjeder eller oppgaver gitt fra flere enn én person kan skape unødvendig forvirring om hva som skal gjøres.

Kollegaveiledning er en etablert arbeidsmetode på mange arbeidsssteder og kan også være en god metodikk å bruke.

6.5 Selvregulering



Jeg har mulighet til å drøfte med mine kolleger samt leder dersom jeg opplever min arbeidsmengde/arbeidssituasjon som i overkant av hva jeg har kapasitet til å utføre. Åpenhet om min diagnose har videre hjulpet mine kolleger og leder til å forstå meg og mine utfordringer bedre, hvilket medfører at misforståelser eller feiltolkninger (av min atferd/væremåte) forekommer svært sjelden.

Kvinne, 29 år

Emosjonsregulering kan være en utfordring for enkelte med ADHD. Et flertall har igjennom oppveksten lært seg å regulere følelser i såpass stor grad at det ikke er et problem på arbeidsplassen.

For de som også strever med regulering av følelser eller det å stanse egne impulser kan det være nyttig å øve seg på meto-

der for å bli bedre til dette. Man kan enten på egen hånd eller i samråd med terapeuter eller andre støttespillere øve seg på å sette ord på ting. Det viktigste er imidlertid at uheldige måter å uttrykke seg på eller reagere på, kan endres til å bli noe mer konstruktive.

Hvis det oppstår problemer kan det være en ide å snakke med leder, mentor eller kolleger i etterkant slik at man kan oppklare eventuelle misforståelser.



Først og fremst korttidshukommelse, konsentrerer meg om feil ting, treg analysering og tidsberegning. Har ikke problemer med å sitte stille, men med å konsentrere meg når jeg sitter stille. Ritalin hjelper veldig mye. Musikk kan også hjelpe en del fordi det er med på å regulere humøret og rytmen skaper en slags ytre driv eller noe sånt som jeg føler jeg ofte mangler.

Kvinne, 36 år

6.6 Hjelpemidler og planleggingsverktøy

Smarttelefon Personer med ADHD kan ha god nytte av kognitive hjelpemidler til planlegging og organisering. Det er viktig å kartlegge hvilke strategier og hjelpemidler som allerede brukes i arbeid og i dagliglivet (metodisk bruk av smarttelefon, nettbrett og PC). En smarttelefon har mange muligheter som ofte ikke er tatt i bruk. Dette kan for noen være en god løsning fordi integrering av telefoni og hukommelses- og planleggingsverktøy gjør at man slipper å forholde seg til flere enheter. Andre kan ha utbytte av å ha en egen elektronisk kalender.

Noen har god nytte av å arbeide med to PC-skjermer for å ha bedre oversikt når det må jobbes med flere programmer samtidig. På den måten unngår man å miste fokus eller bli distrahert når man må skifte fra et program til et annet.



En whiteboard lett synlig på veggen, kan være nyttig for å ha oversikt over arbeidsoppgaver og planer.

Gode retteprogrammer, opplesnings- og talegjenkjenningsprogrammer som gir muligheter for tilrettelegging av arbeidssituasjonen kan være nyttig for personer med ADHD som i tillegg har lese- og skriveproblematikk.

[Lese- og skrivevansker](#)

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

[Appbiblioteket](#)



Jeg har coach gjennom NAV, har samarbeidspartnere som hjelper meg å holde fokus og flere steder å jobbe. Har også fått tilrettelegging gjennom hjelpemiddelsenralen på kontoret hjemme.

[Kvinne, 42 år](#)

Enkelte kognitive hjelpemidler kan søkes gjennom NAV Hjelpemiddelsentral. Rådgiverne på NAV Hjelpemiddelsentral kan gi råd om tilrettelegging på arbeidsplassen og aktuelle hjelpemidler. Eksempler på dette er hjelpemidler som kan gi struktur, påminning og hukommelsesstøtte.

Det er viktig at du som veileder ved NAV vet at oppfølging og opplæring i bruk av hjelpemidlene er avgjørende for å lykkes med bruken av dem. Tiltak som for eksempel oppfølging kan ha en funksjon i arbeidet med tilpassing og innlæring i bruk av hjelpemidler på arbeidsplassen.

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

6.7 Arbeidsgiverens tilretteleggingsplikt

I et ordinært arbeidsforhold kan tilrettelegging av arbeidsplassen falle inn under arbeidsgiverens tilretteleggingsplikt. Etter arbeidsmiljølovens § 4-6 har arbeidsgiver en særlig plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere som har fått nedsatt funksjonsevne.

Gjøres det tilrettelegginger som fører til dokumenterte merutgifter for arbeidsgiver, kan det for IA-bedrifter være grunnlag for å søke om inkluderingsstøtte (se side 37). Dersom medarbeideren er 100% uføretrygdet faller rett til NAV-finansierte hjelpemidler på arbeidsplassen bort.

6.8 Hjemmesituasjon

En forutsetning for å mestre et arbeidsforhold er at personen med ADHD kommer seg på arbeid. Vansker med døgnrytme, søvn, tidsstyring og organisering gjør at noen kan ha problemer

Eksempler på hjelpemidler og tilrettelegging

Øke selvstendighet, kontroll og mestring

- Elektroniske påminnelser og alarmer
- Oversiktlige planer, sjekklister og arbeidsbeskrivelser som organiserer og prioriterer oppgaver
- Telefonens kalender kan forenkles
- Bruk gjerne foto eller lydopptak til å dokumentere stegene i arbeidsprosessen
- Kart, GPS og kompass gjør det lettere å orientere seg og planlegge en rute
- Økonomiplan og regnskap
- Påminning om sengetid og vekkefunksjon forbedrer døgnrytme og søvnkvalitet
- Både standard smarttelefon og spesielt utviklede hjelpemidler har store muligheter for individuell tilpasning

Redusere stress på arbeidsplassen

- Gjør omgivelsene oversiktlige og ryddige
- Plasser kalender, planer og viktig informasjon lett synlig på et fast sted
- Etabler tydelige rutiner for å kontakte tilrettelegger, mentor eller andre på e-post, SMS eller telefon
- Sosiale prosedyrer kan konkretiseres og forenkles skriftlig
- Nettbrett og smarttelefon gir lett tilgang til nettressurser (opplysninger, leksikon, ordbøker m.m.)

Øke inkludering og kommunikasjon

- Gi oversikt og lett tilgang til kontaktinformasjon (telefon, adresse, bilde, e-post, fødselsdag, nettsider m.m.)
- Musikk, video o.l. kan fylle pauser og være felles tema med andre

med å komme tidsnok på arbeid. Noen kan ha ujevnt matinntak som påvirker dagsform og energi.

Dersom man bruker mye energi og ressurser på å organisere hjemmesituasjonen, vil man ha vesentlig dårligere forutsetninger for å mestre arbeidsdagen.

Transport til og fra arbeid er også en faktor som må vurderes. Lang reisevei med mange utfordringer og inntrykk, kan gjøre personen sliten før arbeidsdagen har begynt. Dette kan være lett å glemme eller overse når fokus er på tilrettelegging av arbeid.

Energi- økonomisering

For å mestre både hjemme- og arbeidssituasjonen er det derfor nødvendig å tenke energiøkonomisering gjennom hele døgnet. Dette er viktige faktorer når vedkommende sammen med NAV veileder skal legge en realistisk plan for arbeidsdeltakelse.

Et godt samarbeid mellom flere etater og støttepersoner er ofte en forutsetning for å komme i arbeid.

Sentrale elementer i tilretteleggingen

Oversikt, struktur og planleggingshjelp

- Skap forutsigbarhet og oversikt gjennom avtaler, regler, tidsplaner (dagsplaner, ukeplaner), manualer/ oppskrifter, sjekklister og ulike former for skriftlig støtte
- Tidsplanlegger, dagbok, smarttelefon, nettbrett, nettbaserte kalendere, PC m.v.
- Unngå uforutsette hendelser/krav
- Unngå tidspress og stress, men ha tidsrammer som hjelp til å organisere tidsbruk
- Individuell tilpasset opplæring, det kan være utfordrende med gruppeopplæring
- Klar tilbakemeldinger og vektlegge positive tilbakemeldinger

Sorteringshjelp

- Forbered nødvendige endringer og gi hjelp til å prioritere, særlig i overgangsfaser
- En og en oppgave om gangen, ikke flere samtidig
- Forståelse av hva som er viktig og hva som er uviktig
- Betydningen av helhet/detaljer
- Skille kjernevirksomhet fra mindre viktige gjøremål

Skriftlig informasjon

- Klare skriftlige kriterier for hvordan noe skal gjøres og når arbeidet er fullført (oppstart, utførelse, rekkefølge på oppgavene, avslutning)
- Skriftlige beskjeder
- Forberede arbeidsmøter med klar skriftlig struktur og plan for hva som skal tas opp og drøftes
- Klargjøre hva som forventes i gitte situasjoner. Lage skriftlige regler.
- Mulighet for å spørre skriftlig ved for eksempel e-post, SMS m.v.

Støtteperson/mentor

- Klar struktur mht. kontaktpersoner og hvilke personer som har ansvar for hva
- Rydde i misforståelser og gi tydelige sosiale regler
- Lær i si fra når ting blir vanskelig, bruk gjerne mentor

Fysiske og sosiale omgivelser

- Vær oppmerksom på plassering i rommet i forhold til støy og belysning. Sus fra ventilasjon eller lys som blender kan være forstyrrende. Ørepropper eller filterbriller kan være til god hjelp.

Litteratur

- ADHD Norge (2016). [Fakta om ADHD](#).
- American Psychiatric Association (2013). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-5), 5th ed. Washington, DC, American Psychiatric Association.
- Bjerrum MB, Pedersen PU, Larsen P (2017). Living with symptoms of attention deficit hyperactivity disorder in adulthood: a systematic review of qualitative evidence. JBI Database System Rev Implement Rep. 2017 Apr;15(4):1080-1153. doi: 10.11124/JBISRIR-2017-003357.
- Folkehelseinstituttet, Rapport, 2016:4 ADHD i Norge - En statusrapport
- Førerkort – veileder til helsekrav. (gjeldende fra 1.okt. 2016) Helsedirektoratet IS2541(kap 13.7 og 13.8).
- Halmøy A (2017). ADHD hos voksne. Hva ser vi? Hva gjør vi? Felleskonferanse om nevroutviklingsforstyrrelser i voksenlivet september/oktober 2017.
- Helsedirektoratet (2014). [ADHD/Hyperkinetisk forstyrrelse – Nasjonal faglig retningslinje for utredning, behandling og oppfølging \(IS-2062\)](#).
- Helsedirektoratet (2016). [Veileder om rehabilitering, habilitering, individuell plan og koordinator \(IS-2651\)](#).
- Helsedirektoratet (2018). [Folkehelsepolitisk rapport – Indikatorer for det tverrsektorielle folkehelsearbeidet \(IS-2698\)](#).
- Hoem S. (2004). ADHD: En håndbok for voksne med ADHD. Gyldendal Norsk forlag.
- Instanes JT, Klungsøyr K, Halmøy A, Fasmer OB, Haavik J (2016). Adult ADHD and Comorbid Somatic Disease: A Systematic Literature Review. J Atten Disord. 2016 Sep 22. pii: 1087054716669589. [Epub ahead of print].
- Kessler RC, Green JG, Adler LA, Barkley RA, Chatterji S, Faraone SV, Finkelman M, Greenhill LL, Gruber MJ, Jewell M, Russo LJ, Sampson NA, Van Brunt DL (2010). Structure and diagnosis of adult attention-deficit/hyperactivity disorder: analysis of expanded symptom criteria from the

Adult ADHD Clinical Diagnostic Scale. Arch Gen Psychiatry, 67 (11):1168-78.

- [Lov om grunnskolen og den videregående opplæring, Opplæringslova](#)
- NTNU Tilretteleggingstjenesten, Seksjon for studentser-vice (2016). [Studentenes egne mestringsstrategier.](#)
- Rønhovde LI (2013). Kan de ikke bare ta seg sammen. Om barn og unge med ADHD og Tourettes syndrom. Gyldendal Norsk forlag. 2. utgave, 7. opplag 2011
- Sørli K og Knutsen LE (2012). [Erfaringer med ressursgruppe for studenter med AD/HD](#). Spesialpedagogikk. Publisert 09.03.2012
- Solberg BS, Halmøy A, Engeland A, Igland J, Haavik J, Klungsøyr K (2018). Gender differences in psychiatric co-morbidity: a population-based study of 40 000 adults with attention deficit hyperactivity disorder. Acta Psychiatr Scand, 137 (3): 176-186. Sykehuset Innlandet HF, Lærings- og mestringscenteret (2013) I arbeid med ADHD ISBN 978-82-999452-0-2
- Ueland T, Øie MG (2010). Kognitiv svikt ved psykotiske lidelser. Et informasjonshefte for personer med psykotiske lidelser, deres familie og venner. Stiftelsen Psykiatrisk Opplysning (2010)
- Universell (2016). [Studenter med ADHD og Asperger syndrom](#). Universellrapport 1:2016
- World Health Organization (1992). International Classification of Diseases, 10th ed (ICD-10). Geneva, Switzerland.

Nettsteder

- kunnskapsbanken.net
- appbibliotek.no
- adhdnorge.no
- ffo.no/rettighetssenteret
- universell.no
- adhd.dk
- nhi.no/rettigheter-og-helsetjeneste/pasientrettigheter/pasient-og-brukerombudet
- helsenorge.no
- adhd.dk/livet-med-adhd/arbejdsliv-med-adhd
- mapa.dk
- adhd.dk/shoppen/voksne/haandboeger-og-manualer/haandbog-sagsbehandlere

Forkortelser

- AAP (Arbeidsavklaringspenger)
- ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder)
- AEV (arbeidsevnevurdering)
- BHT (bedriftshelsetjenesten)
- BUP (Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk)
- DPS (Distriktpsikiatrisk senter)
- IA (Inkluderende arbeid)
- IP (Individuell plan)
- NAV ARK (NAV Arbeidsrådgivning)
- NAV HMS (NAV Hjelpemiddelsentral)
- OT (Oppfølgingstjenesten)
- PPT (Pedagogisk Psykologisk Tjeneste)
- PTSD (Post Traumatic Stress Disorder/ Posttraumatisk stresslidelse)
- SCI (Structured Career Interview)
- SIT (Solbergs Interesstest)
- TA (Tilretteleggings- og oppfølgingsavtalen)
- VTA (Varig tilrettelagt arbeid)
- WIE (Work Interest Explorer)

Hefтет kan lastes ned fra
www.kunnskapsbanken.net



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



**Oslo
universitetssykehus**

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