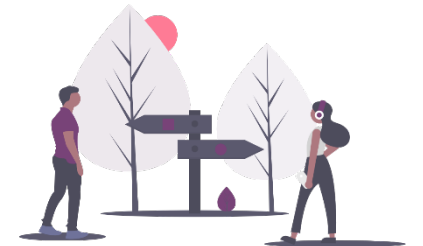


Unga vuxna med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning - om övergången till arbetslivet

Frida Jansson, egenerfaren med autism

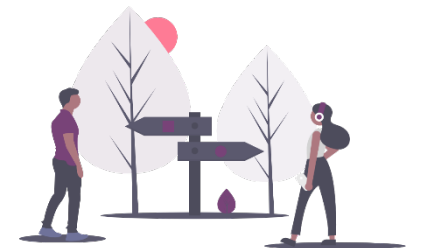
Åsa Chaikiat Ståhl, specialist i allmänmedicin och skolhälsovård,
Centrum för arbets- och miljömedicin, Region Stockholm





Innehåll

- Bemötande av personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning
- Samverkan mellan skolan, vården och andra viktiga aktörer
- Arbetsgivarens ansvar för anpassningar på arbetsplatsen



JOBBAFRISK·NPF

Frida Jansson, egenerfaren med autism

- Gruppnivå: Vilka mönster om framgångsrik studie- och yrkesvägledning går att urskilja bland personer med NPF?
- Personlig nivå: Vilken slags vägledning vore troligen hjälpsam för mig?





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Bemötande

- Fråga innan eller tidigt in i mötet: Finns det något i sammanhanget som stör eller bör justeras?
 - Intryck (ljud, ljus, visuell distraktion...), ögonkontakt, position (avstånd, riktning...)
- Extra viktigt att försöka förstå individens situation och förmedla lugn, medkänsla och tillit.





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Bemötande

- Ge tydlig och konkret information.
 - Raka och enkla budskap.
 - Lite information i taget. En fråga åt gången. Öppna/slutna frågor. Betänketid.
 - Försiktighet med ironi, metaforer och uttryck med underförstådd betydelse. Detta kan förvirra.
 - Besvara kontinuerligt tydliggörande frågor.
 - Vad? Var? När? Hur? Med vem/vilka? Varför?
 - Förberedelser? Förväntningar? Vad händer närmast?





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Bemötande

- Fråga hur personen vill att man pratar om diagnosen. På ett visst sätt? Med vissa uttryck? Inte alls?
- Finns en önskan om att prata om vilka för- och nackdelar det kan finnas med att vara öppen med sin diagnos? Läsning: I rapporten och på webbplatsen (Under "Om NPF")
- Som vägledare kan man ha ett stort inflytande över processen. Vid vägledning för personer med NPF kan det behövas:
Mer tid, detalj, tålamod, ansträngning och ansvar från vägledarens sida.





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Arbetsätt

- Ett eventuellt förberedande möte med fokus på vad som kommer att ske i processen. Lyft frågan om stödjande personer kan involveras: Vilka kan vara ha en betydande roll och vara lämpliga för att ge viktig information i vägledningen?





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Arbetsätt

- Undersök förutsättningarna gemensamt.
 - Finns det kritiska händelser från aktuella och tidigare erfarenheter av studier eller arbete?
 - Vad har fungerat bra och mindre bra?
- Var tydlig med att en karriär måste få ta tid.
 - Stegvis samlar kunskap och erfarenhet.





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Arbetsätt

- Visualisera. En tydliggörande pedagogik: bilder, listor, scheman... för att skapa överblick och konkretisera budskapet.
 - Exempelvis är bilder och filmer bra för att:
 - Förklara yrken, vad de innebär och var de utförs.
 - Visa "goda exempel" genom intervjuer med personer som har NPF och som har hittat sin plats i arbetslivet och trivs.
 - Erbjud enkla val som exempel: sortera bilder om yrken, intressen, preferenser och färdigheter.





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Arbetsätt

- Visualisera
 - Vilka krav är förknippat med det aktuella yrket? Krav: sociala, kommunikativa, kognitiva, stresstålighet?
 - Intresseområdet: I vilka sammanhang kan de färdigheterna övas på?
- Underlätta genom att hjälpa till med byråkrati och pappersarbete, regler och regelverk. Ge stöd så att formella krav på personen uppfylls och påminn om deadlines.





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Arbetsätt

- Givetvis det som redan ingår centralt i vägledningen:
 - Kartlägg egenskaper, styrkor och intressen. Även energinivån.
 - Dock: Personen kanske inte är lika medveten om dessa själv och hur de kan påverka yrken, beslut och arbetsförmåga.
 - För denna målgrupp kan det vara ännu viktigare att uppmärksamma positiva aspekter, betona starka sidor och personens unika sätt att vara.
 - Sök och prata framför allt om möjligheter.





Gruppnivå: Gemensamt och vanligt förekommande

Ur: Forskningslitteratur, beprövad och upplevd erfarenhet

Arbetsätt

- I slutet av samtalet: ha tid kvar för att sammanfatta. Stäm av samsyn kring vad som skett och vad som ska ske framöver. De tydliggörande frågorna.
- All form av studie- och arbetserfarenhet är fördelaktig. Inför en praktik eller liknande är det viktigt att arbeta förberedande.
 - Att personen kan prata med personalen där om hur det är, rutiner, förväntningar, kulturen etc.
- Studiebesök till yrken, utbildning eller arbetsplats klargör ofta.





Personlig nivå: Vilken slags vägledning vore troligen hjälpsam för mig?





Hjälpsam studie- och yrkesvägledning för mig?

- Bemötande:
 - Mjuk och inlyssnande.
 - Förståelse för:
 - min energinivå, som kan variera stort och bero på dagsform.
 - min intryckskänslighet.
- Arbetssätt:
 - Personkemi: Matcha mitt förhållningsätt och språkbruk kring autismen.
 - Lär sig längs vägen om just min neurodiversitet.
 - Längre mötestid.
 - Extra stöd vid stora omställningar och övergångsperioder.
 - Finnas tillhands om jag skulle få behov av mer stöd.



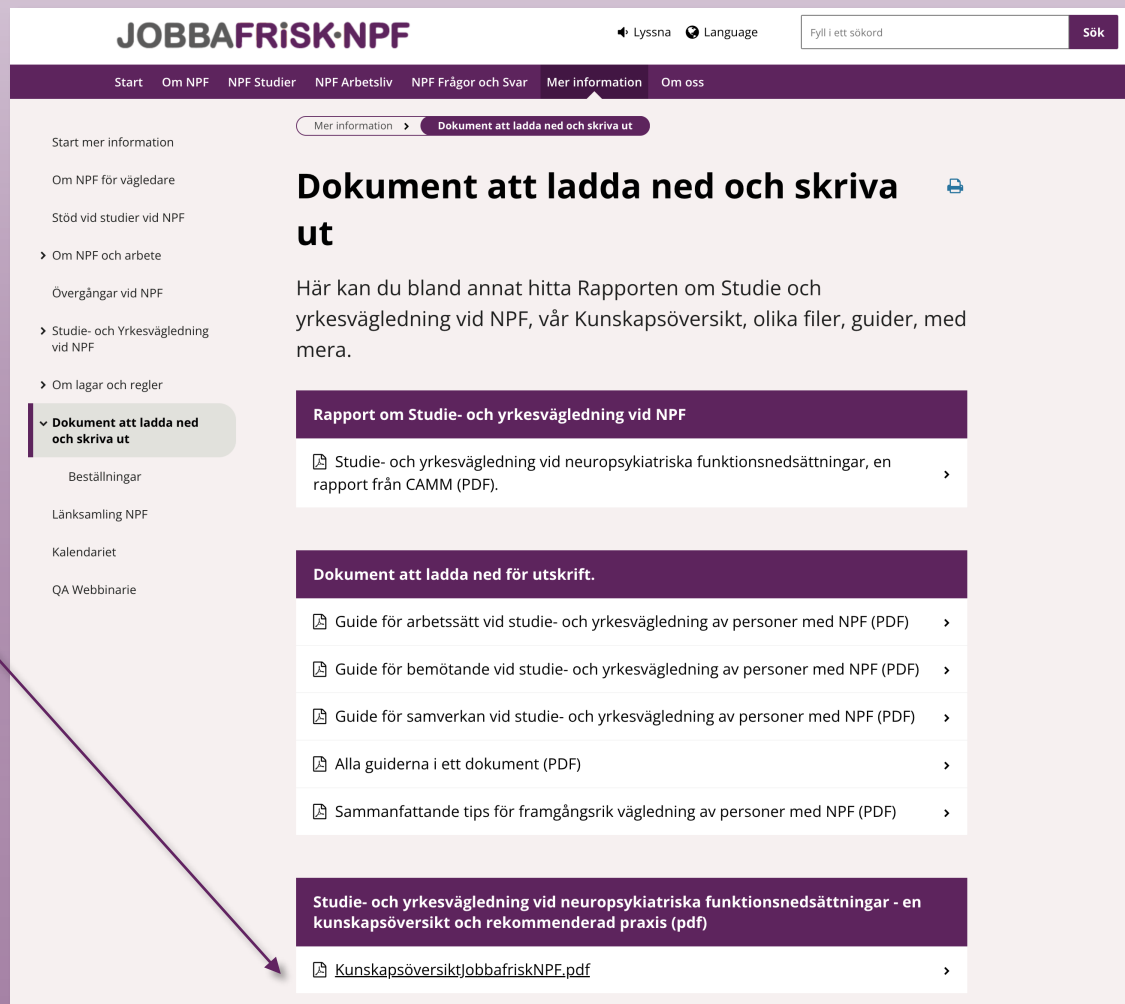


Hållbart studie- och arbetsliv: Relevant för mig?

- Justera: sysselsättningsgrad, studietakt, studieupplägg (kurs för kurs).
- Ett område som matchar mina styrkor, förmågor och intressen.
- Uppgifter som kan anpassas till viss del efter dagsform.
- Successiv introduktion med fler och fler uppgifter. Inte allt på samma gång.
- Mindre mängd av intryck och distraktioner.
- Ett förutsägbart och tydligt upplägg.



Djupdykning: Kunskapsöversikten



JOBBAFRISK·NPF Lyssna Language Fyll i ett sökord **Sök**

Start Om NPF NPF Studier NPF Arbetsliv NPF Frågor och Svar Mer information Om oss

Mer information > Dokument att ladda ned och skriva ut

Start mer information

Om NPF för vägledare

Stöd vid studier vid NPF

> Om NPF och arbete

Övergångar vid NPF

> Studie- och Yrkesvägledning vid NPF

> Om lagar och regler

▼ Dokument att ladda ned och skriva ut

Beställningar

Länksamling NPF

Kalendariet

QA Webbinarie

Dokument att ladda ned och skriva ut

Här kan du bland annat hitta Rapporten om Studie och yrkesvägledning vid NPF, vår Kunskapsöversikt, olika filer, guider, med mera.

Rapport om Studie- och yrkesvägledning vid NPF

[📄 Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, en rapport från CAMM \(PDF\)](#) >

Dokument att ladda ned för utskrift.

[📄 Guide för arbetssätt vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF \(PDF\)](#) >

[📄 Guide för bemötande vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF \(PDF\)](#) >

[📄 Guide för samverkan vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF \(PDF\)](#) >

[📄 Alla guiderna i ett dokument \(PDF\)](#) >

[📄 Sammanfattande tips för framgångsrik vägledning av personer med NPF \(PDF\)](#) >

Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar - en kunskapsöversikt och rekommenderad praxis (pdf)

[📄 Kunskapsöversikt|jobbafriskNPF.pdf](#) >





Hur kan vi förbättra webbplatsen?

- Berätta gärna!
- Använd gärna frågeformuläret på webbplatsen, under "Om oss > Kontakt".





Tack för er uppmärksamhet och även
för att jag får vara en del av projektet!



Övergången till arbetslivet

- Utmanande för de flesta men kan vara extra känsligt för personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF)
- Från barn och ungdom till ung vuxen
- Minskat stöd och högre krav



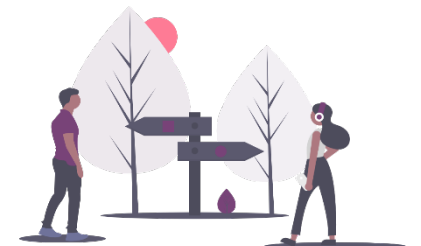
Samverkan vid övergången

Exempel på syften:

- att identifiera elever som behöver stöd
- att veta vem/vilka aktörer som gör vad - koordinera övergången
- att bidra till sammanhållen långsiktig planering
- att ge stöd vid viktiga beslut
- att "säkerställa" sysselsättning i någon form efter studierna
- att "säkerställa" att nödvändiga kontakter finns t.ex inom vården, habiliteringen, socialtjänsten
- att hjälpa till med informationsöverföring till viktiga aktörer

→ **ökad trygghet vid övergången**

Ni har säkert fler tankar om varför samverkan är viktigt!



Exempel på samverkansaktörer

Skolan:

- skolsköterska
- studie-och yrkesvägledare
- skolläkare
- skolpsykolog
- skolkurator
- specialpedagog
- speciallärare
- rektor

lärare/
mentor

förälder/närstående

Eleven/Studenten

- praktikplats
- arbetsplats/arbetsgivare
- fortsatta studier

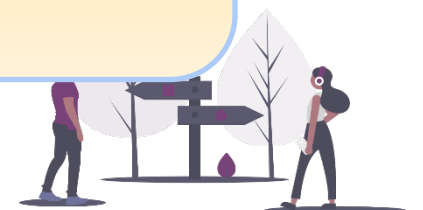
Intresseorganisationer

Myndigheter:

- Socialtjänsten
- Arbetsförmedlingen
- Försäkringskassan

Hälsa- och sjukvården:

- sjukvården
- Habiliteringen
- mm



Exempel på samverkansaktörer

Skolan:

- skolsköterska
- studie- och yrkesvägledare
- skolläkare
- skolpsykolog
- skolkurator
- specialpedagog
- speciallärare
- rektor

förälder/närstående

lära-
me-

Sekretessen

studenten

- praktikplats
- arbetsplats/arbetsgivare
- fortsatta studier

Intresseorganisationer

Myndigheter:

- Socialtjänsten
- Arbetsförmedlingen
- Försäkringskassan

Hälsa- och sjukvården:

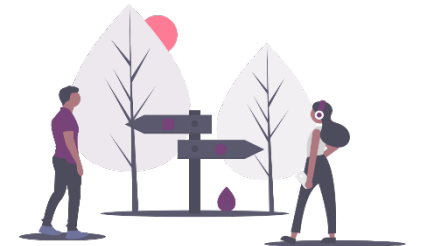
- sjukvården
- Habiliteringen
- mm



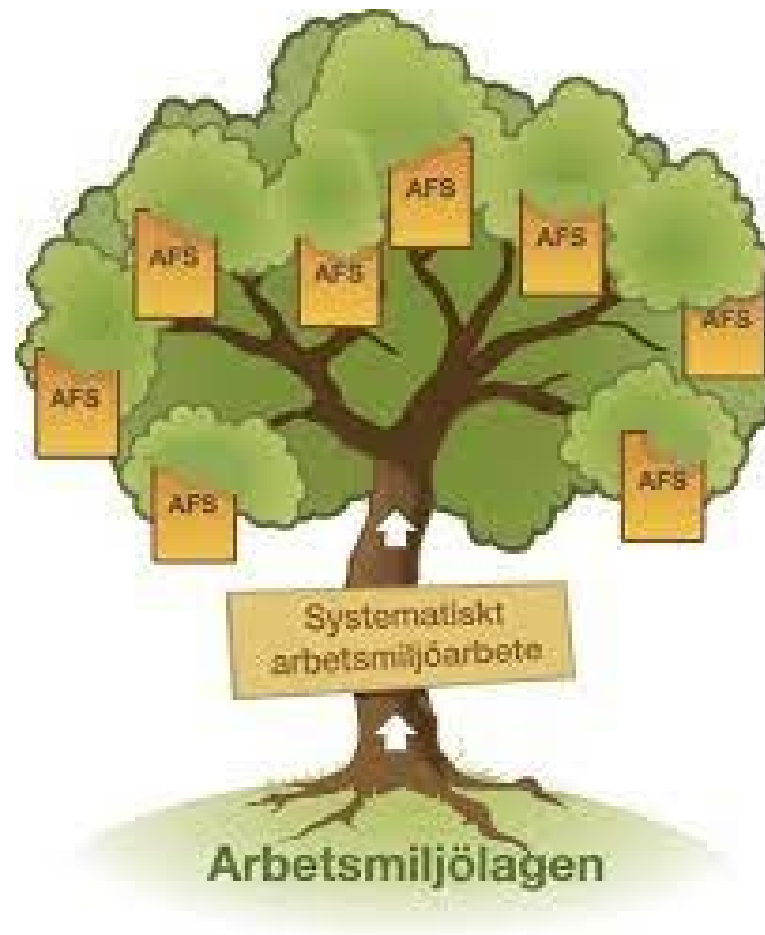


- Hur identifierar vi de elever med NPF som har behov av stöd och samverkan i samband med övergången till arbetslivet?
- Vem initierar och vem leder samverkan?

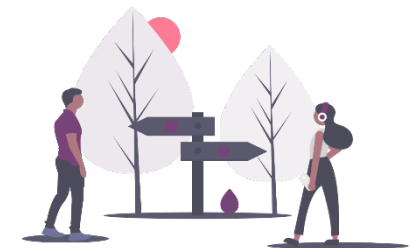
Hitta era egna former för samverkan!



Lagstiftning och regler inom arbetsmiljöområdet



Källa: Arbetsmiljöverket
www.av.se





Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), OSA

- arbetsbelastning
- arbetstider
- kränkande särbehandling
- chefernas kunskaper

**Organisatorisk och social
arbetsmiljö**



10 § (OSA) Alla arbetstagare ska känna till:

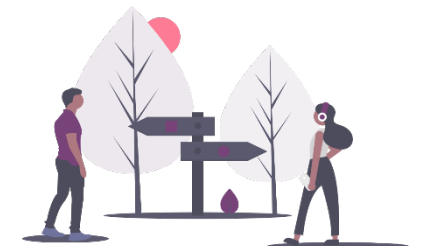
- Vilka arbetsuppgifter de ska utföra
- Vilket resultat som ska uppnås med arbetet
- Om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur
- Vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker
- Vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet



Arbetsanpassning

Arbetsanpassning (AFS 2020:5)

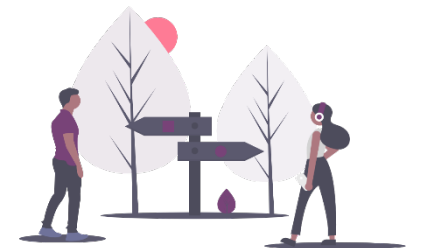
Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet.





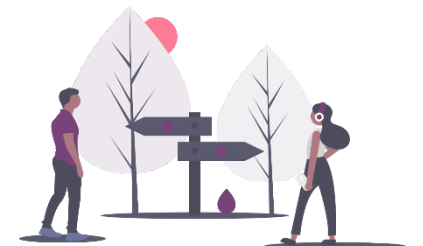
Arbetsanpassning (AFS 2020:5)

- Arbetsgivaren ska fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning
- Arbetsgivaren har skyldighet att ha rutiner för arbetsanpassning



Exempel på arbetsanpassningar

- ändrade arbetstider
- anpassning av arbetsuppgifter
- användning av arbetshjälpmedel
- socialt stöd
- särskilda arbetsinstruktioner





Tack för att ni lyssnade!

