

Varmt Välkomna!

5:e omgången av webinarier

NPF i relation till Framtida yrke

- 7 feb, luftvägar (tisdag) Gå gärna in och anmäl dig [Webbinareserie 2022 \(jobbafrisk.se\)](https://www.jobbafrisk.se/webbinareserie-2022)
- www.jobbafrisk.se och www.jobbafrisknnpf.se
- Vi spelar inte in föreläsningarna, men vi lägger ut presentationerna
- Ställ gärna frågor under ”visa frågor och svar”
- Tacksam om ni fyller i utvärderingen, framtida tema

HiNTA

Hälsosamt inträde
i arbetslivet

Ett samarbete mellan de
Arbets- och miljömedicinska klinikerna i
Sveriges Regioner

Nu finns vi på Facebook

- JobbaFrisk | Facebook

JOBBAFRISK **JOBBAFRISK-NPF**

JobbaFrisk
31 gilla-markeringar • 55 följare

Inlägg Om Foton Videor

Introduktion
JobbaFrisk och JobbafriskNPF är webbsidor som handlar om utbildnings- och yrkesval för personer me

Sida · Yrkes säkerhet och hälsa
jobbafrisk.slo@regionstockholm.se

Foton Visa alla foton

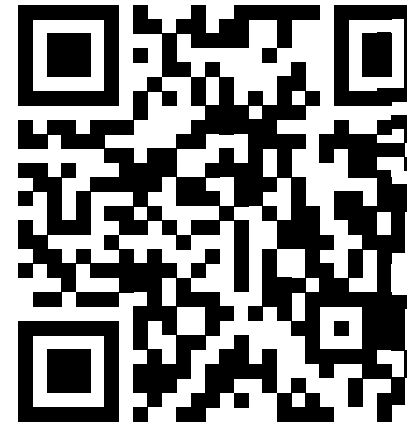
JobbaFrisk 5 d
Vår text om yrket som lackerare av bilar, båt, fordon med mera, är nu uppdaterad med helt ny information.
<https://www.jobbafrisk.se/jobbguide2/billackerare/>
#yrkesval #studieochyrkesvägledare #arbetshälsa

Hälsa iNTA **JOBBAFRISK-SE Billackerare**
Som lackerare målar du detaljer eller hela objekt av metall, plast, trä, gummi, glas etcetera. Färgbeläggning kan ske genom sprutlackering...

Gilla Kommentera Dela

JobbaFrisk 1 november kl. 07:30
Läs Fridas personporträtt om hur det är att vara ung vuxen och få en autismdiagnos, och hur man kan hantera studier, framtidsplaner och arbetsliv.
#npf #diagnos #studier

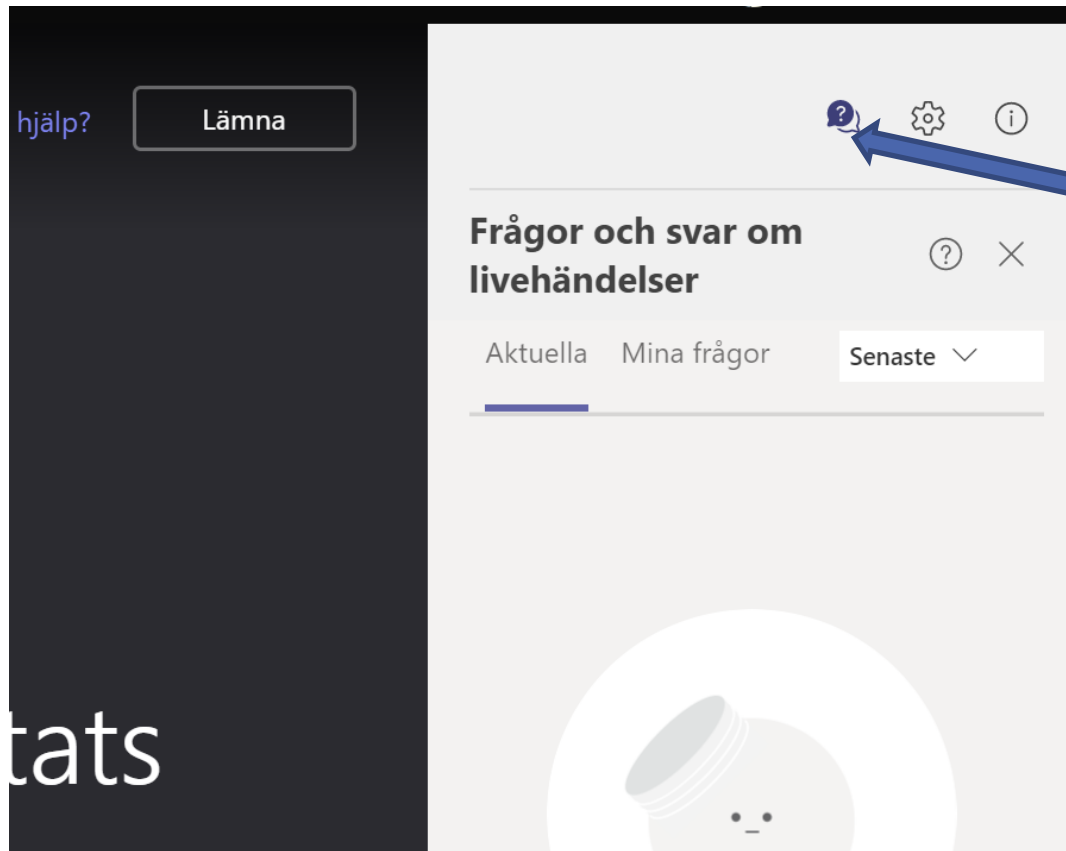
Information om data i sidstatistik · Sekretess · Användarvillkor · Annonsering · Annonsalternativ · Cookies · Mer · Meta © 2022



www.facebook.com/jobbafrisk

Beställningar Flyers och NPF rapporter





Ställ
frågor
här

Dagens program

- Studie och yrkesvägledning av personer med NPF-
Vad säger forskningen

Sven Bölte, professor Karolinska Institutet, Region Stockholm, CPF/BUP

- Vägledning vid NPF

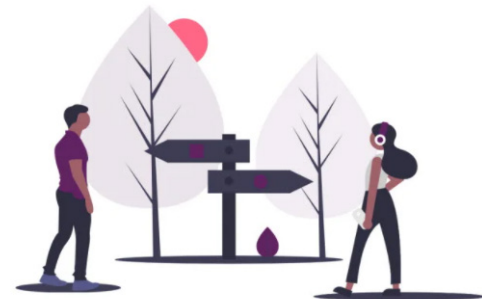
Marina Jonsson, specialistsjuksköterska, med dr

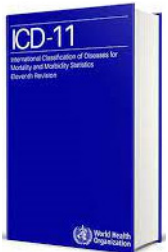
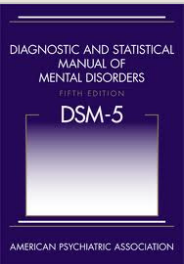
Centrum för arbets- och miljömedicin, Region Stockholm, Karolinska Institutet

Studie- och yrkesvägledning av personer med NPF – Vad säger forskningen?

SVEN BÖLTE

Karolinska Institutet Center of
Neurodevelopmental Disorders (>KIND<)
Centrum för psykiatriforskning
Inst kvinnors och barns hälsa
BUP-Stockholm, BUP-FOU
Karolinska Institutet & SLSO
www.ki.se/kind





NPF – vilka diagnoser (& förekomst)

[DSM-5; ICD-10/11]

Intellektuell funktionsnedsättning [1-2%]

Kommunikationsstörningar (t ex språkstörningar) [5%]

Autismspektrumtillstånd (ASD) [1-2.5%]

ADHD [~5%]

Inlärningsproblem (t ex dyslexi) [~5-10%]

Motoriska störningar (t ex DCD, tics, Tourettes) [~5%]

(enligt DSM-5/ICD-11, andra definitioner omfattar ev fler, t ex CP, gen. syndrom, tvång)



NPF?

- Annorlunda neurologisk utveckling/utrustning (genetik x miljö)
- Neurodiversitet med hög sårbarhet/risk för psykisk & kroppslig ohälsa
- Kognitiva konsekvenser (tex exekutiva funktioner, socialt tänkande)
- Funktionsnedsättning i vardagen (skola, hemma, fritid, arbete)
- Oförmåga, inte ovilja ("osynlig")
- Målsättningen vid insatser = hjälp med att förhindra dåliga konsekvenser (t ex skolfrånvaro, psykisk ohälsa, arbetslöshet), öka livskvalitet & adaptiv funktionsförmåga, kompensation för svårigheter, anpassning av miljön, öka möjligheter för inläring/utveckling



Ungdom → Vuxen

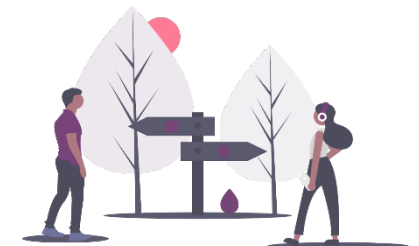
- Inte **en** enskild händelse utan en utvecklingsprocess
- Ökande krav på självständighet, ansvar, organisering och sociala sammanhang
- Kan vara en utmaning att få vardagens olika delar att gå ihop



Livsområden



**Studier/utbildning
&
Arbete/sysselsättning**





Folkhälsomyndigheten

Press A-Ö Minoritetsspråk Te

Sök på webbplatsen

Statistik & rapportering Livsvillkor & levnadsvanor Mikrobiologi & laboratorieanalyser Sn

Statistik & rapportering

Officiell statistik +

Statistik A-Ö +

Analyserad & kommenterad statistik -

Folkhälsans utveckling -

Årsrapporter

Fördjupat resultat -

Det tidiga livets villkor

Unga som varken arbetar eller studerar

Lyssna

Unga som varken arbetar eller studerar är en av de indikatorer som Folkhälsomyndigheten använder för att beskriva dess förutsättningar. Tillsammans med övriga indikatorer ger den en bild av folkhälsan i Sverige.

Denna indikator uppdateras

Sammanfattning

Andelen unga som varken arbetar eller studerar har under hela perioden 2007–2018, med undantag för 2017, varit mellan 10 och 12 procent, med en tendens att öka i åldern 20–24 år. Uppdateras inte sedan 2018.

Unga som varken arbetar eller studerar

Ett kort eller långvarigt utanförskap?

Nationellt samordnat stöd till unga som varken arbetar eller studerar

Kontaktpersoner

Petter Berg
Utvecklingsledare
petter.berg@mucf.se
010-160 10 25



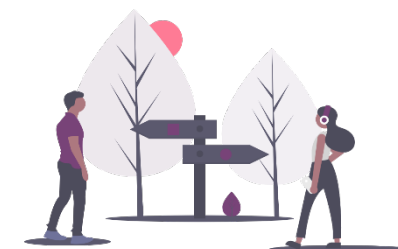
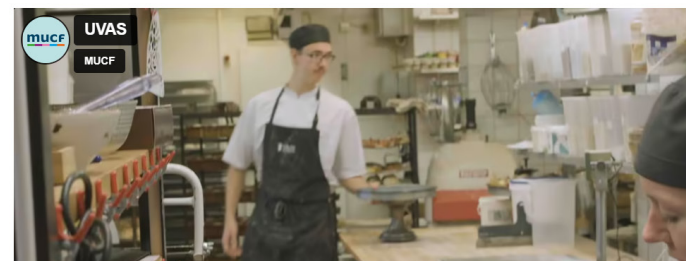
FORTE:
Förhållanden för
halsa, arbetsliv och välfärd

UNGA SOM VARKEN ARBETAR ELLER STUDERAR

– en kartläggning och kunskapsöversikt

Unga som varken arbetar eller studerar

I Sverige finns närmare 150 000 unga som varken arbetar eller studerar. Vilka döjer sig till siffran? Hur kan vi tillsammans förändra situationen och ge dessa unga invånare möjlighet till en annan framtid?



Bemötande



Det individuella bemötandet
i mötet mellan individer

Det organisatoriska bemötandet
hur ex. kommuner,
tjänstemän och
skolledningen tillämpar lagar

Det kollektiva bemötandet
ex. nationell syn på
rättigheter för personer med
funktionsnedsättningar

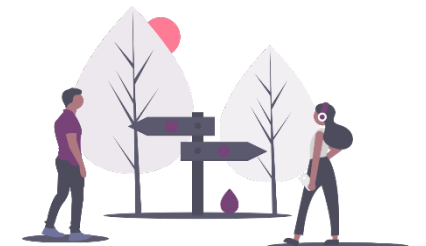




Anpassning



Tillgänglighet



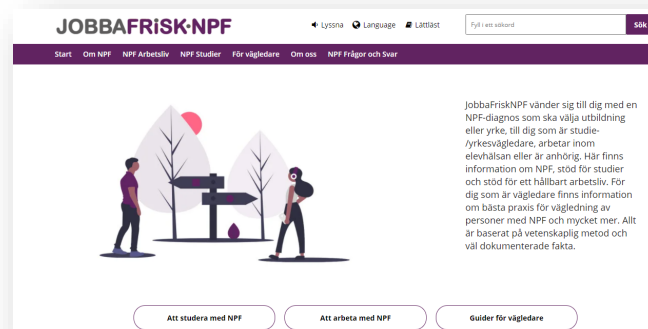
JOBBAFRISK·NPF

Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar - en kunskapsöversikt och rekommenderad praxis

Sven Bölte, Marina Jonsson & Allan Toomingas.

Red: Charlotte Danielsson

<https://ki.se/media/177724/download>



www.jobbafrisknpf.se



<https://camm.sll.se/rapporter-och-faktablad/rapporter/>

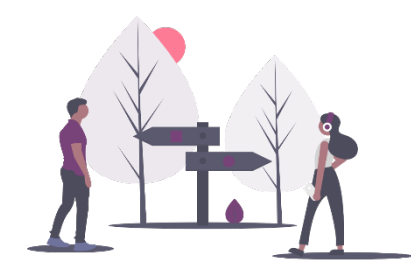


JOBBAFRISK·NPF

Guide för bemötande vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF

» Vid NPF kan både förväntningar och motivation vara låg på grund av tidigare misslyckanden och dåliga erfarenheter. Det är därför extra viktigt med ett bra bemötande och att det finns gott om tid. Vägledarna behöver visa lugn, medkänsla, förstå oro eller negativa känslor, skapa förtroende och bygga en god relation.

www.jobbafrisknpf.se/siteassets/dokument/guide-for-bemotande-vid-npf-2021.pdf



Editorial

“We believe in good jobs, fair jobs, dignifying jobs that give you a good sense of identity”¹: Career and job guidance counseling in autism


Work and employment are fundamental to societies and people, enabling adults to reach economic independence with dignity. Optimally, jobs allow individuals to pursue interests and talents to reach their full potential. Unfortunately, unemployment rates are still high among autistic individuals, and autistic adults and their parents have identified work and jobs as a priority area for research (Pellicano et al., 2014).

Together with colleagues from the Center for Occupational and Environmental Medicine at Region Stockholm, Sweden, I am working on a project called “*Jobba Frisk NPF*” (engl.: “Work Healthy Neurodevelopmental Conditions”). Its objective is to generate evidence-based recommendations on how to identify and support career paths for autistic people and those with other neurodevelopmental conditions that lead to

other neurodevelopmental conditions are as much their responsibility as they are the healthcare system’s responsibility. We have discussed this bad state of affairs in prior editorials, for example, regarding inclusive education (Pellicano et al., 2018). Even health care has, for a long time, neglected neurodevelopmental conditions and is only slowly starting to recognize the importance of addressing the increase in diagnoses, high comorbidity, and premature mortality rates (Hirvikoski et al., 2016; Pan & Bölte, 2020; Zablotsky et al., 2019).

I also wondered about current career and job guidance in Sweden with regards to autism and neurodevelopmental conditions. The *Jobba Frisk NPF* project is going to map current practice in detail. But briefly, the two most promi-



Autism
1–5
© The Author(s) 2021
Article reuse guidelines:
sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/1362361321990325
journals.sagepub.com/home/aut


<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1362361321990325>





Metoder

- 1) Systematisk sökning, granskning och litteraturöversikt (2010-4/2020)
(66 relevanta = inkluderades)
- 2) Resultat från 10 examensrapporter (SYV utbildn. i Malmö, Sthlm, Umeå)
- 3) Erfarenheter av SYV arbete vid NPF som framförts av
arbets- och referensgrupp
- 4) Beskrivning av nuläge i Sverige; sammanställning av länkar, lagar,
möjlighet till stöd, bidrag med relevans for studier och arbete vid NPF





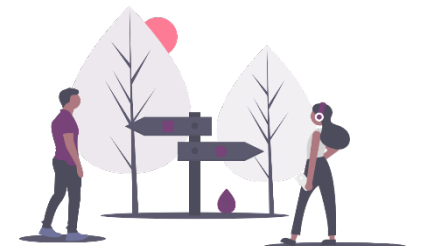
Metoder II

- Uppdaterat systematisk litteraturgranskning (4/2020-6/2022; k =2437)
(~42 potentiell relevanta)
- Exempel



Forskningsfältet

- SYV kunskapen vid NPF är i begränsad, få studier adresserar direkt frågan.
- Studier behandlar ffa hur personer med NPF kan komma i arbete över huvud taget.
- Arbeten adresserar ffa autism och IF, mindre även ADHD, dyslexi. Lite till inget på andra NPF.



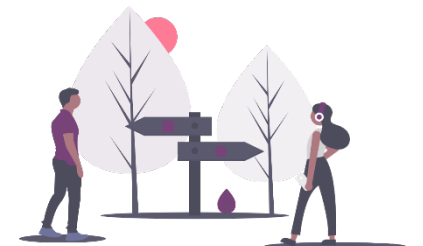
SYV vid NPF och SYVares arbetsituation

- I dag många klienter på en SYVare, lite tid för kartläggning, uppföljning, långsiktigt arbete.
- Brist på samordning av SYV inom skolan, annan utbildning, arbetsförmedling, etc.
- SYV vid NPF behöver mer tid, detalj, tålamod och ansvarstagande från SYV.



NPF, yrken & arbetslivet

- Personer med NPF har många olika yrken och kan utföra många olika jobb.
- Det finns inga universella styrkor och svagheter vid NPF som berör arbetslivet.
- Tendens på arbetsmarknaden: fler med autism inom naturvetenskapliga, tekniska och IT-baserade jobb.
- Personer med NPF har fördel av hög grad av tydlighet, enkel kommunikation, definierade arbetsuppgifter, hänsyn till sensorik, flexibilitet med arbetstider och deadlines och ev. begränsade socialkontakter.
- Hantering av information om diagnos är en viktig och känslig aspekt.



Berätta om sin NPF diagnos?

Det kan vara svårt att väga eventuella fördelar mot nackdelar och beslutet är högst personligt och komplext. Här nämns några exempel ur varje vågskål. Arbetsgivaren har rätt att fråga om en persons arbetsförmåga, men personen måste inte svara på frågan genom att berätta att man har en diagnos.

Fördelar

- Man slipper hitta på ursäkter och förklara sig när man till exempel ska träffa sin psykolog, ska till habiliteringen eller liknande.
- Man visar att det inte är något att skämmas för och underlättar på så sätt både för sig själv och andra.
- Man kan få den hjälp och det stöd man har rätt till.
- Omgivningen kan få en bättre förståelse varför man till exempel har svårt att hålla ordning på sitt skrivbord, behöver hörselkåpor eller inte klarar av att sitta mitt i ett klassrum.
- Man påminner omgivningen om att en person inte är sin diagnos, alla med till exempel autism är inte likadana, lika lite som alla med blå ögon är likadana.

Nackdelar

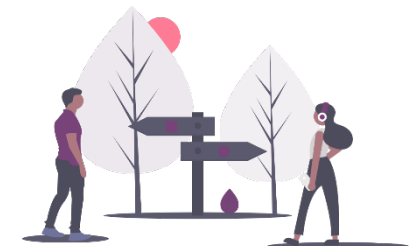
- Man kan känna sig sårbar, ens diagnos kan vara en väldigt privat del av en själv som det kan vara känsligt att lämna ut till omgivningen.
- Folk kan ifrågasätta, allt från om man verkligen har en diagnos ”du verkar ju helt normal”,

eller jämföra en med andra personer med samma diagnos och vad de klarar som man själv inte kan, eller tvärt om

- Det finns en risk att man inte blir tagen på allvar och att alla känslor och tankar tillskrivs diagnosen och inte en själv som person.
- Man riskerar att uppleva nackdelar på grund av sin diagnos, detta trots att det finns en lag mot diskriminering. Chanser att göra karriär kan minska och man kan bli rädd för att byta jobb.

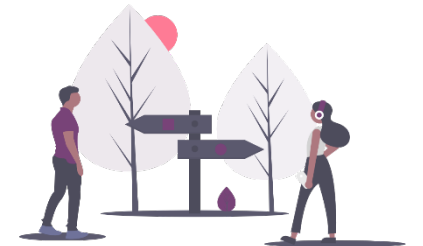
Att tänka på

- Berätta men tänk, först igenom vad och hur och även vad man inte ska berätta.
- Var beredd på att mottagandet när man berättar inte alltid blir positivt.
- Den som väljer att inte berätta har kanske starka skäl. Man kan vilja skydda sin självbild och vara lika kompetent och duglig som andra.
- Arbetsgivaren har rätt att fråga om arbetsförmågan, men man måste inte svara på frågan genom att avslöja sin diagnos.
- Arbetsgivaren har tystnadsplikt enligt lag när det gäller en anställds sjukdom.



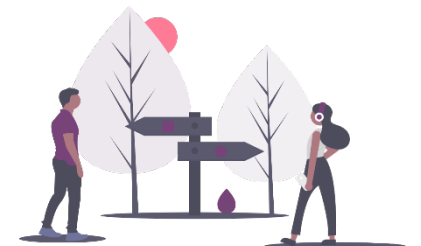
Framgångsfaktorer för sysselsättning (vid NPF)

- Matchning av individens profil till yrkes-/jobbprofil och arbetsplatsen avgörande.
- Individen och arbetsplatsen måste kartläggas.
- Arbetsplatsens kultur och öppenhet gentemot diversitet och stöd av chef/kollegor viktigt.
- Miljöanpassningar på arbetsplatsen avgörande. Anpassningars komplexitet, kostnad och inverkan på annan personal överskattas ofta av arbetsgivare.
- Tidigare arbetserfarenhet viktigaste framgångsfaktor för senare sysselsättning och karriär.
- Möjligheter att skapa olika arbetserfarenheter genom praktik därför en prioritet.



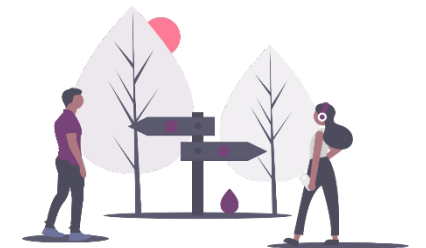
Evidensbaserade insatser / metoder

- "Supported employment" är en effektiv insats.
- Stöd i övergångsperioder, till exempel mellan högstadiet och gymnasium, vid byte mellan skolor och övergången från utbildning till arbetslivet av vikt.
- Färdighetsträning, mentorsprogram och förberedelser för arbete kan öka chanserna till långsiktigt arbete och välmående kan vara effektiva.



Nya studier & resultat från uppdaterat sökning (exempel)

- Ffa till tilläggsproblem, ffa depression (autism) och utagerande beteenden (ADHD), står i vägen för utbildning och sysselsättning (Stratton et al., 2022; von Wirth et al., 2022).
- I nordiska länder skapas barriärer till bättre sysselsättning för individer med IF redan i skolan. Finns lite samordning mellan utbildning och arbetslivet för gruppen (Garrels & Sigstad, 2021).
- Studier om sysselsättning vid språk- och talstörningar och inlärningssvårigheter (Chen, 2021; De Beer et al., 2021; Parsons et al., 2021; Lemos et al., 2022).
- Inga skillnader mellan olika yrkeskategorier för hur väl unga med ADHD fungerar på jobbet i Sverige (Gemes et al., 2022).

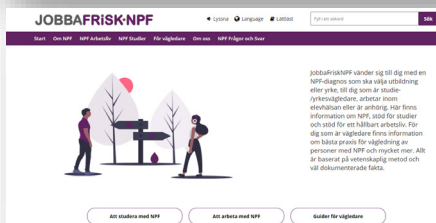


JOBBAFRISK·NPF

Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar - en kunskapsöversikt och rekommenderad praxis

Sven Bölte, Marina Jonsson & Allan Toomingas.

Red: Charlotte Danielsson



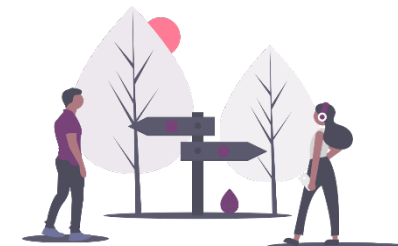
<https://ki.se/media/177724/download>

<https://camm.sll.se/rapporter-och-faktablad/rapporter/>



Tack för uppmärksamheten!

www.jobbafrisknpf.se

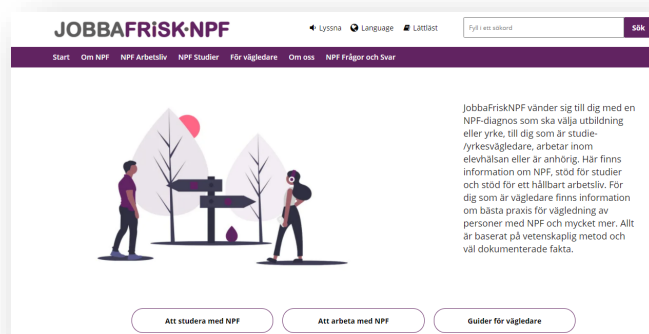


Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar - en kunskapsöversikt och rekommenderad praxis

Sven Bölte, Marina Jonsson & Allan Toomingas.

Red: Charlotte Danielsson

<https://ki.se/media/177724/download>



www.jobbafrisknpf.se

Vägledning vid NPF



<https://camm.regionstockholm.se/rapporter-och-faktablad/rap>

Guide för bemötande vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF

- » Vid NPF kan både förväntningar och motivation vara låg på grund av tidigare misslyckanden och dåliga erfarenheter. Det är därför extra viktigt med ett bra bemötande och att det finns gott om tid. Vägledarna behöver visa lugn, medkänsla, förstå oro eller negativa känslor, skapa förtroende och bygga en god relation.

Finns guider om bemötande, arbetssätt och samverkan

www.jobbafrisknpf.se/siteassets/dokument/guide-for-bemotande-vid-npf-2021.pdf

Vägledning vid NPF

- Bemötande
- Arbetsätt
- Samverkan



[Guider för vägledning vid NPF \(jobbafrisknpf.se\)](http://jobbafrisknpf.se)



Bemötande

- Ev vill personen ha en medföljare med vid besöken
- Försök förstå, vara individanpassad, empatisk, skapa en god relation, värdesätt känslor och tankar
- Extra tid behövs
- Uppmuntra personen styrkor, intressen och preferenser
- Diskutera hur personen tänker kring diagnos
- Var tydlig, ha en tydlig tråd, konkretisera, tydligt budskap, ironi och ordlekar kan förvirra
- Kan behöva fler möten, ha mötet när det passar bäst, pauser, promenadmöten, digitala, telefon
- Fråga om något stör i mötet kring ljus, ljud, lukt eller placering, fråga hur eleven/studenten vill ha det

Arbetsätt

- Planera för extra tid
- Ha ev ett förnöte, info om vad som kommer att ske, syftet med mötet, vilka som kan vara ett stöd och om man vill ha någon med sig
- Personer med NPF kan ha svårare att tänka långsiktigt och ta beslut. Försök ge vägledning så att beslutstagande och stöd harmoniseras
- Kartlägg gärna tidigare erfarenheter, vad ha fungerat bra, vilka ämnen har varit intressanta i skolan
- Se till så mötet är strukturerat, tydligt och förutsägbart, vad kommer att ske, när kommer det att ske, vad som förväntas, tidsplanering och paus
- Använd den kommunikationsväg som passar bäst, ev sms tiden
- Använd de pedagogiska verktygen som passar individen, dator, bilder, filmer etc
- Både skriftlig och muntlig information kan behövas
- Ev göra studiebesök eller prao innan valet
- Inventera intressen och färdigheter och diskutera olika studieriktningar/yrkesval
- Det finns stöd och anpassningar att få

Samverkan

- Samverka med andra för att hämta information om vägledning. Skall godkännas av elev/student
- Inventera om annan samverkan behövs, rektor, övrig personal på skolan, vården, socialtjänst, arbetsförmedling, jobbtorg m.fl
- Samverka med vårdnadshavare, låt de vara delaktiga
- Stöd i övergångar är av särskild vikt (grundskola-gymnasium, utbildning- arbetsliv)
- Samverkan vid praktikplatser genom att diskutera ev anpassningar

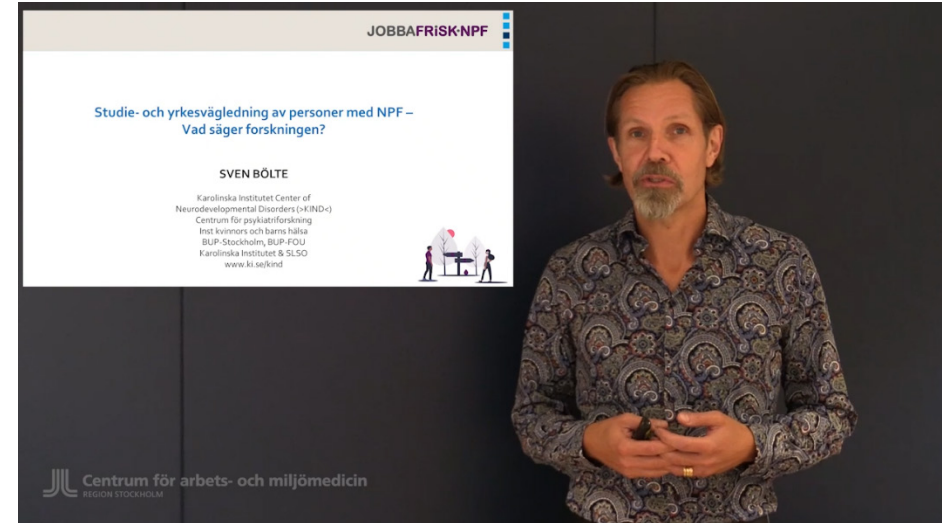
Vägledning vid NPF

- Kan behöva mer samverkan med flera professioner på skolan
- Mer planering och tid kan behövas
- Var tydlig med syfte och vad som kommer att hända härnäst i processen
- Uppmuntra, betona elevens starka sidor
- Individanpassa, elevens behov i centrum
- Var tydlig, tydliga råd, raka budskap
- Visualisera=använd bilder, skriv upp huvudpunkter

Nya filmer inom NPF



1. Mötet mellan SYV och student med NPF
2. Reflektioner över samtalet



Vad säger forskningen om NPF och vägledning

- Tack för uppmärksamheten!

www.jobbafrisk.se

www.jobbafrisknpf.se

marina.jonsson@regionstockholm.se