



2023-05-23

Arbetsmarknadsförvaltningens arbete med personer med psykisk ohälsa, NPF-diagnoser och liknande utmaningar.

Kartläggning av förvaltningens arbete med personer med psykisk ohälsa, NPF-diagnoser och liknande problematik. Kartläggningen ska belysa hur verksamheten arbetar individanpassat utifrån individens behov och förutsättningar.

FÖRSLAG TILL BESLUT:

Arbetsmarknadsnämnden föreslås godkänna föreliggande kartläggning.

Kartläggning

Vad innebär en NPF-diagnos?

NPF är en förkortning av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. ADHD, autismspektrumtillstånd (AST) och tourettes syndrom är några av dessa. Hjärnan på en person med NPF-diagnos fungerar annorlunda än hos en "normalfungerande" person.

Det är givetvis väldigt individuellt utifrån vilken grad och vilken diagnos man har hur man påverkas men gemensamt för de flesta är att personer med någon form av NPF har svårighet att behålla koncentration och uppmärksamhet under längre perioder. Man kan ha bristande impulskontroll och aktivitetsnivå. Sociala sammanhang kan ibland upplevas besvärligt då man har svårt att tolka signaler och sociala koder.

Att vara diagnostiserad med NPF innebär inte med automatik att man har psykisk ohälsa. Däremot är man ofta extra sårbar och löper större risk att utveckla psykisk ohälsa. En trygg och stabil miljö ger goda förutsättningar för en god psykisk hälsa.

(Källa: (<https://www.hjarnfonden.se/fokusomraden/fokus-neuropsykiatriska-funktionsnedsattningar-npf/fakta-om-npf/>))

Psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa kan orsakas och påverkas både av arv och miljö. Hos en del individer är det ett tillfälligt tillstånd, hos andra är det genetiskt och mer eller mindre kroniskt tillstånd. Psykisk ohälsa kan yttra sig på en mängd olika sätt; självskadebeteende, beroende och missbruk, depression, självmordstankar, ångest, ätstörningar psykoser och vanföreställningar. Dessa är i sin tur kan delas upp i en mängd olika underkategorier med olika symtom och grader.

(Källa: <https://www.1177.se/Skane/sjukdomar--besvar/psykiska-sjukdomar-och-besvar/>)

Arbetsmarknaden och NPF

- 69% upplever sin NPF-diagnos som en nackdel på jobbet. De har svårt med arbetsplatsrelationer och missförstånd uppstår lätt. (Källa: *Attention* 2021)
- 51% berättar inte om den på sin arbetsplats. (Källa: *Attention* 2021)
- Endast 20% svarade att de har någon form av stöd från arbetsförmedlingen. (Källa: *Attention* 2021)
- 37 % av de med adhd och andra neuropsykiatriska funktionsvariationer är sysselsatta på arbetsmarknaden, jämfört med 78% för hela befolkningen (Källa: *Statistiska centralbyrån [SCB] 2021*)

Förvaltningens nuvarande arbetssätt

Ovanstående beskrivningar ger vid handen att det är en grupp med stora variationer som kartläggningen ska omfatta. Förvaltningens arbete styrs till stor del av olika lagkrav; olika beroende på var individen möter oss.

Oberoende av NPF, psykisk ohälsa eller annan problematik, bedrivs det alltid ett individanpassat arbetssätt i förvaltningen som utgår från enskild individs behov och förutsättningar.

Vuxenutbildning

Grund- och gymnasienivå, sfi, anpassad utbildning

Vuxenutbildningen ska alltid utgå från den enskildes behov och förutsättningar utifrån skollagen 20 kap. 2§, 21 kap. 2§ och 22 kap. 2§.

Skolformen i sig utgår från att ett starkt individperspektiv är genomgående och därmed ingår olika typer av stödinsatser i detta individperspektiv. Stödinsatser kan ges i form av extra anpassningar som även dessa regleras i skollagen. För de elever som bedöms ha svårt att uppnå kunskapskraven finns rätt till stöd enligt 3 kap. 5a§ skollagen med hjälp av extra anpassningar inom ramen för ordinarie undervisning. Det krävs ingen diagnos för att ha rätt till stöd.

Det är rektor som ansvarar för att skapa förutsättningar för att tillgodose alla elevers olika behov. Detta görs genom kompetenshöjande insatser för personal och genom att erbjuda en trygg studiemiljö.

Rektor ansvarar dessutom för att genom ett systematiskt arbete motverka kränkningar vilket styrs av Skollagen 2 kap. 34 §.

Rektor ska tillgodose att lärare och övrig personal, så långt det är möjligt, har kunskap om sina elevers olika förutsättningar och behov.

Inom Vuxenutbildningen finns ett särskilt ansvar att uppmärksamma de elever som har svårt att nå sina utbildningsmål, allt enligt läroplanen för vuxenutbildningen (avsnitt 1). Detta oavsett om undervisningen sker på distans eller på plats. Arbetet underlättas genom att man idag arbetar utifrån en formativ bedömning i behovsanalysen där elever kartläggs för att kunskapsnivå och övriga förutsättningar ska synliggöras.

För elever med funktionsnedsättning (oavsett vilken funktionsnedsättning det gäller) ska det enligt 3 kap. 3 § i skollagen ges stöd som i möjligast mån motverkar funktionsnedsättningens konsekvenser. Detta innebär inte bara genomförandet av lektioner utan dessutom planering inför, samt uppföljning efter dessa samt vid kunskapskontroll.

Elever med NPF kan behöva hjälp främst med bemötande och struktur, tydliga instruktioner och stöd för att komma i gång. Konkret information och tydliga rutiner och förberedelser med instruktioner om hur, när och varför uppgifter ska göras och när uppgifter ska vara färdiga.

Skolverkets stödmaterial: Individanpassning, extra anpassningar och orienteringskurser inom vuxenutbildningen
(<https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a657b9f/1553961187084/pdf3373.pdf>)

Yrkeshögskola

Liksom för studier på vuxenutbildningen, har man som utbildningsanordnare inom den eftergymnasiala yrkeshögskolan en skyldighet att erbjuda särskilt pedagogiskt stöd vilket regleras i 2 kap. 3 § i förordningen (SFS 2016:155) om yrkeshögskolan.

Lagkraven är inte desamma som för vuxenutbildningen men insatser för stöd ska på liknande sätt uppmärksammas, kartläggas och individanpassas. Som huvudregel gäller att stödet ska rymmas inom ramen för utbildningens ordinarie finansiering.

Insatser

Några exempel på insatser som idag genomförs:

- Studiehandledning på modersmål för att möta behov av språkstöd.
- Lärcentrum – fysisk plats för vägledning och pedagogiskt stöd i utbildningen.
- Kartläggning och nivåtest för att säkerställa kunskap om elevens förutsättningar och behov.
- Studie- och yrkesvägledning som en del i utformningen av stödinsatser. Vägledningssamtal som erbjuds på olika platser, i olika kanaler och på olika tider. En variation av mötesformer såsom drop-in, bokade, digitala eller fysiska möten på Lärcentrum eller i vuxenutbildningens administrationslokaler.
- Stöd i att upprätthålla motivation då förmåga att upprätthålla koncentrationsförmågan under längre perioder är begränsad. Pauser, lektioner med teori/praktik, varierande miljö under lektioner.
- Ett utbud av orienteringskurser som kompletterar de nationella kurserna och som även svarar mot individuella behov och förutsättningar.
- Schemautformning – flexibla kurser och lektionspass där eleven själv väljer de lektionstider som fungerar bäst för individen.
- Möjlighet till kursutbud på distans för att kombinera arbete och studier.
- Möjlighet till kursutbud på distans för att möta behov av social distansering eller begränsning.
- Tillgång till handledning i en öppen och trygg studiemiljö såsom det idag finns på Lärcentrum.
- Rutiner för exv. brandövningar där man tar hänsyn till personer med PTSD genom att förvarna om larm till dessa så att själva larmsignalerna inte ska orsaka ytterligare trauma.

- Legimus – för inläst litteratur. Öppet och tillgängligt via bibliotek.
- Efter överenskommelse med kursledare få anpassat provsituationer (längre tid, muntlig redovisning, komplettering, etc.).
- Lektioner inspelade för uppspelning utifrån individens önskemål.

Arbetsmarknad

Arbetsmarknadsplaneringar utformas alltid efter individens behov och förutsättningar och är därmed individanpassade. Eventuella diagnoser och psykiskt mående tas alltid i beaktande när en överenskommelse undertecknas och kravställning fastställs.

Identifiering av specifika behov

Vid kontakt med individer där det vid planering tillsammans med arbetsmarknadssekreterare framkommer att man haft upprepade avbrott, brutna planeringar, olika typer av insatser av psykiatri eller upprepade avhopp från skola framkommer det ibland att diagnos fastställts av läkare eller att man under en längre tid haft någon form av läkarbedömd psykisk ohälsa. Bedöms situationen sådan att särskilt stöd kan komma att behövas för att individen ska lyckas nå sina mål kan man därför koppla in de medarbetare som arbetar specifikt med komplexa ärenden. 1/3 del av de sökanden i processen har någon NPF som en del av arbetshindret.

Processteam för komplexa ärenden

Sedan årsskiftet 2022-2023 har man i förvaltningen avsatt personella resurser med ett dedikerat team där en arbetsmarknadssekreterare och en rekryterare aktivt och fokuserat arbetar med en delvis anpassad process för att individer ska nå progression och för att möta individer som står långt ifrån arbetsmarknaden på grund av någon NPF-diagnos eller långvarig psykisk ohälsa.

Teamet arbetar hypotesdrivet för att komma fram till den arbetsprocess som ger bästa resultat. Man har stor bestämmanderätt över sitt arbetssätt och hur man bäst samverkar för att uppnå de mål och delmål man kommit överens om med individen i dennes arbetsmarknadsplan.

Syfte och mål för insats

Målen är desamma som för all vår verksamhet; att arbetssökande ska komma ut på och ta del av arbetsmarknaden för att nå självförsörjning, det bakomliggande arbetet kan dock se något annorlunda ut.

Det kan röra sig om praktik/arbetsträning/studier eller att komma in i den ordinarie processen för arbetsmarknadsplanering där arbetsprövningar och matchningar görs.

Ärendena som teamet arbetar med kan innefatta följande:

- psykisk ohälsa
- långvarigt inskriven på förvaltningen
- ingen progression trots insatser
- avbrutna planeringar/insatser
- svårt att matchas mot den ordinarie processens insatser

Arbetssätt

För att individen ska nå sina uppsatta mål är det av största vikt att det vid kartläggning med arbetsmarknadssekreterare och därefter vid samtal med rekryterare finns kunskap i teamet för att se vilka insatser som behövs och vilka delmål som är relevanta.

Arbetsmarknadssekreteraren är individens första kontakt. Här genomförs kartläggning, koordinering och samverkan för att därefter slussa vidare till rekryterare som fokuserar mer på behandlingsarbete och coaching.

Den inledande kartläggningen kan sträcka sig över en lång tidsperiod där det gäller att identifiera behov och bygga förtroende. Detta arbete måste därefter fullföljas av rekryteraren som ibland behöver många coachande samtal för att individerna ska visa på progression.

Kartläggning sker oftare än i den ordinarie verksamheten; en gång i månaden med progressionsobservation och mätning. Står man stilla så tittar man individuellt på hur man kan justera. Man arbetar både nära och växelvis för bästa matchning mellan individ och arbetsplats.

Utbildning och kunskapsspridning

Teamet själva har relevanta utbildningar med sig in i sina yrkesroller men har byggt på med MI-utbildning (motiverande samtal). Utöver detta arbetar man med BIP-indikatorer, coachande förhållningssätt och KBT-metodik för att nämna några. Beroende på individ matchar man förhållningssätt och verktyg.

Teamdeltagarna betonar att kunskap är grunden för att kunna arbeta för individens bästa. Det gäller arbetsmarknadssekreterare, rekryterare men i lika stor grad arbetsgivare och ute på praktikplatser.

För att sprida information om både förhållningssätt och arbetssätt internt arbetar man systematiskt och återkommande med kollegialt lärande i sin arbetsgrupp. Attitydförändringen bland kollegor och externa parter har varit stor sedan kollegialt lärande i ämnet genomförts

En stor fördel med att även en rekryterare arbetar med dessa komplexa ärenden är att man, informativt, kan arbeta strukturerat gentemot arbetsgivare för att ge såväl den arbetssökande som arbetsgivare rätt förutsättningar när det är dags att ta steget ut på arbetsmarknaden. Det är ofta avgörande att rekryterare kommer ut och pratar med arbetsgivare där

individens kompetens och kunskap lyfts, liksom hur man som arbetsgivare kan förhålla sig för att få bästa möjliga utbyte av sin insats.

Samverkan

För att kunna säkerställa att arbetssökande får rätt insats i rätt tid har vi upprättat stående samverkansforum med kommunens samtliga vårdcentraler och andra relevanta samverkanspartners såsom kuratorerna på lasarettet, psykiatrin, habiliteringen, Jollen (socialpsykiatrin) och Aktiva (LSS).

Detta för att på ett effektivt sätt kunna samplanera kring berörda individer väg framåt mot självförsörjning så att alla involverade parter arbetar i olika delar med mot samma mål.

Teamet arbetar med samma processer och med flera olika samverkansparter även för invånare i Svedala.

Yttre faktorer som påverkar

Det är utmanande att få praktikplatser och möjlighet till arbetsträning för dessa individer. Det gäller både kommunala och privata arbetsgivare.

Vi lägger mycket tid på att informera arbetsgivaren om vad det innebär att ha en individ med NPF-diagnos i arbetsgruppen, vilka fördelar det finns, men också vilka hinder och hur vi skapar förutsättningar att överbrygga dem. Genom att tidigt och utförligt bearbeta arbetsgivaren och ge kunskap kring vad den, i fallet, aktuella diagnosen medför i vardagen, och för just den tilltänka arbetssituationen, kan vi ge så bra förutsättningar som möjligt för att få till ett önskvärt resultat.

Förslag till förbättringsåtgärder:

Vi ser ett fortsatt behov av såväl kompetensutvecklingsinsatser som kunskapsdelning internt och externt för att skapa goda förutsättningar för medarbetare att bemöta och arbeta för denna målgrupp.

Fortsatt utveckla det kommunövergripande samarbetet kring kommunala praktik-arbetsträningsplatser

Inom vuxenutbildningen finns idag ett stort antal individer med behov av extra stödinsatser. Inom skolformen finns idag inget krav på elevhälsoteam eller särskilt stöd så som det ser ut i grund- och gymnasieskolan. Detta kan innebära ett glapp för en del elever vid övergången till vuxenutbildningen. Genom tillgång till specialpedagog och speciallärare hade möjlighet till mer riktat stöd funnits för dessa individer.