

Varmt Välkomna!

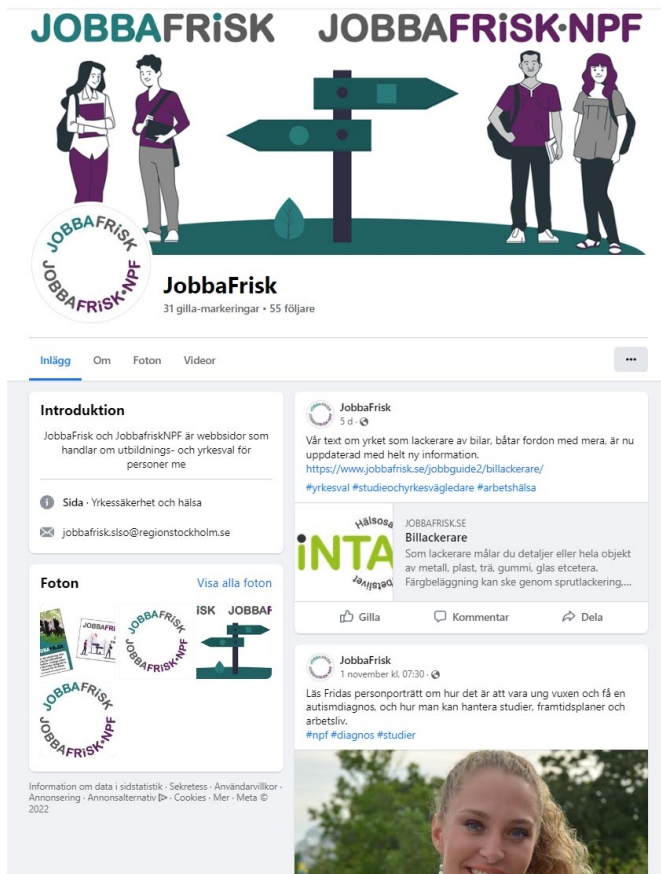
Till vårens sista webinarium om Jobbafrisk och Jobbafrisk-NPF

- Gå in och anmäl dig till Säkerhetsparken 24 september
- Programmet för hösten under planering
- www.jobbafrisk.se och www.jobbafrisknnpf.se
- Vi spelar inte in föreläsningarna, presentationerna läggs upp
- Ställ gärna frågor under ”visa frågor och svar”
- Tacksam om ni fyller i utvärderingen, framtida tema



Vi finns på Facebook

- JobbaFrisk | Facebook



JOBBAFRISK **JOBBAFRISK·NPF**

JobbaFrisk
31 gilla-markeringar · 55 följare

Inlägg Om Foton Videor

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

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

Foton Visa alla foton

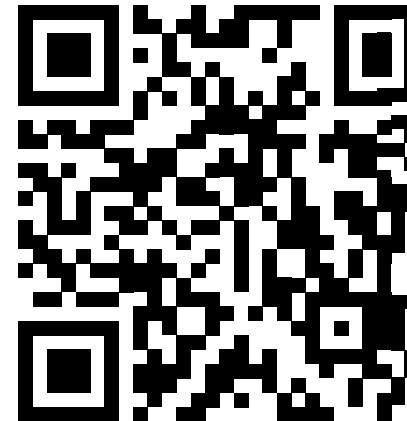
Information om data i sidstatistik · Sekretess · Användarvillkor · Annonsering · Annonsalternativ · Cookies · Mer · Meta © 2022

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

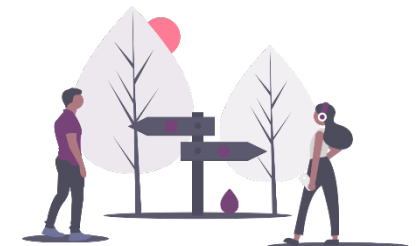
JOBBAFRISK·SE
Billackerare
Som lackerare målar du detaljer eller hela objekt av metall, plast, trä, gummi, glas etcetera. Färgbeläggning kan ske genom sprutlackering...

Gilla Kommentera Dela

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



www.facebook.com/jobbafrisk



Beställningar Flyers och NPF rapporter



www.jobbafrisk.se



www.jobbafrisknpf.se



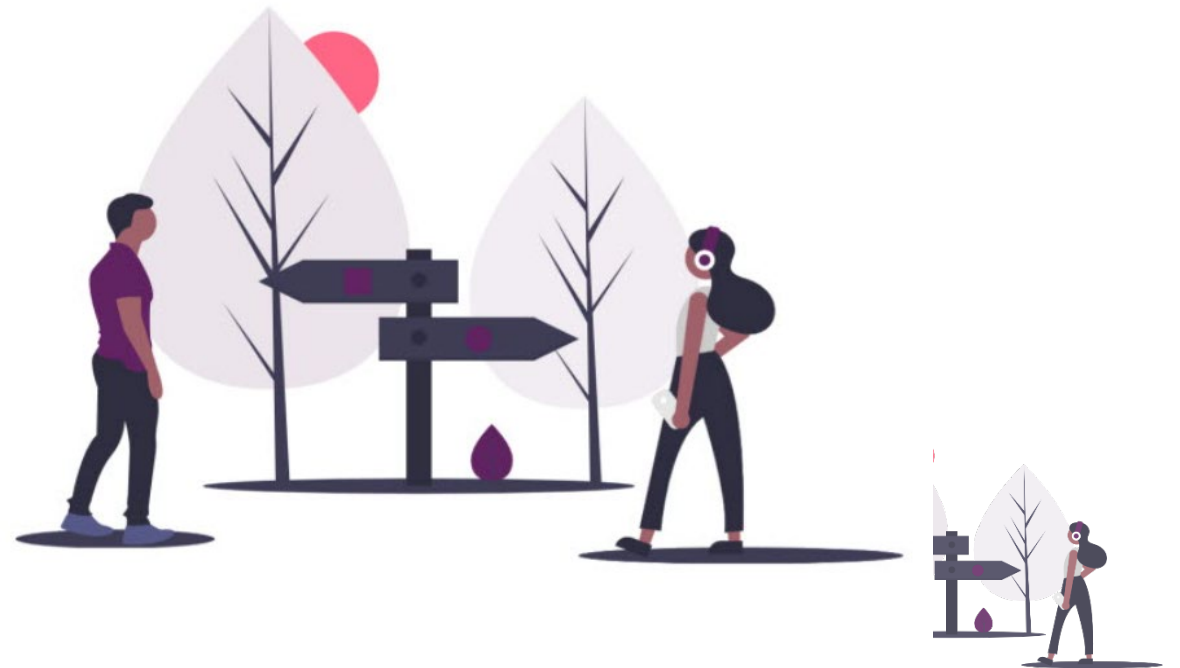
HiNTA

Hälsosamt inträde
i arbetslivet

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

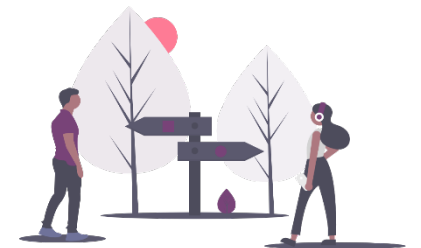
Ung med NPF-Vägen till arbete

Marina Jonsson
*Barnsjuksköterska, med dr
Projektledare för HINTA-Jobbafrisk
Centrum för arbets-och miljömedicin*



Disposition

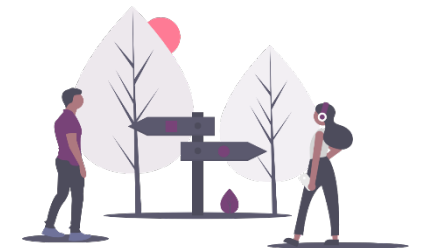
- Arbetets fördelar-arbetsrisker
- Under praktik, APL
- Diagnos
- Styrkor-utmaningar
- Anpassningar
- Jobbafrisk-NPF



Arbetets fördelar



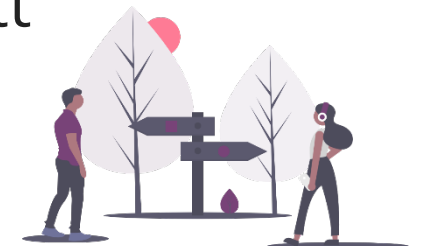
- Att ha ett givande och tryggt arbete har många funktioner för individen och för samhället.
- Man bidrar till samhällets funktioner, hållbarhet och utveckling.
- Arbete ger materiell trygghet, en roll och socialt sammanhang.
- Det skapar struktur och rytm i livet, ger erfarenheter och kunskaper, ger självkänsla, acceptans och betydelse.
- Att ha ett arbete kan förebygga ohälsa.
- Arbete är en grundläggande del för både samhället och individens välmående.



Arbetsrisker



- Arbetet upptar ofta stora delar av den vakna tiden vilket kan orsaka hög arbetsbörda när man har ansvar och uppgifter både hemma och på arbetet.
- Är arbetet dåligt matchat och utan de anpassningar som behövs kan det leda till att man förlorar självkänslan och blir otrygg och stressad.
- Arbets-skador på grund av fysiska eller psykiska påfrestningar tyvärr vanligt i arbetslivet.
- Alla arbetsplatser ska bedriva ett arbetsmiljöarbete genom att kartlägga risker och ta fram åtgärder för att motverka dessa.



Arbetsrisker vid NPF

- Bland de med NPF är arbetslösheten högre än bland befolkningen i övrigt.
- Det finns ibland förhållanden i arbetslivet som innebär extra svårigheter för personer med NPF.
- Personer med NPF kan behöva fler pauser och en längre återhämtningstid än andra.
- Många med NPF arbetar deltid och ofta på positioner som man är överkvalificerad för. Lönenivåer och förmåner blir då ofta lägre än vad kompetensnivån skulle motivera.





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.



Finns det yrken som passar bättre för personer med NPF

- Det finns inga yrken eller arbeten som personer med NPF generellt är speciellt bra eller dåliga på
- Personer med NPF arbetar inom många olika yrken och kan utföra många olika jobb
- Det finns dock en viss tendens att till exempel personer med AST arbetar oftare inom naturvetenskapliga, tekniska och IT-baserade jobb.



Styrkor att ta fasta på

- Logiskt tänkande.
- Kreativitet eller siffersinne.
- En ovanligt stor förmåga att uppmärksamma detaljer.
- Ha ett bra arbetsminne
- Fokus
- Noggrannhet
- Hög effektivitet
- Lojalitet



Stor noggrannhet är en kombination av riktighet och precision.

DÅLIG NOGGRANNHET



Dålig noggrannhet trots god riktighet

DÅLIG NOGGRANNHET



Dålig noggrannhet trots god precision (låg CV%)

STOR NOGGRANNHET



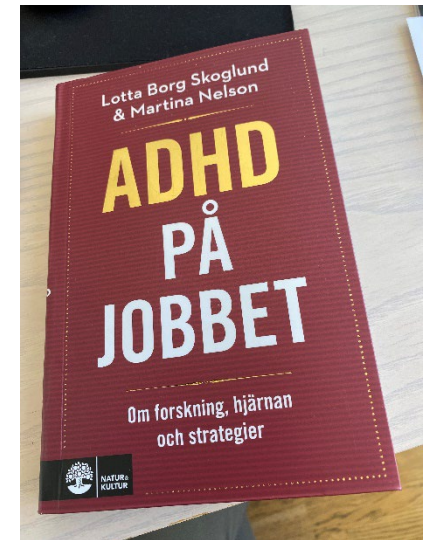
Resultaten har både god riktighet och god precision



stora

Låt mig få släppa lös mina krafter, sluta försöka styra och kontrollera mig. Hjälp mig att skapa struktur, hållbarhet och långsiktighet men kväv inte min kreativitet. Tänk inte utifrån vad som funkat för dig utan lyssna och se på mig. Jag vill bidra, jag vill göra rätt, jag vill hjälpa dig och andra.

Sara, 24 år



Från Boken
ADHD på Jobbet av
Lotta Borg Skoglund &
Martina Nelson



Praktik

- Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller för både minderåriga och vuxna.
- För elev under 18 år gäller också särskilda regler i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö.
- Ansvaret för en elev som är ute på praktik ligger hos både skolan och praktikplatsen.

[Källa: Praktik för unga - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#)

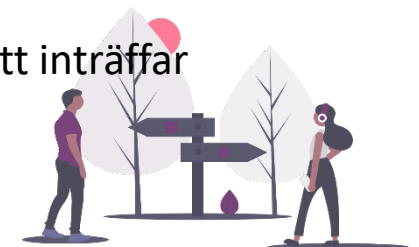




Praktik - skolans ansvar

- Ta del av praktikplatsens riskbedömning
- I kontakt med den ansvariga på arbetsplatsen diskutera elevens säkerhet och ta fram åtgärder och rutiner tillsammans
- Utifrån riskbedömningen bedöma om den enskilde eleven är lämplig att placeras på den erbjudna praktikplatsen
Ta hänsyn till elevens fysiska och psykiska mognad, ålder och förutsättningar.
- Information till praktikplatsen om elevens kunskaps- och färdighetsnivå
- Ta fram en skriftlig **rutin som ska säkerställa:**
- Elevens arbetstider
- Att eleven får lämpliga arbetsuppgifter på praktikplatsen
- Att handledare utses
- Att eleven får introduktion
- Att handledaren går igenom farliga moment, redskap eller verktyg i arbetet
- Att skyddsutrustning som behövs tillhandahålls för eleven
- Att praktikplatsen känner till de särskilda regler som gäller för minderåriga elever
- Hur praktikplatsen och skolan ska kommunicera om tillbud, olycksfall, sjukdom eller annat oförutsett inträffar

Källa: [Praktik för unga - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#)
[minderarigas-arbetsmiljo-praktikplatser-tillampning-riskbedomning-2015.pdf \(av.se\)](#)

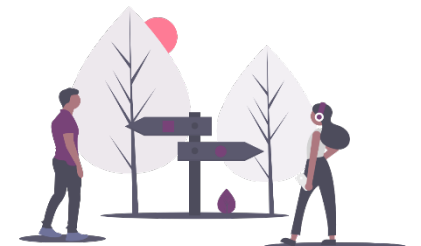




Praktik – praktikgivarens ansvar

- göra en riskbedömning för eleven
- ta fram rutiner och åtgärder som ser till att eleven inte hamnar i farliga arbetsmiljöer där hen riskerar att bli sjuk eller skadas
- **se till att eleven får lämpliga arbetsuppgifter på praktikplatsen**
- **utse en handledare**
- **ge eleven introduktion**
- gå igenom farliga moment, redskap eller verktyg i arbetet
- den skyddsutrustning som behövs tillhandahålls för eleven. Det är vanligtvis praktikplatsen som bekostar den.
- meddela skyddsombudet på arbetsplatsen att minderårig praktiserar
- ha rutiner för att meddela skolan om något inträffar

Källa: [Praktik för unga - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](https://www.av.se/Praktik-for-unga)



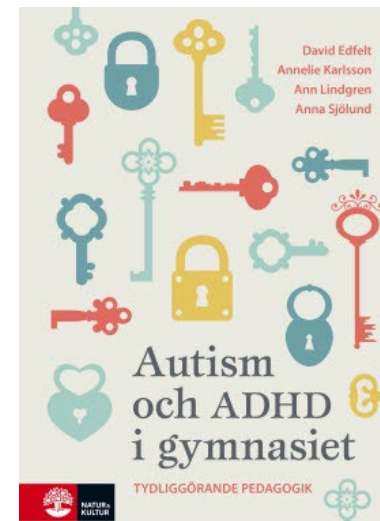
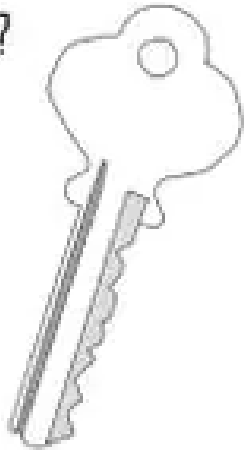


Praktiska tips

Se till att eleven har fått svar på alla nyckelfrågor innan de går på sin första APL dag.

NYCKELFRÅGOR

1. VARFÖR SKA JAG GÖRA DET?
2. VAD SKA JAG GÖRA?
3. VAR SKA JAG VARA?
4. MED VEM SKA JAG VARA?
5. NÄR SKA JAG GÖRA DET?
6. HUR SKA JAG GÖRA DET?
7. HUR LÄNGE SKA JAG GÖRA DET?
8. HUR MYCKET SKA JAG GÖRA?
9. VAD SKA JAG GÖRA SEDAN?



Källa: Magelungens skola

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

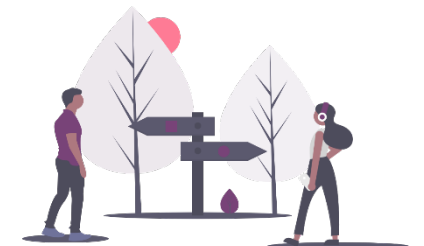
- Det finns en risk att man inte blir tagen på allvar och att alla känslor och tankar tillskrivs diagnosen och inte en själv som person.
- Man riskerar att uppleva nackdelar på grund av sin diagnos, detta trots att det finns en lag mot diskriminering. Chanser att göra karriär kan minska och man kan bli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

Individen behöver information och stöd för att ta
Ett lämpligt beslut

Arbetsgivaren har rätt att fråga om en persons arbetsförmåga
men personen måste inte svara på frågan genom att berätta att
man har en diagnos

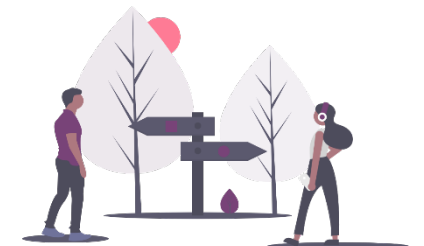


Skäl att berätta / Inte berätta?

Några exempel ur varje vågskål

- När omgivningen känner till hur du fungerar har de möjlighet att bli mer förstående, lära sig mer och möta dig som du är.
- Förhoppningsvis blir arbetsgivaren mer flexibel kring upplägg av introduktion, arbetsuppgifter, pauser och möten som du behöver närvara vid kring din funktionsnedsättning.
- Antagligen behöver du anstränga dig mycket under vissa arbetsuppgifter och om något resultat inte motsvarar förväntningarna kanske det missuppfattas som att du inte försöker tillräckligt, när det snarare är tvärt om. Felaktiga föreställningar kan finnas oavsett om du berättar eller inte.
- Risken för missförstånd minskar, exempelvis: Om du har mindre ögonkontakt så betyder det inte att du inte lyssnar. Om du är för dig själv under fikaraster så behöver det inte handla om att du inte trivs på arbetsplatsen, utan att du behöver egentid.
- Din öppenhet kan visa vägen för fler individer med NPF att berätta om hur de fungerar. Din berättelse blir ett exempel för hur dessa dolda funktionsätt kan uttryckas och kan leda till en större acceptans och uppskattning för olikheter och annorlundaskap.
- Informationen om ditt tillstånd ska behandlas konfidentiellt och får inte förmedlas vidare utan ditt godkännande. Kollegor kanske lägger märke till några anpassningar som du har men de har inte rätt att veta varför du har dem.
- Det kan kännas för sårbart och privat att berätta. Ens diagnos kan vara en väldigt privat del av en själv som kan vara känslig att lämna ut till omgivningen.
- Du kanske berättar längre fram eller inte alls, det är helt upp till dig och din situation. Förhoppningsvis blir verksamheter allt bättre på att främja berättandet, hantera neurodiversitet och frambringa människors potential.

Frida Jansson
Egenerfaren



Utmaningar kan vara (stora individuella skillnader)

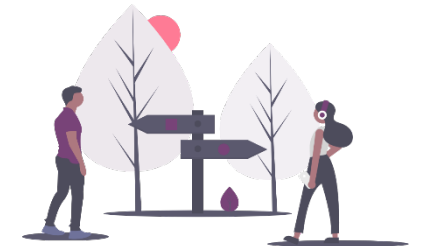


- Tidspassning (hinna i tid, hålla tider)
- "komma igång" eller svårt att göra många saker samtidigt.
- Röriga och stressiga situationer.
- Uppmärksamhet, att förstå instruktioner och att "läsa mellan raderna".
- Glömma saker, kan behöva påminnas
- Kan ha svårt med språkbruk, teamwork, och socialt tänkande samt regler.
- Att bli störd lättare än många andra
- Bli stressad av ljud eller ljus annat är vanligt vid NPF.
- Vissa kan ha inslag av flera diagnoser vilket kan försvåra situationen



Att än mera beakta den psykiska hälsan

- Förändringar i humöret (ökad oro, irritabel, koncentration, stressad, känslomässiga reaktioner)
- Förändringar i beteendet (tillbakadragen, koncentrationssvårigheter, presterar sämre, arbetar mer)
- Fysiska förändringar: (Verkar mer stressad och nervös än vanligt, huvudvärk, migrän eller magont, tröttare, äter mer eller mindre än vanligt.
- Förändringar i hur tankar uttrycks: (Säger saker som låter förvirrade eller irrationella, inte sover bra, problem med talat språk, stamma, ta längre tid än vanligt att svara eller inte svara alls).





Anpassningar i arbetet

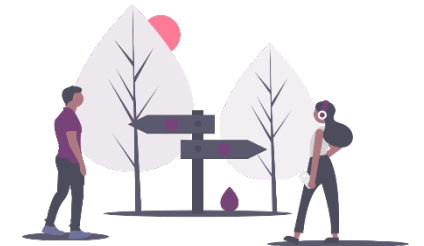
- Kan vara effektivare att anpassa arbetsmiljön till en persons förutsättningar än att förvänta sig att personen kan anpassa sig till alla delar av arbetsmiljön
- Många problem med att passa ihop en person och ett arbete kan lösas med anpassningar
- Lagstiftningen har nyligen förtydligat arbetsgivarens ansvar för individuell arbetsanpassning



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

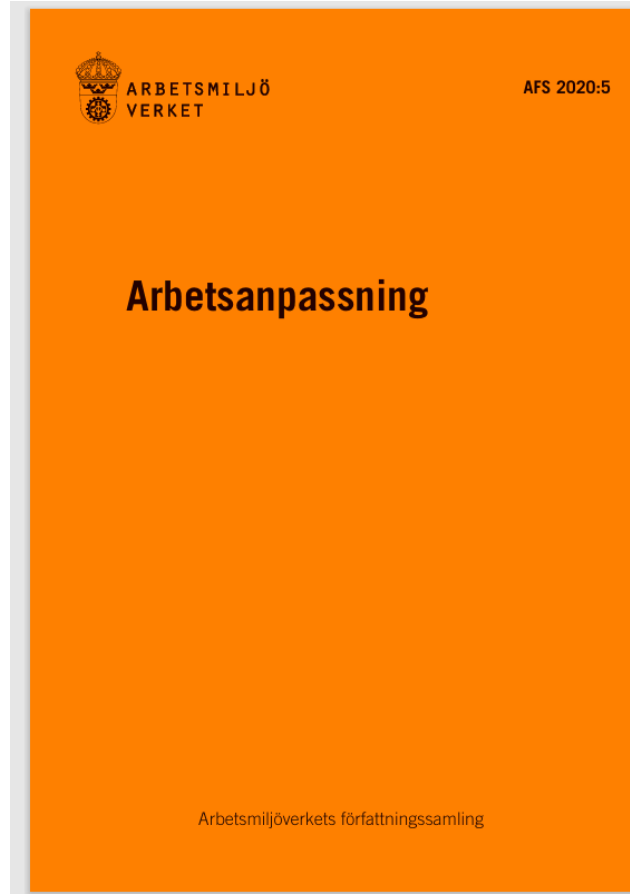


Arbetsanpassning innebär

Arbetsanpassningen är en individuell åtgärd som arbetsgivaren kan göra i den fysiska, organisatoriska eller sociala arbetsmiljön. Den kan vara antingen tidsbegränsad eller varaktig.

En arbetsanpassning kan exempelvis handla om:

- ändrade arbetstider,
- anpassning av arbetsuppgifter,
- användning av arbetshjälpmedel,
- socialt stöd,
- särskilda arbetsinstruktioner,
- personligt anpassad skyddsutrustning.



Konkreta anpassningar

- Tydlighet
- Rak och enkel kommunikation.
- Struktur
- Ledning
- Definierade arbetsuppgifter
- Begränsad distraktion.
- Eget rum
- Lugn och ro
- Passande belysning.
- Inga starka dofter
- Flexibilitet med arbetstider och deadlines.
- Eventuellt begränsade sociala kontakter
- Var lyhörd och lyssna aktivt
- samarbeta



Viktiga frågor

- Det krävs en förutsägbarhet i miljön och individen behöver få svar på frågor som:
 - **Vad** ska jag göra?
 - **Var** ska jag vara?
 - **Hur** ska jag göra?
 - **Hur länge**?
 - **När**?
 - Vad händer **sedan**?



Avgränsa och smalna av

Tips: Många med ADHD har stort behov av att det är tydligt vad och arbetsuppgifter ska göras, eller att på förhand veta i vilken ordning saker ska utföras. När det känns rörigt och övermäktigt, eller när man har svårt att prioritera, komma igång eller avsluta uppgifter, brukar det vara till hjälp att avgränsa projekt eller arbetsområden

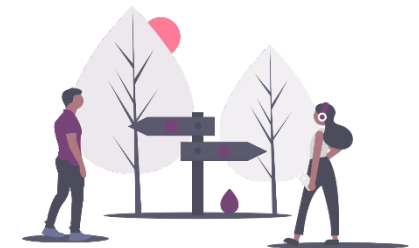
Ur boken ADHD på jobbet





Miljöanpassningar

- Förstående, toleranta och tålmodiga kollegor som använder tydlig och begränsad kommunikation.
- En kultur på arbetsplatsen som accepterar olikheter och mångfald.
- Minimering av sociala krav och kontakter.
- Matchning av intressen, färdigheter och arbetsuppgifter.
- Egenskaperna av den fysiska miljön (ljud- och ljusförhållande, eget rum).



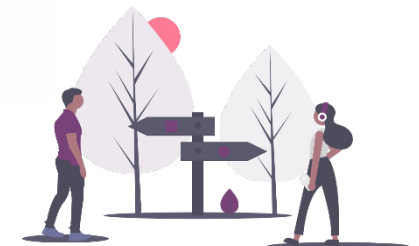


Miljöanpassningar

Anpassning



Tillgängligt

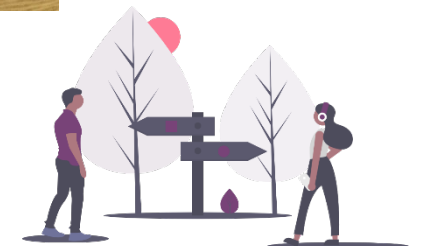
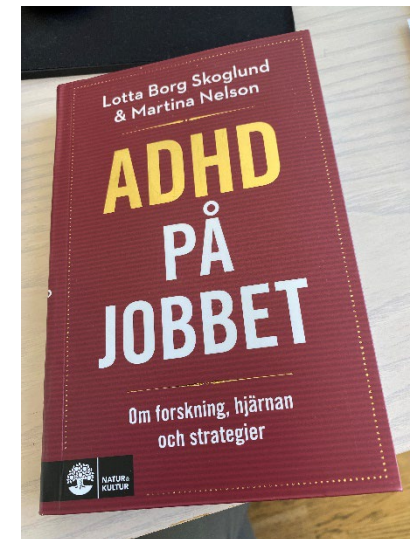


Anpassning

ADHD-LIVET – HYBRIS OCH HOPPLÖSHET

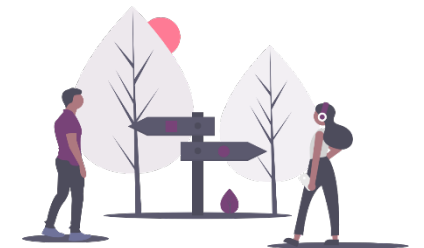
Jag vaknar alltid med full energi, min hjärna sprakar och jag kan åstadkomma underverk. Precis före lunch känner jag hur all energi är förbrukad och jag vill bara dra mig undan och samla kraft. Det är just då dagens största utmaning kommer: att äta lunch med alla kollegor i en stimmig matsal. Det tog mig flera år att fatta varför jag mådde och fungerade så dåligt på eftermiddagarna. Och varför jag rasade ihop som en våt fläck innanför dörren hemma efter jobbet. Nu får jag i stället möjlighet att sova en timme i vårt vilorum under lunchen. Jag är noga med att fika med mina kollegor på både för- och eftermiddagen för att inte missa det sociala. Det här funkar perfekt för mig!

Anders, 42 år



Fördelar med en inkluderande arbetsmiljö

- Göra att fler söker sig till arbetsplatsen och ökar diversiteten, vilket i sin tur skapar utrymme för fler idéer och kreativ problemlösning.
- Göra så att engagerad och produktiv personal stannar kvar och kan dela sin kompetens och erfarenhet med nyanställda.
- Bidrar till att göra inkludering till en norm som kan sprida sig i samhället.

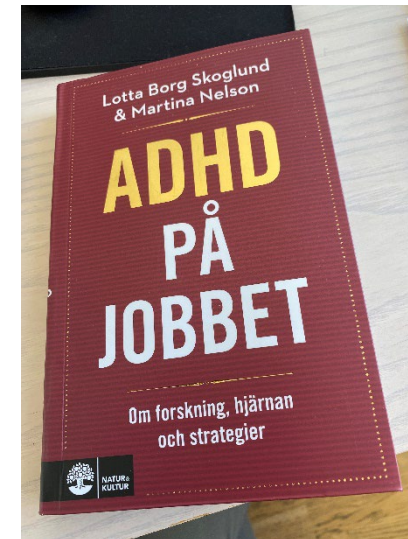


Inkludering

ADHD PÅ JOBBET

På vår arbetsplats bestämde vi oss bara för att vi måste lita på att medarbetare vill göra sitt bästa och att de själva sitter inne med expertkunskapen om hur de behöver lägga upp sin dag för att fungera utifrån sin fulla potential. Det jag som chef bidrar med – i stället för att kontrollera att medarbetarna gör saker på exakt samma sätt som tidigare – är att skapa struktur och tydlighet för hur alla ska uppnå sina individuella mål. Och hur vi kan samarbeta smidigt utifrån de unika behov varje medarbetare har. Det har verkligen lönat sig att inte försöka ändra på folk utan i stället försöka förstå hur de tickar och vad som gör att de mår och presterar bra.

Magnus, 51 år



Stöd utifrån

- Kommuner (jobbtorg)
- Arbetsförmedlingen (SIUS, personligt biträde, jobbcoach)
- Försäkringskassan (stöd för hjälpmedel, verktyg)
- SKR arbetar övergripande med inkludering
- [Rådgivning och utredning \(spsm.se\)](https://spsm.se)
- Attention, Autism och Aspergerförbundet, Organiserade aspergare och andra intresseorganisationer [Vägen vidare - Riksförbundet Attention](#)



[Erfarenhet av att anställa en person med funktionsnedsättning | SKR](#)



Arbetshjälpmedel

Om du behöver speciella arbetshjälpmedel, på grund av en funktionsnedsättning eller sjukdom, kan Försäkringskassan ge bidrag till dig eller till din arbetsgivare. Du kan också få bidrag till en expertundersökning av vilket hjälpmedel du behöver.

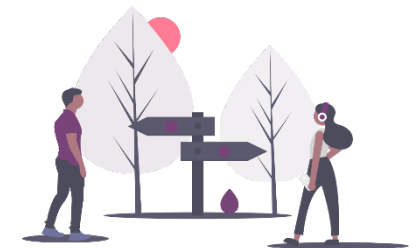


Vem kan få bidrag till arbetshjälpmedel?

Du eller din arbetsgivare kan få bidrag till arbetshjälpmedel om du

- behöver hjälpmedlet på grund av en sjukdom eller funktionsnedsättning
- har varit anställd hos din arbetsgivare i mer än 12 månader, eller drivit ett eget företag i 12 månader
- inte har fyllt 69 år
- är försäkrad i Sverige.

Du är i regel försäkrad i Sverige om du bor och arbetar här. Om du bor eller arbetar i olika länder kan det finnas undantag, liksom om du nyligen flyttat hit.



Samstart-samverkan mellan skola och arbetsliv

- Mål att öka möjligheterna för unga med funktionsnedsättning att få en bra övergång från skola till arbetsliv.
- Ägs av Arbetsförmedling
- syftet är att förbättra arbetssätt och skapa större likvärdighet i landet vad gäller övergången från skola till arbetsliv för unga med funktionsnedsättning.
- Samverkar med kommunerna för att tillsammans förbättra och utveckla arbetet och stödet till ungdomarna
- Elev som går på gymnasiet och som har en funktionsnedsättning, och som behöver stöd i övergången till arbetslivet.



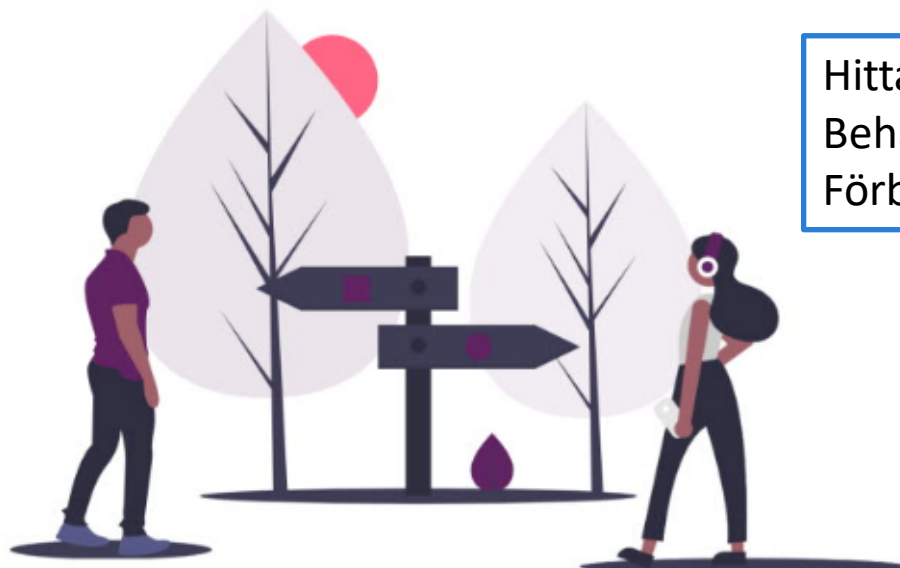
JOBBAFRISK·NPF

 Lyssna  Language

Fyll i ett sökord

Sök

[Start](#) [Om NPF](#) [NPF Studier](#) [NPF Arbetsliv](#) [NPF Frågor och Svar](#) [Mer information](#) [Om oss](#)



Hitta rätt jobb
Behålla jobbet
Förbli frisk

JobbaFrisk NPF vänder sig till dig med en NPF-diagnos som ska välja utbildning eller yrke, till dig som är studie-/yrkesvägledare, rektor, arbetar inom elevhälsan eller är anhörig. Här finns information om NPF, stöd för studier och stöd för ett hållbart arbetsliv. Innehållet är baserat på vetenskapliga väl dokumenterade fakta.

Tyck till om JobbaFriskNPF

Byt till JobbaFrisk-hemsidan

För vägledare

JOBBAFRISK·NPF

🔊 Lyssna 🌐 Language

Fyll i ett sökord

[Start](#) [Om NPF](#) [NPF Studier](#) [NPF Arbetsliv](#) [NPF Frågor och Svar](#) [Mer information](#) [Om oss](#)

Att arbeta med diagnos

Styrkor och svårigheter

Att hitta rätt yrke

Anpassningar i arbetet

Stöd i arbetslivet

Medicinska kontroller

NPF i arbetslivet

Polis
Försvarmakten
Pilot
yrkesdykare



Stöd vid studier

NPF och arbete

Övergångar

Om NPF för vägledare

Vägledning vid NPF

Lagar och regler

Dokument/PDF:er

Länksamling

Kalendarium

MER INFORMATION

De här sidorna berör framförallt NPF ur ett vägledarperspektiv, men riktar sig inte enbart till vägledare. Även personal inom sjukvård, elevhälsa, undervisning, arbetsförmedling samt rektorer, vårdnadshavare och du med NPF kan hitta fördjupad information här.



JOBBAFRISK·NPF

🔊 Lyssna 🌐 Language

Fyll i ett sökord

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

Fördelar med att anställa någon
med autism

Anställningsprocessen

Annonserering

Anställningsintervjun

Nyanställd

Inkluderande arbetsmiljö

Stödbehov för anställda

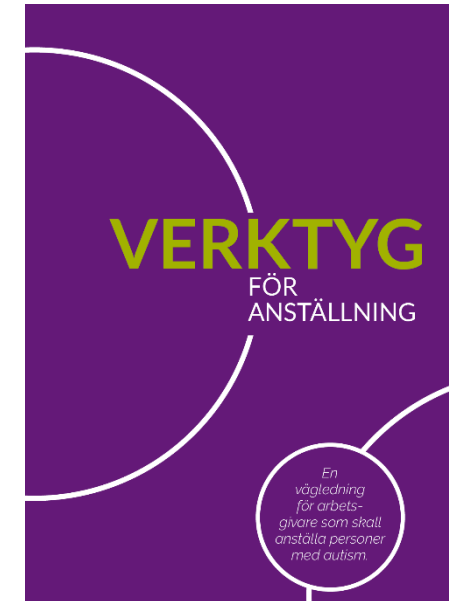
Anpassningar

Psykisk hälsa

Verktyg för arbetsgivare till någon med autism

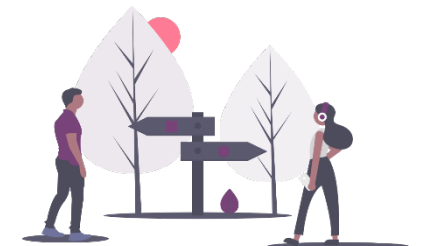


Tack för uppmärksamheten!



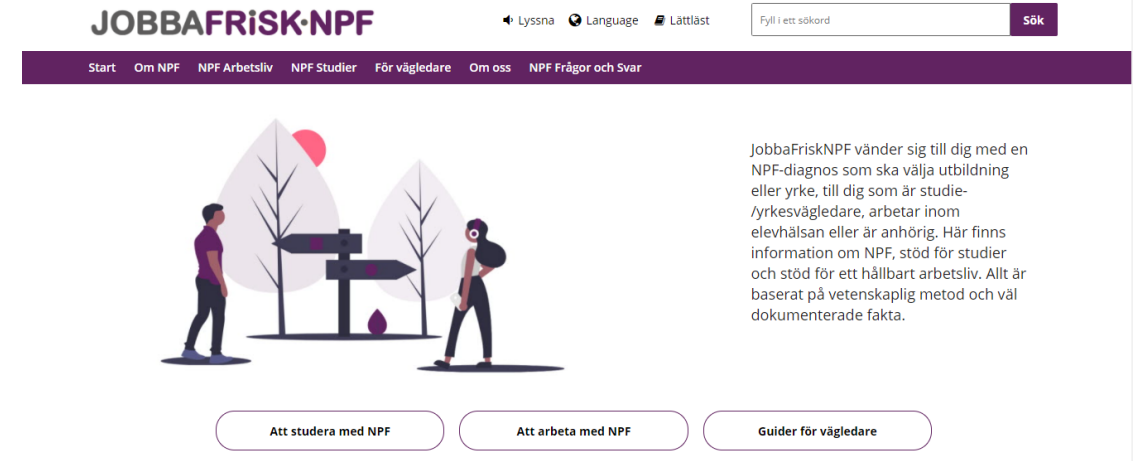
[Kontakt \(jobbafrisknpf.se\)](mailto:marina.jonsson@regionstockholm.se)
marina.jonsson@regionstockholm.se

[verktyg-for-anstallning.pdf \(jobbafrisknpf.se\)](https://jobbafrisknpf.se/verktyg-for-anstallning.pdf)



Varmt välkomna till
www.jobbafrisknpf.se

Tack !



The screenshot shows the homepage of the JobbaFriskNPF website. At the top, there is a navigation bar with the logo 'JOBBAFRISK·NPF' on the left and utility links for 'Lyssna', 'Language', and 'Lättläst' on the right. A search bar is also present with the placeholder text 'Fyll i ett sökord' and a 'Sök' button. Below the navigation bar is a horizontal menu with links for 'Start', 'Om NPF', 'NPF Arbetsliv', 'NPF Studier', 'För vägledare', 'Om oss', and 'NPF Frågor och Svar'. The main content area features an illustration of two people standing next to a signpost in a stylized landscape with trees and a sun. To the right of the illustration is a text block: 'JobbaFriskNPF vänder sig till dig med en NPF-diagnos som ska välja utbildning eller yrke, till dig som är studie-yrkesvägledare, arbetar inom elevhälsan eller är anhörig. Här finns information om NPF, stöd för studier och stöd för ett hållbart arbetsliv. Allt är baserat på vetenskaplig metod och väl dokumenterade fakta.' Below the illustration and text are three rounded rectangular buttons: 'Att studera med NPF', 'Att arbeta med NPF', and 'Guider för vägledare'.

JOBBAFRISK·NPF