

Att jobba som vårdadministratör och ha en NPF

Examensarbete 35 poäng



Våren 2020

Sammanfattning

Syftet med min undersökning var att ta reda på hur det är att arbeta som vårdadministratör och ha en neuropsykiatrisk funktionsvariation (NPF)

Mina frågeställningar var: Finns det fördelar, nackdelar, behövs mer kunskap för att öka förståendet för en NPF? Kan man prata öppet om NPF på arbetsplatsen? Hur ser det ut på arbetsplatser gällande NPF och finns förbättringar att ta i tu med inom regionen?

Jag har skickat enkäten till ett sjukhus i Mellansverige. Jag har fått in elva svar.

Samtliga deltagare tyckte att de kunde prata öppet om NPF på sin arbetsplats. En knapp majoritet av vårdadministratörerna önskade mer information för att få en ökad förståelse om NPF. Deltagarna ser drivna och ambitiösa som fördelar och hög ljudnivå och snabba drastiska förändringar som nackdelar i arbetet som vårdadministratör med NPF.

Min slutsats var att det fanns för lite information att ta del av för personal och medarbetare inom region Värmland för att få en ökad kunskap om neuropsykiatrisk funktionsvariation.

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund.....	3
Fakta	4
Syfte och frågeställningar	4
Metod	5
Resultat.....	5
Diskussion och slutsats	7
Källförteckning.....	9

Inledning

Under den här vårdadministratörsutbildningens sista och fjärde termin ska vi studerande göra ett examensarbete och ämnet ska relatera till yrket vi valt att läsa till.

Jag önskar ta reda på hur det är att jobba som vårdadministratör och ha en NPF (neuropsykiatrisk funktionsvariation).

Detta med anledning av att det finns många som har någon form av NPF. Det är intressant att ta reda på om Region Värmland har nog med rutiner och styrdokument för personal med NPF.

Jag är undersköterska och jobbat som det i många år. På senare år har min arbetsplats varit inom LSS där man har någon form av neuropsykiatrisk funktionsvariation (NPF). Med detta arbete försöks det tas reda på hur det är att jobba som vårdadministratör och ha en NPF som till exempel Asperger, adhd, add. Finns det några fördelar och finns det några nackdelar? Berättar man på sin arbetsplats att man har en NPF? Hur fungerar det sociala på arbetsplatsen?

Jag går en yh-utbildning i Kristinehamn och läser till vårdadministratör. Utbildningen är på två år.

Intresset för NPF ligger också i att jag har en son som har adhd. Hans skolgång har varit svår och även det sociala samspelet med människor har också varit en svår nöt att knäcka för honom. Vi föräldrar trodde nog att han skulle få det tufft med att hitta jobb med de svårigheter han hade. Han var ganska introvert i många år och med ett dåligt självförtroende kan det nog kännas hopplöst. Men han klarade det, fick sommarjobb, vikariat och har nu ett fast jobb sedan fyra år. Det introverta är borta och han är en social kille med många fina egenskaper.

Bakgrund

Region Värmlands värdegrund säger att de strävar alltid efter att bli bättre, öppna för nya idéer, lyhörda och öppna. Bidrar till ett Värmland där alla ges förutsättningar till ett gott liv nu och i framtiden. Där ska man som invånare känna förtroende för regionens arbete.¹ Detta är vad jag

¹ [https://www.regionvarmland.se\(2020\)/om-regionen/Mal-uppdrag-och-uppfoljning/vardegrund/](https://www.regionvarmland.se(2020)/om-regionen/Mal-uppdrag-och-uppfoljning/vardegrund/)

tolkar det som helt ur ett patientperspektiv men finns det även något skrivet om just personalstyrkan i sig och hur man tänker där om man som anställd har behov av ett hjälpmedel till exempel?

Ja, vidare står det att man ska respektera varandras arbete, alla är lika viktiga, olikheter berikar och utvecklar oss. Man nämner också jämlikhet, jämställdhet och ökad mångfald.

I arbetet här efterlyses riktlinjer för hur man tänker som arbetsgivare i frågan om särskilda behov som medarbetare, finns hjälp att få om man skulle behöva för att klara av en anställning (om man har svårigheter) som tex just vårdadministratör och ha en NPF? Som några har svarat i min enkät finns det behov för mer kunskap inom området och framförallt har en chef som är lyhörd....

Fakta

En neuropsykiatrisk funktionsvariation kan visa sig olika hos olika personer. Det som någon upplever vara en svårighet kanske inte någon annan tycker är svårt, som har samma diagnos. Och vice versa. Man kan ha svårigheter som att kunna koncentrera sig, lyssna, samspela med andra människor, impuls kontroll och aktivitetsnivå. Styrkor kan vara att man är extra driven och koncentrerad om det är något man tycker är väldigt intressant, nyfiken, energisk.

NPF är ett gemensamt namn på ett antal diagnoser som till exempel adhd, diagnoser inom autismspektrat till exempel Aspergers, add.

Hjärnan fungerar lite annorlunda så som att man kan ha svårt att koncentrera sig, hålla kvar tankarna på en sak under en lång tid, man kanske tycker att det är svårt att vara med andra människor för det är lätt att bli missförstådd för att man inte har de där oskrivna sociala reglerna med sig. (Att man på arbetsplatsen tex diskar sin egen disk)

Adhd är ett exempel på en NPF och är också den vanligaste. Cirka 5% av alla barn beräknas ha adhd i Sverige och 2,5% av alla vuxna. 1-2% har en autismspektra diagnos.

Det är svårt att svara på hur många som har olika funktionsvariationer på grund av att det av integritetsskäl inte registreras.

Syfte och frågeställningar

Syfte med det här arbetet är ta reda på fördelar/nackdelar med att ha en NPF i jobbet som vårdadministratör, social samverkan och borde man prata mer öppet om neuropsykiatriska funktionsvariationer?

- Är man öppen med sin diagnos på sin arbetsplats?
- Finns det några fördelar respektive nackdelar med att ha en kollega med en NPF-diagnos på sin arbetsplats?
- Behövs det mer information om NPF på arbetsplatsen?

Metod

Här valdes att göra en enkätundersökning för att få svar på mina frågeställningar. Jag skapade en webbaserad enkät genom Google Form (enkätfrågorna bilaga 1.)

Kontaktade en chef på en vårdadministrativ enhet på det sjukhus som jag hade valt ut.

Informerade hen om min undersökning och bifogade en länk till min enkät. Hen skickade i sin tur ut enkäten till sin personal.

Resultat

Elva vårdadministratörer svarar på enkäten.

En fråga var om man jobbade i slutenvården eller öppenvården och i slutenvården arbetade 8 stycken och i öppenvården 3 stycken.

Hur länge hade man varit i yrket då? Allt från mindre än ett år ända upp till 42 år.

På frågan om vårdadministratörer upplever att de kan prata öppet om NPF:s eventuella svårigheter svarar samtliga tillfrågade ja.

Undersökningsgruppens samtliga deltagare svarar ja på frågan “Klarar din kollega/du själv av arbetsplatsens sociala samvaro (t.ex vid rast, friskvård, julbord etc)”.

Deltagarna tillfrågades om det finns något som är fördelaktigt i arbetet som vårdadministratör med NPF. Nedanstående adjektiv beskriver vad deltagarna upplever som fördelaktigt:

- Bra på att följa rutiner och instruktioner.
- Vet inte
- Det borde ju vara väldigt bra med både punktlighet, rutinmässiga och drivna vårdadministratörer.
- Nej, drivna, punktliga och rutinmässiga låter bra
- Det finns fördelar med allt.
- Allt ovan i frågan.
- Man är driven, ambitiös, tycker om rutin och blandade arbetsuppgifter.
- Vet inte, punktlighet är alltid bra.
- X
- Absolut, det är ingen nackdel att ha en NP-diagnos enligt min uppfattning. Har själv psykiska diagnoser (OCD + PTSD + utmattningssyndrom) och det kan både vara till fördel och nackdel i mitt fall. När man är välbehandlad och både du och arbetsgivare har insikt i ens sjukdom så är det inga problem i mitt fall.
- Arbetsvillig och engagerad

När det gäller nackdelar i arbetet som vårdadministratör med en NPF svarar deltagarna:

- Snabba förändringar i rutiner och många olika alternativ kan vara jobbigt. Vet inte
- Nej, man får hjälpas åt med det isåfall 😊
- Det skulle säkert gå med stöttning av t ex en mentor Det finns nackdelar med allt.
- Allt ovan i frågan vilket dessutom är en förutsättning för att du ska fungera i arbetet. Det går bra, med hjälp av medicinering.
- Problemet är väl att yrket är föränderligt. Det händer nya saker varje dag som man ska förhålla sig till.
- X
- Beror lite på vad för diagnos man har, men har man en förstående chef så kan arbetet förhoppningsvis anpassas efter individens behov. Kan annars bli svårt med för stora förändringar, dratsiskt ändrade scheman, hög ljudnivå etcetera.
- Kan vara svårt att hantera stressiga situationer

När det gäller frågan om de tycker att det skulle behövas mer information om NPF på arbetsplatsen för att öka förståelsen, svarar sex personer ja och fem personer vet inte.

En fråga som ställdes i enkäten var: Har du kommit i kontakt med någon som har en NPF och jobbar som vårdadministratör? Här svarar 7 stycken vet inte, 3 stycken ja och 1 svarar jag har en NPF.

Diskussion och slutsats

Jag vet med mig att min metod inte varit den bästa även om jag gillar enkätfrågor så kunde jag fått med mer frågor för att få mer information som att få reda på om det har varit svårt att få jobb om man sagt att man haft en NPF till exempel på arbetsförmedlingen. Där vill jag gärna tro att det finns särskilda riktlinjer hur man kan hjälpa om man har en NPF. Men det kan man ju ta reda på om man gör en ny undersökning med andra frågeställningar.

Att samtliga upplever att de kan prata öppet om NPF eventuella svårigheter anser jag vara mycket positivt. Detta stämmer överens med vad som står i en del av Region Värmlands värdegrund - att respekten för allas lika och okränkbara värde oavsett funktionsnedsättning är fundamental.

I en personalstrategi från Region Värmlands hemsida står det att regionens verksamhet och insatser ska genomsyras av att de är fria från all diskriminering. Detta styrker deltagarnas samlade bild av att arbetsplatsen har öppenhet kring NPF eventuella svårigheter. Vad som däremot inte går att utläsa i personalstrategin är huruvida Region Värmland arbetar aktivt för att bibehålla öppenheten kring detta.

Utöver det som går att utläsa i Region Värmlands värdegrund har jag inte funnit några andra dokument eller information vad gäller att jobba som vårdadministratör och ha en neuropsykiatrisk funktionsvariation.

Jag är glad att det verkar vara ok att diskutera detta och man kan prata öppet om man kanske har en NPF. Jag har upplevt genom åren att det har varit ganska tabubelagt. Jag har en son som har adhd och han har alltid varit rädd för att verka annorlunda och ville alltid vara precis som alla andra. Hjälpmedel var absolut förbjudet enligt honom fast han skulle behövt det. ”Tänk om någon skulle se”

En känsla av att tvingas dölja sin diagnos och inte våga prata öppet om det. En orsak till detta tror jag kan vara att man fortfarande inte kunskap om NPF och vad det innebär. Man kanske känner sig missförstådd, utanför och kanske till och med mobbad. Jag tror att många har den känslan även om det är öppnare nu och mer ok att prata om för så många har en NPF.

Runt mina frågor i enkäten kan jag ångra lite att jag inte ställt mer frågor och gått ner lite mer på djupet och också frågat hur vägen till att bli vårdadministratör har sett ut. Skolan, hur gick den? Svårt att få jobb? Har man någon sorts hjälpmedel för att klara jobbet?

Jag tycker ändå att jag fått bra svar på de frågor jag ställt men som sagt då ångrar jag att jag inte ställde ännu mer frågor för att få ut mer information.

Källförteckning

<https://attention.se/npf/om-npf/>

<https://vaxa.nsph.se/vaxa-och-ma-bra/fakta-om-npf/>

<https://www.specialnest.se/liv-hem/kan-man-vara-framgangsrik-och-ha-diagnos-absolut>

<http://www.lul.se/sv/Kampanjwebbar/Infoteket/Funktionsnedsattningar/Lattlasta-faktablad1/Vad-ar-neuropsykiatrisk-funktionsnedsattning---Lattlast/>

<https://www.funka.com/design-for-alla/tillganglighet/statistik/>

Bilaga 1

Enkätfråga 1

Jobbar du inom öppenvården eller slutenvården?

Enkätfråga 2

Hur många år har du jobbat som vårdadministratör?

Enkätfråga 3

Har du kommit i kontakt med någon som har en NPF och jobbar som vårdadministratör?

Enkätfråga 4

Har din kollega/du själv talat om att hen/du har en NP-diagnos?

Enkätfråga 5

Upplever du att du kan prata öppet på din arbetsplats om NP-diagnosers eventuella svårigheter?

Enkätfråga 6

Klarar din kollega/du själv av arbetsplatsens sociala samvaro? (T.ex vid rast, friskvård, julbord etc)

Enkätfråga 7

Ser du några fördelar med att jobba som vårdadministratör och ha en NP-diagnos? (T.ex drivna, punktliga, rutinmässiga)

Enkätfråga 8

Ser du några nackdelar med att jobba som vårdadministratör och ha en NP-diagnos? (T.ex svårt med förändringar, svårt att hålla fokus, svårt med oskrivna sociala regler)

Enkätfråga 9

Skulle man behöva mer information på arbetsplatsen för att öka förståelsen för NP-diagnoser?