

2022-11-14

ATTENTIONS ARBETSMARKNADSRAPPORT 2022

”Med rätt chef och en bra arbetsmiljö blir jag en stor tillgång i arbetslivet”

RIKSFÖRBUNDET
Attention

INNEHÅLL

3	Sammanfattning
4	Om enkäten och de som svarat
4	Hög utbildningsnivå
4	Situationen på arbetsmarknaden
6	Funktionsnedsättning på arbetsplatsen
9	Negativa attityder och dåligt bemötande
11	Flexibel arbetsplats
12	Behov av förändring
13	Attentions förslag på förbättringar

Om Attention och NPF

Riksförbundet Attention är en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och deras familjer. Attention företräder personer med egen diagnos, anhöriga och personal som möter målgruppen inom exempelvis skola, vård, socialtjänst, arbetsförmedling och andra instanser. Attention finns över hela landet i drygt 50 lokala föreningar och har 17 300 medlemmar. Bland våra medlemmar finns personer med adhd, autismspektrumtillstånd, Tourettes syndrom och språkstörning samt personer med nedsatt förmåga att läsa, skriva och räkna.

NPF innebär svårigheter som beror på hur hjärnan fungerar. Orsaken är biologisk och har ingenting med uppfostran eller intelligens att göra. Funktionsnedsättningen syns inte utanpå, men påverkar personens beteende. Det är vanligt att personer med NPF har svårt med reglering av uppmärksamhet, impuls kontroll och aktivitetsnivå, samspelet med andra samt inlärning och minne. Arten och graden av svårigheter varierar. När svårigheterna blir så stora att de kraftigt påverkar individens utveckling och möjligheter att fungera i samhället blir de en funktionsnedsättning.

Läs mer om Attention på www.attention.se

En arbetsmarknad för alla

Personer med funktionsnedsättning har rätt att få och behålla ett arbete på samma villkor som andra, enligt den FN-konvention som trädde i kraft 2009. De har också rätt att få nödvändiga anpassningar. Sverige har åtagit sig att förverkliga konventionen och dess bestämmelser.

TROTS DETTA har vi mycket kvar att göra för att uppnå de mål som beskrivs i FN-konventionen. Många personer med NPF är utan jobb, trots att de vill och kan arbeta. Det är olyckligt för både individen, arbetsgivaren och samhället. Unga med NPF-diagnoser har svårt att komma in på arbetsmarknaden eller att studera vidare. Det innebär i sin tur en hög risk att hamna i ett livslångt utanförskap. Vi vet att även de personer som arbetar har det tufft att klara av alla de krav som idag finns på en arbetsplats. Många upplever stigmatisering och brist på förståelse för konsekvenserna av diagnoserna. Diskriminerande regler utestänger idag mer eller mindre helt personer med NPF enbart på grund av funktionsnedsättningen.

Ett viktigt steg för att göra arbetsmarknaden mer tillgänglig för denna grupp är att öka kunskapen kring diagnoserna hos arbetsgivare och dem som rekryterar. En större förståelse för de individuella skillnaderna är otroligt viktigt för att arbetsmarknaden ska kunna nyttja all den kompetens som idag inte får plats på grund av förutfattade meningar och stereotypa uppfattningar. Att se mer till individen och mindre till diagnosen är det som kan öppna arbetsmarknad för fler. Vi vet att de absolut flesta av vår medlemsgrupp kan och vill arbeta, men många får inte chansen. Detta trots att de med rätt förutsättningar kan blir en stor resurs på arbetsplatsen.

SAMMANFATTNING

Majoriteten av dem som svarar har eftergymnasial utbildning och arbetar heltid eller deltid. De flesta befinner sig också mitt i arbetslivet och tycker inte att de har behov av stödinsatser. En del anger att de får insatser från arbetsgivaren utifrån sina behov. Av frisvaren framgår tydligt att många önskar att arbetsgivare och arbetsförmedlare fokuserar mer

på fördelar med diagnosen än på de problem som diagnoserna kan medföra. De efterfrågar också att anpassningar och stöd ska ges utifrån individens specifika förutsättningar och behov, inte från en färdig mall som få känner igen sig i. Dessutom menar många att stöd och insatser måste kunna ges även till dem som redan har arbete, och inte bara gälla för nyanställningar. Här är självklart arbetsförmedlingen en viktig aktör i att stötta och hjälpa arbetstagare både in på arbetsmarknaden och att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Centralt är förstås också arbetsgivares vilja och förmåga att anpassa och skapa förutsättningar för mångfald på arbetsplatsen. Här måste alla arbeta tillsammans och hjälpas åt.

”Störst utmaning för de svarande är stress, tätt följt av en rörig och otydlig arbetsmiljö.”

Störst utmaning för de svarande är stress, tätt följt av en rörig och otydlig arbetsmiljö. Många anger också att den fysiska arbetsmiljön med mycket ljud och för många intryck är påfrestande. Otydlig ledning och styrning gör det också svårare att förstå och orka med arbetsuppgifter.

Tyvärr tvekar många att berätta om sin diagnos för sin arbetsgivare. Skälet de anger är rädsla för att bli uppfattade på ett annat sätt och att fördomar ska göra att de inte får samma förutsättningar, bemötande och möjligheter på jobbet som sina kollegor. Många understryker vikten av att ses som en individ och inte dömas på grund av sin funktionsnedsättning. Man lyfter också att arbetsgivare bör få mer och rätt kunskaper om funktionsnedsättningarna. Det behövs även mer kunskap kring hur arbetsmiljöarbetet kan förbättras, hur sociala normer kan vidgas och information om vad arbetstagare har för rättigheter och hur dessa ska kunna utkrävas. Tillsammans är denna kunskap central för att bryta stigma och fördomar för att få arbetsgivare att anställa och behålla personal med NPF.

OM ENKÄTEN OCH DE SOM SVARAT

I oktober 2022 gick Attention ut med en enkät om situationen på arbetsmarknaden. Enkäten riktade sig till personer över 18 år som själva har en NPF-diagnos och som är arbetsökande, som arbetar eller som tidigare har arbetat. Enkäten gick ut via Attention's medlemsregister, via sociala medier och vår websida. Enkäten var möjlig att besvara under två veckors tid i slutet av oktober och bestod både av frågor med färdiga svarsalternativ och frågor med möjlighet till frisvar. 1071 personer svarade på enkäten.

Nästan 80 procent av alla som svarade var kvinnor och strax under 20 procent var män. Knappt 2 procent uppgav annat eller ville inte ange. Den stora majoriteten, 81 procent, har diagnosen adhd/add och därefter kommer autismspektrumtillstånd med 38 procent. Den största åldersgruppen bland de svarande var personer mellan 36-45 år, men alla åldrar mellan 18 och 65+ finns representerade bland de svarande.

HÖG UTBILDNINGSNIVÅ

Mer än hälften av dem som svarat på enkäten anger att de har en universitets eller högskoleutbildning som högsta avslutade utbildning. Läger man till de som har en eftergymnasial utbildning som inte är universitet eller högskola gäller det nästan 70 procent av de svarande. 26 procent har gymnasial utbildning eller motsvarande som högsta avslutade utbildning. Spridningen i utbildningsnivå visar hur viktigt det är att se till individens egna förutsättningar med styrkor och utmaningar. Gruppen är lika diversifierad som de möjligheter de kan erbjuda och bidra med på arbetsmarknaden.

SITUATIONEN PÅ ARBETSMARKNADEN

Sysselsättningsgraden bland personer med funktionsnedsättning har enligt SCBs statistik utifrån deras arbetsmarknadsundersökningar alltid varit lägre för personer med en funktionsnedsättning jämfört med befolkningen i övrigt. År 2021 var 71 procent av dem med funktionsnedsättning i arbete jämfört med 79 procent av befolkningen i övrigt. För dem med en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga var den siffran 58 procent. Det är också vanligare att personer med funktionsnedsättning inte arbetar heltid, och personer med funktionsnedsättning som innebär en nedsatt arbetsförmåga är i mycket högre grad arbetslösa

än personer med funktionsnedsättning utan nedsatt arbetsförmåga samt befolkningen i övrigt.

För personer med NPF tillkommer att de per automatik utestängs från arbeten som innebär säkerhetsklassningar så som Försvarmakten eller Räddningstjänsten. Det leder inte bara till att kompetent arbetskraft går förlorad, de signalerar också att diskriminering är tillåten. Det anser vi är oacceptabelt. En person är inte sin diagnos och ska inte heller bli bortsorterad enbart på grund av sin diagnos.

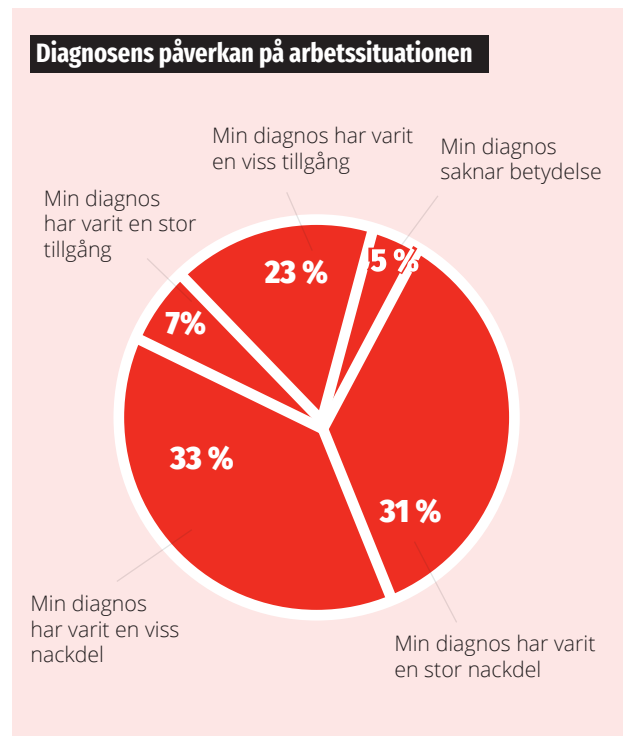
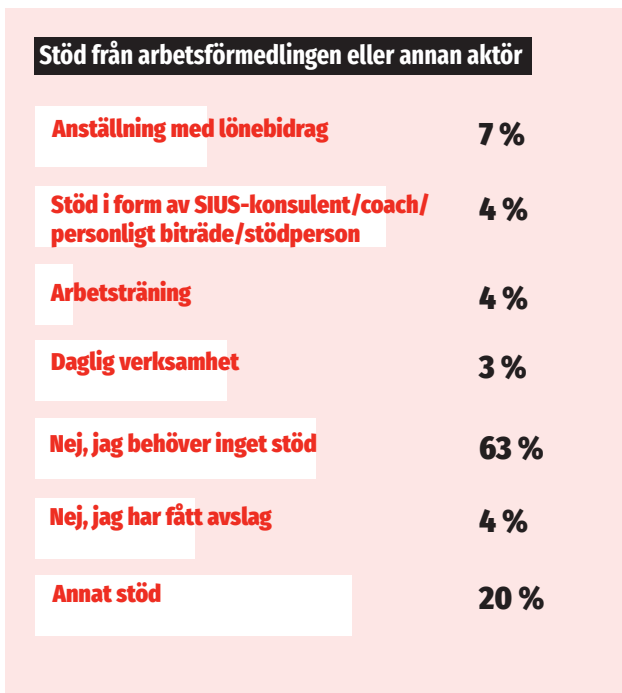
Sysselsättning

Förvärvsarbetande på heltid	41 %
Förvärvsarbetande på deltid	26 %
Arbetsökande med tidigare arbetslivserfarenhet	9 %
Arbetsökande utan tidigare arbetslivserfarenhet	2 %
Studerande	10 %
Pensionär	5 %
Sjukskriven heltid	13 %
Sjukskriven deltid	9 %
Annat	8 %

Enkäten riktade sig till dem som idag befinner sig eller har befunnit sig i sysselsättning, är aktivt arbetsökande och/eller bedriver studier. En klar majoritet, 68 procent, av de svarande förvärvsarbetar antingen heltid eller deltid. 13 procent är sjukskrivna heltid och 9 procent är sjukskrivna deltid. Enkäten gav möjlighet till fler svar på denna fråga varför det kan vara viss överlappning när det kommer till exempelvis förvärvsarbete på deltid och sjukskrivning deltid samt studerande samtidigt som man arbetar eller är arbetsökande eller arbetar deltid och är pensionär. Men en uppskattning om positionen på arbetsmarknaden för personer med NPF kan ändå göras utifrån siffrorna. De flesta av de som svarat på enkäten, 63 procent,

anger att de inte har något behov av de stödinsatser och hjälpmedel som samhället kan erbjuda eller att de redan får stöd från arbetsgivare utifrån individuella behov. Endast 4 procent av de svarande anger att de har stöd i form av SIUS-konsulent/coach/ personligt biträde eller stödperson. 4 procent har arbetsträning och lika många procent (4 procent) anger att de har fått avslag på ansökan om stöd.

De flesta svarande, 64 procent, anger att diagnosen har varit en viss nackdel (33 procent) eller en stor nackdel (31 procent) när det kommer till möjligheter i arbetslivet. 23 procent angav att den varit en viss tillgång, men endast 7 procent anger att den har varit en stor tillgång. Bara 5 procent anser att diagnosen saknat betydelse för deras arbetsliv.



Utifrån enkätens frisvar framträder en beskrivning av inläsningseffekter i dagens system där de som redan har ett arbete utesluts från möjligheten till stödinsatser och lönebidrag. Dessa ges enbart till de som nyanställs men vi ser att det finns ett stort behov av att även de som befinner sig i anställning men kanske fått diagnos sent i livet eller av olika skäl har svårigheter redan vid anställning, men som inte ansökt om stödinsatser får tillgång till stödinsatser. Att erbjuda stödinsatser under hela arbetslivet är något som skulle innebära en stor möjlighet för ett mer hållbart arbetsliv där risken för sjukskrivningar och andra avbrott i arbetslivet skulle minska.

"Utifrån enkätens frisvar framträder en beskrivning av inläsningseffekter i dagens system"



Det som framkommer i frisvaren är att diagnosen i sig kan vara en tillgång i vissa delar av ett arbete och med rätt förutsättningar. Förmåga att se mönster i stora mängder information, förmåga att hyperfokusera och se detaljer och sammanhang. Men också utmaningar i att man saknar förmåga att bromsa sig och prioritera arbetsuppgifter. De svarande uppger att man lätt arbetar för mycket och i för högt tempo och det kan leda både till utmattningar och sociala svårigheter när man inte deltar i det sociala på arbetsplatsen. Många uttrycker att svårigheterna ofta förstärks vid brister i förståelse från omgivningen och att detta leder till att diagnosen uppfattas vara en nackdel, medan med rätt chef och rätt anpassningar ses funktionsnedsättningen och de positiva egenskaper den för med sig som en tillgång i arbetslivet.

Citat om diagnosens påverkan i arbetslivet

"Fått min diagnos sent och inser nu varför jag varit sjukskriven till och från under alla år, varför jobbet är tufft och så vidare."

"Jag har lynnigare energinivåer i jämförelse med mina kollegor. Blir mentalt trött snabbare än de andra."

"Svårare tider, förutfattade meningar, system och förväntningar"

"Jag vill ange två saker här, diagnosen har varit till stor fördel OCH till stor nackdel."

"Har fått välja jobb utifrån vad som 'funkar' och inte intressen"

"Jag går tillbaka efter en sjukskrivning och vill så mycket att det ska funka men numera har jag slutat tro på att det ska gå. Det är bara en tidsfråga innan jag kraschar igen."

FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ ARBETSPLATSEN

Vilka hinder och försvårande faktorer har du erfarenhet av?

Bristande introduktion	37 %
Rörig och ostrukturerad arbetsmiljö	71 %
Fysiska arbetsmiljön är påfrestande (tex mycket ljud/intryck)	65 %
Otydlig styrning/ledarskap	65 %
Dålig social arbetsmiljö	42 %
Stressig arbetssituation	73 %
Bristande förståelse och kunskap kring diagnos hos arbetsgivare/kollegor	51 %
Bristande stöd och anpassningar från arbetsgivare	49 %
Annat	12 %

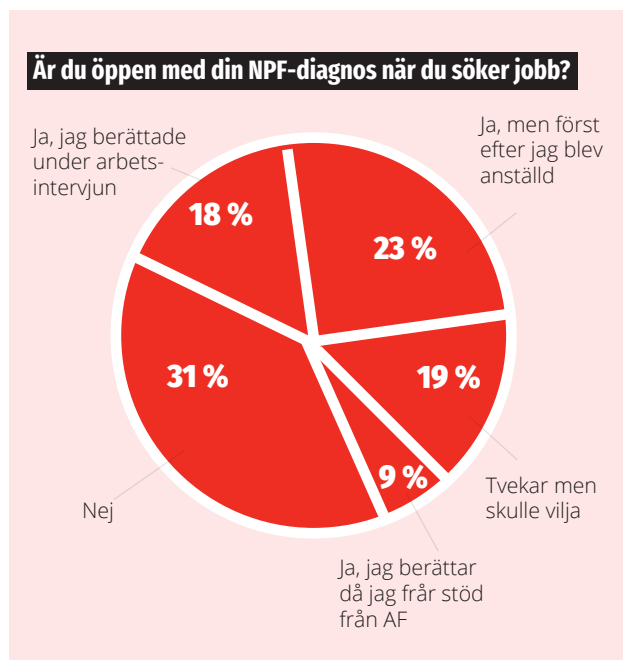
Av de som svarade på enkäten upplevde 73 att en stressig arbetssituation rankas som det största försvårande faktorer på en arbetsplats, 73 procent, medan 71 procent anger rörig och ostrukturerad arbetsmiljö som mest problematiskt. 65 procent anger att den fysiska arbetsmiljön är påfrestande och lika många anger att otydlig styrning och ledarskap utgör hinder och försvårande faktorer på en arbetsplats. Det är saker som kan påverka alla, men personer med NPF kan vara i särskilt stort behov av att få anpassningar som ger stöttning i att förtydliga arbetsuppgifter eller avgränsa arbetsuppgifterna för att inte jobba för mycket. Att arbeta med tydligt ledarskap och att anpassa arbetsplatser utifrån individens behov är centralt för att man ska orka i längden.

Situationen på den egna arbetsplatsen har stor inverkan på ens förmåga att prestera, trivas och må bra i sitt arbete. Det gäller alla men är extra viktigt personer med funktionsnedsättningar eftersom dessa kan innebära särskilda svårigheter och behov. Det framgår också av enkäten att det påverkar hur personen upplever sin funktionsnedsättning. Funktionsnedsättningens svårigheter förstärks i en arbetsmiljö som är illa anpassad att justera och väga upp för svårigheterna. Men det omvända gäller också - om arbetet fungerar och individen känner sig accepterad, så kan hen blomma ut och förbättra sin förmåga att fungera i livet som helhet.

Detta resultat visar på vikten av att arbetsgivare faktiskt får kunskap, förståelse och verktyg i hur de kan hjälpa sin arbetstagare. Att framtidens arbetsliv kräver flexibilitet inte bara från arbetstagaren utan i mycket större utsträckning en flexibilitet också från arbetsgivaren och de andra på arbetsplatsen. Det handlar bland annat om att anpassa arbetsuppgifter utifrån individers egenskaper och intressen och nytänkande som kan leda till nya lösningar kring arbetsuppgifter men även kring den norm som säger att alla bör arbeta heltid.



Att berätta om sin diagnos eller låta bli upplevs som ett dilemma av många. I vår enkät är 50 procent öppna med sin diagnos för sin arbetsgivare. Lika många väljer att inte berättar om dem, se tabell. Nästan 20 procent skulle dock vilja berätta, men tvekar. Orsaken till att man väljer att inte berätta är ofta en oro för att bli uppfattad annorlunda eller bedömd enbart utifrån diagnosen och att det ska baseras på fördomar och förutfattade meningar. Vissa har tidigare dåliga erfarenheter av att ha berättat om sin diagnos och vissa menar också att diagnoserna fortfarande innebär en stigmatisering. Andra anger att de inte har behov av stöd då diagnosen inte påverkar deras arbetsförmåga och att de därför inte anser att det är relevant för arbetsgivaren att känna till den.



Citat om varför man väljer att inte berätta:

"Oro för att bli missförstådd eller diskriminerad."

"Jag har berättat vid några tillfällen och alla möjligheter till anställning försvinner. Det blir tvärtyst."

"Jag har genom åren fått bra verktyg och strategier för att ha en fungerande vardag. På en arbetsintervju är min diagnos lika irrelevant som min sexuella läggning eller allergier."

"Har aldrig ansett det ha betydelse när jag blivit erbjuden uppdrag, arbeten eller förtroenden."

Har du upplevt att du inte fått det jobb du sökt på grund av din funktionsnedsättning



De flesta upplever sig inte diskriminerade på grund av sin funktionsnedsättning vid jobbansökningar. 13 procent av de svarande anser att de inte fått ett jobb på grund av sin funktionsnedsättning och 14 procent anger att de inte vet om anledningen till att de inte fick jobbet var på grund av diagnosen. Dock kan konstateras att över hälften av dem som svarat har antingen angett att de inte sökt något jobb nyligen eller att de inte har berättat om diagnosen vid rekryteringen. Mot den bakgrunden är det angeläget att jämföra allas svar med hur svaren ser ut för dem som faktiskt berättat för sin arbetsgivare att de har en NPF diagnos. Av dem som i enkäten angett att de berättat om diagnosen under arbetsintervjun anger fler, hela 20 procent, att de inte fått ett jobb på grund av funktionsnedsättningen och 23 procent anger att de inte vet om så har varit fallet.

Av dem som angett att de berättar om sin diagnos på arbetsintervjun på grund av att de får stöd av Arbetsförmedlingen är det 32 procent som anger att de inte har fått ett jobb som de är kvalificerade för på grund av deras funktionsnedsättning och 22 procent anger att de inte vet om så har varit fallet. 35 procent har

angett att de inte sökt något jobb nyligen. Det är en stor skillnad mellan de två grupperna som berättat om diagnosen för sin arbetsgivare kring upplevelsen av att inte ha fått ett jobb som de är kvalificerade för.

Ja, jag berättar under anställningsintervjun

Ja	20 %
Nej	31 %
Vet ej	23 %
Har inte berättat om min diagnos vid rekryteringen	1 %
Ha inte sökt något jobb nyligen	26 %

Ja, jag berättar då jag får stöd från AF*

Ja	32 %
Nej	5 %
Vet ej	22 %
Har inte berättat om min diagnos vid rekryteringen	6 %
Ha inte sökt något jobb nyligen	35 %

*Arbetsförmedlingen

Stödinsatser och hjälpmedel från arbetsförmedlingen kan vara avskräckande för en arbetsgivare, vilket en del frisvar också vittnar om. Dessutom är det långa handläggningstider hos arbetsförmedlingen gällande att bedöma och bevilja insatser. Det skulle också kunna vara en anledning till att fler inte blir aktuella för arbete trots meriter. Det är viktigt att arbetsförmedlingen möjliggör att bedömningar om behov av hjälpmedel och insatser sker snabbt och följsamt så att det inte en utdragen process leder till att arbetsgivare väljer att gå vidare med andra kandidater. Dessutom att de bidrar till kunskapshöjning bland arbetsgivare om NPF.

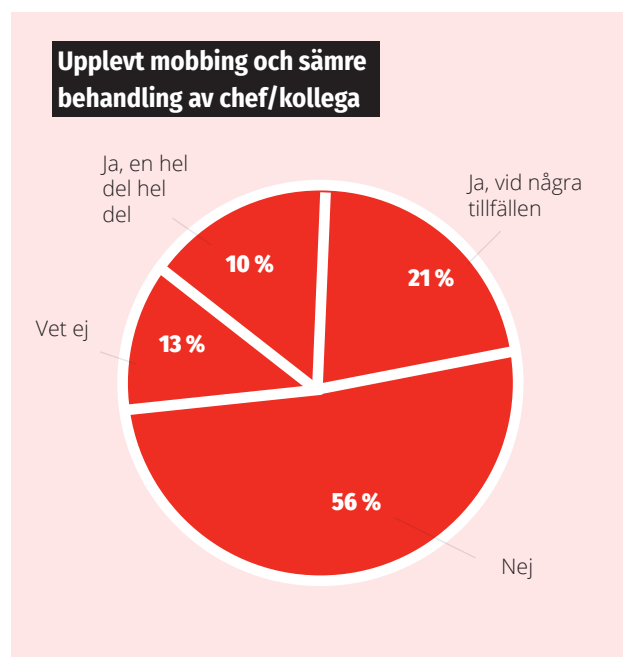
NEGATIVA ATTITYDER OCH DÅLIGT BEMÖTANDE

Vi kan av enkätsvaren också se att fler bland dem som angett att de berättar om sin diagnos på grund av stöd från arbetsförmedlingen som har upplevt mobbning eller sämre behandling från chefer eller arbetskamrater på grund av funktionsnedsättningen, 57 procent av dem har upplevt det en hel del eller vid några tillfällen. Bland dem som berättat under arbetsintervjun eller efter anställning var motsvarande siffror 32 procent respektive 39 procent som upplevt mobbning eller dålig behandling en hel del eller vid några tillfällen.

Resultatet för alla svarande är att 31 procent angett att de blivit mobbade eller behandlade sämre på grund av funktionsnedsättning, där 10 procent anger att de blivit det en hel del och 21 procent anger att det skett vid några tillfällen. 56 procent har angett att de inte blivit dåligt behandlade eller utsatt för mobbning.

Det är en uppenbar skillnad mellan enkätsvaren i stort kontra när man bryter ut gruppen som redan vid anställning angav att de hade insatser via arbetsförmedlingen. De har i större utsträckning upplevt direkt problematisk behandling från arbetsgivare och kollegor. Det mönster av sämre behandling som framträder här ger tyngd till de många frisvar som beskriver rädsla för sämre behandling, att karriären

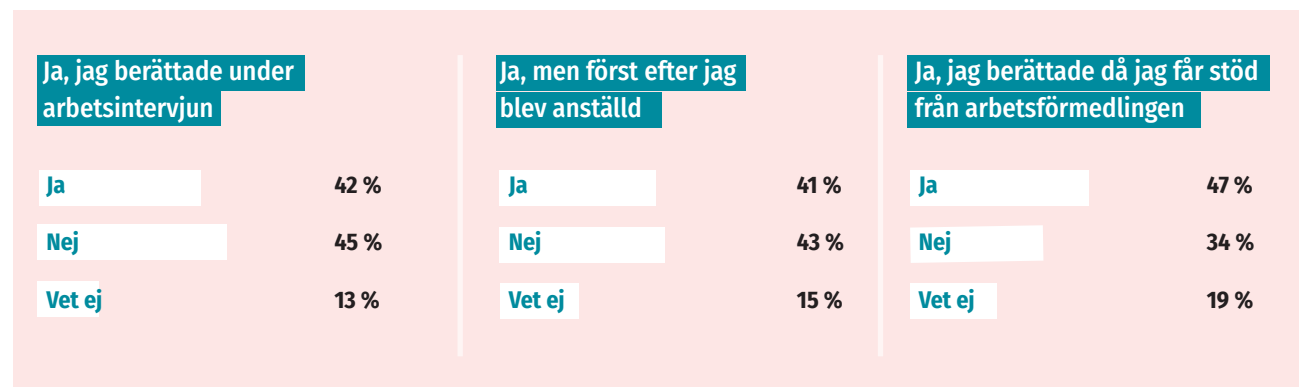
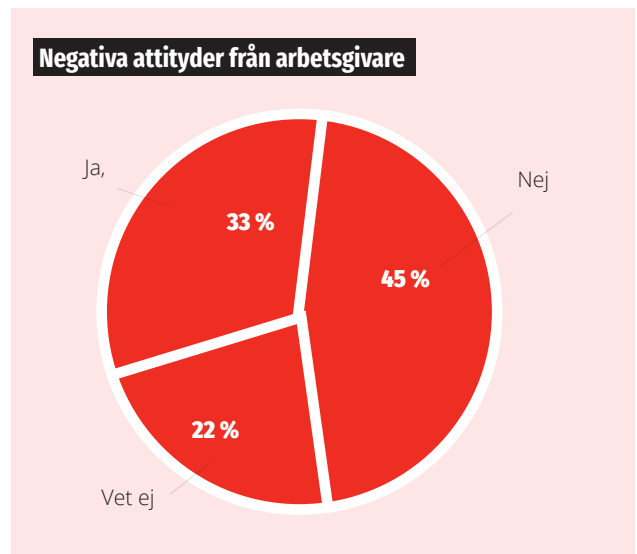
påverkas negativt om man skulle berätta om sin NPF och rädsla för att inte bedömas utifrån sina förmågor utan enbart utifrån sina svårigheter och därmed också riskera att bli sedd som en belastning. Detta gör att man väljer att inte berätta om sin diagnos, trots att det skulle kunna möjliggöra rätten till hjälpmedel eller anpassningar från arbetsgivaren och därmed också kunnat underlätta och förbättra möjligheterna att göra ett bra jobb och prestera utifrån sina förmågor.



Ja, jag berättade under arbetsintervjun		Ja, men först efter jag blev anställd		Ja, jag berättade då jag får stöd från arbetsförmedlingen	
Ja, en hel del	8 %	Ja, en hel del	9 %	Ja, en hel del	23 %
Ja, vid några tillfällen	24 %	Ja, vid några tillfällen	30 %	Ja, vid några tillfällen	34 %
Nej	58 %	Nej	53 %	Nej	38 %
Vet ej	10 %	Vet ej	8 %	Vet ej	4 %

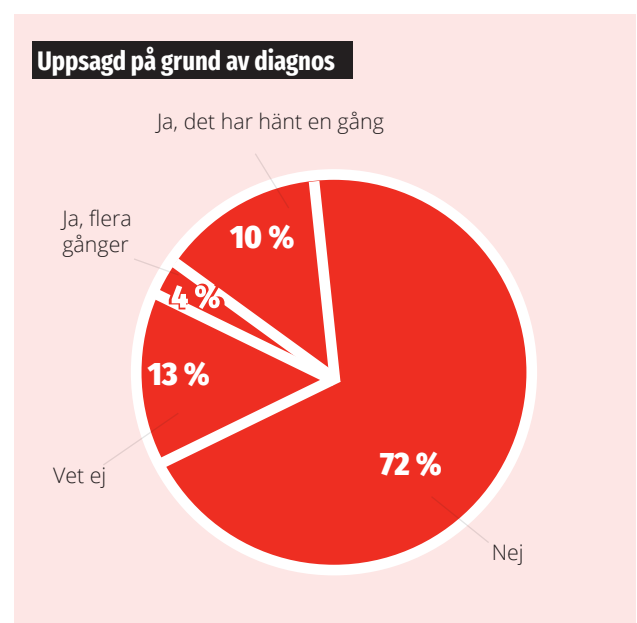
Var tredje person, 33 procent, av alla som svarade på enkäten angav att de har upplevt negativa attityder från sin arbetsgivare.

Sorgligt nog kan vi också här se att andelen som upplevt negativa attityder är än högre bland de som berättat om sin diagnos för sin arbetsgivare. Där har 47 procent av dem som angett att de har stöd från arbetsförmedlingen upplevt negativa attityder och 41 procent respektive 42 procent av de som angav att de berättade om diagnosen antingen under arbetsintervjun eller efter anställning har upplevt negativa attityder från sin arbetsgivare.



UPPSAGD PÅ GRUND AV DIAGNOS

Sett till alla svarande är det 14 procent som anger att de blivit uppsagda en eller flera gånger på grund av sin funktionsnedsättning. De flesta, 72 procent, har dock uppgett att de inte blivit det. Det är inte heller någon större skillnad i svaren om man jämför dem som har angett att de berättat om sin diagnos för sin arbetsgivare vid intervjun eller i samband med anställning och de som inte har berättat om sin diagnos. Av dem som uppgett att de har blivit uppsagda är det många som beskriver att uppsägning har skett i samband med en längre sjukskrivning eller att arbetsgivare motiverat uppsägningen med arbetsbrist. En del har också angett att de inte blivit uppsagda utan istället omflyttade till andra avdelningar eller andra arbetsuppgifter. Ibland i samband med en sjukskrivning.



FLEXIBEL ARBETSPLATS

Möjlighet till distansarbete

Ja, mycket	28 %
Ja, till viss del	17 %
Nej, det har inte varit till nytta för mig	9 %
Nej, min arbetsgivare har inte gjort några individuella anpassningar utifrån min diagnos	15 %
Nej, mitt yrke/arbete är distansarbete/flexibelt inte möjligt	37 %

Som en följd av pandemin fick många arbetsgivare tänka om kring var arbete kan bedrivas och hitta flexibla lösningar för till exempel distansarbete. Det

är också något som man ser ännu lever kvar efter att pandemins restriktioner upphört. Flexibilitet och individuella anpassningar utifrån individens möjligheter och förutsättningar är något som många arbetsgivare också vill värna och använda som ett sätt att attrahera personal till arbetsplatsen. Därför undrade vi om möjlighet till distansarbete/flexibelt arbete hade varit till nytta utifrån diagnos och funktionsnedsättning. Många, 36 procent, angav dock att de hade ett sådant arbete att distansarbete/flexibelt arbete inte var möjligt. Bland de som hade möjligheten har 28 procent angett att de har mycket nytta av det och 17 procent angav att det till viss del hade varit till nytta. Endast 9 procent angav att det inte varit till nytta.

Det vi kan se är att det, för dem som arbetar inom yrken där det är möjligt med flexibelt arbete med möjlighet till distansarbete, ses som positivt att kunna anpassa arbete och arbeta även på distans, men att många inte har den möjligheten och att det innebär att arbetsgivaren än mer måste fundera kring den fysiska och psykiska arbetsmiljön på arbetsplatsen och behöver hitta individuella lösningar som fungerar för den enskilda individen.





BEHOV AV FÖRÄNDRING

Arbetsmarknadsenkäten visar på några viktiga insikter för arbetsgivare, politiker och tjänstemän som arbetar med arbetsmarknadspolitiska frågor. Det är tydligt att de flesta med NPF kan och vill arbeta, och att de har en god arbetsförmåga med rätt förutsättningar. Vi ser dock att det är få som får den typen av insatser. På grund av en upplevd okunskap i samhället i stort och hos arbetsgivare och kollegor är det många som väljer att inte berätta om sin funktionsnedsättning för sin arbetsgivare och på sin arbetsplats. Detta trots att en förutsättning för att få stöd, anpassningar och stödinsatser är att arbetsgivaren får kännedom om funktionsnedsättningen.

Enkäten visar också tydligt att flera har utsatts av negativa attityder, sämre behandling och även mobbning på sina arbetsplatser och av chefer och kollegor. Det leder till en negativ spiral av att arbetstagare väljer att inte berätta om sin diagnos och därmed inte heller har samma möjlighet att få ta del av stödinsatser eller få anpassningar och stöd i sitt arbete för att kunna utnyttja sin kompetens och korrigera för sina svårigheter på bästa sätt. Det är något som både arbetsgivare, arbetstagare och samhället i stort förlorar på.

Arbetsmiljön är ett stort problem för många arbetstagare med NPF. Man upplever stress, rörig och otydlig

arbetsmiljö och en påfrestande fysisk arbetsmiljö med mycket ljud och intryck som stora utmaningar i en arbetssituation. Det riskerar att försvåra möjligheten till ett långt och hållbart arbetsliv. Något som vi på Attention länge noterat, vilket också stärks av enkätresultaten, är att arbetstagare med NPF löper större risk än andra att drabbas av utmattning och långa sjukskrivningar som en konsekvens av situationen på arbetsmarknaden. Arbetsgivarens ansvar för att förhindra detta är tydligt enligt Arbetsmiljölagen, ändå händer det hela tiden. Ökad medvetenhet och kunskap om hur detta kan förebyggas ser vi som en viktig lösning. Vi ser också att det är otroligt viktigt att arbetsgivare får kunskap och förståelse för hur personens funktionsnedsättning tar sig uttryck och hur arbetsgivaren kan stötta utifrån utmaningarna och möjliggöra att styrkorna kommer fram hos varje enskild individ.

Vi vill att det ska bli lättare för en arbetsgivare att få stöd både i kunskapsinhämtning och kring vilket stöd de i sin tur kan erbjuda sin anställda. Att arbeta med arbetsmiljön hjälper alla anställda men är särskilt viktigt för personer med NPF. Men positivt är att det finns många som arbetar och har goda erfarenheter av chefer som lyssnat och gjort individuella anpassningar som möjliggör en god arbetsmiljö där individen får möjlighet att bidra med sina förmågor.

Vi kan konstatera att arbetsgivare idag skriker efter arbetskraft i bransch efter bransch. Trots detta är arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning hög. Vi vet att väldigt många bland Attentions medlemsgrupper både vill och kan arbeta. De anpassningar som efterfrågas är ofta enkla att genomföra och är dessutom bra för alla. Att inte få bli en tillgång på arbetsmarknaden och arbeta i samma utsträckning som andra är en förlust både för samhället och individen.

För att en arbetsgivare ska kunna fylla sina vakanser uppmanar vi dem att fundera på hur de på riktigt kan

arbeta med inkludering och mångfald. Den arbetsgivare som på allvar ser till att nyttja sina anställdas individuella styrkor och stötta kring deras svagare sidor kommer få en mer hållbar arbetsplats och mer välmående anställda. Genom att utgå från vilka arbetsuppgifter som ska utföras och vilken flexibilitet som är möjlig, kan fler komma i fråga. Kanske kan tjänster kombineras och delas upp utifrån olika medarbetares styrkor och svagheter. Möjligheten till individuella anpassningar används ofta som ett argument för att göra arbetsplatsen attraktiv. De bör också ses som investeringar och någonting som kommer att berika hela arbetsplatsen.

ATTENTIONS FÖRSLAG PÅ FÖRBÄTTRINGAR

På grund av brist på kunskap och tillgängligt stöd går arbetsplatser idag miste om personer med unika förmågor som kan vara stora tillgångar. För att komma till rätta med de svårigheter vi beskrivit arbetar vi för att:

- **Öka kunskapen** om NPF bland arbetsgivare, fackliga organisationer och rekryterare. En större förståelse för de individuella skillnaderna är avgörande för att arbetsmarknaden ska kunna nyttja all den kompetens som finns.
- **Arbetsgivare ska ges bättre stöd** i form av ersättning, kunskap, utbildning och information om hur de kan stötta sina medarbetare.
- **Fler ska se till individens** faktiska resurser och möjligheter och inte bara se till hinder och svårigheter.
- **Stödinsatser samt studie- och yrkesrådgivning** kunna följa individen och ges även mitt i arbetslivet utifrån när behov som uppstår och inte som nu endast vid nyanställningar.
- **Arbetsmarknaden ska kunna erbjuda** ett flexiblare arbetsliv med ökade möjlighet till individuell anpassning av arbetstid, rutiner och arbetstempo.
- **De stödinsatser och hjälpmedel** som finns ska bli mer kända både för arbetsgivare och arbetstagare, så att de kan användas i ökad utsträckning.

Kontakt

Ann-Kristin Sandberg,
Förbundsordförande
anki.sandberg@attention.se
070-717 40 25

Matilda Berglund Calais
Intressepolitisk utredare
matilda.berglund.calais@attention.se
076-696 39 18

Rapporten är ett led i Attention's arbete för att förbättra situationen för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar på arbetsmarknaden.

Läs mer om vårt arbete på www.attention.se

© Riksförbundet Attention 2022

Grafisk form: Lovisa Schiller

Tryckeri: Åtta45

Foto: s. 5 Adobe Stock/Paloese, s. 7 AdobeStock/Africa Studio, s. 11 AdobeStock/Marina Andrejchenko, s. 12 Adobe Stock/Chika Milan

RIKSFÖRBUNDET
Attention