

NPF och arbetslivet

Personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) möter fortfarande stora utmaningar på arbetsmarknaden, trots hög utbildning och arbetsförmåga. Denna rapport, baserad på en enkät från hösten 2024, belyser de hinder som finns för att komma in på och behålla ett jobb. Den lyfter även behovet av insatser från arbetsgivare och samhälle för att skapa ett mer inkluderande och hållbart arbetsliv för alla.

BEHOVET AV RÄTT STÖD

NPF är inget som försvinner när man växer upp. Funktionsnedsättningen följer med från skola till arbetsliv, men kan ta sig olika uttryck vid olika perioder. Därför är det viktigt att prata om hur samhället kan skapa bästa möjliga förutsättningar för personer med NPF genom hela livet.

OM RIKSFÖRBUNDET ATTENTION

Attentions arbetsmarknadsundersökningar

Vuxna med NPF i arbetslivet har olika utmaningar kopplade till sin funktionsnedsättning, men mycket underlättas med rätt förutsättningar, stöttande arbetsgivare och öppna kollegor. Riksförbundet Attention har genomfört flera undersökningar om situationen på arbetsmarknaden för personer med NPF. Den här rapporten är mindre omfattande än tidigare år men snarlik de tidigare gällande område och frågor. Vi ser många likheter med tidigare rapporter och fortsatta tendenser kring situationen på arbetsmarknaden för personer med NPF. Det är tydligt att det fortsatt finns många onödiga hinder för personer med NPF när det gäller att komma in på arbetsmarknaden och möjligheten att behålla ett arbete.

Arbetsmarknadsenkäten 2024 besvarades av 680 personer under cirka två veckor i oktober 2024. Den riktades till personer med NPF som är eller har varit i arbete och skickades ut till Attentions medlemsregister samt spreds på sociala medier.

SVARANDE

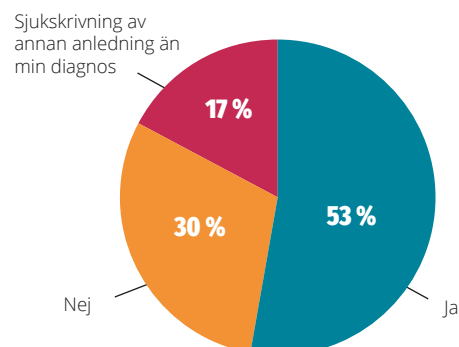
Bland de som svarade har 76 procent adhd/add, 44 procent autism. 2 procent språkstörning och lika många Tourettes syndrom. Dessutom angav 5 procent att de var under utredning för en neuropsykiatrisk diagnos.

Många av de som under åren svarat på våra arbetsmarknadsenkäter har en hög utbildningsnivå. Så ser det ut även i vår senaste undersökning. Mer än två tredjedelar har någon form av eftergymnasial utbildning (universitet/högskola eller annat/eftergymnasial utbildning). Den största svarsgruppen förvärvsarbetar på heltid. Trots hög sysselsättningsgrad bland de svarande i våra undersökningar vet vi att det finns en stor andel som står utanför arbetsmarknaden – helt i onödan. Med större kunskap, rätt stöd och bättre förståelse kring fördelar med mångfald på arbetsplatsen skulle betydligt fler ha möjlighet att få och behålla ett arbete.

SITUATIONEN PÅ ARBETSPLATSEN

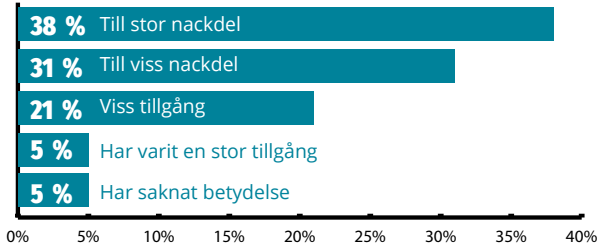
Våra undersökningar visar tydligt att personer med NPF har större risk för sjukskrivning. I den här undersökningen har över hälften, 53 procent, av alla svarande varit sjukskrivna på grund av sin funktionsnedsättning någon gång de senaste fem åren. Vid tiden för undersökningen är 28 procent sjukskrivna på deltid eller heltid.

Har du blivit sjukskriven på grund av din funktionsnedsättning och bristande anpassningar, stöd eller förståelse från din arbetsgivare?



Majoriteten av arbetstagarna med NPF, 69 procent, anser att diagnosen varit till nackdel i arbetslivet. Siffrorna har sett liknande ut även i våra tidigare undersökningar.

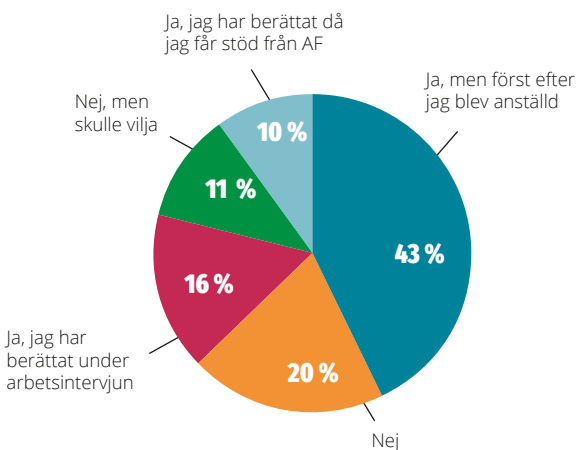
Hur har din diagnos påverkat arbetslivet?



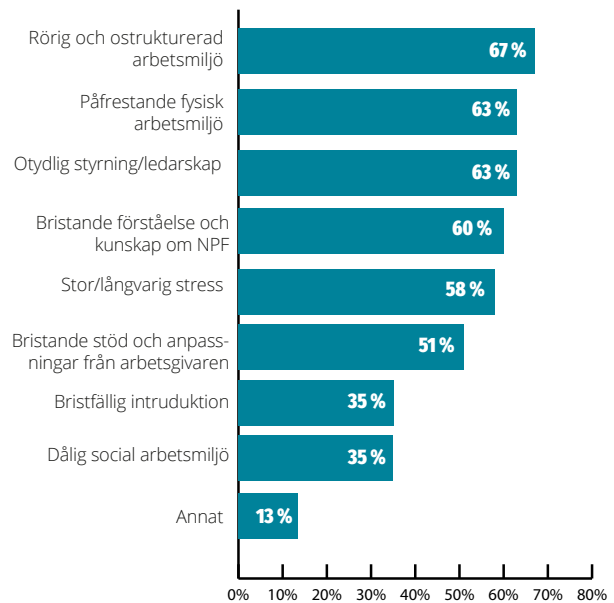
De svårigheter som funktionsnedsättningen innebär utgör en extra utmaning i många situationer på arbetsplatsen och kräver ofta mer energi från den arbetstagande. Därför riskerar de att bli mer utmattade och sjukskrivna i större utsträckning. Det finns vissa situationer på en arbetsplats som kan innebära extra hinder för personer med NPF. De situationer som de flesta i undersökningen upplever som utmanande var rörig och ostrukturerad arbetsmiljö, 67 procent, otydlig styrning och ledarskap, 63 procent, och påfrestande fysisk arbetsmiljö, 63 procent.

I enkätsvaren beskriver många att svårigheterna på jobbet har med funktionsnedsättningens ojämnheter att göra. Också ökad stresskänslighet spelar in, och svårigheter att själv avgöra tidsåtgång eller vad som är ”good enough” samt oförstående chefer och kollegor. Det är situationer som är påtagliga och kan vara hindrande, men det finns också möjlighet att undvika att de ger konsekvenser genom att hitta strategier och hjälpmedel tillsammans med arbetsgivaren.

Har du berättat för din arbetsgivare om din diagnos?

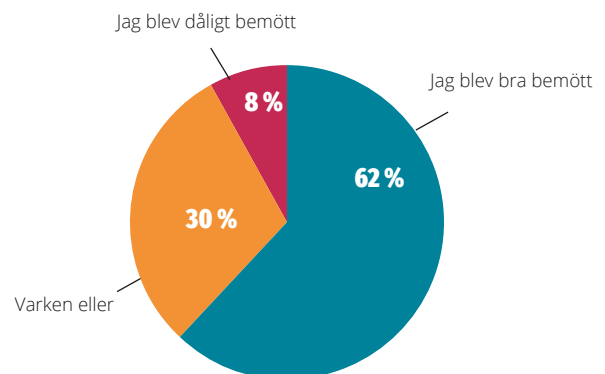


Hinder och försvärande faktorer på arbetsplatsen.



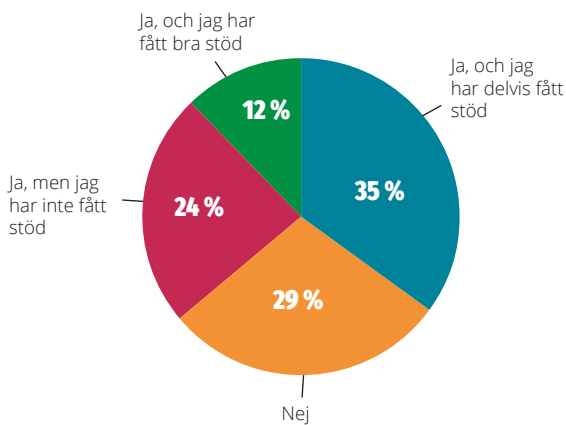
Jämfört med tidigare undersökningar är det nu fler som uppger att de berättat för sin arbetsgivare om funktionsnedsättningen, men de flesta är öppna först när de fått sin anställning. Endast en tredjedel, 31 procent, angav att de inte berättat om funktionsnedsättningen på arbetsplatsen, 11 procent av dessa 31 procent har inte berättat trots att de skulle vilja. I våra tidigare undersökningar har runt hälften uppgett att de inte berättat om sin funktionsnedsättning. Det är alltså en större andel som känner att de kan eller vill berätta om sin funktionsnedsättning nu jämfört med hur situationen var i vår förra undersökning för snart två år sedan. Det är också relativt många som upplevt att de blivit bra bemötta av sin arbetsgivare när de berättat om sin funktionsnedsättning, 62 procent, jämfört med 8 procent som uppgav att de blev dåligt bemötta.

Hur gick det när du berättade för din arbetsgivare?



Dock är det inte lika positiva signaler när det handlar om upplevelsen av att få stöd utifrån sitt behov. 71 procent av de svarande uppgav i enkäten att de bett om stöd från sin arbetsgivare. 12 procent angav att stödet var bra. 35 procent angav att de delvis fått stöd och 24 procent angav att de delvis fått stöd och 24 procent angav att de inte fått något stöd trots att de bett om det.

Har du bett om stöd från din arbetsgivare?



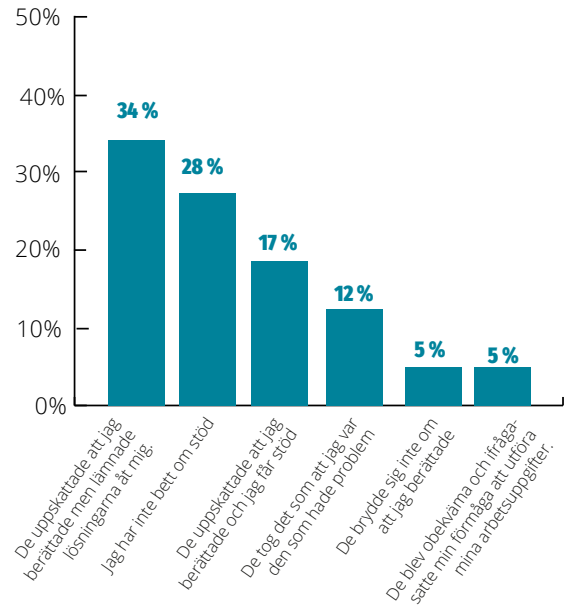
Många arbetsgivare verkar uppskatta att få information om arbetstagarens diagnos, men de är inte lika positiva till att hjälpa till med eventuella svårigheter. 34 procent av de svarande upplevde att arbetsgivaren uppskattade att få veta om diagnosen, men lämnade åt denne själv att hitta lösningar vid eventuella problem. 12 procent upplevde att arbetsgivaren tog informationen som att det var den anställda som var problemet och 5 procent angav att arbetsgivaren blev obekväma och ansåg att den svarande inte kunde arbeta med sina arbetsuppgifter. 17 procent av de svarande uppgav att arbetsgivaren både uppskattade att den svarande berättat och var angelägna om att arbeta förebyggande och ge stöd innan eventuella problem uppstår.

Trots att de flesta svarande i denna enkätundersökning upplever arbetsgivarna som positiva till att arbetstagaren berättar om sin funktionsnedsättning så ser vi i undersökningen att mobbning och trakasserier fortsatt förekommer. 15 procent uppger att de har upplevt mobbning eller trakasserier från kollegor eller chef vid några tillfällen eller en hel del under de senaste fem åren.

SVÅRT ATT FÅ TILL ETT HÅLLBART ARBETSLIV

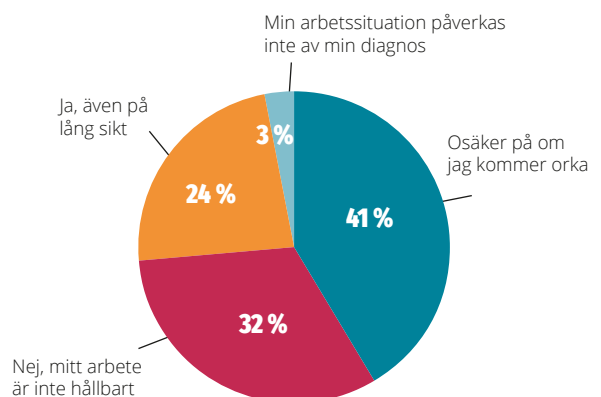
Undersökningen visar att det är många som har tuffa arbetssituationer på grund av de svårigheter funktionsnedsättningen medför. Många riskerar sjukskrivning på

Hur gick det när du berättade om ditt behov av stöd?



grund av bristande stöd och förståelse. Den arbetssituation som många gånger är den rådande präglas av höga krav på stresstålighet, flexibilitet och så kallat ”multitasking” så väl som goda sociala förmågor och förväntningar på att delta i sociala aktiviteter och i en gruppgemenskap. Tillsammans med brister i anpassningar och förståelse bland kollegor och arbetsgivare riskerar detta att skapa en ohållbar situation för ett långsiktig hållbart arbetsliv där även personer med NPF kan få och behålla ett arbete. Enkätundersökningen visar att 41 procent är osäkra på om de kommer orka med sitt nuvarande arbete på längre sikt utifrån hur den nuvarande arbetssituationen ser ut. Nästa största svarsgruppen, 32 procent, uppger att de redan nu vet att deras nuvarande situation inte är hållbar.

Är arbetet hållbart långsiktigt utifrån din funktionsnedsättning?



VAD BEHÖVER GÖRAS

Det finns ljusglimtar i denna enkätundersökning när man jämför med resultat från tidigare år, särskilt när det kommer till den upplevda inställningen hos arbetsgivare och viljan att berätta om funktionsnedsättningen för arbetsgivaren. Trots det ser vi att det fortfarande finns mycket att göra när det kommer till lika möjligheter på arbetsmarknaden för personer med NPF. Vi ser att det fortfarande lämnas mycket ansvar till individen att själv hitta lösningar och komma med förslag vid eventuella

problem. Det kräver mycket av individen; självinsikt, ork, kunskap och förmåga. Där menar vi att arbetsgivaren behöver ta ett större ansvar för att skapa rätt förutsättningar redan innan anställning så väl som när en anställd är på plats. Organisationen bör utformas för att minska de hinder som kan uppstå för personer med funktionsnedsättning. Det görs genom kunskap men också nyfikenhet.

ATTENTIONS KRAV:

- ❗ **Arbetsgivare och rekryterare** måste se över kravprofiler och fördelningen av anställda på arbetsplatsen.
 - Det behövs större flexibilitet och bättre precision när arbetstillfällen eftersöks och utannonseras. Bredda blicken.
- ❗ **Arbetsgivare behöver bättre kunskap** om NPF, mångfald och universell utformning av arbetsplatser för att minska exkludering av personer med NPF på arbetsmarknaden.
 - att minska exkludering av personer med NPF på arbetsmarknaden.
- ❗ **Det måste erbjudas bättre stöd till arbetsgivare** för att inhämta kunskap och hjälp kring anpassningar, stöd och vad de har för skyldigheter när de har anställda med funktionsnedsättning.
 - stöd och vad de har för skyldigheter när de har anställda med funktionsnedsättning.
- ❗ **Skarpare verktyg** för kontroller av arbetsplatser, diskriminering får inte accepteras.
 - Skarpare verktyg för kontroller av arbetsplatser, diskriminering får inte accepteras.
- ❗ **Arbetsmarknadens parter** måste ta gemensamt ansvar för att skapa en större inkludering på arbetsmarknaden och ta ett helhetsansvar när det kommer till att ge alla en möjlighet och chans att lyckas.
 - Arbetsmarknadens parter måste ta gemensamt ansvar för att skapa en större inkludering på arbetsmarknaden och ta ett helhetsansvar när det kommer till att ge alla en möjlighet och chans att lyckas.
- ❗ **Stödinsatser samt studie- och yrkesrådgivning** bör kontinuerligt erbjudas via kunskapscentrum/företagshälsovård eller en myndighet med statligt uppdrag.
 - Stödinsatser samt studie- och yrkesrådgivning bör kontinuerligt erbjudas via kunskapscentrum/företagshälsovård eller en myndighet med statligt uppdrag.

Bidra till ett bättre arbetsliv för alla - **Bli medlem** och stötta vårt arbete på www.attention.se/bli-medlem