



IFMETALL

NPF på arbetsplatsen

En facklig fråga

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) påverkar vardagen för många människor på arbetsplatser runt om i landet.

Som förtroendevald eller ombudsman kan du göra stor skillnad, och i den här broschyren får du lära dig hur.

Det här innehåller broschyren

Den här broschyren tar ett brett grepp om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) i arbetslivet. Den ger både grundläggande kunskap om vad NPF är och visar hur du som fackligt aktiv kan arbeta med frågor om arbetsmiljö, arbetsanpassning och rättigheter.

Kapitel 1 – Därför är NPF en facklig fråga

Sida 4–5: NPF – självklart en facklig fråga

Sida 6–7: För vem är broschyren skriven?

Kapitel 2 – Fakta om NPF

Sida 8–9: Vad är NPF?

Sida 10–11: NPF i siffror

Kapitel 3 – Att leva och arbeta med NPF

Sida 12–17: Att leva med adhd

Sida 18–21: Att leva med add

Sida 22–25: Att leva med autism

Sida 26–29: Att leva med dyslexi

Kapitel 4 – Fackliga verktyg i arbetet med NPF

Sida 30–31: Utgå från individen

Sida 31–33: Arbetsanpassning – det viktigaste verktyget

Sida 34–43: Lagar, avtal och föreskrifter

Sida 44–48: När något inte fungerar – fackliga åtgärder

Kapitel 5 – Fördjupning

Sida 49: Lär dig mer om NPF

NPF – självklart en facklig fråga

Alla människor fungerar olika. En del tänker snabbt och i flera spår samtidigt, andra behöver mer struktur eller tydligare ramar. Någon kanske läser genom att lyssna på informationen snarare än att läsa med ögonen. För någon annan kan det vara svårt att fokusera på instruktioner när det händer mycket runt omkring på arbetsplatsen.

För många av våra arbetskamrater kan en del av detta förklaras av att de har en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning – NPF – som till exempel adhd eller autism.

Eftersom NPF ofta inte syns utåt kan det vara svårt för arbetsgivaren att förstå vilka behov av stöd eller anpassningar arbetstagaren har. Många gånger måste därför arbetstagaren själv be om hjälp.

När kunskapen brister riskerar missförstånd att ta plats där anpassningar borde finnas. Det kan leda till onödiga konflikter, sämre arbetsmiljö och otrygghet i anställningen. Därför är NPF en självklar facklig fråga.

Här har vi i facket en nyckelroll i att stå upp för rättvisa villkor, ökad förståelse och arbetsplatser där alla får möjlighet att bidra utifrån sina förutsättningar.

För vem är broschyren skriven?

Den här broschyren är främst för dig som är ombudsman, skyddsombud eller förtroendevald förhandlare på en arbetsplats.

I ditt fackliga uppdrag kan du möta frågor som rör rehabilitering och arbetsanpassning. Och många gånger hjälper du en medlem vidare när arbetsgivaren brister i ansvar eller när de får för lite stöd på arbetsplatsen.

Syftet med broschyren är att ge kunskap och visa hur du som fackligt aktiv kan bidra till att fler får rätt stöd på jobbet.

Självklart kan även andra som arbetar fackligt ha nytta av innehållet.

Du kommer att få veta mer om:

- vad NPF är och hur det kan påverka arbetsmiljön
- vilka rättigheter som finns
- vilka anpassningar ni kan göra på arbetsplatsen
- hur du kan lära dig mer
- vilka verktyg som finns.



Vad är NPF?

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar – NPF – handlar om hur hjärnan bearbetar information, styr uppmärksamhet och reglerar energi, känslor och impulser. Det är biologiskt grundade funktionsnedsättningar och INTE ett resultat av uppväxt, miljö eller livsval. Hur stor påverkan en funktionsnedsättning får beror däremot bland annat på hur mycket förståelse och stöd personen får från sin omgivning, särskilt i situationer som är svåra för individen. När en diagnos ställs bedöms därför också hur personen fungerar i sin vardagsmiljö.

Personer med NPF kan ha svårt med sådant som verkar enkelt för andra. Beroende på diagnos kan det handla om att till exempel

- hålla fokus en längre stund
- planera sina arbetsuppgifter
- läsa av sociala signaler
- hantera intryck.

Samtidigt kan en person med NPF ha starka förmågor inom till exempel kreativitet, problemlösning och engagemang. Du har säkert hört många människor beskriva adhd som en superkraft. Så kan det vara för vissa som hamnar på rätt arbetsplats och med rätt stöd, men för många människor innebär funktionsnedsättningen både hinder och svårigheter.

Det är viktigt att komma ihåg att alla personer med NPF är olika. Begreppet NPF är ingen diagnos, utan används i Sverige för att samla olika diagnoser. Det kan vara adhd, autism, Tourettes syndrom, dyslexi och språkstörning.

Men även två personer med samma diagnos kan ha helt olika styrkor och utmaningar. NPF är ofta osynligt, men konsekvenserna märks i många situationer. Det gäller särskilt i vardag och arbetsliv, där bristande förståelse från arbetsgivare och arbetskamrater kan skapa onödiga hinder. Om vi vill åt en förändring har vi som fackförbund ett stort jobb att göra.

NPF i siffror

- **10–20 procent** av befolkningen beräknas ha NPF.
- **69 procent** av personer med NPF upplever att funktionsnedsättningen är en nackdel i arbetslivet.
- **69 procent** har berättat för arbetsgivaren om sin diagnos – men bara 17 procent tycker att de fått stöd efteråt.
- **Mellan 60 och 70 procent** av personer med NPF har även ångest eller depression, och risken för utmattning är särskilt hög.
- **Många personer med NPF** har inte fått en diagnos. Därför är det troligt att fler lever med NPF än vad statistiken visar. Det innebär också att vissa svårigheter i grunden kan bero på NPF utan att det har identifierats.

HYGIEN

* RABC

SKÖR!!!

TVÄTTAS TOR-S-FRÖ
ÅTGÄRDVÄST - ANVÄND KNAPPEN
KASSERA/BESTÄLL
VID KASSERINGARHÄNG SKÄLSÄKKAR MED
DÄRSLÄPPE ÖPPNA

- Plasthuvud ska vara vikt bort
 - Låsa huvud riktas in som Riktlinjer
 - RUI - Gåsar
 - Låsa in - Låga fröna plagg i lock överst med information
 - Tumlare i mottagnings
- (som minst 100kg per Maskin (100kg/2st, totalt))



Tdb	MÅ/UTFALL PLAGG	MÅ/UTFALL MATTOR
FEB	34/31	239/228
MARS	35,1/34	233/228
APRIL	32,9/32,7	233/228,7
MAY	33,8/32,9	220/239,8
V. 23	32,7/29	215,7/173,8

YTD

PLAGG MÅL	UTFALL
MATTOR MÅL	UTFALL

”Har du damp eller?” – att leva med adhd

”Har du damp eller?” är ett uttryck som länge slängts mot den person som kanske rör sig lite för mycket, pratar lite för snabbt eller beter sig otåligt.

I det här kapitlet får du veta mer om den neuropsykiatriska funktionsnedsättningen adhd (Attention Deficit Hyperactivity Disorder).

Adhd är en funktionsnedsättning som kan vara orsaken till att människor

- har svårt att koncentrera sig
- pratar lite snabbare
- beter sig impulsivt.

Vanliga utmaningar på arbetsplatsen för en person med adhd

Många som har adhd beskriver svårigheter med att

- komma i gång i tid med uppgifter, särskilt sådana som inte är motiverande
- hålla fokus
- minnas information som sagts muntligt.

Det kan göra att viktiga delar av arbetet faller mellan stolarna, eller att man växlar mellan uppgifter utan att riktigt avsluta dem.

För andra handlar utmaningarna mer om energi. Det kan till exempel vara att

- hitta ett lagom tempo
- hantera starka känsloreaktioner
- undvika att jobba för mycket när något känns extra engagerande.

Adhd har tre underkategorier:

- Den som domineras av hyperaktivitet
- Den som domineras av ouppmärksamhet ("add")
- Den kombinerade varianten.

Hos vuxna kan den hyperaktiva varianten ofta visa sig genom

- rastlöshet
- större behov av pauser
- svårigheter att sitta länge vid möten.

I miljöer där det händer mycket samtidigt kan koncentrationen splittras, och små störningsmoment kan bli uttröttande. Det som stör kan till exempel vara maskinljud, telefonsamtal eller prat.

Det här kan hjälpa den som har adhd

Det som oftast gör störst skillnad för en person med adhd är tydlighet. Det vill säga

- tydliga instruktioner
- avgränsade arbetsuppgifter

- besked om vad som är viktigast när tiden inte räcker till.

Många människor med adhd fungerar bättre när arbetsdagen struktureras upp. Struktur kan till exempel vara

- att dela upp en större arbetsuppgift i mindre steg
- att skapa en arbetsmiljö där personen kan arbeta mer ostört.

Andra saker som kan hjälpa är

- att få direkt och återkommande feedback
- att planera arbetet tillsammans med chef eller arbetskamrater
- att få mer kontinuerliga pauser för att hålla fokus.

Visste du att...

- 3 av 100 vuxna har adhd.
- 2019 hade endast 40 procent av männen och 36 procent av kvinnorna med adhd ett arbete.
- Personer med adhd kan ofta vara energiska och ha en stark drivkraft i sitt arbete, särskilt när uppgifterna engagerar dem. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att adhd tar sig olika uttryck, varje individ är unik och har sina egna styrkor.



"Du är så lat!" – att leva med add

Add står för Attention Deficit Disorder och innebär att man har svårt att behålla uppmärksamheten på det man gör. Add är en variant av adhd, men ofta utan hyperaktiviteten.

Därför får många personer med add ofta höra att de är lata eller initiativlösa. Det handlar inte om lathet, utan om att personen ofta har en längre startsträcka eller lätt fastnar i tankar. Det märks särskilt i arbetslivet, där förväntningar på tempo och snabba förändringar många gånger är höga.

Vanliga utmaningar på arbetsplatsen för en person med add

Personer med add beskriver ofta att igångsättningen är svår. Det kan ta tid att få upp tempo, särskilt i arbetsuppgifter som är monotona eller saknar tydlig deadline.

Samtidigt kan små störningar dränera personer med add på energi. Störningarna kan vara

- samtal i bakgrunden
- någon som går förbi
- pip från maskiner.

Många tappar tråden i långa muntliga genomgångar eller dagliga möten. De kan också uppleva att de förlorar fokus trots att de anstränger sig.

Arbetsminnet kan vara begränsat. Det innebär att instruktioner lätt faller bort om de inte ges skriftligt. Omställningar kan skapa trötthet eller stress. Det kan till exempel vara att byta arbetsuppgift tvärt.

Det här kan hjälpa personer med add

För många med add är struktur helt avgörande. Den kan göra att personen kan använda sin energi på ett bättre sätt. Saker som kan ge struktur är

- kortare avstämningar
- checklista för dagens uppgifter
- tydliga förväntningar.

Annat som kan hjälpa är

- möjlighet att arbeta i en lugn miljö
- möjlighet att ha hjälpmedel som hörselkåpor eller brusreducerande hörlurar för att stänga ute störande ljud
- kontinuerlig feedback och bekräftelse
- att arbetsgivaren inte tolkar låg energi som brist på vilja.



Visste du att...

- Enligt Socialstyrelsen har 15 procent av pojkarna och nära 11 procent av flickorna en adhd- eller add-diagnos.
- Trots utmaningar är det många som upplever styrkor med sin add. Till exempel kreativitet, ny-tänkande och en god förmåga till djupt fokus kring sådant som engagerar.



”Har du träffat en person med autism, så har du träffat *en* person med autism” – att leva med autism

Citatet påminner om det viktigaste i allt NPF-arbete: alla människor är olika, oavsett diagnos. Många delar liknande behov, men hur ens diagnos visar sig skiljer sig ofta åt. Därför brukar autism beskrivas som ett spektrum, med många olika nyanser.

Arbetsplatsens miljö, rutiner och sociala krav påverkar hur väl en person på autismspektrat kan trivas och bidra.

Vanliga utmaningar på arbetsplatsen för en person som befinner sig på autismspektrat

För många personer som befinner sig på autismspektrat handlar svårigheterna om socialt samspel, förändringar och intryck. Det kan till exempel vara svårt att läsa av små signaler i en arbetskamrats tonfall, eller att förstå det som sägs mellan raderna.

Annat som kan vara svårt och skapa stor stress är

- möten utan en tydlig agenda
- oplanerade avbrott i arbetsdagen
- snabba förändringar.

En del människor på autismspektrat har specialintressen som kan bli en stor styrka på arbetsplatsen. Det kan till exempel innebära

- en fördjupad kunskap
- uthållighet
- fokus som många av de andra arbetskamraterna kanske saknar.

Samtidigt kan det starka behovet av rutiner göra arbetsdagen svår när arbetet kräver snabba omställningar eller nya arbetssätt.

Många som befinner sig på autismspektrat är också känsliga för starka sinnesintryck som ljud, ljus och dofter. Det kan göra den fysiska arbetsmiljön extra utmanande.

Det här kan hjälpa personer på autismspektrat

Tydlig information och förutsägbarhet är viktigt.

Exempel på detta är

- skriftliga instruktioner
- tydliga arbetsroller
- besked om förändringar i schema i god tid.

Många människor fungerar bättre när möten har en tydlig struktur och när sociala aktiviteter inte är tvingande.

Anpassningar i arbetsmiljön kan vara viktiga. Det kan till exempel vara

- minskat ljus
- hörselkåpor
- gemensamma rutiner för hur man ska kommunicera på arbetsplatsen
- en avskild arbetsplats.

Visste du att...

- 1–2 av 100 personer befinner sig på autismspektrat.
- Autism kan diagnostiseras redan från två års ålder.
- En del människor på autismspektrat har specialintressen som kan bli en stor styrka på arbetsplatsen. Det kan till exempel innebära en fördjupad kunskap och uthållighet som många av de andra arbetskamraterna kanske saknar.

”Det jobbigaste var inte att läsa långsamt, utan att folk trodde jag var dum i huvudet” – att leva med dyslexi

Dyslexi handlar inte om bristande intelligens, utan om hur hjärnan bearbetar språk. För många är det just omgivningens tolkning som är det jobbigaste på arbetet. Läs- eller skrivsvårigheter tolkas ibland som bristande kompetens.

Vanliga utmaningar på arbetsplatsen för en person som har dyslexi

Dyslexi kan påverka förmågan att

- läsa längre texter
- skriva snabbt eller korrekt
- uppfatta detaljer i skrift.

På många arbetsplatser är instruktioner, säkerhetsrutiner och dokumentation skriftliga. Personer med dyslexi kan då behöva mer tid eller arbeta på ett annat sätt. Personen kan också känna sig osäker inför uppgifter som kräver att den ska läsa eller skriva.

Det är vanligt att personer med dyslexi döljer sina svårigheter för att slippa kommentarer eller bedömningar. Det kan leda till ännu mer stress.

Det här kan hjälpa personer med dyslexi

Många får stort stöd av alternativa sätt att ta in och producera information. Det kan vara

- muntliga instruktioner
- upplästa texter
- tal-till-text-program (diktering)
- bildstöd.

När personen ska ta in eller producera mycket skriftlig information kan arbetsgivaren också underlätta med

- tydliga mallar
- kortare texter
- möjlighet att få extra tid.



Visste du att...

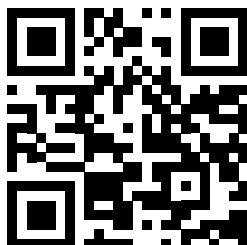
- Mellan 5 och 15 procent av befolkningen har läs- eller skrivsvårigheter. Det är mellan en halv och en miljon vuxna människor i Sverige.

Det finns fler NPF-diagnoser

Utöver adhd, add, autism och dyslexi finns det också andra diagnoser som kan räknas in under begreppet NPF.

Några exempel är dyskalkyli, Tourettes syndrom (tics), språkstörning och DCD – motorisk koordinationsstörning.

Läs mer om olika NPF-diagnoser hos Riksförbundet Attention:





Fackliga verktyg i arbetet med NPF

Att arbeta fackligt med frågor om NPF handlar både om att förstå individens behov och att se till att arbetsgivaren tar sitt ansvar för arbetsmiljön. NPF är inget enskilt problem hos den drabbade, det är en arbetsmiljöfråga och en fråga om tillgänglighet, rättvisa villkor och arbetsanpassning. När anpassningarna fungerar blir arbetsplatsen också tryggare och tydligare för alla andra.

Det fackliga uppdraget är att se till

- att arbetsgivaren tar sitt ansvar
- att medlemmen får det stöd den behöver
- att arbetsplatsen fungerar för olika sätt att tänka, arbeta och ta in information på.

1. Utgå från individen

Arbetet börjar alltid med individen. Adhd, add, autism och andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är breda diagnoser och två personer med samma diagnos kan fungera på helt olika sätt.

För att kunna hjälpa till behöver du prata med medlemmen och ta reda på

- vad personen själv upplever som jobbigt
- vad som stör i arbetsvardagen
- vad som kan få den att fungera bättre.

Minst lika viktigt är det också att få syn på medlemmens styrkor, och att man lyssnar på personens upplevelser.

Det ni kommer fram till i samtalet ska dokumenteras och blir grunden för det fortsatta arbetet med arbetsgivaren.

2. Arbetsanpassning – det viktigaste verktyget

För många med NPF är arbetsanpassning mer relevant än rehabilitering. Arbetsanpassning innebär individuella åtgärder i den fysiska, organisatoriska eller sociala arbetsmiljön för att möjliggöra arbete.

Anpassningarna kan vara

- tydligare instruktioner
- möjlighet att arbeta ostört
- skriftligt stöd
- hjälp att prioritera arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren ska fortlöpande undersöka behov av arbetsanpassning. Och när ett behov finns ska arbetsgivaren utreda, genomföra och följa upp åtgärder så snart som möjligt. Om arbetsgivaren saknar kunskap ska företagshälsovården kopplas in.

Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet och ska delta i arbetet med handlingsplaner, om inte medlemmen motsätter sig det.

Rehabilitering och arbetsanpassning – viktiga skillnader

Rehabiliteringens mål är att en person ska återfå arbetsförmåga när den är nedsatt på grund av sjukdom.

Arbetsanpassning handlar i stället om att justera arbete och arbetsmiljö så att personen kan utföra sina arbetsuppgifter. Anpassningen används ofta som en förebyggande åtgärd. För personer med NPF är det arbetsanpassning – inte rehabilitering – som gör skillnad i vardagen.

Exempel på arbetsanpassning:

En montör med adhd börjar få ökade svårigheter att hålla ordning på arbetsmomenten när produktionen förändras och tempo och instruktioner varierar från dag till dag.

Personen är inte sjuk och har ingen nedsatt arbetsförmåga i medicinsk mening, men de nya förutsättningarna på arbetsplatsen skapar stress och oro.

Om personen hade varit sjuk hade rehabilitering varit aktuellt. I stället handlar behovet här om arbetsanpassning, som till exempel:

- tydligare instruktioner
- möjlighet att jobba mer ostört
- skriftliga momentbeskrivningar
- korta avstämningar med arbetsledaren.

När dessa anpassningar kommer på plats fungerar oftast arbetet igen, utan någon sjukskrivning.

Det här är ett exempel på när en person inte behöver "rehabiliteras", i stället behöver arbetet anpassas så att personen kan göra ett bra jobb. Det är också viktigt att hela arbetsplatsen involveras i arbetet för att skapa ett mer inkluderande, öppet och förstående arbetsklimat.

3. Lagar, avtal och föreskrifter

Det finns flera regelverk som styr arbetsgivarens ansvar.

Det här säger arbetsmiljölagen

Enligt 2 kap. 1 § i arbetsmiljölagen ska arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar, både fysiskt och psykiskt.

Det här säger AFS om arbetsanpassning

Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) innehåller bindande regler för arbetsmiljöarbetet. I AFS 2023:2 finns bestämmelser om arbetsanpassning. Där framgår att arbetsgivaren fortlöpande ska undersöka om det finns behov av arbetsanpassning för en arbetstagare.

När arbetsgivaren har konstaterat ett behov av anpassning ska den genomföras så snart som möjligt och sen

- utreda och ta ställning till hur arbetsanpassningen ska utformas
- genomföra anpassningen
- följa upp att anpassningen fungerar och vid behov justera den.

Reglerna gäller för alla som behöver arbetsanpassning, och för personer med NPF är detta ofta den viktigaste insatsen i arbetsmiljöarbetet.

Det här säger OSA om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

OSA är Arbetsmiljöverkets samling regler om organisatorisk och social arbetsmiljö. De ingår i AFS 2023:2 och beskriver hur arbetet ska planeras och organiseras för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska se till att arbetsuppgifter och befogenheter inte leder till ohälsosam arbetsbelastning, vilket innebär att resurserna (till exempel tid och stöd) ska motsvara kraven i arbetet.

Chefer ska också ha kunskap om hur man förebygger både arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Arbetstagare har rätt att få tydlig information om

- vilka arbetsuppgifter som de ska utföra
- vilket resultat som de ska uppnå
- om det finns särskilda sätt som de ska utföra arbetet på

- vad som ska prioriteras vid tidspress
- vem de kan vända sig till för stöd.

Arbetsgivaren ska dessutom se till att arbetstagarna känner till sina befogenheter i arbetet. Det betyder att arbetstagaren vet vad den får göra och ta beslut om i arbetet.

Enligt 8 § i OSA ska arbetsgivaren också se till att motverka att arbetsuppgifter eller situationer som är psykiskt påfrestande leder till ohälsa. I de allmänna råden nämns till exempel stöd från handledare eller expert, och rutiner för att hantera krävande situationer.

OSA-reglerna är ofta särskilt viktiga för personer med NPF. I arbetet kan det till exempel handla om behov av

- tydliga arbetsuppgifter
- realistisk arbetsbelastning
- förutsägbarhet
- kunskap hos chefer.

Detta kan till exempel innebära

- att arbetsmomenten beskrivs skriftligt och i rätt ordning
- att kraven i arbetet motsvarar de resurser som finns
- att scheman och arbetsuppgifter inte ändras i sista stund
- att arbetsledare har tillräcklig kunskap för att kunna ge tydliga instruktioner och stöd när det behövs.

När arbetsgivaren följer OSA skapas en arbetsmiljö

- där fler klarar sina arbetsuppgifter
- där missförstånd minskar
- där risken för stress och ohälsa blir mindre.

Det här säger diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen finns till för att skydda människor från att bli diskriminerade. Diagnoserna som ingår i begreppet NPF är funktionsnedsättningar, och därför är det framför allt fyra former av diskriminering som kan bli aktuella.

Direkt diskriminering

Lagen säger att direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Det här gäller om missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Funktionsnedsättning är en av dem.

I lagen avser "funktionsnedsättning" begränsningar i personers funktionsförmåga som är fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga. Begränsningarna kan ha uppstått från en skada eller sjukdom som personen fötts med. Det kan också ha uppstått senare i livet eller att det förväntas uppstå.

Exempel på direkt diskriminering kopplat till NPF:

En anställd som befinner sig på autismspektrat berättar för sin chef att den gärna vill undvika snabba omkastningar i skiftgången. Chefen svarar: "Då kanske du inte passar här, vi behöver folk som är stresståliga."

Därefter får personen inte längre samma möjligheter till övertid eller skift som leder till högre lön, trots att personen klarar arbetsuppgifterna.

Indirekt diskriminering

Enligt lagen uppstår indirekt diskriminering när en till synes neutral bestämmelse eller rutin särskilt missgynnar någon med funktionsnedsättning (eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna).

Exempel på indirekt diskriminering kopplat till NPF:

Arbetsgivaren beslutar att all viktig information om säkerhetsrutiner endast ges muntligt på morgonmöten i bullrig miljö.

En anställd med adhd eller autism som har svårt att ta in muntlig information missar då sådant som arbetskamraterna får del av.



Bristande tillgänglighet

Enligt lagen innebär bristande tillgänglighet att en person med funktionsnedsättning missgynnas när arbetsgivaren inte vidtar de åtgärder som behövs för att personen ska få samma möjligheter som andra.

Exempel på bristande tillgänglighet kopplat till NPF:

En person med add behöver tydligare struktur i sina arbetsuppgifter och ber om dagliga korta avstämningar med arbetsledaren. Det skulle ta fem minuter, men arbetsgivaren avfärdar behovet. Därför får personen sämre förutsättningar att lyckas med arbetet än sina arbetskamrater.

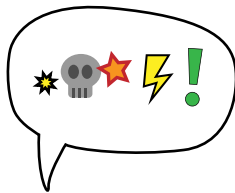


Trakasserier

Enligt lagen är trakasserier ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med funktionsnedsättningen eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna.

Exempel på trakasserier kopplat till NPF:

En anställd med dyslexi läser långsammare och stavar ibland fel i interna loggar. Arbetskamrater börjar kommentera det högt med kommentarer som "Har du gått i skolan eller?" eller "Vi låter dig inte skriva protokollet, du kan ju ändå inte stava." Det sker upprepade gånger och personen blir förlöjligad inför arbetsgruppen.

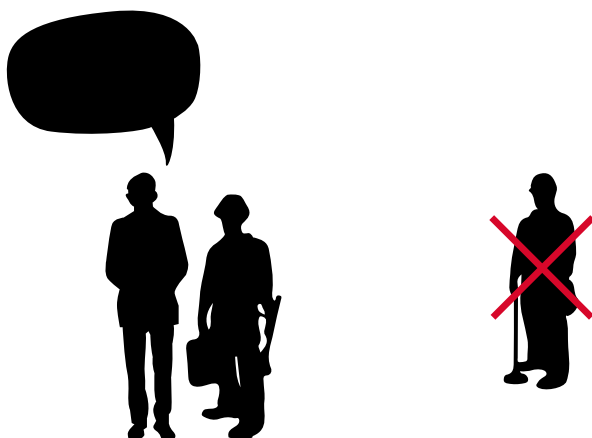


Instruktioner att diskriminera

Enligt lagen innebär instruktioner att diskriminera order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som tidigare nämnts. Instruktionen lämnas åt någon som står i ett lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern, eller som gentemot denna har åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Exempel på instruktioner att diskriminera kopplat till NPF:

En produktionschef säger till en arbetsledare: "Sätt inte X på den nya linan. Personer med adhd funkar inte där." Arbetsledaren följer uppmaningen och utesluter den anställda – trots att personen tidigare skött arbetet utan problem.



Det här säger kollektivavtalet

Kollektivavtalen innehåller en bilaga om arbetsmiljöavtal. Där står det att de lokala parterna både

- ska teckna avtal om vilken arbetsmiljöutbildning chefer, förtroendevalda, skyddsombud och anställda ska ha
- ska komma överens om omfattningen av företags-hälsovården och hur samarbetet i arbetsmiljö-arbetet ska fungera.

Här behöver parterna tillsammans se till att kunskaper om NPF ingår.



4. När något inte fungerar – fackliga åtgärder

Om medlemmen inte vill vara öppen med sin diagnos

En medlem har full rätt att inte berätta om sin diagnos för arbetsgivaren. Fackligt arbete behöver heller inte utgå från själva diagnosen. Ni kan alltid lyfta vilka behov av anpassning som finns utan att nämna diagnos, och hjälpa medlemmen att formulera vad som skulle underlätta i vardagen.

När någon blivit utsatt – utred händelsen

Om en medlem upplever diskriminering eller trakasserier behöver händelsen utredas.

1. Gå igenom vad som hänt.
2. Ta reda på vilka som var inblandade.
3. Ta reda på om det finns vittnen.
4. Ta reda på vilken skada som uppstått.
5. Ta reda på om det finns ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
6. Dokumentera allt ni kommer fram till och begär förhandling inom rätt tidsfrister.

Vid trakasserier är arbetsgivaren skyldig att utreda och se till att trakasserierna upphör. Sker inte det kan arbetsgivaren bli skyldig att betala diskrimineringsersättning.

När arbetsgivaren inte tar ansvar

När arbetsgivaren inte tar sitt ansvar för arbetsmiljön behöver facket agera. Bristande ansvar kan handla om

- att anpassningar uteblir
- att organisatoriska eller sociala brister inte åtgärdas
- att en medlem utsätts för diskriminering eller trakasserier.

Du som fackligt aktiv har flera olika verktyg och åtgärder att använda när arbetsgivaren inte löser de problem som lyfts.

Vid brister i arbetsanpassning

En arbetsanpassning behöver alltid utgå från individens egna förutsättningar. Om arbetsgivaren saknar tillräcklig kunskap ska den ta hjälp av exempelvis företagshälsovården.

Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet och ska delta i arbetet med handlingsplaner, om inte medlemmen uttryckligen motsätter sig det.

Exempel på arbetsanpassningar kan vara

- möjlighet att få arbeta mer ostört
- möjlighet att få tydligare arbetsinstruktioner
- att det är tydligt vem medlemmen ska vända sig till för instruktioner, hjälp och stöd.

Vid brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön

Om det finns brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön kan den lokala fackliga organisationen begära förhandling enligt 10 § i medbestämmandelagen (MBL) för att lösa problemet. Om bristerna kvarstår efter lokal och central förhandling kan skyddsombudet lämna en begäran om arbetsmiljöåtgärd enligt 6 kap. 6a § i arbetsmiljölagen. Begäran ska lämnas skriftligen till arbetsgivaren, som utan dröjsmål måste svara.

Om arbetsgivaren inte agerar kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket. De prövar då om föreläggande eller förbud ska meddelas arbetsgivaren enligt 7 kap. 7 § i arbetsmiljölagen.

Vid direkt och indirekt diskriminering, eller instruktioner att diskriminera

Om en medlem har blivit diskriminerad ska den lokala fackliga organisationen både

- begära förhandling med arbetsgivaren
- kräva diskrimineringsersättning till medlemmen.

Den lokala fackliga organisationen ska begära förhandling

- inom fyra månader från att facket fått kännedom om händelsen
- senast inom två år efter det inträffade.

Om ni inte kommer överens i lokal förhandling ska ni begära central förhandling direkt.

Det råder omvänd bevisbörda i diskrimineringsärenden. Om en medlem anser sig ha blivit diskriminerad är det arbetsgivaren som ska visa att diskriminering inte har förekommit.

Vid trakasserier

Om en medlem har blivit trakasserad på grund av sin NPF ska arbetsgivaren utreda händelsen och se till att trakasserierna upphör. Om arbetsgivaren inte gör det kan den bli skyldig att betala diskrimineringsersättning till den drabbade.

Stöd och resurser

Som facklig företrädare finns flera stöd att använda:

- Företagshälsovården kan hjälpa till med expertkunskap och utredningar vid arbetsanpassning.
- Olika försäkringar kan ge ekonomiskt stöd vid till exempel rehabilitering eller höga kostnader.

För mer information om försäkringsstöd kan du kontakta avdelningens trygghetsansvariga.

Lär dig mer om NPF

IF Metall samarbetar med Riksförbundet Attention och Dyslexiförbundet. Besök deras webbplatser för fakta, råd och mer information om NPF.

attention.se

dyslexi.org

ifmetall.se/npf

Mina anteckningar

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) påverkar arbetsvardagen för många människor.

Den här broschyren vänder sig till dig som är förtroendevald eller ombudsman. Den ger grundläggande kunskap om NPF i arbetslivet och visar hur du kan arbeta fackligt med frågor om arbetsanpassning, arbetsmiljö och rättigheter.

Här hittar du exempel från arbetslivet, vägledning i lagar och avtal samt konkreta fackliga verktyg. Målet är att stärka dig i ditt uppdrag och bidra till arbetsplatser där fler får möjlighet att fungera och bidra utifrån sina förutsättningar.

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se

