

Yttrande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2025-12-08

Nr (10)

Yttrande angående Redovisning av uppdrag om att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser.

I ärendet redovisas uppdraget från den rödgröna budgeten 2025 om hur staden kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser (NPF). Ett hållbart arbetsliv och en hållbar arbetsmiljö för alla, oavsett funktionalitet, är högt prioriterat för det rödgröna styret. En undersökning från Riksförbundet Attention visar att personer med NPF-diagnoser har det betydligt tuffare på jobbet än andra. Stadsledningskontoret har identifierat tre områden med ett antal faktorer som särskilt viktiga att arbeta vidare med för att staden ska bli en bättre arbetsgivare för personer med NPF-diagnoser: kunskap och förståelse om NPF i arbetslivet, hållbar arbetsmiljö och individuella stöd och anpassningar. Därför vill vi betona att det är avgörande att staden fortsätter att arbeta med insatser inom dessa områden i enlighet med vad som framkommer i tjänsteutlåtandet.

Yrkande

2025-12-05



Ärende.nr: SLK-2025-00456

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag om att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Stadsledningskontoret får i uppdrag att ta fram en fullständig konsekvens- och kostnadsanalys innan ytterligare centrala resurser avsätts.

I kommunstyrelsen: och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra pilotprojekt i högst tre förvaltningar, med tydliga och mätbara mål för arbetsrelaterade resultat.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att återkomma till kommunfullmäktige med en tydlig modell för ansvarsfördelning och uppföljning senast i samband med budgetberedningen 2026.

Yrkandet

Göteborgs Stad ska vara en trygg och inkluderande arbetsgivare för alla medarbetare, även för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. De föreslagna åtgärderna i redovisningen innebär dock både ekonomiska och organisatoriska konsekvenser som behöver hanteras med omsorg. För att säkerställa god hushållning med skattemedel och undvika oönskade eller ineffektiva satsningar behövs därför en tydlig kostnadsbild och analys.

Genom att börja med pilotprojekt i begränsad omfattning kan staden identifiera vilka insatser som faktiskt fungerar och skapar mätbara resultat, såsom minskad sjukfrånvaro och ökad arbetshållbarhet. Detta ger ett faktabaserat underlag innan eventuellt bred implementering.

Slutligen krävs en tydlig ansvarsfördelning och uppföljningsmodell för att säkerställa att arbetet bedrivs samordnat, rättssäkert och effektivt. Med dessa steg kan staden stärka sitt arbetsgivaransvar utan att riskera överkostnader eller splittrade processer.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-11-05

Ärendenummer SLK-2025-00456

Handläggare

Frida Norrman, Carina Kühl

Telefon: 031-368 02 96

E-post: frida.norrman@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag om att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2025 till kommunstyrelsen om att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag givet i budget 2025 om att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser.

Det saknas både nationell och lokal statistik över hur många personer med neuropsykiatriska diagnoser som är i arbetslivet. Uppskattningsvis har 10-15 procent av Sveriges befolkning en eller flera sådana diagnoser. I Göteborgs Stads medarbetarundersökning 2025 uppgav 5,6 procent att de har en varaktig fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning.

Stadsledningskontoret har i utredningen identifierat tre områden med ett antal faktorer som bedöms bidra till att förbättra stadens möjligheter att vara en bra arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser: kunskap och förståelse om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) i arbetslivet, hållbar arbetsmiljö och individuellt stöd och anpassningar. Detta stärker inte bara förutsättningarna för personer med NPF utan förbättrar arbetsmiljön för alla medarbetare.

Stadsledningskontoret bedömer att både chefer, medarbetare och HR behöver kunskap om NPF i arbetslivet och att detta behöver kombineras med ett systematiskt arbete för att skapa en hållbar arbetsmiljö där möjlighet till individuellt stöd och anpassningar finns. Stadsledningskontoret ser att det fortsatta arbetet i frågan behöver samordnas med andra planerade eller pågående insatser för att ge organisationen rätt förutsättningar att ta sig an dem. Nämnder och styrelser har ett ansvar att inom ramen för sitt arbetsmiljöansvar stärka det som utredningen visar är faktorer som gör Göteborgs Stad till en bättre arbetsgivare för personer med en neuropsykiatrisk diagnos. Arbetet behöver anpassas utifrån förutsättningarna i respektive verksamhet.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Utredningen visar på vissa faktorer som är viktiga, i de fall de genomförs kan de ha både kort- och långsiktiga ekonomiska konsekvenser. På kort sikt kan exempelvis införande av rutiner, kunskapshöjning och eventuella arbetsanpassningar medföra ökade kostnader och behov av personella resurser.

På lång sikt visar forskning att åtgärder som underlättar för personer med NPF kan bidra till effektiviseringar genom exempelvis minskad sjukfrånvaro, ökad personalstabilitet och bättre utnyttjande av kompetens, vilket kan reducera kostnader för rekrytering och sjukskrivningar. Genom att bli en mer inkluderande arbetsgivare kan Göteborgs Stad även stärka sin attraktionskraft som arbetsgivare, som i sin tur kan ha positiv effekt på kompetensförsörjningen.

Genomförande av utredningens resultat kan även ha en indirekt påverkan på den ekonomiska situationen för invånare med NPF. Om Göteborgs Stad blir en bättre arbetsgivare för personer med en neuropsykiatrisk diagnos kan det påverka medborgarens möjlighet till varaktig sysselsättning och självförsörjning, vilket i sin tur stärker dennes ekonomiska trygghet och minskar samhällets kostnader.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension

Bedömning ur social dimension

Genomförande av utredningens resultat bedöms ha en övervägande positiv inverkan inom den sociala dimensionen. Även om ärendet berör personer i arbetsför ålder med en neuropsykiatrisk diagnos visar utredningen att insatser för att bli en bättre arbetsgivare för denna målgrupp även kan ha en positiv effekt på övriga medarbetare och kan bidra till att förebygga sjukskrivningar och främja ett hållbart arbetsliv.

Genom att utveckla arbetsgivarens förmåga att möta och inkludera personer med NPF främjas mångfald, jämställdhet och mänskliga rättigheter. Ett mer inkluderande arbetsliv stärker möjligheten för fler att vara i arbetslivet, vilket i förlängningen bidrar till ökad social sammanhållning och tillit mellan invånare och stadens verksamheter. Identifierade faktorer i utredningen kan även ha positiv påverkan på jämställdhet, mångfald, hälsa och delaktighet i samhället. Att förbättra arbetssituationen för personer med NPF kan likaså indirekt gynna barn och unga. Detta genom att bidra till att föräldrar med NPF eller barn i familjer med NPF får bättre förutsättningar för arbete, delaktighet samt möjlighet till egen försörjning. Det är i linje med barnkonventionens principer.

Samverkan

Dialog har den 21 maj samt den 13 oktober förts med facklig referensgrupp utsedd av den centrala samverkansgruppen (CSG). Information har skett i CSG den 30 oktober och samverkan i CSG den 13 november.

Information har även skett i Koncernfackliga Rådet (KFR) den 15 oktober.

Bilaga

CSG protokollsutdrag 2025-11-13 5a§

Ärendet

Redovisning av uppdrag givet i kommunfullmäktiges budget 2025, att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser. Återrapporteringen ska ske till kommunstyrelsen.

Beskrivning av ärendet

I kommunfullmäktiges budget för 2025 fick kommunstyrelsen i uppdrag att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser. I kommunstyrelsens genomförandeplan 2025 står det att medarbetares kompetens och erfarenhet ska tillvaratas och alla anställda ska ges rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete.

Genomförandet av uppdraget

Stadsledningskontoret har genomfört uppdraget genom att inhämta forskning, rapporter och styrning inom området, samt via dialog med förvaltningar, bolag och externa organisationer. Dialoger har även förts i en facklig referensgrupp utsedd av den centrala samverkansgruppen (CSG) samt en referensgrupp utsedd av Göteborg Stads råd för funktionsrätt (GRF).

Stadsledningskontoret redovisar i denna utredning resultat och analys av de dialoger och det underlag som sammanvägt ligger till grund för stadsledningskontorets bedömning.

Vad är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF)?

NPF är ett samlingsnamn för flera diagnoser, där ADHD/ADD och autism är vanligast (Attention "Vad är NPF?"). Även tal- och språkstörningar, dyslexi, dyskalkyli, motoriska svårigheter samt tics/Tourettes räknas in. Alla påverkar kognitiv förmåga, informationshantering och hur sinnesintryck bearbetas. En individ kan ha en eller en kombination av diagnoser. Gemensamt för samtliga diagnoser är att varje individ har olika förutsättningar och påverkas olika.

Center of Neurodevelopmental Disorders at Karolinska Institutet (KIND) uppskattar att mellan 10-15 procent av befolkningen i Sverige har en eller flera NPF diagnoser. Exakta siffror för andel med NPF i arbetslivet saknas både nationellt och lokalt, men i Göteborgs Stads medarbetarundersökningen 2025 ställdes frågan "Har du någon varaktig fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning?". 5,6 procent svarade ja på denna fråga.

Enligt Socialstyrelsens definition så innebär begreppet funktionsnedsättning en nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga, medan ett funktionshinder uppstår i mötet med omgivningen när tillgängligheten brister, exempelvis i arbetslivet eller vardagen.

Relevant styrning inom arbetsmarknad och funktionshinderpolitik

Lagstiftning

Arbetsgivaren är, enligt 3 kap. 2 § diskrimineringslagen (2008:567), skyldig att arbeta aktivt och vidta åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla anställda oavsett diskrimineringsgrund. Syftet är att ta bort hinder för att skapa en tillgänglig och inkluderande arbetsmiljö där till exempel personer med funktionsnedsättning har samma möjligheter som andra i sitt arbete. En anställd får inte diskrimineras på grund av sin funktionsnedsättning.

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för arbetsmiljön. Enligt 3 kap. 2 § ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall samt säkerställa att verksamheten har en tillfredsställande arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska också enligt 3 kap. 2a § bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och fortlöpande undersöka, bedöma och åtgärda risker i verksamheten.

Vidare framgår av arbetsmiljölagens 2 kap. att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetsgivaren är även enligt 3 kap. Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2023:2 skyldig att erbjuda arbetsanpassning, fortlöpande klarlägga om behov föreligger och, när behov konstateras, utreda, genomföra och följa upp åtgärderna.

Kännedom om diagnos krävs inte för att arbetsgivaren ska ta sitt ansvar enligt arbetsmiljölagen. När behov märks eller påtalas ska arbetsgivaren utreda förhållandena och, utifrån medarbetarens faktiska behov i arbetssituationen, vidta skäliga anpassningar för att förebygga ohälsa.

Nationellt mål för funktionshinderspolitiken

I Prop. 2016/17:188 Nationellt mål och inriktning för funktionshinderspolitiken beskrivs att det nationella målet för funktionshinderspolitiken är framtaget med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt. Målet är att uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. Målet ska bidra till ökad jämställdhet och barnrättsperspektivet ska beaktas.

För att nå det nationella målet ska genomförandet av funktionshinderspolitiken inriktas mot fyra områden: principen om universell utformning, befintliga brister i tillgängligheten, individuella stöd och lösningar samt förebygga och motverka diskriminering. Arbetsmarknaden är en arena där både kommuner och statliga myndigheter har ansvar att agera.

Nationell avsiktsförklaring om friskfaktorer i välfärden

De kommunala parterna, arbetsgivare och de fackliga organisationerna har beslutat om en gemensam nationell avsiktsförklaring 2024-2026, med syfte att ytterligare höja ambitionerna för det gemensamma arbetsmiljöarbetet. Parterna är överens om att kommuner, regioner och kommunala företag behöver arbeta främjande med friskfaktorer i syfte att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser.

Riktlinjer kring hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för yrkesverksamma som lever med autism och adhd

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har ett uppdrag att ta fram ”Riktlinjer kring hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för yrkesverksamma som lever med autism och adhd”. Riktlinjen beräknas vara klar halvårsskiftet 2026.

Kommunfullmäktiges budget 2025

I kommunfullmäktiges budget finns sju mål. De mål i som är mest relevanta för uppdraget är; budgetmål 3: Göteborg ska klara kompetensförsörjningen samt budgetmål 7: Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Göteborgs Stads övergripande arbetsmiljömål är att alla medarbetare ska ha ett hållbart arbetsliv där hälsa och verksamhet utvecklas. I policyn uttrycks att Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Vårt ledarskap ska präglas av att möta medarbetarna med respekt, lyhördhet och tillit.

Göteborgs Stads regler för arbetsanpassning och rehabilitering

Som chef i Göteborgs Stad är det viktigt att agera tidigt och arbeta förebyggande för att förhindra frånvaro till följd av ohälsa och sjukdom. Detta arbete bidrar till att skapa attraktiva och hållbara arbetsplatser med bättre trivsel och lägre sjukfrånvaro. För att säkerställa att Göteborgs Stad bedriver en effektiv rehabilitering och fullgör sitt ansvar, ska stadens arbete följa Göteborgs Stads regler för arbetsanpassning och rehabilitering. Reglerna syftar till att medarbetare som är i behov av anpassning och rehabilitering behandlas utifrån samma principer. Det övergripande målet är att möjliggöra för en medarbetare att återgå i ordinarie arbete.

Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021-2026

Syftet med programmet är att, utifrån de mänskliga rättigheterna och det nationella funktionshinderspolitiska målet, förtydliga vad som förväntas av stadens nämnder och styrelser för att personer med funktionsnedsättning ska kunna vara fullt delaktiga utan diskriminering, på lika villkor som andra. Programmet består av 10 rättighetsområden med mål och strategier. Två av strategierna i rättighetsområde 7, *Rätten till arbete och sysselsättning*, berör detta uppdrag:

- 7:1 Stadens verksamheter ska genom normkritisk rekrytering, tillgängliga, inkluderande arbetsplatser och anpassade anställningsvillkor öka antalet anställda med funktionsnedsättning inom den egna organisationen.
- 7:4 Stadens verksamheter, som arbetsgivare, ska arbeta normmedvetet och intensifiera det systematiska arbetsmiljöarbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Resultat från forskning och rapporter inom området

Utredningen har tagit del av nedan rapporter:

- Resultatet av den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder som redovisades i Göteborgs Stads delårsrapport mars 2025 (vidare delårsrapporten mars 2025)
- SCB:s rapport "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2023" (vidare SCB:s rapport)
- Myndigheten för arbetsmiljökunskaps (Mynak) kunskapssammanställning "Funktionsnedsättning och arbetsmiljö" (vidare Mynaks rapport)
- Riksförbundet Attentions arbetsmarknadsrapport 2022 samt 2024 "NPF och arbetslivet" (vidare Attentions rapport)
- Attentions informationsskrift "Vad är NPF?"

- Ernst & Youngs rapport "Värdet att få vara sig själv" inkluderingsrapport 2021. (vidare Ernst&Youngs rapport)
- Borg Skoglund, Lotta och Nelson, Martina (2022) "ADHD på jobbet Om forskning, hjärnan och strategier" Stockholm: Natur Kultur

Nedan redovisas det mest centrala ur rapporterna utifrån tre områden som framkommit som särskilt viktiga i redovisningen av detta uppdrag. Dessa områden är: kunskap och förståelse om NPF i arbetslivet, hållbar arbetsmiljö samt individuellt stöd och anpassningar.

Forskning och rapporter visar att ett systematiskt arbete med Universell utformning av arbetsplatser (UUA), kombinerat med en bred kunskapshöjning, ett engagerat ledarskap, en öppen kultur, flexibilitet och möjlighet till individuellt stöd och individuella anpassningar leder till att arbetsplatsen bli mer hållbar, effektiv och inkluderande för alla medarbetare. Inte bara för personer med NPF.

Kunskap och förståelse om NPF i arbetslivet

Samtliga rapporter i utredningen visar på att kunskap om vad NPF innebär är avgörande för att motverka fördomar och felaktiga föreställningar. Denna kunskapsgrund behöver finnas på alla nivåer i organisationen. Chefer och HR har en viktig uppgift i att skapa förutsättningar och driva utvecklingen, och behöver därför en fördjupad kunskap. Samtidigt behöver alla medarbetare en gemensam kunskapsgrund för att kunna bidra till en inkluderande arbetsmiljö. Utan en solid kunskapsgrund riskerar andra insatser bli mindre effektiva. Dessutom ger ökad kunskap hos chefer bättre förutsättningar att se och dra nytta av individens unika styrkor.

NPF syns oftast inte utanpå, men konsekvenserna av svårigheterna kan bli väl synliga i arbetsmiljön. En stor utmaning är, enligt bland annat Mynaks rapport, den stigmatisering som finns kring NPF. Stigmatisering grundar sig ofta i okunskap och kan leda till negativa attityder och stereotyper, vilket kan leda till att många tvekar att berätta om sin diagnos på arbetsplatsen av rädsla för att bli missförstådda eller diskriminerade. Samtidigt är öppenhet ofta en förutsättning för att få nödvändigt stöd. Attentions senaste rapport visar en positiv trend där fler vågar berätta för sin arbetsgivare och ofta blir väl bemötta.

Stigmatisering kan hämma utvecklingen och hindra att den potential som individer med NPF har tas tillvara. Med rätt kunskap blir det möjligt att se till individens unika resurser och styrkor. Därför behöver arbetsgivare aktivt arbeta för att öka sin kunskap och skapa en kultur där medarbetare känner sig trygga nog att berätta om sina behov. Det är viktigt att arbeta för att normalisera olikheter och skapa en miljö där det är accepterat att ha olika behov. En kultur som värderar mångfald och ser olikheter som en tillgång är en framgångsfaktor, eftersom mångfald ökar både nyttan och effektiviteten. Bland annat Mynaks rapport visar att ledarskapet har en nyckelroll i detta. Chefer behöver vara närvarande, nyfikna och ha kunskap om att olikheter berikar arbetsplatsen.

Hållbar arbetsmiljö

Många yrkesverksamma med NPF har svårt att hitta en hållbar arbetssituation. Attentions rapport visar att tre av tio anser att deras arbetssituation inte är hållbar, och fyra av tio är osäkra på om de kommer att orka med sitt arbete på lång sikt. Personer med NPF löper även en större risk för sjukskrivning, ofta på grund av bristande anpassningar och förståelse.

De situationer som de flesta i Attentions rapport upplever som utmanande är rörig och ostrukturerad arbetsmiljö, otydlig styrning och ledarskap samt påfrestande fysisk arbetsmiljö.

En hållbar arbetsmiljö innebär att de fysiska, digitala, organisatoriska och sociala förhållandena är utformade för att främja välmående och ett hållbart arbetsliv. Viktiga aspekter för att ha en arbetsplats som fungerar för personer med en NPF-diagnos är:

- **Stresshantering och återhämtning:** Förebyggande arbete mot stress är avgörande, inklusive anpassning av kravnivån för att undvika överkrav. Personer med NPF är ofta mer stresskänsliga och har större risk för utmattning och sjukskrivning. Det är även viktigt med möjlighet till en lugn fysisk miljö med minimerade ljud och intryck och möjlighet till återhämtning under arbetsdagen.
- **Struktur och tydlighet:** Tydlighet i arbetsbeskrivningar, processer och ansvar är viktigt för att minska stress, osäkerhet och för att underlätta för medarbetaren att förstå helheten. En ostrukturerad och otydlig arbetsmiljö utgör en av de största utmaningarna för personer med NPF.
- **Ledarskap och kultur:** Ett tydligt, aktivt och stödjande ledarskap är centralt för att skapa en inkluderande kultur som ger respekt och erkännande och där mångfald värderas. Den högsta ledningen har ett övergripande ansvar för att attityder och beteenden som stärker inkludering sipprar ner i organisationen.
- **Sociala relationer:** Stöd från kollegor och bra relationer på arbetsplatsen är mycket viktigt för att skapa en hållbar och inkluderande miljö. Känslan av att vara en värdefull medarbetare, att tillhöra organisationen och kunna bidra är en förutsättning för inkludering. Att behandlas som andra medarbetare är avgörande.

UUA lyfts i bland annat Mynaks rapport som en framgångsrik metod. Det handlar om att skapa miljöer, produkter och arbetssätt som fungerar för så många människor som möjligt, vilket minskar behovet av individuella anpassningar. På en arbetsplats betyder det att redan från början planera och utforma lokaler, teknik, information och rutiner så att de är tillgängliga och användbara för alla, oavsett funktionsnedsättning, ålder, kön eller andra individuella förutsättningar. Målet är att flytta fokus från utpekande och stigmatisering till inkluderande lösningar som skapar goda förutsättningar för alla.

Individuellt stöd och anpassningar

Samtliga underlag visar att möjlighet till individuella anpassningar är viktigt för att personer med NPF ska kunna prestera och trivas på arbetsplatsen. Anpassningar och åtgärder måste planeras, genomföras och följas upp i samråd med medarbetaren. Utan anpassningar ökar risken för ohälsa och sjukskrivning. Chefer har en nyckelroll och ledarskapet behöver vara nära och stödjande med regelbundna korta avstämningar med medarbetaren för att bygga förtroende och förstå individuella behov.

De vanligaste behoven av stöd och anpassningar inkluderar:

- Flexibilitet i form av till exempel anpassat arbetstempo och arbetstid, nödvändiga pauser samt möjlighet till arbete på annan plats.
- En lugn fysisk arbetsmiljö, vilket kan innebära möjlighet att sitta avskilt, tillgång till tysta rum eller användning av brusreducerande hörlurar.
- Tillgång till kognitiva hjälpmedel som kalenderappar, påminnelser och checklistor.

- Strukturering av arbetsuppgifter genom att bryta ner större uppdrag i mindre delmål med tydliga deadlines och erbjuda hjälp med prioriteringar.
- Mänskligt stöd i form av en chef som har förståelse för medarbetarens behov. En mentor och stöd från kollegor är andra former av stöd som underlättar.

Resultat från dialoger

Dialoger har förts med:

- Representanter från grundskoleförvaltningen, förvaltningen för funktionsstöd samt förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning.
- Processgrupperna Arbetsmiljö och hälsa samt Rehabilitering. Processgrupperna bemannas av HR-representanter från Göteborgs Stads förvaltningar och bolag.
- Beredningsgrupp Hållbart arbetsliv som bemannas av HR-chefsrepresentanter.
- Unicus, ett konsultföretag som hyr ut konsulter inom IT. Majoriteten av alla medarbetare har autism.
- Referensgrupp utsedd av Göteborgs Stads Centrala Samverkansgrupp (CSG).
- Referensgrupp utsedd av Göteborgs Stads råd för funktionsrätt (GRF).

Samtliga dialoger betonar vikten av ökad kunskap hos chefer och medarbetare som grundläggande för att bättre inkludera personer med NPF. Tydlig kommunikation, struktur, flexibilitet och ett öppet klimat där olikheter accepteras är också gemensamma nämnare liksom ledningens engagemang, som är avgörande för varaktig förändring. UUA lyfts som en framgångsrik metod för att skapa tillgängliga och inkluderande arbetsmiljöer för alla medarbetare.

Förvaltningar och bolag

Detta är en sammanfattning av dialoger med bland annat HR-specialister och HR-chefer i förvaltningar och bolag utifrån vad som fungerar bra och vad Göteborgs Stad kan förbättra för att bli en bättre arbetsgivare för personer med en NPF-diagnos.

I samtal med processgrupperna framkom det att arbetsanpassningsinsatser primärt sker efterhjälpande på individnivå. I den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder har dock vissa förvaltningar och bolag angett specifika åtgärder som de planerat under året eller i vissa fall genomfört i syfte att göra arbetsplatsen mer tillgänglig för personer med en NPF-diagnos. Exempel på sådana insatser är utbildning för chefer och HR i NPF-bemötande, eller att införa utbildning i klarspråk för alla nyanställda. En risk som lyfts i samtalen med processgrupperna är att om medarbetarens faktiska förutsättningar inte är kända, kan det leda till felaktiga rehabiliteringsinsatser eller att en svårighet feltolkas som misskötsamhet.

Åtgärder som föreslås i samtliga dialoger är att öka kunskapen hos både chefer och medarbetare kring vad en NPF-diagnos innebär samt hur personer som har ett normbrytande beteende kan bemötas. Kunskapen om hur stadens arbetsplatser kan göras tillgängliga fysiskt, digitalt, organisatoriskt och socialt behöver också öka. En annan viktig del som framkommit i dialogerna är att skapa trygga arbetsplatser där det är accepterat att vara olika och ha olika behov. När medarbetare vågar berätta om sina behov skapas bättre förutsättningar att göra individuella insatser. Detta ger bättre förutsättningar för chefer att bedriva ett kvalitativt inkluderings- och arbetsmiljöarbete, ta bort hinder och hitta styrkorna hos varje individ samt, vid behov, ha kunskap att göra individuella anpassningar. Att arbeta utifrån metoden UUA framhålls också som en framgång.

Unicus

Detta är en sammanfattning av dialog med Unicus som hyr ut konsulter inom IT. Majoriteten av Unicus medarbetare har autism.

Även Unicus pekar på ökad kunskap om NPF som ger en förståelse för vad det innebär för individen och hur det kan yttra sig på en arbetsplats, som viktigt. Att ha strategier och verktyg för hur chefer kan fråga medarbetare om behov, göra anpassningar och arbeta systematiskt med att skapa hållbara och inkluderande arbetsplatser är en framgång. Det är även viktigt att det finns öppenhet för olikheter hos chefer och medarbetare. Andra områden som framhålls är att kunna prata om och jobba med styrkor och utmaningar på ett konstruktivt sätt, normalisera olikhet, skapa en organisation där förväntningarna i arbetet är tydliga men där det även finns flexibilitet att göra individuella anpassningar vid behov. Unicus lyfter vidare att en översyn av rekryteringsprocessen så det inte finns några hinder och en tydlig introduktionsprocess för att ge en bra start som ytterligare viktiga områden. Unicus betonar att om en arbetsgivare vill skapa en varaktig förändring måste även högsta ledningen visa att frågan är angelägen. Högsta ledningen behöver visa att olikheter på arbetsplatsen skapar nytta för verksamheten och ökar effektiviteten.

Referensgrupp Göteborgs Stads råd för funktionsrätt (GRF)

Samtal med referensgruppen för GRF har förts kring hur en arbetsgivare kan skapa hållbara arbetsplatser för personer med en NPF-diagnos utifrån fyra områden; arbetsmiljö och stöd, kommunikation och ledarskap, flexibilitet och struktur samt socialt stöd och kultur.

Enligt referensgruppen är att höja kunskapen om NPF det viktigaste. Alla chefer, inklusive högsta ledning och politiken, behöver tydligt visa att detta är en fråga som är viktig och behöver arbetas med systematiskt över tid.

Referensgruppen framför att personer med NPF ofta har behov av tydlighet, struktur och flexibilitet. Det kan innebära klara instruktioner, skriftligt stöd, en lugn arbetsmiljö med möjlighet att sitta avskilt, förutsägbara scheman med påminnelser samt rak och konkret kommunikation. Inför möten kan det vara hjälpsamt att skicka agenda och material i förväg, och under möten skapa struktur genom tydlig start, avslut och sammanfattning. Regelbundna korta avstämningar eller stöd av en mentor kan också vara värdefullt. Många av dessa anpassningar är, enligt referensgruppen, enkla och stärker hela arbetsgruppen.

Överenskommelser i arbetsgruppen om hur vi ska vara mot varandra på arbetsplatsen och hur vi ska agera om en kollega inte följer denna kan också underlätta, enligt referensgruppen. Grundläggande är att arbetsgruppen har en förståelse och öppenhet för olikheter.

Även här framhålls ett nära ledarskap som viktigt, det behöver finnas en nyfikenhet och kunskap om att olikheter berikar. Chefen kan även, om medarbetaren ger tillåtelse, vid behov behöva samarbeta med andra stödjande insatser som medarbetaren har för att arbetssituationen ska bli så bra som möjligt.

Referensgruppen framför att ett intersektionellt perspektiv är viktigt för att förstå varför personer med samma NPF kan möta olika hinder. Ett intersektionellt perspektiv innebär att till exempel kön, ålder, etnicitet och andra normer och strukturer samverkar och påverkar livsvillkor.

Referensgrupp Central samverkansgrupp (CSG)

Samtal med referensgruppen för CSG har förts utifrån frågor om vad som fungerar bra samt vad Göteborgs Stad skulle kunna förbättra för att bli en bättre arbetsgivare för personer med en NPF-diagnos.

Referensgruppen med fackliga representanter anser att Göteborgs Stad utåt ger en signal om att olikheter i arbetsgrupper är positivt men att det finns olika nivåer av kunskap ute i verksamheterna. För att Göteborgs Stad ska bli en bättre arbetsgivare för personer med en neuropsykiatrisk diagnos behöver en kunskapshöjning göras för både medarbetare och chefer i syfte att skapa förståelse för hur olikheter i en arbetsgrupp kan berika arbetsplatsen och förbättra arbetets kvalitet. Det behöver även, enligt referensgruppen, finnas en tydlighet i arbetsuppgifter och en förståelse för vilka rättigheter och skyldigheter som en medarbetare har i arbetet samt vad det innebär att vara anställd.

Tydliga rutiner och flexibilitet, med hänsyn till verksamhetens behov, var också något som beskrevs. Referensgruppen anser att det även är viktigt att ta hänsyn till resten av arbetsgruppens arbetsmiljö när anpassningar görs. Metoden UUA var något som framhölls som ett framgångsrikt sätt att skapa arbetsplatser som fungerar för fler.

Pågående arbete

Arbetsmiljöarbete i Göteborgs Stad

Arbetsmiljöarbetet i Göteborgs Stad utgår från ett systematiskt arbete som omfattar den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön som syftar till att tidigt identifiera risker, stärka positiva arbetsmiljöfaktorer och främja en inkluderande arbetsmiljö. Genom att arbeta aktivt för att främja lika rättigheter och möjligheter bidrar arbetet på sikt till en hållbar arbetsmiljö där både hälsa och verksamhet utvecklas.

Stöd i arbetet med aktiva åtgärder

Under 2024 tog stadsledningskontoret i samverkan med förvaltningar, bolag och fackliga representanter fram ett stöd för arbetet med aktiva åtgärder. Syftet med stödet är att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Stödet består bland annat av en verktygslåda med till exempel filmer, fallbeskrivningar och värderingsövningar som kan användas för dialog i arbetsgrupper. Det finns även en digital utbildning som riktar sig till alla medarbetare och som är en del av Göteborgs Stads gemensamma introduktion.

Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Metoder ska tas fram och spridas för att förebygga sjukskrivningar.

I budget 2025 har kommunstyrelsen i uppdrag att, i samverkan med samtliga nämnder och styrelser, utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Metoder ska tas fram och spridas för att förebygga sjukskrivningar.

Rekommendation om ett riktvärde om 25 medarbetare per chef

Kommunfullmäktige fattade beslut 2024-06-19 § 253 om en rekommendation om ett riktvärde om 25 medarbetare per chef i Göteborgs Stads verksamheter. Beslutet innebär att staden årligen ska mäta och följa upp antalet medarbetare per chef i samtliga förvaltningar och bolag i samband med årsrapporteringen. En verksamhetsanalysmall har tagits fram som stöd till förvaltningar och bolag att förändra antal medarbetare per chef efter verksamheternas olika behov.

Chefoskopet – ett verktyg baserat på forskningsprojektet Chefios

Insats 3:3 i Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025 är att stärka chefers organisatoriska förutsättningar genom Chefoskopet. Aktiviteten ska genomföras i samtliga bolag och förvaltningar inom planperioden. Enligt planen är förväntat resultat att förbättrade organisatoriska förutsättningar för chefer ska bidra till ett mer närvarande ledarskap.

Uppdrag att lämna förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats

I budget 2024 fick nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning samt kommunstyrelsen i uppdrag att i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser lämna förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats (KF 2025-03-27 § 150). En av åtgärderna var att integrera modellen UUA i stödmaterialet för aktiva åtgärder, vilket är fullgjort.

Andra åtgärder var att erbjuda riktade utbildningar utifrån respektive förvaltnings eller bolags behov om UUA, arbetsdelning samt funktionsnedsättningar och olika typer av hinder. Förvaltningen för arbetsmarknad- och vuxenutbildning arbetar med att implementera dessa åtgärder samt hur de kan erbjuda fortsatt stöd till den arbetsplats som väljer att anställa efter avslutad arbetsmarknadsinsats.

Seminarium: Hur möter vi medarbetare med neurodiversitet?

Under arbetet med att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med en neuropsykiatrisk diagnos har kunskapshöjande arbete inletts. Göteborg Stad har tillsammans med Centrum för Global HRM vid Göteborgs Universitet genomfört ett seminarium under hösten 2025 ”Hur möter vi medarbetare med neurodiversitet?”. Seminariet vände sig till chefer och HR och bestod av korta föreläsningar om vad NPF innebär och hur arbetsgivare kan arbeta för att tillgängliggöra arbetsplatser och möta de unika förutsättningarna hos medarbetare med NPF-diagnos. Föreläsningarna filmades för att även kunna användas i efterhand.

Faktorer för att Göteborgs Stad ska bli en bättre arbetsgivare för personer med en neuropsykiatrisk diagnos

Av utredningens samlade underlag går det att peka på tre centrala områden med faktorer som har särskild betydelse för hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatrisk diagnos:

Kunskap och förståelse om NPF i arbetslivet

Utredningen visar att en grundläggande förutsättning för en inkluderande arbetsplats är att öka kunskapen om NPF på alla nivåer i organisationen. Kunskap gör det lättare att prata om olikheter. Ofta är det en brist på förståelse och fördomar från omgivningen som kan leda till att personer med NPF får svårt att göra sitt bästa i arbetslivet. Chefer och HR behöver fördjupad kunskap om NPF och hur stöd och anpassningar kan utformas i praktiken. Samtidigt är det viktigt att alla medarbetare får en grundläggande kunskapshöjning som ökar förståelsen och minskar fördomar. På så sätt kan fokus flyttas från svårigheter till styrkor och möjligheter.

Arbetsmiljölagen understryker arbetsgivarens ansvar att arbeta förebyggande för att främja en god arbetsmiljö.

Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivare arbetar med aktiva åtgärder och säkerställer lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare. Tillsammans skapar dessa lagar en tydlig grund för att bygga en kultur där olikheter ses som en resurs och där medarbetare känner sig trygga att berätta om sina behov. En öppen kultur med förståelse för vad NPF innebär bidrar även till att rätt stöd kan sättas in i tid och stärker förtroendet mellan medarbetare och arbetsgivare.

Hållbar arbetsmiljö

Tydliga rutiner och förutsägbarhet är bra för många och för personer med NPF kan det vara avgörande. Det kan handla om tydliga roller, processer, arbetsbeskrivningar, konkreta instruktioner och tydliga mötesformer. Klarspråk och tydlig kommunikation är också viktigt. En tillgänglig rekryteringsprocess utan onödiga hinder samt en tydlig introduktion ger nya medarbetare en bra start, vilket stärker både inkluderingen och arbetsmiljön. Små åtgärder kan göra stor skillnad och ge alla möjlighet att bättre bidra med sin kompetens.

Chefer behöver ha förutsättningar att arbeta nära sina medarbetare, visa förståelse för olika behov och bygga förtroende genom kontinuerlig dialog. Det är också viktigt att stärka chefens roll som arbetsgivarföreträdare med kunskap om lagstiftning och stadens styrning. En strukturerad miljö med ett nära ledarskap och tillit underlättar inte bara för personer med NPF utan bidrar även till effektivitet och trygghet i hela organisationen.

För att skapa en långsiktigt hållbar arbetsmiljö krävs engagemang från högsta ledningen och ett närvarande, stödjande ledarskap i vardagen. Ledningen behöver tydliggöra att frågan är viktig och att arbetet ska bedrivas systematiskt över tid i linje med det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Arbetet utifrån *Rekommendation om ett riktvärde om 25 medarbetare per chef* och *Chefoskopet* förväntas bidra till ett närvarande och stödjande ledarskap i vardagen.

Metoden UUA är inarbetat i Göteborg Stads stödmaterial för aktiva åtgärder och hjälper att omsätta arbetet i praktiken. Genom att bygga in tillgänglighet och struktur i organisationens grundläggande processer skapas en arbetsmiljö som fungerar för fler redan från början. Behovet av individuella anpassningar minskar och fler kan arbeta hållbart, vilket gynnar både individen, organisationen och verksamheten.

Individuella stöd och anpassningar

Hindren kan se olika ut för olika personer med NPF. För vissa är det resan till jobbet som är tuffast, för andra kan det exempelvis vara själva arbetsuppgifterna, det sociala eller alla intryck i möten. För att alla ska kunna arbeta på bästa sätt behöver det finnas möjlighet att, utifrån förutsättningarna i verksamheten, göra anpassningar utifrån individens behov. Det kan innebära att utforma arbetsuppgifter som matchar individens styrkor och skapa förutsättningar som underlättar arbetet. Det kan även handla om flexibilitet i arbetstempo och arbetstid, möjlighet till pauser, en lugn arbetsmiljö eller tekniska hjälpmedel som checklistor och påminnelser. Stöd i form av en mentor, förstående chef eller kollega kan också vara avgörande. Små anpassningar kan ge stora effekter och stärka varje medarbetares möjlighet att bidra.

Stadsledningskontorets bedömning

Utifrån analys av utredningens inhämtade underlag, vilka redovisats ovan, gör stadsledningskontoret följande iakttagelser och bedömningar.

Stadsledningskontoret har i utredningen identifierat tre områden med ett antal faktorer som bedöms bidra till att förbättra stadens möjligheter att vara en bra arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser: kunskap och förståelse om NPF i arbetslivet, hållbar arbetsmiljö och individuellt stöd och anpassningar. Vissa av dessa faktorer kan ses som mer universella, det vill säga de skapar en bättre arbetsmiljö för alla medarbetare, men det finns några faktorer som bedöms som mer specifika.

Stadsledningskontoret bedömer att chefer och HR behöver fördjupad kunskap om NPF och hur stöd och anpassningar kan utformas i praktiken. Samtidigt är det viktigt att alla medarbetare får en grundläggande kunskapshöjning som ökar förståelsen och minskar fördomar.

Stadsledningskontoret bedömer vidare att en kunskapshöjning behöver kombineras med ett systematiskt arbete för en hållbar arbetsmiljö där det exempelvis finns tydliga rutiner, förutsägbarhet, kollegialt stöd och goda sociala relationer. Utöver detta bedömer stadsledningskontoret att det behöver finnas möjlighet till individuellt stöd och anpassningar. Det kan handla om anpassningar av arbetstid, arbetstempo och arbetsuppgifter eller stöd i form av fysiska och digitala hjälpmedel eller en mentor. En fördjupad introduktion, både vid nyanställning och vid nya arbetsuppgifter, förbättrar också förutsättningarna för personer med NPF.

För att skapa en förändring behöver det finnas ett engagemang för frågan hos ledningen på alla nivåer samt förutsättningar för ett nära och tillitsfullt ledarskap.

Stadsledningskontoret ser att det fortsatta arbetet i frågan behöver samordnas med andra planerade eller pågående insatser för att ge organisationen rätt förutsättningar att ta sig an dem. Nämnder och styrelser har ett ansvar att inom ramen för sitt arbetsmiljöansvar stärka det som utredningen visar är faktorer som gör Göteborgs Stad till en bättre arbetsgivare för personer med en neuropsykiatrisk diagnos. Arbetet behöver anpassas utifrån förutsättningarna i respektive verksamhet. Göteborgs Stad har flera insatser för att stärka ett närvarande ledarskap och en inkluderande arbetsmiljö, bland annat genom Chefoskopet, rekommendationen om ett riktvärde om 25 medarbetare per chef och arbetet med aktiva åtgärder. För att stödja verksamheterna finns också praktiskt stödmaterial som underlättar planering, genomförande och uppföljning inom arbetsmiljö, inkludering och ledarskap

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har ett uppdrag att ta fram ”Riktlinjer kring hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för yrkesverksamma som lever med autism och adhd”. Riktlinjen beräknas vara klar halvårsskiftet 2026.

Stadsledningskontoret bedömer att denna kan bidra med kunskap till vidare arbete i Göteborg Stad.

Lotta Sjöberg

Direktör HR och kommunikation

Eva Hessman

Stadsdirektör



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(Ordinarie CSG)

Protokoll 18/2025
Sammanträdesdatum
2025-11-13

Ärendenr:SLK-2025-00057

Utdrag ur protokoll:

§ 5 Samverkan före beslut

- a) **Samverkan om uppdrag i budget om "att utreda hur Göteborgs Stads kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser.**

Carina Forsberg Kuhl och Frida Norrman föredrar ärendet.
Hänvisning görs till utsänt tjänsteutlåtande.

Punkten förklaras omedelbart justerad

Samverkan förklaras fullgjord

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Lotta Sjöberg, Arbetsgivare

.....
Anders Ehlén, Sacorådet

.....
Matthew Mossadegh Kahnamooy, Kommunal Anne Häggendahl, Vårdförbundet