



Motionsbehandling

DAGORDNINGSPUNKT 11

Under 2024 inkom endast en motion till förbundsstyrelsen. Motionen behandlades på förbundsstyrelsens möte 23/1-25. Motionen finns bilagd.

Förbundsstyrelsens förslag till beslut:

att lägga motionen från 2024 till handlingarna.

Motion Hur kan vi bättre hantera neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF) i arbetslivet?

Till STs Förbundsstyrelse
Från Avdelningsstyrelsen ST inom Transportstyrelsen

Motion till Fackförbundet ST

Motionär

Anna Malmborg

Medlemsnummer 144313

Runt en miljon personer i Sverige har någon form av neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF), för dem kan arbetslivet vara hårt och svårtillgängligt och det trots att en NPF-diagnos kan innebära en styrka i många verksamheter, under rätt förutsättningar.

Jag har i min fackliga vardag mött många medlemmar med antingen diagnos eller de som inte har fått någon, men som har stött på problem. Till exempel i en omorganisation med nya arbetssätt som inte fungerar för dem, vilket kan leda till konflikter med kollegor och chefer. Det leder till stress, utmattning och kan leda till långa sjukskrivningar på grund av utbrändhet.

Enligt Riksförbundet Attention's enkät från 2020 uppger 55 procent av kvinnor med NPF-diagnos att den inte upptäckts förrän de redan har utvecklat psykisk ohälsa. 78 procent av dem svarar att diagnosen kom först efter 21 års ålder.

I en annan enkät konstaterar Attention att mer än 30 procent har mötts av negativa attityder från arbetsgivaren och 31 procent har utsatts för mobbing och trakasserier på sin arbetsplats. NPF är mycket stigmatiserat i arbetslivet. Det är inte lätt att själv prata om det, man är orolig för om det finns tolerans för sådana olikheter. Man har svårt att följa sociala koder i arbetsgruppen, man undviker gärna sociala aktiviteter utanför arbetstid med mera. Dessa faktorer kan leda till att man betraktas som mindre en lagspelare än övriga som inte slåss med liknande problematik.

Vidare är det inte ovanligt att en vuxen med en odiagnostiserad NPF självmedicinerar för att hantera livet. Det kan vara alkohol, mat, olagliga substanser eller annat. Något som givetvis också kan ge negativa hälsoeffekter så väl som problem i arbetslivet.

Vision har i år, tillsammans med Riksförbundet Attention, lanserat en utbildning för chefer, kollegor och arbetsgivare om NPF i arbetslivet.

Jag vill se en likartad satsning och diskussion inom Fackförbundet ST, och i förlängningen också en möjlighet för de vuxna som inte kunnat få en diagnos för de "klarar ändå av livet" att få det stödet genom företagshälsovården. Detta knyter också an till skrivningen i rapporten "Fackligt arbete i en ny tid": **ST ska därför målmedvetet arbeta för ökad inkludering och mot diskriminering på samtliga nivåer och delar av förbundet så att vi i högre grad speglar samhället och våra arbetsplatser.**

Jag yrkar därför på:

Att Fackförbundet ST inleder ett samarbete med Attention för att utreda möjligheterna till en likartad satsning för chefer, kollegor och arbetsgivare inom staten och de statligt ägda bolagen.

Att Fackförbundet ST ordnar en utbildning om NPF i arbetslivet för fackligt förtroendevalda och skyddsombud.

Att Fackförbundet ST tar fram material för medlemsmöten/APT eller liknande diskussionsmöten på våra arbetsplatser om NPF.

ST inom Transportstyrelsen avdelning 237s yttrande

Avdelningsstyrelsen har den 21 oktober 2024 behandlat motionen på styrelsemöte och vi **yrkar bifall** till motionen i sin helhet.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion Hur kan vi bättre hantera neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF) i arbetslivet?

Förbundsstyrelsen anser att motionen lyfter ett oerhört viktigt perspektiv när det kommer till arbetet med diskriminering och specifikt neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF). Förbundet står självklart upp för allas lika värde och ett arbetsliv fritt från diskriminering. Därför är det självklart att förbundet måste ge förtroendevalda rätt förutsättningar att motverka att diskriminering sker på arbetsplatsen och i samverkan med arbetsgivaren se till att arbetsgivaren vidtar och arbetar med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen och att detta ska inkludera NPF-diagnoser.

Många med NPF-diagnoser far i dag illa i arbetslivet och det vill vi som förbund motverka och förebygga.

Förbundsstyrelsen håller med om att arbetet med aktiva åtgärder behöver utvecklas på många arbetsplatser. Alla - oavsett funktionsförmåga - ska ha samma möjligheter. Och för att säkerställa det behöver arbetet med att skapa inkluderande arbetsplatser bedrivas löpande och systematiskt, såsom diskrimineringslagen föreskriver.

Som en del i vårt arbete med att stärka det arbetsplatsnära inkluderingsarbetet har vi bland annat sett till att utveckla partsgemensamt stöd genom Partsrådet. Redan i dag tillhandahåller Partsrådet den digitala tjänsten "Inkluderande arbetsmiljö", som syftar till att skapa likvärdiga förutsättningar för alla medarbetare samt en arbetsmiljö där människors olikheter ryms och tas tillvara redan från början. I avtalsrörelsen 2023 lyckades vi även komma överens med Arbetsgivarverket om att ta fram ett nytt stödmaterial till lokala parter, med fokus på diskrimineringslagens aktiva åtgärder. Materialet förväntas vara klart för lansering i början av 2025.

Även i avtalsrörelsen tas dessa viktiga perspektiv i beaktande. Att anställningsvillkoren ska bidra till ökad jämlikhet och att arbetslivet ska präglas av ett inkluderande, respektfullt bemötande är områden som omhändertas i förbundets avtalsplattform.

Att arbetslivet ska vara hållbart för alla - och fritt från diskriminering/trakasserier - är något vi ständigt behöver arbeta med, inte minst genom avtalsrörelsen. I tidigare avtalsrörelser har vi bland annat drivit på för arbetsmiljö- och likabehandlingsavtal, i syfte att stärka arbetsmiljö- och inkluderingsarbetet på arbetsplatserna.

Förbundsstyrelsen anser dock att förbundet utöver ovan nämnda även behöver arbeta mer fokuserat med NPF-diagnoser i arbetslivet för att stärka de förtroendevalda och hjälpa medlemmar som utsätts för diskriminering på grund av en NPF-diagnos. Det ligger även i linje med motion 54 från kongressen 2024, "Förbundet som aktivt står upp mot alla former av diskriminering".

För att underlätta för de som har NPF-diagnoser, och andra diagnoser som påverkar dem i arbetlivet, behöver arbetet inkludera både arbetsmiljö- och diskrimineringsperspektiv.

Förbundet behöver arbeta för att minska stress och anpassa arbetet så alla har förutsättningar att arbeta till pension och ha ett hälsoanpassat arbetsliv. Även det ligger i linje med motioner från kongressen 2024, det vill säga motion 26 "Värna om ett hållbart arbetsliv", motion 29 "På väg mot prestationshets" och motion 35 "Förutsättningar att jobba fram till pension". Stress och ett dåligt anpassat arbetsliv får stora konsekvenser för individer såväl som samhället i stort och måste motverkas.

Förbundet kommer att kontakta externa aktörer för att inhämta kunskap, utbyta erfarenheter eller samarbeta vid framtagning av stöd och utbildning för förtroendevalda och medlemmar. Däremot vill vi inte låsa oss vid en specifik aktör. Fackförbundet ST vill dock undersöka frågan närmare för att förstå behoven och anpassa insatserna därefter. Målet är att arbeta aktivt med frågan och stärka de förtroendevalda. Dessutom ska det undersökas om Partsrådets material kan användas i detta sammanhang.

Förbundsstyrelsen ser behovet av att stärka organisationen i både ställningstagande, arbeten kring diskriminering och utbilda förtroendevalda. Det är en viktig facklig fråga; vi ska ha ett arbetsliv fritt från diskriminering oavsett diskrimineringsgrund.

Förbundsstyrelsen beslutar

att avslå motionens första att-sats, **att** anse motionens andra att-sats besvarad samt **att** bifalla motionens tredje att-sats.