

Denna artikel publicerades för 3 år sedan

Skärpt lag öppnar för bättre arbetsmiljö för alla

Arbetet med att skapa mer inkluderande och tillgängliga arbetsplatser för personer med psykiska funktionsnedsättningar kan skapa bättre arbetsmiljö för hela arbetslaget och minska risken för sjukskrivningar. Lagskärpningen av diskrimineringslagen efter årsskiftet ger ett gyllene tillfälle att lyfta arbetsmiljöfrågorna.

Det här är en opinionstext

4 min läsning 



Vi hoppas att skärpningen av lagen gör det lättare för vår målgrupp att hitta sin plats i arbetslivet, skriver Nicole Wolpher, intressepolitisk ombudsperson för NSPH, mfl.

D

en första januari 2017 förändrades diskrimineringslagen så att arbetsgivare och utbildningsanordnare blir skyldiga att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering. Med ändringen vill regeringen förtydliga hur arbetet för att motverka diskriminering genom inkludering ska gå till.

Lagändringen omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och för personer med funktionsnedsättning omfattas också diskrimineringsformen bristande tillgänglighet. Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa, NSPH, och Riksförbundet Attention hoppas att skärpningen av lagen kommer göra lättare för vår målgrupp, personer med psykisk ohälsa och psykisk funktionsnedsättning, att hitta sin plats i arbetslivet och kunna bidra med värdefull kompetens.

En positiv bieffekt av de åtgärder som arbetsgivarna måste genomföra är att anpassningar som kan vara nödvändiga för personer med psykiska funktionsnedsättningar för att skapa en mer tillgänglig arbetsplats är sådant som gynnar alla anställda och skapar en bättre arbetsmiljö. Det kan exempelvis handla om tydlighet i organisationen, flexibilitet i arbetstider och ett konkret kommunikationssätt. Genom att ha ett systematiskt arbete kring detta minskar också risken för sjukskrivningar och psykosociala arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen; något alla – chefer så väl som kollegor – gynnas av.

Behovet av anpassning av arbetsplatsen är ofta dolt och större än vad ledningen är medveten om. Många som lever med psykisk funktionsnedsättning vågar inte berätta om denna på sin arbetsplats. Därför är det viktigt att arbeta med attitydförändringar på arbetsplatser för att skapa en kultur som tillåter en öppenhet kring psykisk hälsa och funktionsnedsättningar.

En del av det som arbetsgivare nu åläggs göra är att kartlägga möjliga problem och begränsningar på arbetsplatsen. Dessa ska belysa de anställningsvillkor som gäller för de anställda, och vid behov förändra dessa, men även omfatta en analys av vilka som i praktiken blir anställda. Att ha en större kompetensbredd hos sina anställda berikar arbetsplatsen, men Riksförbundet Hjärnkoll har tidigare publicerat siffror som visar att en av fyra personer med psykisk ohälsa avstår från att söka arbeten som de är kvalificerade för på grund av oro för diskriminering.

Detta är något som samhället i stort förlorar på, men även enskilda arbetsgivare som kanske går miste om precis rätt person för en tjänst. Ytterst drabbas de personer som skulle kunna bidra med sin arbetsförmåga och kompetens men istället får leva på olika former av bidrag. Därför är det viktigt att inte bara arbeta med anpassningar och formella kartläggningar kring diskriminering och tillgänglighet utan också att arbeta med attitydförändringar på arbetsplatsen.

Arbetsgivarna har ansvaret för att skapa en bra arbetsmiljö och undvika diskriminering. Det finns dock hjälp att få! De organisationer som arbetar för att lyfta fram brukarperspektivet i frågor kring inkludering och diskriminering kan erbjuda stöd på flera sätt; allt från fördjupningsmaterial kring NPF eller ohälsa och arbetslivsfrågor samt föreläsningar för de arbetsplatser som behöver lära sig mer till lokalföreningar med mycket kunskap inom psykisk hälsa och sin målgrupps frågor och behov.

Se till att dra nytta av den hjälp som brukarrörelsen kan erbjuda i arbetet med att skapa inkluderande arbetsplatser som låter allas resurser, oavsett funktionssätt, komma till sin rätt!

Det här är en opinionstext publicerad i Dagens Samhälle. Åsikterna som uttrycks i artikeln står skribenten/skribenterna för.

Publicerad: 13 januari 2017 kl 11:50



Nicole Wolpher

intressepolitisk ombudsperson för NSPH



Johanna Wester

projektledare för antidiskrimineringsprojektet "Din Rätt", NSPH



Maria Petersson

projektledare för ADHD på jobbet, Riksförbundet Attention



Anki Sandberg

ordförande för Riksförbundet Hjärnkoll



Karin Henrikz

jurist och biträdande verksamhetschef på Malmö mot
Diskriminering