

2021-11-24

ATTENTIONS ARBETSMARKNADSRAPPORT 2021

***”Jobbar jag 100%
blir jag utbränd”***

RIKSFÖRBUNDET
Attention

INEHÅLL

- 5 Om enkäten
- 5 Om de som svarat
- 5 Utbildningsnivån är hög
- 6 Mer tillgänglig rekrytering
- 6 Stödinsatser från Arbetsförmedlingen är ovanliga
- 7 Nackdelarna med diagnoserna överväger fördelarna
- 9 Undviker att berätta om sin diagnos
- 9 Vanligt med negativa attityder
- 10 Uppsägning på grund av funktionsnedsättningen
- 13 Attention's förslag på förbättringar

Om Attention och NPF

Riksförbundet Attention är en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och deras familjer. Attention företräder personer med egen diagnos, anhöriga och personal som möter målgruppen inom exempelvis skola, vård, socialtjänst, arbetsförmedling och andra instanser. Attention finns över hela landet i drygt 50 lokala föreningar och har cirka 15 000 medlemmar. Bland våra medlemmar finns personer med adhd, autismspektrumtillstånd, Tourettes syndrom och språkstörning samt personer med nedsatt förmåga att läsa, skriva och räkna.

NPF innebär svårigheter som beror på hur hjärnan fungerar. Orsaken är biologisk och har ingenting med uppfostran eller intelligens att göra. Funktionsnedsättningen syns inte utanpå, men påverkar personens beteende. Det är vanligt att personer med NPF har svårt med reglering av uppmärksamhet, impuls kontroll och aktivitetsnivå, samspelet med andra samt inläring och minne. Arten och graden av svårigheter varierar. När svårigheterna blir så stora att de kraftigt påverkar individens utveckling och möjligheter att fungera i samhället blir de en funktionsnedsättning.

Läs mer om Attention på www.attention.se

En arbetsmarknad med många hinder

Personer med funktionsnedsättning har rätt att få och behålla ett arbete på samma villkor som andra, enligt den FN-konvention som trädde i kraft 2009. De har också rätt att få nödvändiga anpassningar. Sverige har åtagit sig att förverkliga konventionen och dess bestämmelser.

SÅ HÄR EN BRA BIT EFTER detta beslut vet vi att mycket återstår för att nå dit. Många personer med NPF är utan jobb, trots att de både vill och kan arbeta. Det är olyckligt för både individen, arbetsgivarna och samhället. Unga med våra diagnoser har också svårt att komma in på arbetsmarknaden eller att studera vidare. Det bäddar i sin tur för en hög risk att hamna i ett livslångt utanförskap.

Arbetslösheten är också oroande hög för våra målgrupper. SCB uppgav för några år sedan att bara 37 % av dem som har en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning är i sysselsättning jämfört med 78 % av den övriga befolkningen. Socialstyrelsen utkom 2019 med rapporten ”Konsekvenser för vuxna med diagnosen ADHD”. Där framgår det att endast 40 % av männen och 36 % av kvinnorna med adhd hade ett arbete.

Ett sätt att råda bot på detta är att fler arbetsgivare får mer kunskap om NPF och en större förståelse för arbetstagarnas behov. Vår undersökning, som redovisas i denna rapport, visar att många kan och vill bidra. För individen bara rätt förutsättningar blir man ofta en stor resurs på arbetsplatsen. Arbetsförmedlingen är viktig för att hjälpa personer att få ett jobb, men personalen kan ofta för lite om NPF, anser våra med-

lemmar. De förändringar som pågår där, en process med fokus på digitala, inte mänskliga möten som kan ge en hjälpande hand, riskerar dessutom att göra det ännu svårare att få rätt stöd för att få och kunna behålla ett arbete. Det pågående systemskiftet präglas också mycket av kontroll och krav på individen att söka många olika slags jobb. Vi efterlyser mer anpassat stöd där insatserna utgår från vad individen kan, inte vad den inte kan.

”Vi efterlyser mer anpassat stöd där insatserna utgår från vad individen kan, inte vad den inte kan.”

Skolan har sin roll att spela genom att arbeta på ett sätt som förebygger skolmisslyckanden. För den som inte klarat grundskolan med godkända betyg finns numera inga jobb. Att fullfölja gymnasieutbildning ökar chanserna till jobb radikalt. En annan viktig framgångsfaktor är en studie- och yrkesvägledning med tillräckliga kunskaper och de resurser som behövs i att lotsa de unga med funktionsnedsättning in i ett framtida yrkesliv.

Att så många som 51 % av de tillfrågade inte känner att de kan berätta om sina diagnoser på sina arbetsplatser ser vi som ett uttryck för rädsla att bli sämre behandlad på grund av sin diagnos. Men också ett kvitto på att kunskapen om NPF måste öka och att arbetsmarknaden måste göras mer tillgänglig för målgruppen. Vi önskar att vi alltid skulle kunna



rekommendera full öppenhet, men vi vet genom många medlemmars berättelser att det kan leda till försämringar eller diskriminering.

I ett sådant arbetsklimat är det fullt förståeligt att man väljer att inte vara öppen med sina diagnoser. Rädslan att bli illa behandlad är heller inte obefogad. Hela 25 % uppger att de ofta eller vid några tillfällen känt sig mobbade eller trakasserade på grund av sin NPF. Till det kommer att 36 % av dem som svarade

upplever att de känt negativa attityder från arbetsgivaren.

– Det här är helt oacceptabelt, det borde vara självklart att man ska kunna känna sig trygg och accepterad på sin arbetsplats. Att nästan 20 procent av dem som deltagit i undersökningen uppger att de blivit av med sitt arbete på grund av sin funktionsnedsättning är alarmerande, säger Ann-Kristin Sandberg, ordförande på Riksförbundet Attention.

OM ENKÄTEN

I oktober skickade Attention ut en arbetsmarknadsenkät till sina medlemmar. I de 1067 enkätsvaren kan vi se att 65 procent av de tillfrågade har hel- eller deltidsarbeten. De övriga som deltog i undersökningen är sjukskrivna (15 %) eller arbetslösa (18 %). Att siffrorna för arbetslöshet och sjukskrivning ligger betydligt högre än rikssnittet är oroväckande, särskilt som vi enbart vänt oss till medlemmar som har eller har haft ett jobb. Enkätsvaren visar också att acceptansen och kunskapen om NPF på arbetsplatserna är låg och att den skulle behöva nå både arbetsgivare, fackföreningar, branschorganisationer och alla andra som kan förändra detta.

OM DE SOM SVARAT

Könsfördelning

- Kvinna 69 %
- Man 28 %
- Annat 3 %

Diagnos, fler kan uppges

- Adhd/add 80 %
- Autism/Asperger 40 %
- Tourette 2 %
- Språkstörning 1 %

Åldersfördelning

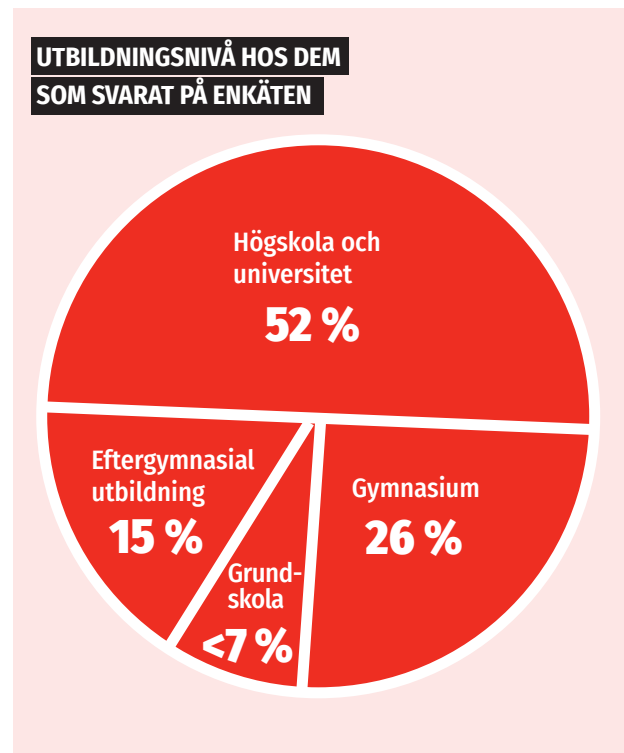
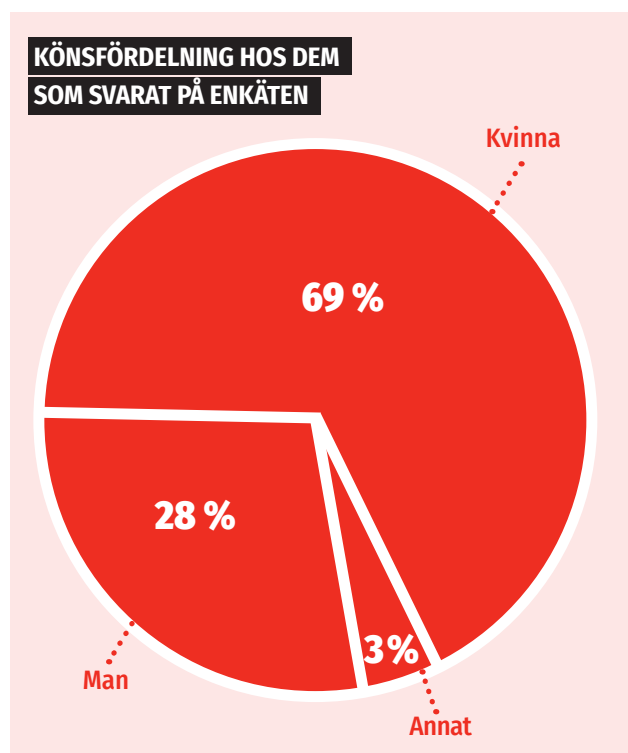
- 18-25 år 11 %
- 26-35 år 21 %
- 36-45 år 33 %
- 46-55 år 24 %
- 56-65 år 10 %
- Äldre än 65 år 1%

UTBILDNINGSNIVÅN ÄR HÖG

Utbildningsnivå

- Högskola och universitet 52 %
- Eftergymnasial utbildning, ej högskola 15 %
- Gymnasium 26 %
- Grundskola/lägre 7 %

Dessa siffror visar på potentialen som personer med NPF har. Att totalt 67 % har en akademisk eller eftergymnasial utbildning är väldigt positivt. Att man har tagit sig igenom en utbildning innebär dock inte automatiskt att det kommer att fungera på en arbetsplats. När man studerar lägger man upp sitt arbete självständigt och många hittar sina egna strategier för att ta sig igenom utbildningen. När man börjar arbeta ställs nya krav. Du måste inordna dig i strukturen på arbetsplatsen, passa tider och relatera till



chefer och kollegor. Det är viktigt att arbetsgivarna uppmärksammar arbetstagarens behov av anpassningar, stöd och struktur och inte förbiser behoven på grund av att den sökande klarat sig så pass bra under utbildningen.

MER TILLGÄNGLIG REKRYTERING

I dagens samhälle ställer arbetslivet allt högre krav på medarbetare och vilka kompetenser man ska besitta. Förutom att man i många fall ska ha en högskoleutbildning, ska man också inneha egenskaper så som att vara flexibel, lösningsfokuserad, kunna ha många bollar i luften samtidigt m.m. Av enkätundersökningen framgår att närmare 44 % av de svarande inte sökt sig till en högre tjänst under de senaste åren. Vi tolkar det som att många med NPF inte har en chans att avancera i arbetslivet eller arbeta med det man är utbildad inom.

Arbetsgivare behöver se över vilka krav man ställer på medarbetare för att klara av en tjänst och hur man rekryterar för att göra arbetslivet mer tillgängligt för alla.

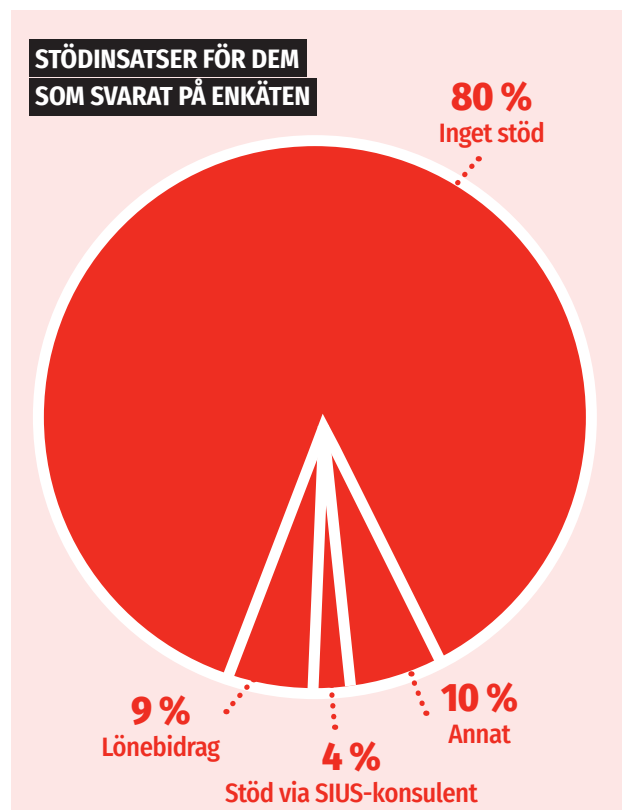
Fritextsvar:

"Jag har haft väldigt svårt att hitta ett jobb som fungerar för mig. "Enkla" jobb är svåra, ofta helt omöjliga, jobb för mig. Nu studerar jag till lärare på högskola och känner att jag äntligen har hittat min plats i arbetslivet."

"Energi och dagsform påverkar mitt arbete, planering och struktur. ..."

"Jag arbetar som läkare o har svårt med energireglering och har behov av regelbundna tider. Jag har fått byta specialitet då jag inte klarar av jourarbete. Jag har periodvis lätt att bli överväldigad. Orkar inte ta på mig extra projekt och fler ansvarsområden och orkar därför inte avancera som kollegorna"

STÖDINSATSER FRÅN ARBETS-FÖRMEDELINGEN ÄR OVANLIGA



Stödinsatser

- Lönebidrag 9 %
- Stöd via SIUS-konsulent 4 %
- Inget stöd 80 %
- Annat 10 %

Många av dem som svarat att de inte fått stöd av Arbetsförmedlingen upplever inte heller att de har något behov av det. De är högpresterande, ger allt på jobbet och har svårt att säga nej. Då, när allt fungerar som bäst, finns inte en tanke på stöd, varken från arbetstagaren själv eller från arbetsgivaren. Faktum är dock att många av dessa högpresterande personer löper hög risk att gå in i väggen. Plötsligt så tar allt tvärstopp, det blir för mycket och utmattningen är ett faktum. För både individen och arbetsgivaren så skulle förebyggande stödinsatser möjliggöra ett hållbart arbetsliv utan totala kraschar. Att det är så många som 27 % som arbetar deltid påvisar just att heltidsjobb kan vara omöjligt att klara av för många med våra diagnoser.

Fritextsvar:

"Jag klarar inte av att jobba 100 % utan att bli utbränd."

"Problemet med min diagnos är att jag kör 250 % och bränner ut mig... tappar kontrollen och kraschar! Gång på gång."

"Otroligt begränsad i vad jag faktiskt klarar av att arbeta med, hade hunnit vara utbränd flera gånger innan jag ens fyllt 20. Behöver ett arbete med lagom struktur, lagom variation och som kan hantera att jag har dåliga dagar."

Det finns också många som behöver förebyggande stödinsatser och så finns det också en stor grupp som är i akut stöd men inte får det. Många beskriver att de hamnat i tröga system, får fel insatser och upplever stora resursbrister. Flera signalerar också att många handläggare inom Arbetsförmedlingen inte har kunskap om NPF, vilket gör det svårt att ge rätt insatser.

Fritextsvar:

"Jag får gång på gång fel insatser från Arbetsförmedlingen, eftersom de saknar specifik asperger-kompetens."

"Jag vill ha SIUS, men får det inte för att de har resursbrist hos Arbetsförmedlingen."

"Jag skulle önska att man kunde få hjälp med hur man fyller i alla blanketter som man förväntas göra. Att inrapporterade uppgifter till Arbetsförmedlingen synkas med A-kassan. Blanketterna är inte särskilt NPF-vänliga, svårt att förstå vad de vill veta."

"Ta reda på hur många som får hjälp av Arbetsförmedlingen att "arbetsträna" i all oändlighet och därmed jobbar gratis. Det tycker jag aldrig är okej, alla som arbetar förtjänar riktig lön."

"Det krävs bättre stöd till NPF-personer för att de ska komma i arbete. Nedmonteringen av Arbetsförmedlingen har varit till stor nackdel för mig."

NACKDELARNA MED DIAGNOSERNA ÖVERVÄGER FÖRDELARNA

Det är 27 % som upplever att NPF-diagnosen är en stor eller viss tillgång på jobbet. Att kunna hyperfokusera, "tänka utanför boxen" eller hålla ett högt tempo är helt klart förmågor som är bra att ha i arbetslivet, om man kan hantera dem. Men använder man dem hela tiden kan det lätt blir för mycket och då blir förmågan något som i slutändan snarare stjälper än hjälper. I längden är det ohållbart och leder till sjukskrivningar, konflikter och misslyckanden.

RESULTAT PÅ FRÅGAN: "HUR HAR DIN DIAGNOS PÅVERKAT DINA MÖJLIGHETER I YRKESLIVET?"

Min diagnos har varit en stor tillgång 7 %

Min diagnos har varit en viss tillgång 20 %

Min diagnos har varit en viss nackdel 33 %

Min diagnos har varit till stor nackdel 36 %

Min diagnos har saknat betydelse 4 %

Fråga: Hur har din diagnos påverkat dina möjligheter i yrkeslivet?

- Min diagnos har varit en stor tillgång 7 %
- Min diagnos har varit en viss tillgång 20 %
- Min diagnos har varit en viss nackdel 33 %
- Min diagnos har varit till stor nackdel 36 %
- Min diagnos har saknat betydelse 4 %

Fritextsvar:

"Jag tänker annorlunda, syntetiserar information, kopplar ihop information på nya sätt, är entusiastisk, kan vara ENORMT produktiv"

"För mig är det både en tillgång och en nackdel. Det är bra att ha mycket energi och kunna hyperfokusera. Dåligt när jag bränner ut mig."

"Jag har haft mycket stora svårigheter kring snabba momentbyten eller ändringar av planering. Omställning under tidspress har skapat en oerhörd stress. Detta samtidigt som att jag är den mest lösningsorienterade på mina arbetsplatser. Jag har dock svårt att vara kvar på i samma yrke en längre tid."

"Är universitetslektor/forskare. Duktig på det jag gör när jag gör det, men saker blir alltför ofta inte gjorda. Jag kan inte prioritera, planera eller följa en plan. Jobbet har varit mycket tillmötesgående, men jag är inte säker på att detta kommer att gå bra. Jag tror att de har svårt att inse vidden av svårigheterna. Jag har fast tjänst men måste dra in pengar till min egen lön genom forskningsansökningar. Kan därför bli utkickad."

Det är 69 % som upplever att NPF-diagnosen är en viss eller stor nackdel på jobbet. Många tar upp att det är svårt med relationerna på jobbet och att många missförstånd uppstår. En stökig arbetsmiljö gör det också svårt för många med ljudkänslighet att prestera sitt bästa. Många berättar att de är luststyrda och inte fungerar när arbetsuppgifterna blir alltför rutin- och slentrianmässiga.

Fritextsvar:

"Jag har missförstått och blivit missförstådd, både i förhållande till chefer och kollegor. Jag har haft svårt att inordna mig i många sammanhang."

"Har haft svårt att fokusera i öppna kontorslandskap pga. min ljudkänslighet. Jag blir lätt energidränerad."

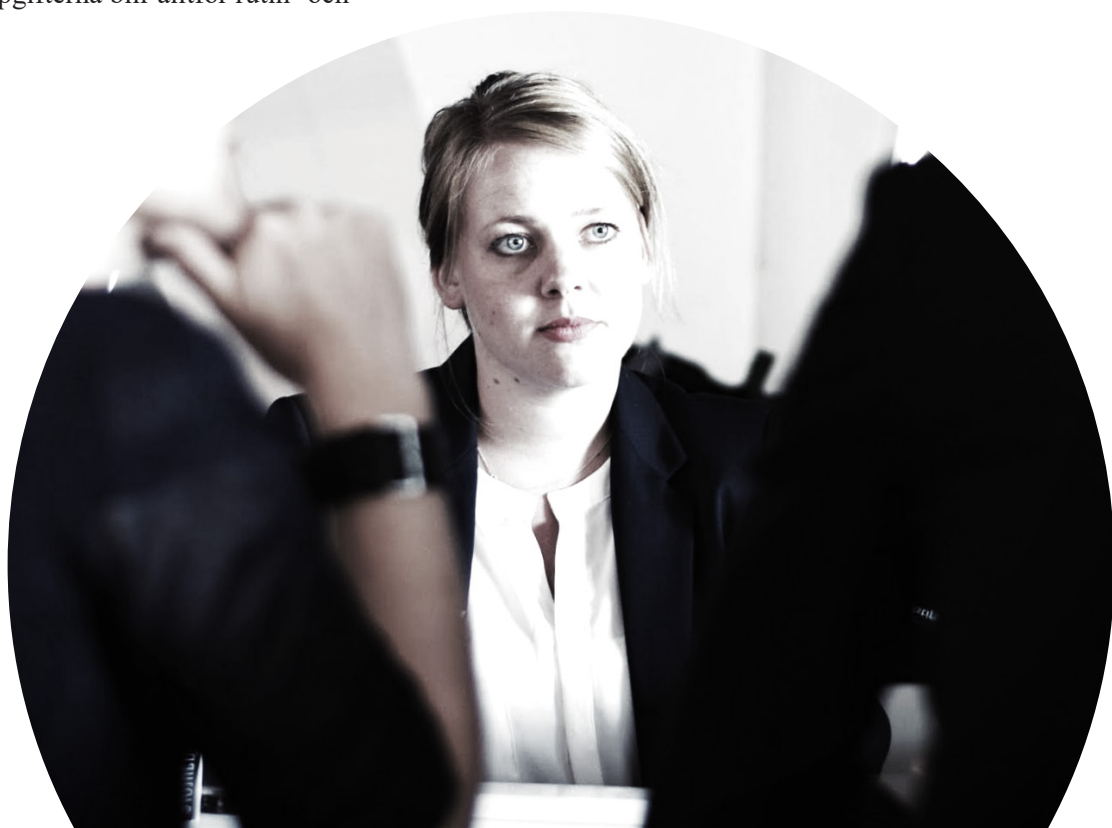
"Jag har stora svårigheter att upprätthålla mera repetitiva och administrativa arbetsuppgifter, samt att hantera känslor vid motgångar och misslyckanden."

"Tröttheten och vissa svårigheter gör min chans till "normal" karriär obefintlig. Är jag öppen sätts jag i ett fack där jag bemöts som lågt begåvad. Är jag tyst om diagnoserna blir förväntningar och krav orimligt höga, omöjliga att klara."

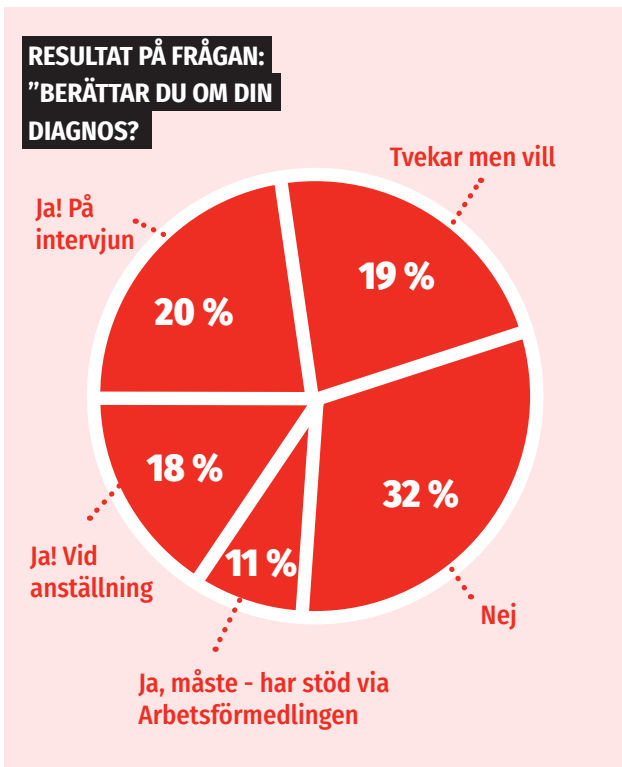
"Den har varit både till fördel och nackdel. Till fördel för min prestationsförmåga, driv osv. men nackdel då det är svårt att kombinera en ojämn energibalans med 8-5-jobb och öppet kontorslandskap med alltför mycket stimuli."

"Som entreprenör är mina diagnoser till fördel men jag har aldrig varit bekväm på en arbetsplats pga. normer kring funktionalitet."

Svaren visar tydligt på en arbetsmarknad och en arbetsmiljö som inte är tillgänglig eller anpassad för personer med NPF.



UNDVIKER ATT BERÄTTA OM SIN DIAGNOS



Fråga: Berättar du om din diagnos?

- Ja! På intervjun. 20 %
- Ja! Vid anställning 18 %
- Ja, måste - har stöd via Arbetsförmedlingen 11 %
- Tvekar men vill 19 %
- Nej! 32 %

Det är olyckligt att så många som 51 % av de tillfrågade inte känner sig bekväma med att berätta om sina diagnoser på arbetsplatsen. Det i sin tur resulterar i att många inte får det stöd och den förståelse från arbetsgivaren som de skulle behöva. Detsamma gäller relationerna till kollegorna. Missförstånd och konflikter skulle sannolikt kunna undvikas med hjälp av öppenhet.

Det är dock fullt förståeligt att många gör bedömningen att de inte skulle tjäna på att vara öppna med sina diagnoser. Precis som i samhället i stort, så är kunskapen om NPF låg ute på arbetsplatserna. 25 % uppger att de känt sig mobbade eller trakasserade på grund av sin NPF en hel del/eller vid några tillfällen. Arbetsgivarna har dessutom uppvisat negativa

attityder gentemot de anställda med NPF. 36 % av dem som svarade upplever att de känt negativa attityder från arbetsgivaren de senaste fem åren.

Fritextsvar:

"Jag vågar inte berätta om min diagnos, det finns en stor risk att bli dömd i mitt yrke och jag har inga anpassningsmöjligheter."

"Om jag hade varit ärlig med att jag har en diagnos hade jag aldrig fått de jobb jag har idag. Detta på grund av det enorma stigma och den okunskap som är förenad med diagnosen."

"Tidigare har jag varit fantastisk om jag haft rätt arbete. Fick diagnosen sent i livet vid 40 årsåldern. Arbetade då på restaurang och fick sparken när jag berättade om min nya diagnos."

"Arbetsgivare tvekar när jag berättar om mina behov att behöva en anpassad miljö beroende på dagsform."

"Det är viktigt att arbetstagaren vågar öppna sig och berätta vad denne behöver för att kunna utföra ett bra arbete. Ta bort lite av den skam man kan känna när man inte orkar lika mycket som andra utan skulle behöva fler pauser, hjälp med att organisera upp vissa uppgifter m.m."

"Att även vi med funktionsnedsättning kan skina och verkligen bidra positivt med rätt stöd - och när vi har rätt arbetsuppgifter. Missförstånd och stigma måste försvinna."

VANLIGT MED NEGATIVA ATTITYDER

Fråga: Har du under de senaste fem åren mött negativa attityder hos arbetsgivare på grund av funktionsnedsättningen?

- Ja, 37 %
- Nej, 44 %
- Vet inte, 19 %

Negativa attityder hos arbetsgivaren är den vanligaste typen av diskriminering bland personer med nedsatt arbetsförmåga, enligt SCB:s rapport "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018". Det är nästan dubbelt

så vanligt jämfört med de näst vanligaste diskrimineringstyperna kränkningar, vid tillsättning av jobb och mobbning.

Bland personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga är det i SCB-undersökningen runt 20 procent som någon gång de senaste fem åren upplevt negativa attityder hos en arbetsgivare. Den siffra som gäller för Attention's målgrupper är med andra ord väldigt hög.

Fritextsvar:

"Jag har inte berättat på jobbet om min adhd diagnos på grund av deras attityder. De har talat illa om andra med diagnosen. Attention kan sprida budskapet att personer med diagnoser på rätt ställe är TILLGÅNG inte belastning! Och att ge personer förutsättningar att arbeta på ett sätt som funkar för individen - så funkar det bra för arbetsgivaren!"

"Det viktigaste är att förändra attityderna och kunskapen kring vad NPF innebär. Både för arbetsgivare och allmänhet. Det måste börja i skolan."

"På mitt jobb har jag fått utstå särbehandling och mobbning, jag får ingen hjälp från ledningen och har nu bestämt mig för att säga upp mig pga. situationen. Jag önskar jag slapp göra det och att någon kunde hjälpa till att göra min röst hörd."

UPPSÄGNING PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNINGEN

Fråga: Har du på grund av funktionsnedsättningen blivit uppsagd eller avskedad?

- Ja, flera gånger 6 %
- Ja, det har hänt en gång 13 %
- Nej 69 %
- Vet ej 12 %

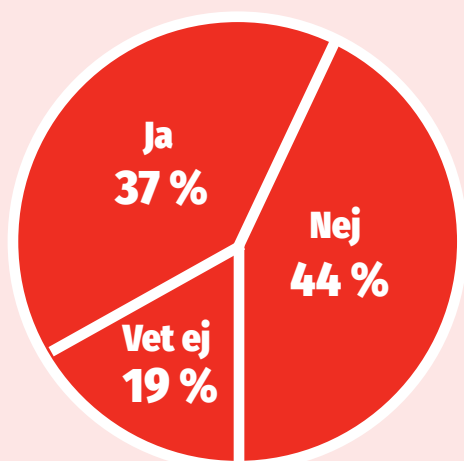
Trots de lagar och regler som gäller på arbetsmarknaden uppger drygt 19 % av de svarande att de blivit uppsagda på grund av sin funktionsnedsättning.

Fritextsvar:

"Blev uppsagd från landstinget på grund av min chefs oförståelse för mitt behov av anpassningar. Jag har "utvecklat en fobi" för att själv kontakta arbetsgivare och prata för min sak. Jag har fått en SIUS, men upplever inte att jag får tillräcklig hjälp."

"Blev tvingad till att säga upp mig själv när jag fick min adhd diagnos. Hade då fast anställning i kommunen."

RESULTAT PÅ FRÅGAN: HAR DU UNDER DE SENASTE FEM ÅREN MÖTT NEGATIVA ATTITYDER HOS ARBETSGIVARE PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNINGEN?



RESULTAT PÅ FRÅGAN: HAR DU PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNINGEN BLIVIT UPPSAGD ELLER AVSKEDAD?







ATTENTIONS FÖRSLAG PÅ FÖRBÄTTRINGAR

Enkäten visar att personer med NPF-diagnoser har en utsatt situation på arbetsmarknaden.

Att så pass många inte vågar berätta om sin funktionsnedsättning känns ofta tungt för den enskilde. Det för också med sig att många inte får det stöd och den förståelse från arbetsgivaren eller kollegor som de skulle behöva. Trots att de har rätt till hjälp och stöd får många klara sig utan det, bland annat av rädsla för att berätta om sin diagnos.

Många har trots högre utbildning inte möjlighet att avancera i sitt yrkesliv eller ens få/behålla det arbete man har på grund av orimliga krav i rekryteringsprocessen, brist på anpassningar, negativa attityder och okunskap hos arbetsgivare. Att 19 % uppger att man blivit av med sitt jobb på grund av sin funktionsnedsättning, ibland flera gånger, är en alarmrande hög siffra som visar att något måste göras.

Tyvärr är de arbetsmarknadsinsatser och stödåtgärder som finns otillräckliga och dåligt anpassade till vår medlemsgrupp. Det fokus som läggs på att söka många olika jobb och återkommande kontroller i form av löpande aktivitetsrapporter, ofta utan hjälp och stöd, är väldigt stressande för många.

Något som vi på Attention länge noterat är att arbetstagare med adhd löper större risk än andra att drabbas av utmattning och långa sjukskrivningar som en konsekvens av detta. Arbetsgivarens ansvar för att förhindra detta är tydligt enligt Arbetsmiljölagen, ändå händer det hela tiden.

För att komma till rätta med de svårigheter vi beskrivit föreslår vi följande:

- Ökad öppenhet – det borde vara en självklarhet att man kan berätta om sin funktionsnedsättning utan risk för negativ särbehandling.
- Bättre studie- och yrkesrådgivning som skapar förutsättningar för ”rätt person på rätt plats”.
- Stopp för all diskriminering där alla med en viss diagnos hanteras på samma sätt eller stängs ute från vissa yrken.
- Rekrytering med plats för mångfald där man ser till individens resurser och vad hen kan bidra med.
- Snabba och individuellt anpassade insatser från Arbetsförmedlingen med målet att ge förutsättningar för ett gott och hållbart arbetsliv.
- Arbetsmarknadens parter har ett ansvar för att motverka fördomar, arbeta för en kunskaphöjning och lyfta fram goda exempel.
- Stöd till arbetsgivare i form av ersättning, kunskap, utbildning och kontinuerlig information om hur de kan stötta sin nya medarbetare.
- Förenkla och förtydliga gällande regelverk och de blanketter som de arbets sökande ska fylla i för att få stöd.
- De stödinsatser, bidrag och hjälpmedel som finns ska bli mer kända och användas i ökad utsträckning.
- Arbetsledning som förebygger osund stress och risk för utmattning.
- Bättre samverkan mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen för att underlätta övergången mellan sjukförsäkringen och arbetslivet.

Kontakt

Ann-Kristin Sandberg, ordförande Riksförbundet Attention
anki.sandberg@attention.se
070-717 40 25

Elisabeth Sundström Graversen, kanslichef
elisabeth.sundstrom-graversen@attention.se
072-002 10 05

Rapporten är ett led i Attentions arbete för att förbättra situationen för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar på arbetsmarknaden.

Läs mer om vårt arbete på www.attention.se

© Riksförbundet Attention 2021

Grafisk form: Lovisa Schiller

Tryckeri: Åtta45

Foto: Pexels Oha Ruskeyh, Plash Tim Gouv, Pexels Alexander Dummer och Pexels from pixabay

RIKSFÖRBUNDET
Attention