Initiativärende - Strategiskt arbete för neuroinkludering, internkontroll vid personalrättsliga beslut samt efterlevnad av anpassningsskyldigheten

Bakgrund
Ragunda kommun ska vara en attraktiv, rättssäker och inkluderande arbetsgivare. Som offentlig aktör vilar ett särskilt stort ansvar på oss att föregå med gott exempel när det gäller efterlevnad av svensk arbetsrätt, medbestämmandelagar och Diskrimineringslagens krav på skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för medarbetare med funktionsnedsättning, däribland neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF).

Utan rätt kunskap i chefsleden riskerar kommunikationskrockar och perceptionella skillnader att misstolkas som misskötsamhet. Detta är en allvarlig risk som kan leda till felaktiga disciplinära åtgärder, bristande arbetsmiljö och en ökad risk för diskriminering.

Ragunda kommunen behöver därför en sammanhållen, modern strategi för så kallad neuroinkludering och neurodesign på arbetsplatserna.

Neuroinkludering
Att en arbetsplats är neuroinkluderande betyder att man slutar utgå från att alla medarbetare är neurotypiska. I stället skapar man flexibla system som gör att alla kan prestera och må bra utifrån sina unika förutsättningar.

För att en organisation ska bli genuint neuroinkluderande krävs åtgärder på tre nivåer:

- **Kulturell och social inkludering (Kunskap och bemötande):**
  Det handlar om att bryta stigman och öka kunskapen hos chefer och kollegor. I stället för att misstolka en autistisk medarbetares intensiva perception som "lögner" eller "hysteri", förstår en neuroinkluderande ledning att det handlar om en annan kognitiv bearbetning. Man värdesätter medarbetarens unika styrkor (som djupanalys, mönsterigenkänning och ärlighet) och anpassar sin egen kommunikation.
- **Strukturell och administrativ inkludering (Processer och kommunikation):**
  Detta innebär att anpassa hur möten, instruktioner, medarbetarsamtal och rekryteringar går till. Det handlar om att erbjuda skriftlig och tydlig förhandsinformation, undvika luddiga eller underförstådda budskap, samt att ge utrymme för flexibla arbetstider och tydligt avgränsade arbetsuppgifter.
- **Fysisk inkludering (Neurodesign och miljö):**
  Att utforma den fysiska arbetsmiljön så att den minskar sensorisk överbelastning. Det innebär att erbjuda tysta zoner, möjlighet till dämpad belysning, brusreducerande hörlurar och avskärmade skrivbordsplatser så att

medarbetare med ett känsligt nervsystem inte dräneras på energi av kontorslandskapet.

Neurodesign
Medarbetare med exempelvis autism har ofta en annorlunda kognitiv perception och bearbetning av sinnes- och sociala intryck. Hjärnan bearbetar hela tiden miljontals sinnesintryck under ytan. Neurodesign handlar om att medvetet styra dessa intryck för att minska stress och trötthet:

- **Visuella intryck (Ljus och form):** Dagsljus är helt avgörande för vår dygnsrytm och energinivå. Neurodesign förespråkar mjuka, organiska former framför skarpa vinklar, samt en balanserad färgpalett (exempelvis dämpar gröna och blå toner stress, medan för mycket sterilt vitt kan öka stresshormoner).
- **Ljudmiljö (Akustik):** Hjärnan är programmerad att reagera på plötsliga eller konstanta bakgrundsljud, vilket stjäl mycket energi (särskilt för högkänsliga och personer med autism). God akustik, ljuddämpning och ibland maskering med naturliga ljud (som rinnande vatten) skapar trygghet.
- **Biofili (Naturkontakt):** Att föra in naturen inomhus genom växter, naturliga material (trä, sten) och utblickar mot grönska. Forskning visar att bara synen av natur sänker hjärtfrekvensen och kortisolnivåerna inom några minuter.
- **Rumslig trygghet (Prospect and Refuge):** Människor trivs bäst när de känner sig trygga i ett rum. Det innebär att man har uppsikt över rummet (prospect) men samtidigt har ryggen fri mot en vägg eller avskärmning (refuge), snarare än att sitta oskyddad mitt i ett öppet kontorslandskap.

Yrkande
För att stärka kommunens arbetsgivarepolitiska arbete yrkar undertecknad:

Att Kommunstyrelsen uppdrar till kommundirektören att ta fram en strategisk handlingsplan för neuroinkludering och neurodesign, i syfte att höja kompetensen inom kommunens förvaltningar gällande bemötande, kommunikation och skälig anpassningsskyldighet för medarbetare med NPF-diagnoser.

Maud Herkules
Moderaterna Ragunda
Bispgården 2026-10-27