



”Jag älskar mitt jobb, det är bara sammanhanget jag är i som är fel!”

**- Hur personer med ADHD
upplever sin psykosociala arbetsmiljö**

Tiina Nordberg

Psykologi, Examensarbete 15 hp

Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst

Höstterminen 2020

Handledare: Ali Kazemi

Examinator: Anna Dåderman

Abstrakt

Syftet med studien var att undersöka hur personer med ADHD upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Förhoppningen var att få ökad kunskap och ökad förståelse för hur dessa upplevelser såg ut. Den tidigare forskningen visade att personer med ADHD i större utsträckning hade fler byten av jobb, mer ofta arbetade deltid, samt hade fler sjukskrivningsdagar. Den tidigare forskningen visade även att kontexten hade stor betydelse för hur de upplevde sina symptom. Rätt sammanhang innebar att personer med ADHD kunde omvandla sina brister till styrkor. Studien genomfördes med kvalitativ metod och semistrukturerade intervjuer. Studiens resultat bygger på intervjuer med nio personer, som bearbetades med hjälp av tematisk analys. Baserat på analysen framkom fem huvudkategorier, vilket var de faktorer som bäst beskrev de medverkandes upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Dessa var: arbetsuppgifternas utformning, krav, arbetets betydelse, socialt klimat och egenbestämmande. Studiens resultat visade på både likheter och skillnader kopplat till den tidigare forskningen, vilket indikerade att det krävs individanpassade åtgärder för att kunna hjälpa och stötta personer med ADHD i arbetslivet.

Nyckelord: ADHD, attention deficit hyperactivity disorder, vuxna, arbete, arbetsmiljö

Abstract

The purpose of this study was to find out how people with ADHD experienced their psychosocial work environment. The hope was to gain increased knowledge and understanding of these experiences. Previous research showed that people with ADHD to a greater extent had more job changes, more often worked part-time and had more sick leave days. Previous research also showed that the context was of great importance for how they experienced their symptoms. The suitable context meant that people with ADHD could turn their shortcomings into strengths. The study was conducted using a qualitative method and semi-structured interviews. The results of the study are based on interviews with nine people, which were processed using thematic analysis. Based on the analysis, five main categories emerged, which were the factors that best described the participants' experience of the psychosocial work environment. These were: the design of the tasks, requirements, importance of the work, social climate and self-determination. The results of the study showed both similarities and differences linked to the previous research, which indicated that individualized measures are required to be able to help and support people with ADHD in working life.

Keywords: ADHD, attention deficit hyperactivity disorder, adults, work, environment

Författaren vill tacka:

Ett stort, varmt och innerligt tack till alla er som valde att dela med er av era erfarenheter och upplevelser, vilket gjorde min studie möjlig! Tack till min partner och livskamrat, för stöttning och peppning vid tillfällena då jag känt att jag kört fast eller då motivationen har dalat. Tack också till min handledare Ali Kazemi, för snabb och användbar feedback!

I alla tider har människan kunnat överleva och utvecklas tack vare och på grund av arbete. Det anses vara en norm och en skyldighet, att personer som kan arbeta ska arbeta. Men det finns även rättigheter, så som att varje person har rätt till ett intressant och meningsfullt arbete. På individnivå har arbete förstås en ekonomisk betydelse, men likväl handlar det även om identitetsskapande, självkänsla och status. Arbete är för många en källa till glädje, social gemenskap, utveckling och en känsla av meningsfullhet. Vissa personer beskriver arbete som ett självförverkligande livsprojekt (Aronsson, m. fl., 2012).

För personer med ADHD, vilket är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (American Psychiatric Association [APA], 2013), kan arbetslivet vara problematiskt. Eftersom ADHD bland annat innebär svårigheter i att fokusera och att kontrollera uppmärksamheten, kan det vara en nackdel i både studie- och arbetssituationer (Brown, 2016; Stolberg, 2019). Enligt socialstyrelsen (2019) har ungefär 3 procent av den vuxna befolkningen i Sverige ADHD, jämnt fördelat hos kvinnor och män, hos barn däremot är förekomsten något högre. Det gör ADHD till en problematik som många gånger följer med den unga personen in i vuxenlivet och över till arbetssituationen. Forskning visar även att sjukskrivning, deltidsarbete och arbetslöshet är betydligt vanligare bland personer med ADHD (Gordon & Fabiano, 2019; Lasky, m. fl., 2016; Socialstyrelsen, 2019).

Brown (2016) skriver att det tidigare fanns en tro om att ADHD kunde växa bort, men att tolkningen nu för tiden är att både symptom och grad av problematik förändras över tid. Det verkar som att personer med ADHD upplever färre och lindrigare symptom om de befinner sig i en stimulerande miljö.

Hur människor mår påverkar hela livssituationen, men också förutsättningarna till att göra ett bra jobb och därför är det viktigt för företag och organisationer att sträva efter en god arbetsmiljö. Arbetsmiljö kan delas in i fysiska och psykosociala faktorer, där den psykosociala arbetsmiljön syftar till människans upplevelse av arbetsmiljön utifrån psykologiska och sociala faktorer. Forskningen är enig om att den psykosociala arbetsmiljön påverkar människors tillfredsställelse och välbefinnande på arbetet (Aronsson, m. fl., 2012).

Det finns en hel del forskning gällande barn med ADHD och skolmiljö, men betydligt mindre forskning när det kommer till vuxna i arbetslivet. Det är intressant både på individnivå och samhällsnivå att fler personer med ADHD får bättre förutsättningar att må bra och känna sig tillfredsställda med sin arbetssituation. Förmodligen ligger utmaningen i att skapa en mer välanpassad arbetsmiljö, som bättre stimulerar personer med ADHD.

Syfte & frågeställning

Studien undersöker hur vuxna personer med diagnostiserad ADHD själva upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Syftet är att få ökad kunskap och ökad förståelse för hur deras egna upplevelser gällande den psykosociala arbetsmiljön ser ut. Studien skulle kunna ge ett bidrag till hur företag och organisationer kan arbeta mer hälsofrämjande med personer med ADHD, samt öka antalet friskfaktorer på arbetsplatsen. Med större inblick och bättre förståelse ökar möjligheten att kunna hjälpa dessa personer med anpassade och stödjande åtgärder. En bra effekt av sådana åtgärder vore att personer med ADHD i större utsträckning kan arbeta, samt att fler kan arbeta heltid. Följande frågeställning har formulerats:

- Hur upplever personer med ADHD sin psykosociala arbetsmiljö?

Vad är arbetsmiljö?

Arbetsmiljö är kort och gott; allting som påverkar människan på arbetet. Arbetsmiljö brukar delas in i två huvudgrupper: fysisk arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö. Den fysiska arbetsmiljön innefattar exempelvis buller, temperatur, kemiska faktorer, belysning, lokalens utformning och avgränsningar, arbetsredskap, belastning med mera. Den psykosociala arbetsmiljön syftar till människans upplevelse av arbetsmiljön utifrån psykologiska och sociala faktorer (Aronsson, m. fl., 2012).

Psykosocial arbetsmiljö. Den psykosociala arbetsmiljön handlar om möjligheter till psykisk hälsa. Faktorer som spelar in är bland annat trivsel med arbetskamrater, känsla av meningsfullhet i arbetet, grad av inflytande över arbetssituationen och möjligheter till personlig utveckling.

Arbetsmiljöverket grundades 1949 och är en myndighet som på uppdrag av regeringen och riksdagen har i uppgift är att precisera och följa upp arbetsmiljölagar. De ska se till att företag och organisationer följer de lagar som finns gällande arbetsmiljö och arbetstider. Arbetsmiljöverket valde år 2016 att skriva om begreppet psykosocial arbetsmiljö till organisatorisk och social arbetsmiljö, med motiveringen att komma bort ifrån att arbetsmiljöns fokus ligger på individen. De menar att den nya benämningen tydligare signalerar att ansvaret ligger på en organisatorisk nivå.

Föreskrifter gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Enligt arbetsmiljöverket (2018) omfattar den organisatoriska arbetsmiljön följande: ledning och styrning, kommunikation, delaktighet och handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, samt krav, resurser och ansvar. Kraven kan vara kognitiva, känslomässiga eller av fysisk

natur. De kan omfatta mängd, svårighetsgrad och tidsgräns för arbetet. Resurser är de tillgångar som möjliggör att hantera krav i arbetet. Såsom arbetsmetoder, kompetens, rimliga och tydliga mål, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor, samt möjligheter till återhämtning.

Om kraven är höga och resurserna dåliga finns det risk för ohälsa. Detsamma gäller faktiskt åt motsatt håll också, om resurserna är högre än kraven. En balans mellan krav och resurser krävs för att upprätthålla en god arbetsmiljö och välmående personal (Aronsson, m. fl., 2012). Den sociala arbetsmiljön omfattar: socialt samspel och samarbete. Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (Arbetsmiljöverket, 2018).

Arbetsmiljölagen. Arbetsmiljölagen (1977:1160) är framtagen av Riksdagen (år 1977) och trädde i kraft 1978. Med hjälp från företagshälsovården och tack vare psykologisk forskning gick arbetsmiljölagen från att till en början främst omfatta den fysiska arbetsmiljön, till att även inkludera den psykologiska och sociala arbetsmiljön, då resultat från studier visade att även dessa faktorer var orsaker som kunde leda till ohälsa (Aronsson, m. fl., 2012). Arbetsmiljölagen säger bland annat följande:

- Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende (Andra kapitlet, paragraf 1).

Vad är ADHD?

ADHD (Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder) är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (APA, 2013), alltså en utvecklingsmässig störning av hjärnans exekutiva funktioner, som bland annat styr kognitiva förmågor (Brown, 2016). Det innebär att personer med ADHD har kroniska svårigheter med koncentration, impulsivitet och ibland hyperaktivitet. Hyperaktiviteten behöver inte yttra sig fysiskt, utan kan istället vara en inre rastlöshet.

För en person med ADHD kan det vara svårare att bli motiverad, att rikta uppmärksamheten och att fokusera på uppgifter. Personer med ADHD upplever ofta att de har svårt att motivera sig själva att komma igång med uppgifter som känns tråkiga eller alltför krävande, samt har ofta svårt att planera. Det kan även innebära impulsivitet och sämre förmåga att kontrollera känslor (Brown, 2016; Stolberg, 2019).

ADHD anses vara ett heterogent tillstånd (Socialstyrelsen, 2019). Dels innebär det att olika personer kan ha olika grad av symptom, samt mer eller mindre allvarlig problematik.

Dels kan en och samma person uppleva att grad av symptom och problematik varierar över tid (Brown, 2016; Stolberg, 2019).

Diagnosen ADHD. Det vanligaste instrumentet för att diagnostisera ADHD är DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of mental disorder), framtaget av American Psychiatric Association, där DSM-5 är den femte och senaste upplagan av manualen. Med hjälp av DSM-5 kategoriseras psykiatriska sjukdomar och tillstånd. ADHD benämns enligt DSM-5 som en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. För att som vuxen få en diagnos krävs det att personen uppfyller minst fem av nio kriterier. ADHD har tre definierade huvudgrupper:

- Huvudsakligen ouppmärksam form
- Huvudsakligen hyperaktiv-impulsiv form
- Kombinerad form: huvudsakligen ouppmärksam, hyperaktiv-impulsiv form

Vid huvudsaklig ouppmärksam form handlar det främst om svårigheter i att fokusera och att kunna bibehålla uppmärksamhet, dvs. koncentration. Vid huvudsaklig hyperaktiv-impulsiv form handlar det främst om beteende, svårigheter att hantera impulser, samt överaktivitet. Den kombinerade formen innebär alltså båda de andra formerna, dvs. svårigheter i att fokusera och att bibehålla uppmärksamhet, svårighet att kontrollera impulser, samt överaktivitet (APA, 2013; Brown, 2016; Stolberg, 2019). DSM-5 graderar även diagnosen ADHD som lindrig till medelsvår, samt medelsvår till svår (APA, 2013).

God arbetsmiljö

Studier visar att ogynnsamma psykosociala arbetsmiljöer kan leda till att människor mår dåligt. Ohälsa påverkar inte enbart den egna individens hälsa, utan även arbetsengagemang. Arbetsengagemang är av stort intresse för företag, eftersom lägre arbetsengagemang leder till sämre produktivitet (Nagata, m. fl., 2019).

Krav-kontroll-modell. En modell som används för att undersöka samband mellan arbetsmiljö och stress är Karasek & Theorells Krav-Kontroll-modell. Den beskriver just förhållande mellan upplevelsen av de krav som finns och den kontroll eller de resurser en person har. Senare kompletterades modellen även med att innefatta socialt stöd. Krav kan vara arbetsbelastning, tidspress, fysiska, sociala och psykologiska krav, rollkonflikter, otydlighet i arbetsuppgifter, behov av ständig vidareutveckling eller arbetets svårighetsgrad. Kontroll syftar till de resurser en person har som underlättar arbetet. Det kan handla om självständighet, möjligheter att påverka, delaktighet, möjlighet till utveckling och tydliga mål. Den utökade komponenten socialt stöd anses också vara en resurs, i form av feedback och socialt stöd från chefer och kollegor. Modellen menar att arbetsbelastning som leder till

ohälsa inte enbart bestäms av höga arbetskrav, utan att det är en kombination av de olika komponenterna som avgör. Höga krav, låg kontroll och svagt socialt stöd är enligt modellen den mest ogynnsamma kombinationen (Aronsson, m. fl., 2012).

ADHD i arbetslivet

Yrkesresultat. Svårigheter med koncentrationen innebär ofta lägre kunskaps- och utbildningsnivå hos personer med ADHD, vilket får långsiktiga effekter på inkomst och leder till en lägre socioekonomisk status. Dessutom begränsar det vilket yrke och vilka arbetsmöjligheter som senare finns tillgängliga (Gordon & Fabiano, 2019). Forskning visar att personer med ADHD i större utsträckning saknar eftergymnasial utbildning, att arbetslösheten är större, att fler arbetar deltid och att sjukskrivningsdagarna är fler (Brown, 2016; Stolberg, 2019). Tidig medicinering kan påverka och underlätta för personer med ADHD att komma ut i arbetslivet. I longitudinella studier som gjorts på barn och upp i vuxen ålder visar resultatet att ju tidigare en person blir behandlad, desto bättre studieresultat och ökad tendens att klara sig bättre genom livet (Brown, 2016). Tidig medicinering indikerar även större sannolikhet att vara i arbete som vuxen (Gjervan, m. fl., 2016).

Enligt en norsk studie av Halmøy, m. fl. (2009) där de jämförde 414 personer med ADHD mot en kontrollgrupp med 357 personer som inte hade ADHD, visade resultatet på signifikanta skillnader mellan de två grupperna. De personer som hade ADHD hade i vissa fall även andra psykiatriska sjukdomar, men kriteriet för medverkande i studien var att ADHD skulle vara den primära diagnosen. Endast 23 procent av de medverkande hade högskoleutbildning, jämfört med 59 procent i kontrollgruppen. 29 procent hade enbart gått ut gymnasiet, jämfört med 6 procent i kontrollgruppen. 24,3 procent var i arbete, jämfört med 78,8 procent i kontrollgruppen. Mer än hälften av de personer med ADHD hade någon form av statligt bidrag eller var under yrkesrehabilitering, jämfört med kontrollgruppen där det endast var 5 procent. Fördelningen såg lika ut mellan könen.

Personer med ADHD är dessutom mer benägna att drabbas av depression eller andra psykiatriska störningar, vilket också är associerat med större grad av arbetslöshet (Adamou, m. fl., 2013; Anker, m. fl., 2019; Brown, 2016; Halmøy, m. fl., 2009; Nagata, m. fl., 2019).

Fler byten av jobb. Personer med ADHD verkar ha sin arbetsdebut tidigare i livet, vilket delvis kan bero på att de väljer att arbeta när andra istället väljer att studera några år till. De har även fler byten av jobb. Dels byter och slutar de jobb mer ofta, dels verkar de ha fler anledningar till att vilja byta jobb. Ytterligare en anledning kan vara att de i högre grad blir avskedade (Anker, m. fl., 2018; Stolberg, 2019). Det kan handla om att personer med ADHD

presterar sämre till följd av svårigheter i att arbeta självständigt eller att fullfölja tilldelade arbetsuppgifter (Gordon & Fabiano, 2019). Motivationsproblem i form av svårigheter att vara uthållig och förmåga att avsluta påbörjade arbetsuppgifter, kan vara ytterligare orsaker till att byta jobb, då personer med ADHD har större benägenhet att söka omedelbar personlig belöning (Brown, 2016). Svårigheter med ouppmärksamhet, att lätt bli distraherad och impulsivitet är symptom som påverkar och försämrar arbetsprestandan.

Många personer med ADHD upplever en inre rastlöshet och en intolerans mot tristess, vilket dels påverkar prestationerna på arbetet och livslängden i ett arbete, men det medför också att dessa personer upplever lägre tillfredsställelse i arbetet (Fried, m.fl., 2012). Om de upplever att någonting är tråkigt eller alltför svårt kan det verka enklare att söka sig vidare. Eftersom ADHD är förknippat med rastlöshet, tristess och känsla av uttråkning, kan det innebära att de helt enkelt hittar fler anledningar till att söka sig vidare. Det kan även handla om sociala faktorer, såsom svårigheter i att komma överens med arbetskamrater, då vuxna med ADHD i större omfattningen upplever svårigheter i sociala interaktioner (Gordon & Fabiano, 2019).

Vägen in till arbetslivet

Övergången för unga vuxna från skola till arbete innebär nya utmaningar och andra krav, såsom organisationsförmåga, tidhanteringsförmåga och social interaktion. Den yrkesmässiga övergången är en dynamisk process mellan person och omgivning, vilket också ställer nya krav och förväntningar på rolltagande. Baric, m. fl. (2017) menar att personer med ADHD har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden och därför kan behöva extra socialt stöd från arbetsgivare, men också från samhälleliga instanser, såsom arbetsförmedling, dagcenter eller med hjälp av arbetsträning. Det finns behov av långsiktig vägledning och stöd för att förbli i arbete. Individens egen inställning är avgörande och personliga faktorer, inklusive emotionellt välbefinnande, kan vara hinder i processen.

Socialt stöd. Brist på socialt stöd kan öka svårigheterna i arbetslivet och eftersom personer med ADHD många gånger upplever svårigheter i den sociala interaktionen tycks de ha större behov av socialt stöd (Nagata, m. fl., 2019). Personer med ADHD beskriver sig dessutom i större utsträckning som mindre socialt kompetenta (Adamou, m. fl., 2013). Bra ledarskap är viktigt för att medarbetares prestation ska upprätthållas över tid. Positiva resultat bör resultera i uppskattning eller någon typ av belöning, medan negativt resultat behöver följas upp med feedback eller negativa konsekvenser (Carleton & Barling, 2018).

I en studie av Anker, m. fl. (2019) undersöktes vilka faktorer som var mer associerade med att vara i arbete. Studien omfattade 813 personer med diagnostiserad ADHD och resultatet visade att faktorer som gav bättre förutsättningar var följande: att vara man, att vara gift eller sambo eller att bo med barn, samt avsaknad av allvarlig depression. Faktorer så som ålder, utbildning, intelligens och symptomens svårighetsgrad påverkade mindre. Resultatet indikerar på hur viktigt det är med sociala relationer. Att leva med en partner eller att ha familj kan innebära stabilitet och stöd som främjar arbetsdeltagande.

Problematik kopplat till ADHD

Vuxna med ADHD har ökad risk för betydande svårigheter på arbetsplatsen (Fried, m.fl., 2012). Eftersom ADHD är en dimensionell diagnos, där symptomens svårighetsgrad sträcker sig från mild till svår, innebär det att arbetsförmågan ser olika ut för olika personer. (Anker, m.fl., 2019). ADHD påverkar personens kognitiva förmågor och personer med ADHD har ofta svårt att följa anvisningar, att prioritera arbetsordningen, att planera de steg som krävs för att lösa ett problem och att slutföra arbete inom tidsgränser (Carleton & Barling, 2018).

Vuxna med ADHD upplever också ofta problem med arbetsminne, vilket gör det svårt att hålla ordning på och komma åt information under genomförande av en uppgift (Adamou, m. fl., 2013; Carleton & Barling, 2018; Fried, m.fl., 2012). Sömnbrist är ytterligare en faktor som avsevärt minskar kognitiv förmåga, men det påverkar även känslor och beteende. Sömnighet på dagtid påverkar arbetsresultat. Många personer med ADHD har problem att styra sömn och vakenhet (Brown, 2016). Enligt Carleton & Barling (2018) har 70 procent av vuxna med ADHD ett livslångt mönster av sömnproblematik. Det är inte ovanligt att personer med ADHD upplever hög aktivitetsnivå sent på kvällen eller på natten, vilket gör att de kan ha svårigheter att somna på kvällen och svårt att vakna i rimlig tid på morgonen. Författarna nämner även en jämförelsestudie där 299 personer medverkade, som visade att personer med ADHD i större utsträckning upplever sömnproblematik och att dessa problem inte har något samband med eventuell användning av medicin.

En studie av Fried, m. fl. (2012) undersökte prestationsbrister på arbetsplatsen hos vuxna med ADHD gällande vaksamhet, planering, samarbete och uppmärksamhet på detaljer. En simulerad arbetsplatsmiljö anordnades och studien jämförde 56 personer med ADHD mot 63 personer som inte hade ADHD, med hjälp av både observationer och självuppskattade upplevelser. En period var strukturerad med på förhand bestämda uppgifter och en period var ostrukturerad, vilket ställde krav på att arbeta självständigt. Störst skillnad visades i

rutinuppgifter som var tidsbestämda och där de skulle ta hand om detaljer, vilket är svagheter för personer med ADHD. Personer med ADHD upplevde avsevärt förhöjda symptom under alla perioder och alla arbetsuppgifter. De beskrev en inre rastlöshet, känsla av tristess och svårigheter att upprätthålla vaksamhet. Det är faktorer som på längre sikt kan påverka arbetsprestationen, exempelvis genom svårigheter att slutföra arbetsuppgifter som inte känns stimulerande.

Hyperaktivitet. Resultat från samma studie visade inga signifikanta skillnader mellan de två grupperna gällande den observerade hyperaktiviteten, däremot rapporterade personer med ADHD om en inre rastlöshet och känsla av att de behövde röra på sig. Det indikerar att vuxna kan verka lugna på utsidan, men att de lider av inre rastlöshet, vilket också stöder att hyperaktivitet är mycket mindre uppenbar hos vuxna med ADHD än hos barn (Fried, m. fl., 2012). Symptom såsom hyperaktivitet/impulsivitet är sådana som generellt minskar med åren, medan ouppmärksamhet snarare kan debutera med åren (Brown, 2016). Personer med hyperaktivitet i sin ADHD har förhöjd aktivitetsnivå och är över lag mer motoriska än personer utan ADHD. Hyperaktivitet som beteende är ett neurobiologiskt symptom, men det påverkas av miljöfaktorer. Symptom på hyperaktivitet ökar i lågstimulerande eller kognitivt krävande miljöer (Kofler, m. fl., 2016).

Betydelsen av kontext

Studier visar att många personer med ADHD upplever att deras symptom blir betydligt mildare i en stimulerande arbetsmiljö. Det kan handla om nya, krävande, utmanande eller fysiskt krävande arbeten (Gordon & Fabiano, 2019). Även stressiga miljöer med högt tempo, multitasking eller arbeten som anses tillräckligt intressanta nämns som stimulerande arbetsmiljö. En viss grad av arbetsbelastning är avgörande för prestationen.

I en studie av Lasky, m. fl. (2016) undersökte man personer med ADHD om deras psykiska hälsa kopplat till arbetsmiljön, där flertalet av de medverkande beskrev att de ansåg det som någonting positivt att känna att de hade press på sig. När de kände att de måste göra saker fungerade det bättre och utan den pressen upplevde de att de hade lättare för att förhålla och skjuta upp arbetsuppgifter. Studien undersökte 125 unga vuxna, där ett flertal av dem beskrev att deras symptom var beroende av kontexten och att nyckeln var att matcha sig själv med rätt miljö. När de väl hittade rätt miljö föll saker och ting på plats, medan de innan dess upplevde att de kämpade.

Rätt plats för rätt person. Arbetsmiljön och dess sammanhang spelar roll dels gällande vilka normer som finns, samt uppfattningen om vilket som anses vara det rätta

beteendet. Olika miljöer ställer olika krav på beteende, vilket alltså innebär att en person med ADHD kan anses vara dysfunktionell i en viss typ av miljö, men passa bra i en annan där personens så kallade brister istället blir till styrkor. Det hjälper självkänslan att flytta fokus från den egna personen och istället tänka att problemet ligger i miljön. Personerna i ovannämnd studie nämnde att det handlade om en jakt på stimuli, snarare än en brist på uppmärksamhet, vilket krävde stimulans. Att behöva vara i samma miljöer och utföra samma saker, kan bli uttråkande. Att konstruera och bygga med händerna eller att vara i rörelse beskrevs av många som stimulerande (Lasky, m. fl., 2016).

En fördel med arbetslivet jämfört med skolan kan vara att det öppnar upp för betydligt fler valmöjligheter gällande sysselsättning. Det finns större utrymme att både välja och kontrollera aspekter i den dagliga miljön (Gordon & Fabiano, 2019; Lasky, m. fl., 2016). Dessa valmöjligheter kan vara en bidragande faktor till att personer med ADHD som vuxna upplever sina symptom som mildare. Den klassiska skolsituationen är kanske inte optimal för ett barn som har svårt att koncentrera sig och sitta still. I arbetslivet väljer dessa personer ofta att arbeta med någonting praktiskt eller fysiskt, där deras energi istället blir en styrka. De kan hitta arbetssituationer och miljöer som bättre matchar deras personlighet, kognitiva stil och belöningspreferenser (Lasky, m. fl., 2016).

Stimulerande arbetsmiljö. Ett annat exempel på stimulerande arbetsmiljö är en jämförelsestudie utförd av Delisle & Braun (2011) där man lät personer med och utan ADHD utföra två typer av digitala kognitiva test, med avsikt att mäta impulsivitet. Impulsivitet och lägre tolerans för tristess kan vara faktorer som äventyrar prestationen i arbetet. Den ena versionen var klassiskt utformad med långa intervall mellan stimuli, medan den andra var konstruerat som ett tv-spel med korta intervall till stimuli. Tv-spel är uppbyggda på det sätt att de arbetar med att fånga detta stimuli hos personen som spelar, för att den inte ska vilja sluta. Resultatet visade att personer med ADHD hade fler fel i det klassiska testet, medan prestationen i testet med tv-spels-miljön inte visade på några skillnader. Kortare intervall mellan stimuli gjorde alltså att personer med ADHD presterade lika bra som personer utan ADHD, det vill säga att impulsiviteten hos vuxna med ADHD kan kompenseras med uppgifter som stimulerar arbetsmiljön.

Omvandla till styrkor. Personer med ADHD tycks i större utsträckning ha fysiska arbeten, samt är mer ofta egenanställda. Ett fysiskt arbete kan ge den överaktiva personen tillräckligt med stimulans, samt möjlighet att omvända sina höga energinivåer till en styrka (Gordon & Fabiano, 2019). Vuxna med ADHD har ofta entreprenörskap som yrke, där ADHD kan erbjuda fördelar i form av att generera idéer, hitta kreativa lösningar och ta snabba

beslut (Adamou, m. fl., 2013; Nagata, m. fl., 2019). Många gånger är arbetskontrollen hög som entreprenör, vilket kan vara en av anledningarna till att sambandet mellan hög kontroll och arbetsengagemang kan vara starkare bland personer med ADHD.

Dock finns det ökad risk för överdriven arbetsbelastning, då de kan ha svårt att sätta gränser och egenanställning eller entreprenörskap ibland uppmuntrar till mycket arbete (Nagata, m. fl., 2019). Vuxna med ADHD kan bli hyperfokuserade på sina aktiviteter, särskilt om de stimuleras av dem, vilket kan resultera i att de arbetar väldigt mycket. Arbetsgivare behöver vara medvetna om det och utnyttja det positiva med ADHD, men också se till att arbetet inte går till överdrift, för att undvika ohälsa och utbrändhet (Adamou, m. fl., 2013).

I en studie av Adamou, m. fl. (2013) sammanfattar de olika typer av åtgärder som arbetsgivare kan vidta för att stötta personer med ADHD och förbättra yrkesfunktionen. De menar att rimliga åtgärder varken behöver vara dyra eller tidskrävande att organisera. Det kan handla om socialt stöd i form av exempelvis regelbunden tillsyn med feedback eller användning av mentorskap. Det kan innefatta en tydlig struktur gällande exempelvis raster under längre möten eller att verbal information kompletteras i skrift med kortfattade instruktioner. Det kan handla om den fysiska arbetsmiljön, placeringen i ett rum, att eventuellt sitta på ett privat kontor, att tillhandahålla hörlurar för att minska externt ljud eller att erbjuda flexibla arbetstider. Eftersom personer med ADHD upplever symptom av olika form och grad, krävs först och främst identifiering av svårigheterna och därefter implementering av rimliga och framgångsrika justeringar.

METOD

Urval och procedur

En önskan fanns att komma i kontakt med vuxna personer med diagnostiserad ADHD, som därtill befann sig i arbetslivet. Två personer i studien fanns inom bekantskapskretsen. De resterande sju personer som medverkade nåddes via ett ADHD-forum på Facebook. Först och främst kontaktades moderatören för den aktuella gruppen, där det förklarades att det skulle skrivas ett examensarbete om vuxna personer med ADHD kopplat till den psykosociala arbetsmiljön, samt att det fanns en önskan att komma i kontakt med personer som ville medverka i studien i form av en intervju. Totalt åtta personer hörde av sig och det resulterade i intervju med sju av dem, då en av personerna slutade att återkoppla och det aldrig kom till ett samtal. Två av de medverkande hade utöver sin ADHD-diagnos även ASD (Autism Spectrum Disorder), ett par nämnde depressiv episod.

Studien omfattade intervjuer med 9 personer, mellan åldrarna 25 och 51 år. De medverkande bestod av fem kvinnor och fyra män. Kvinnorna var 26, 34, 44, 45 respektive 51 år. Männerna var 24, 33, 37 respektive 42 år. Personernas yrken och utbildningsnivå skiljde sig åt, likaså vilka typer av arbetsuppgifter de hade. Exempel på de yrken som förekom hos de medverkande i studien var undersköterska inom äldreomsorgen, sjuksköterska inom psykiatri, barnskötare, redovisningsekonom, hårdvaruutvecklare och projektledare.

Innan intervjun ägde rum fick de medverkande ta del av ett missivbrev. Tre av personerna ville även ha intervjufrågorna skickade till sig på förhand via mejl, för att kunna läsa igenom dem innan intervjun. Med tanke på det geografiska avståndet, samt en pågående pandemi där rådet är att avstå ifrån att träffa personer som vanligtvis inte ingår i den dagliga kontakten, gjordes alla intervjuer över telefon. En nackdel med telefonintervjuer kan vara att det inte går att se kroppsspråk och hur personer reagerar vid olika typer av frågor. Medan en fördel kan vara att det kan vara lättare att svara på känsliga frågor när personerna inte är fysiskt närvarande för varandra (Bryman, 2011).

De personer som medverkade fick själva välja den dag och tid som passade de bäst. Intervjuerna tog mellan 45-85 minuter att genomföra. En ljudfil på samtalet spelades in, för att efteråt göra det möjligt att transkribera intervjun. Samtalet öppnades med en kort presentation av intervjuaren, samt information kring anonymitet och frivilligt deltagande. Personen uppmanades att tala fritt kring frågorna, därefter gjordes det klart att ljudinspelningen skulle starta. Fördelen med en ljudfil är dels att allt material finns tillgängligt, precis så som det har sagts, samt möjligheten att åter igen kunna lyssna till tonfall och samtalets dramaturgi. Ytterligare en fördel med ljudinspelning är att den som intervjuar slipper att anteckna samtidigt och därför kan vara helt närvarande i det pågående samtalet.

Intervjuerna skedde mellan den 3-15 december. Urvalet är ett målinriktat bekvämlighetsurval, eftersom studien eftersökte personer med en specifik diagnos. Bekvämlighetsurval innebär att de personer som medverkar i studien är sådana personer som finns tillgängliga för forskaren (Bryman, 2011).

Etiska överväganden. Bryman (2011) skriver om forskningens fyra etiska principer. Dessa är: Informationskravet, Samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet och Nyttjandekravet. I den aktuella studien uppfylldes informationskravet genom att alla de medverkande fick ett missivbrev skickat till sig på mejl. I missivbrevet framgick det vad studien handlade om, att det fanns en önskan att komma i kontakt med personer med ADHD för intervju gällande den psykosociala arbetsmiljön, samt att det gällde ett examensarbete. Det informerades om att medverkan i studien var helt och hållet frivilligt, samt att det fanns möjlighet att avbryta

intervjun eller medverkan om så önskades. Det framgick även att den ljudfil som skulle spelas in vid intervjun skulle förstöras efter transkriberingen. Samtyckeskravet uppfylldes genom att alla nio personer samtyckte till och själva valde att medverka. Den person som slutade att höra av sig blev inte kontaktad på nytt, då medverkan skulle vara frivilligt och det hade kunnat upplevas som en påtryckning. Konfidentialitetskravet uppfylldes genom att de medverkande blev informerade om att medverkan var anonym, samt att alla uppgifter skulle redovisas på ett sådant sätt att det inte skulle gå att identifiera någon specifik person. I studien medverkade nio personer, varav 4 män och 5 kvinnor. Åtta av de medverkande var bosatta i olika delar av Sverige, en person var bosatt i Finland. Eftersom de medverkande ska känna sig trygga med att de är helt anonyma, kommer de att refereras till som "Informant 1", "Informant 2", "Informant 3" osv, när citat används. Nyttjandekravet uppfylldes genom att de medverkande fick veta att alla de uppgifter som samlades in via intervjun enbart skulle användas till den aktuella studien och inte på något annat sätt.

Vidare skriver Kvale & Brinkmann (2014) att den som forskar även behöver ta hänsyn till etiska riktlinjer gällande konsekvenser och forskarens roll. Det innebär att det finns en skyldighet att överväga möjliga konsekvenser, både för de personer som medverkar i studien men också för den större grupp som de representerar. Det är möjligt att en intervju om den psykosociala arbetsmiljön skulle kunna göra de medverkande mer medvetna om sin situation, vilket potentiellt skulle kunna innebära både för- och nackdelar. Dock var tron att fördelarna med den aktuella studiens resultat skulle överväga de eventuella risker som fanns kring att de medverkande skulle ta någon skada. Forskarens roll innefattar bland annat forskarens moral, gällande att de resultat som presenteras ska vara så korrekta och representativa som möjligt, samt att det ska finnas en transparens i hur resultatet har uppnåtts, via insamlande och bearbetning av informationen.

Validitet och reliabilitet. När det gäller kvalitativ forskning handlar validitet och reliabilitet om sanningsvärdet i de resultat som presenteras. Validitet innebär bland annat att den metod som används undersöker det den har för avsikt att undersöka. Reliabilitet står för resultatets tillförlitlighet, exempelvis huruvida det är möjligt att en annan forskare vid ett annat tillfälle skulle kunna upprepa studien och få ett liknande resultat, vilket också inkluderar vikten av att den som forskar har ett objektiva förhållningssätt. Med ett mer vardagligt språk handlar validitet och reliabilitet alltså om tillförlitlighet, trovärdighet, pålitlighet och konfirmerbarhet. Det ska finnas en trovärdighet längs hela arbetets gång, från valet av teori till den slutgiltiga rapporteringen av resultatet. Det är även viktigt att hela tiden kontrollera

och ifrågasätta de tolkningar som görs, för att undvika en snedvriden tolkning (Kvale & Brinkmann, 2014).

Bearbetning av den insamlade informationen

Materialet transkriberades omedelbart efter intervjun. Det lyssnades en bit, pausades för att hinna skriva ner samtalet i text, lyssnades, pausades och skrevs, samt fortsatte så hela vägen. Eventuella pauser och hummande har inte skrivits med. Likaså utvecklades talspråk till skrivspråk, exempelvis ”sån” blev ”sådan”. I övrigt transkriberades intervjuerna ord för ord. I de citat som används har dialektala uttal skrivits om, likaså är ett antal ”liksom” bortplockade.

Analysmetod. Den analysmetod som används är tematisk analys, som är en kvalitativ dataanalys i form av kodning. Arbetet med analysen har pågått parallellt medan fler och fler intervjuer genomfördes. Enligt Bryman (2011) är det bra att arbeta på det sättet, då det dels ger en ökad förståelse för data som samlas in och dels underlättar bearbetningen så att materialet inte känns så överväldigande. Transkriberingen gjordes omedelbart efter avslutad intervju, vilket är en förutsättning för att ha möjlighet att börja arbetet med att tematisera och koda innehållet. Det är 12 dagar mellan den första och den sista intervjun, vilket har inneburit bra möjligheter att arbeta parallellt med intervju, transkribering, läsning och kodning.

När transkriberingen var klar ägnades ett par olika tillfällen till att läsa igenom texten, där intressanta svar markerades med fetstil. Den markerade texten kopierades till ett nytt dokument. På samma sätt arbetades det systematiskt med varje intervju. I dokumentet med alla citat börjades någon form av indelning, där citat som hörde samman eller beskrev någonting liknande samlades på samma ställe. Till en början fanns fler teman eller kategorier än de som presenteras i resultatet. De kategorier som blev för tunna eller ansågs vara av mindre betydelse ströks. Så beskriver Bryman (2011) att materialet med fördel bör bearbetas, för att längre fram se vilka koder som bär och vilka som inte gör det. Tabell 1 visar hur arbetet med kodningen gick till och ger exempel på hur olika kategorier växte fram.

Tabell 1.

Exempel på hur huvudkategorier med respektive underkategorier växte fram

| Citat/meningsenhet | Förenklad meningsenhet | Kod | Exempel på underkategori | Kategori |
|--|--|--|---------------------------------|-------------------------------|
| Ibland tar det längre tid för mig att lära mig vissa saker, men just när det kommer till problemlösning, när det kommer till att se hur saker ska se ut. Där har jag det jättelätt! Jag brukar få höra att jag är för kreativ! | Personen är väldigt kreativ och har lätt för problemlösning. | Uppgift som gör att personliga egenskaper upplevs som styrkor. | Stimulerande uppgifter | Arbetsuppgifternas utformning |
| Men då sköt jag på det till söndagen, till dagen innan jag skulle börja jobba. Då höll jag på i fjorton timmar, sedan var jag färdig. | Personen skjuter upp någonting hen måste göra till sista sekunden. | Hantering av uppgift med tidsbestämt krav. | Tidskrav | Krav |
| Jag är bra på att motivera människor. Jag är bra på att försöka få folk att tänka ur någon annans perspektiv än just bara sitt eget. Försöka att hitta fördelar med saker som kanske inte alltid är så positiva. | Får andra personer att känna sig motiverade och utökar deras sätt att tänka. | Interaktion med andra människor. | Samarbeta | Socialt klimat |
| Jag har mitt anteckningsblock, så går jag tillbaka och tittar på det. Eller bara vetskapen om att jag kan titta på det gör att det går enklare. | Personen behöver skriva ner saker för att lättare komma ihåg dem. | Användning av ett hjälpmedel som underlättar i arbetet. | Påverka med egna strategier | Egenbestämmande |

RESULTAT

Slutligen resulterade materialet i fem huvudkategorier med tretton underkategorier. Eftersom frågorna i intervjun undersöker olika områden gällande den psykosociala arbetsmiljön, var dessa också en vägledning i analysen. Huvud- och underkategorier presenteras i Tabell 2 och därefter i beskrivande text.

Tabell 2.

Presentation av resultatets huvudkategorier och underkategorier

| Arbetsuppgifternas utformning | Krav | Arbetets betydelse | Socialt Klimat | Egenbestämmande |
|--------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Stimulerande | Uppgiftsorienterade krav | Motivation & egen värdering | Ledarskap | Påverka fysisk miljö |
| Variierande | Tidskrav | | Stämning & Stigmatisering | Påverka arbetstider & raster |
| Struktur | Sociala krav | | Samarbete | Påverka med egna strategier |

Arbetsuppgifternas utformning

Stimulerande. Eftersom personer med ADHD är en heterogen grupp och symptom hos olika personer kan se olika ut och vara av olika grad, är det självfallet så att de uppgifter som anses vara stimulerande är lite varierade mellan personerna. Däremot uttrycker alla medverkande i studien att de har stort behov av just stimulerande uppgifter. Flera av dem nämner att det är stimulerande att ta sig an arbetsuppgifter de känner att de kan hantera, sådana uppgifter verka också ofta matcha med vad de själva tycker att de är bra på. Vissa nämner att det är stimulerande att få dela med sig av sina kunskaper. Många av dem uttrycker att de tycker allra bäst om arbetsuppgifter som kräver att de behöver tänka nytt och där de ska försöka lösa olika sorters problem. Ett flertal upplever att just problemlösning är deras styrka. En av dem säger: *”Just när det kommer till problemlösning och när det kommer till att se hur saker ska se ut. Där har jag det jättelätt! Jag brukar få höra att jag är för kreativ!”* (Informant 7). En av de medverkande berättar att hans förra chef tidigt såg detta behov och därför satte hen på att få arbeta med olika typer av specialprojekt, för att det alltid skulle vara nytt, spännande och utvecklande. Det var väldigt uppskattat. *”Jag letar väl alltid efter att det ska hända någonting så att jag blir lite stimulerad. Problemlösningssuppgifter är det jag gillar allra bäst! Där man behöver hitta en väg framåt liksom.”* (Informant 5).

Några av dem berättar att de arbetar med sådana typ av saker, som de också har ett stort intresse för vid sidan av arbetet. Ett par av dem har sitt arbete som hobby och gör gärna ungefär detsamma på sin fritid, vilket de upplever är väldigt tacksamt. Dels kan de dra nytta av sina kunskaper och färdigheter både på jobbet och på sin fritid, dels tycker de att det är

roligt att få ägna mycket tid till sysslan. En av dem beskriver att hen får så pass mycket utlopp för sin kreativitet under arbetsdagen, vilket dels ger ett inre lugn och tillfredsställelse, men också möjlighet att använda fritiden till att umgås mer med familjen.

Flera av personerna nämner att deras hjärnor alltid är igång på många olika saker och spår samtidigt. Det medför att de upplever att de lätt kan tappa fokus på ”rätt” sak, men det innebär även att de har lätt för att se en helhet. Det verkar gälla oavsett det handlar om arbetsuppgifter, eller när det kommer till att arbeta med människor och förstå dem. *”Jag har ju förmågan att se ett helikopterperspektiv, skulle jag kunna säga. Det är väl många som tycker att jag är lite för snabb, de hänger inte med. Det märker jag i mina sätt att göra kopplingar, jag kan koppla ihop många grejer liksom.”* (Informant 2).

Några av de som medverkar arbetar med människor på olika sätt, klienter eller kunder, och beskriver att själva mötet med olika människor fungerar stimulerande, vilket ibland gör att arbetsuppgifterna i sig inte behöver vara särskilt utmanande. De upplever att arbetet tillför nya saker, för att det blir något nytt med varje enskild person. *”Generellt upplever jag att jag är bra på att bemöta människor och det får jag ofta höra, oavsett var jag befinner mig. Jag tror att jag tänker utanför boxen och framförallt tänker jag att alla är olika.”* (Informant 3).

Flera av dem berättar att de har svårt för arbetsuppgifter som de upplever inte är utmanande för huvudet och uttrycker att det blir tufft med motivationen i sådana lägen. En person, som idag har ett stillasittande arbete vid dator, berättar om en tidigare erfarenhet: *”Då var det ju precis tvärtom, jag stod upp hela tiden och jobbade med kroppen, men det var ju nästan helt hjärndött istället. Jag var trött i kroppen, men hjärnan var liksom seg som mos för den fick ingen stimulans, så då blev jag ju uttråkad istället.”* (Informant 1).

Nästan uteslutande berättar alla de medverkande om svårigheten att sitta med på möten. De verkar som att just möten uppfattas som en typiskt tråkig och ostimulerande situation. Ett flertal uttrycker att det är både jobbigt och påfrestande att sitta stilla och lyssna en längre stund, att det gör dem uttråkade och rastlösa. Några beskriver att de har svårt för att småprata om ingenting och tycker att möten utan mål känns meningslösa. Hälften av de medverkande nämner att det blir jobbigt om de är den som ska föra anteckningar från ett möte, då de upplever att det är väldigt svårt att behöva fokusera på att lyssna och samtidigt skriva ner det som sägs. En person berättar att det ofta händer att hen efter ett möte inte vet vad de har pratat om och ibland behöver fråga sina kollegor. En annan berättar att hen ofta väljer att smita iväg till toaletten, bara för att få anledning att röra på sig. *”Det är ju jävligt trist att sitta och lyssna på tråkiga möten och så. Där har jag det svårt, för där börjar min hjärna tänka på någonting annat helt plötsligt, än det som mötet handlar om. Jag kan sitta och prata med någon och*

sedan så ser jag tillslut bara att deras mun rör sig, så hör jag inte ett ord vad de säger, för då har jag slutat lyssna och tänker på någonting annat.” (Informant 5).

Varierande. Flera av de medverkande beskriver att de har svårt för arbetsuppgifter som är enformiga och som blir långdragna. De beskriver bland annat att de då har svårt att hålla motivationen uppe och att kampen med motivation blir påfrestande och gör de trötta. *”Jag går in i någon sorts dvala liksom. Jag blir ju nästan sömnig och allting går segt och det är tråkigt och jag vill bara därifrån. Jag har väl en ganska hög arbetsmoral, så jag gör ändå det jag ska, men det är på bekostnad av min energi på något vis.” (Informant 1)*

Ett flertal nämner att de haft många olika jobb och hänvisar till monotona arbetsuppgifter, som en av anledningarna till det. Det kan handla om att de tröttnar och känner sig uttråkade, alternativt jakten på ny stimuli och att de upplever att de får en kick av nya sammanhang. Bristen på variation i uppgifterna kan resultera i att personer med ADHD byter jobb fler gånger än andra. *”Jag började jobba ganska tidigt, jag var kanske 17 år vid första jobbet. Sedan har jag liksom haft 100 olika ströjobb.” (Informant 1).*

De flesta uttrycker att de uppskattar omväxlande arbetsuppgifter. En av de som arbetar med människor beskriver att hen älskar sitt arbete och att träffa alla dessa människor, men att det ibland kan vara skönt att få gå iväg och göra någonting för sig själv. *”För det blir intensivt och om jag haft jobbiga samtal så kan det vara så att det som jag kanske skulle tycka vore tråkigt annars, det kan ibland ge mig ett tillfälle att rensa huvudet för då behöver jag ju bara koncentrera mig på basic saker, som är så lätta liksom.” (Informant 4).* En annan av de medverkande uttrycker samma typ av behov och berättar om en tidigare arbetsplats, där hen under dagen varierade mellan att arbeta med andra och att arbeta ensam. Personen uttrycker att hen väldigt gärna vill ha den sociala kontakten, men att det samtidigt kräver mycket energi. Personer med ADHD är ofta mer känsliga för stimuli och många beskriver att de behöver mycket tid för sig själva. Samtidigt som det är viktigt med uppgifter som är stimulerande, verkar det också vara viktigt med variationen och att kanske ibland göra lite enklare eller så kallade tråkigare uppgifter, för att hitta en bättre balans. *”Jag blir rastlös och känner i mitt sinne att det blir ganska jobbigt att göra samma saker om och om igen, men trots att det är tråkigt är det samtidigt ganska underlättande för mig.” (Informant 9).*

Struktur. Uteslutande alla de medverkande i studien uttrycker behov av struktur i sitt arbete, men nämner också att själva arbetet i sig är en form av struktur. *”Det betyder allt. Det är ju rutiner, det är fyrkantigt liksom. Man åker till jobbet och vet vad man ska göra, sedan*

åker man hem och så rullar det på.” (Informant 8). Ett par av dem berättar att de har svårt att få vardagen att fungera på ett bra sätt och att arbetet är en av de få saker som faktiskt fungerar bra, just för att det är en sådan strukturerad rutin med mer eller mindre fasta arbetstider och arbetsuppgifter. En av dem berättar att många på företaget arbetar hemifrån just nu p.g.a. pandemin, men att hen har dispens och får åka in till kontoret, just för att själva miljöbytet och arbetsrutiner är såpass viktigt för personen i fråga.

En tydlig struktur kring vad som ska göras underlättar när det gäller förmågan att ta tag i en uppgift, men också för att slippa hoppa mellan olika uppgifter, vilket ett flertal av de medverkande beskriver att de har problem med. *”Jag kan ha jättesvårt att koncentrera mig på jobbet, antingen blir det att jag pratar med mina kollegor och då kan jag inte stänga av, så kommer jag efter och blir stressad av det. Eller också blir jag nästan osocial istället, då sitter jag bara och jobbar och pratar inte med någon.”* (Informant 1). En annan uttrycker sig såhär: *”Jag har ganska svårt för möten som inte har några mål och då blir jag, alltså jag är väldigt målinriktad och ibland behöver man ju småprata runt omkring och då kan det bli lite svårt.”* (Informant 2). Många av de medverkande pratar om värdet i att veta vad de ska göra och ta sig för på dagarna. Brist på struktur kan vara jobbigt att hantera, då flera av dem beskriver att de har väldigt svårt att ta sig för att göra saker när de inte riktigt vet vad de ska göra. Det verkar resultera i att det antingen inte händer någonting alls, eller att det händer alldeles för mycket. Bägge varianter är energikrävande, men på olika sätt. *”Ibland kan det vara så att det finns för lite arbetsuppgifter, så att jag liksom känner att jag är i vägen och inte får någonting gjort, eller att jag inte gör någon nytta, kan man väl kanske säga. När jag inte gör saker så klandrar jag mig själv väldigt mycket.”* (Informant 6).

Ett par av de medverkande berättar om tillfällena när de fått så kallade ”flow”, där de hamnar i stunder av flyt, då de går helt upp i sina uppgifter och glömmer allting runt omkring. Dessa perioder kan vara i många timmar och de kan glömma bort att både äta eller pausa. De beskriver att de får mycket gjort och att det leder till olika former av tillfredsställelse, vissa uttrycker att de hela tiden vill känna att de kan bocka av saker från sin lista. Många gånger leder dessa stunder av hyperfokusering dock till någon form av krasch. En del berättar att de efteråt känner sig extremt trötta, ett par av dem medger att de kanske behöver spendera hela den kommande dagen i sängen. *”Det är ju det som är, jag kör på och har kanske super-flow och kör på som bara den, men sedan blir jag ju helt slut.”* (Informant 8).

Brist på struktur kan även orsaka oförmåga att fokusera på rätt saker. Det blir svårt att välja och svårt att prioritera i vilken ordning saker och ting ska utföras. En av dem berättade om ett tillfälle när hen skulle åka till affären och köpa frukost, innan hen skulle hem igen för

att arbeta hemifrån. Eftersom affären inte hade öppnat, tog hen vägen förbi biltvätten. Väl där kom hen på att bilen behövde dammsugas, så efter att ha handlat frukost åkte hen tillbaka hem och dammsög bilen. Då fick hen syn på högtryckstvätten i garaget och kom på att staketet behövde rengöras. Flera timmar senare var staketet rengjort, påsen med frukost stod fortfarande kvar på golvet innanför dörren och arbetsdagen hade ännu inte startat. Men personen kände tillfredsställelse över att ha fått mycket gjort, om än ”fel” saker. Ett flertal av dem beskriver liknande situationer.

Krav

Bara en av de som medverkade i studien fick sin ADHD-diagnos som barn, resten har blivit diagnostiserade i vuxen ålder. De flesta beskriver dock svårigheter som började redan som barn. Det kan ha handlat om svårigheter att befinna sig i skolmiljö, svårigheter med inläringen eller svårigheter med sociala relationer. För flera av dem kom diagnosen i samband med en längre sjukskrivningsperiod, p.g.a. utmattning och/eller depression. Vissa säger att de har anat att de har ADHD redan långt innan utredningen, medan andra inte haft en tanke åt det. *”Då började jag tänka att varför blir det såhär hela tiden? Varför orkar inte jag som alla andra? Alla andra verkar ju kunna jobba heltid och få ihop livet liksom, medan det bara blir för mycket för mig. Och att jobba, ja men när jag har jobbat heltid, då orkar jag egentligen inte göra någonting annat.”* (Informant 1). En gemensam nämnare verkar vara att de flesta ställer väldigt höga krav på sig själva och flera av dem uttrycker att de anstränger sig till ”200 procent” eller att de vill prestera till ”200 procent”.

Uppgiftsorienterade krav. Flera av dem berättar att de ställer höga krav på sig själva. En av dem säger att hen alltid vill göra sitt yttersta, men också gärna vill bräcka sina egna prestationer, vilket lätt kan bli ohållbart. En annan uttrycker sig såhär: *”Jag har alltid varit väldigt, väldigt ambitiös och sådär. Haft höga krav på mig själv och varit väldigt disciplinerad kan man väl egentligen säga. Jag hittar alltid lösningar, om jag inte kan det själv så försöker jag att hitta någon som kan det.”* (Informant 6). Eftersom flera av dem arbetar med sådant som intresserar dem underlättar det både gällande arbetsuppgifterna, men också jakten på ny information. En person beskriver känslan av att egentligen alltid arbeta, för även på fritiden om hen ser någonting på teve eller via telefonen som har med jobbets arbetsuppgifter att göra, så börjar en process av informationssökande. Ett flertal berättar att de har lätt för att lära sig saker som intresserar dem och att ett sökande efter ny information också är nödvändigt för att arbetet ska fortsätta att kännas intressant. *”I början när jag är*

ganska intresserad och motiverad, då suger jag åt mig som en svamp. De sa att de aldrig haft någon som hade lärt sig så fort och kunde börja arbeta självständigt på så kort tid. Och det brukar jag få höra: oj, du var väldigt snabb och lättlärd liksom. Men sedan så blir jag ju lika snabbt uttråkad.” (Informant 1).

Ett par av de medverkande uppger att det ofta går väldigt trögt att läsa instruktioner eller andra uppgifter som känns tråkiga. Helst vill de se hur det ska gå till, att någon visar och att de sedan får testa själva. Även muntliga instruktioner kan upplevas vara jobbiga. De nämner även att det är jobbigt att läsa och svara på mejl. Ett flertal upplever svårigheter med arbetsminnet, de har svårt att komma ihåg saker eller siffror som de behöver ha koll på och nämner behovet av att anteckna. En av dem har ganska nyligen fått utökat ansvarsområde och personalansvar på sin arbetsplats, vilket innebär betydligt fler arbetsuppgifter och personer att hålla ordning på. *”Från att hålla en boll i luften, så ska jag hålla tio bollar i luften, vilket inte alltid är min starka sida. Jag är glad att jag inte fick det här jobbet tidigare, för det hade jag aldrig hanterat. Nu när jag vet vilka svagheter och styrkor jag har, plus att jag har medicinering som hjälper mig att hålla bättre fokus, så löser jag ju det. Men jag hade inte velat ha det här jobbet för tre år sedan, för det hade jag aldrig löst bra.”* (Informant 5).

Några av de medverkande uttrycker att medicinering har gjort stor skillnad för dem, till det bättre och att ett liv utan medicin vore otänkbart. Andra förklarar att de har haft behov av att använda medicin i perioder då de studerat eller liknande, eftersom den hjälper till med koncentrationen, men att de utöver dessa perioder hellre avstår. Några upplever att de känner sig mer stabila i humöret med sin medicin, medan andra tycker att deras personlighet försvinner och att livet blir tråkigt.

Flera av de medverkande arbetar i nära samarbete tillsammans med människor eller med andra människor i sin yrkesroll och uttrycker att just det är deras styrka. Det kan handla om att vara empatisk, att de är bra på att motivera eller att de har förmågan att få människor att känna sig trygga. Det verkar som att flera av dem har bra självförtroende när det gäller att prestera i sin yrkesroll. *”Alltså, jag älskar ju att kunna ge en hjälpande hand till de som är i behov av det. Jag älskar också att kunna ha så pass mycket kompetens så att jag liksom vet hur jag ska kunna vårda och hjälpa andra människor.”* (Informant 3).

En av de medverkande beskriver att hen arbetar otroligt mycket. Det har förekommit en hel del personalomsättning på personens arbetsplats den senaste tiden och många har slutat då det är ett yrke som kan upplevas jobbigt och tufft rent psykiskt. Personen beskriver en stor omsorg för de människor hen arbetar med och menar att hen tycker om att känna kontroll över situationen, samt nämner sin höga energinivå som en förutsättning för att det fungerar. *”Jag*

brukar säga till min chef: *Du ska vara glad att jag är som jag är, annars hade jag aldrig klarat av det här! Jag är helt övertygad om jag aldrig hade klarat av mitt jobb utan min diagnos och jag tror att det är därför andra slutar och jag är kvar.*” (Informant 4). En annan berättar om när alldeles för höga krav, för stort ansvarsområde och för mycket arbete ledde till en utmattningsdepression. Hen beskriver svårigheter i att sätta gränser och svårigheter med att släppa arbetet innan uppgifter var helt klara, vilket därför resulterade i arbete från tidig morgon till sen kväll.

Tidskrav. Ett flertal uttrycker att de blir motiverade och känner sig stimulerade av ett högt tempo i arbetet. *”Men alltså, jag älskar ju ett högt tempo! Det värsta är de dagarna när jag inte har någonting bokad, då får jag liksom motivera mig och jag tycker ofta det är jobbigt att slåss lite med den där tanken att jag inte tycker att jag har gjort tillräckligt en sådan dag.”* (Informant 2). Någon annan uttrycker istället att hen är känslig för stressiga miljöer och beskriver hur en arbetsuppgift som känns svår kan upplevas bli nästan omöjlig vid tidspress, vilket går ut över självkänslan. *”Jag kan få sådan prestationsångest av att jag måste klara av det här, att det istället blir bakslag. Jag nedvärderar mig själv fullständigt, samtidigt som jag jobbar på under stress. Men ju mer stressad jag blir, desto mer känner jag att jag inte klarar av mitt jobb helt enkelt.”* (Informant 3).

Det mest uppskattade verkar vara att ha ett jämnt flöde av uppgifter, även om flera av dem berättar att de är bra på att arbeta både snabbt och effektivt när det behövs. Vissa verkar ha problem med att komma igång, andra har istället problem med att bromsa. En av dem berättar att en terapeut uppmuntrat hen till att öva på att ”skolka” och att hen arbetar aktivt med att lära sig att ta raster. En annan berättar att hen under lång tid trodde att stress var bra och gjorde hen mer effektiv: *”Grejen är den att förr trodde jag att jag jobbade bra under stress, det var bara för att jag hade skjutit på allting till sista dagen, där jag var tvungen att lösa allting. Det var så jag trodde att jag hanterade stress, genom att skjuta på allting till sista dagen. Men det blir ju sällan bra när man gör så.”* (Informant 5).

Alla medverkande nämner att de lätt skjuter på arbetsuppgifter som känns jobbiga eller tråkiga, allra helst om situationen känns överväldigande. De resulterar ofta i paniklösningar, i form av extremt långa arbetspass eller att de håller sig vakna och arbetar hela natten dagen före en deadline. *”Det är alltid det här med att dansa på deadline för min del. Om det är fler som blir drabbade, så lyckas jag på något sätt att pina mig själv. Det är svårt för mig att acceptera att någon blir sur. Men jag får det gjort i sista sekunden.”* (Informant 9).

Sociala krav. Flera av dem nämner krav och förväntningar gällande de sociala relationerna på arbetet, som de upplever att de bitvis har svårt att leva upp till. För en del handlar det om svårigheter att på ett naturligt sätt kunna växla mellan att arbeta och att småprata med kollegor om sådant som inte har med arbetet att göra. En av dem berättar att hen har väldigt svårt för fikaraster och jämför det med att springa ett maratonlopp. *”Jag är inte den som fikar och sitter. Jag fikar med dem om jag är lite uttråkad, då kan jag vara jättesocial. Men jag har ganska svårt för de här. ... Det blir som en torktumlare för mig och jag blir väldigt trött av det, så jag behöver ju pausa på något annat sätt liksom.”* (Informant 2). En annan berättar på liknande sätt att det är svårt att få vila och återhämtning på rasten och säger att hen ofta väljer att lämna arbetsplatsen en stund på för- och eftermiddagen när de andra sätter sig vid fikabordet. Personen uttrycker svårigheter för alla de intryck som förekommer när många personer är samlade på samma plats. *”Så är man på jobbet hela dagen och på lunchrasten ska man sitta och trängas, sitta med dem och äta. Alla pratar om tusen olika saker. Bara för mig med alla lukter. Jag stör mig jättemycket. Det luktar tre olika sorters mat. Det är ju det här att det är folk runt mig hela tiden, som jag blir så trött av.”* (Informant 1).

Ett flertal beskriver att de är väldigt känsliga för andra personers sinnesstämning och att de påverkas mycket av det. Flera av dem uttrycker att de är ”högekänsliga”. Å ena sidan upplever de att det är en egenskap som också är positiv, då de har lätt för att förstå och känna empati med andra människor. Samtidigt är baksidan att de själva byter sinnesstämning, ibland flera gånger om dagen och att det stundvis kan vara svårt att reda ut om det är egna känslor eller någon annans känslor de tagit åt sig av och känner, vilket upplevs som väldigt uttröttande. *”Jag är en väldigt känslig person, jag har lätt för känslor. Jag har lätt att sätta mig in i andras känslor och bli på bra eller dåligt humör för andra liksom.”* (Informant 5).

Ett par av de medverkande säger att de ibland pratar innan de tänker, vilket gör att det kan uppstå jobbiga situationer. Dels kan det handla om att de säger opassande saker, eller att de uttrycker sig plump och gör någon ledsen. En av dem berättar: *”Dels kan jag reagera starkt känslomässigt. Då kan det komma ut saker, ja men att jag säger saker för fort på ren känsla. Shit, jag skulle kanske tänka efter lite först innan jag pratar. Det kan vara rätt klumpiga saker som kommer ut. Jag är ju rätt ärlig av mig, så det kan bli pinsamt! Det kan bli att folk blir stötta och det kan jag förstå ibland flera dagar senare.”* (Informant 1).

Arbetets betydelse

Motivation och egen värdering. De allra flesta av de medverkande uttrycker att arbete är viktigt för dem. Det skapar bra strukturer i vardagen, det känns bra att få prestera och vara bra på någonting och det tillgodoser ett socialt sammanhang. Hälften av de medverkande uttrycker att de älskar sina arbeten. Flera av de medverkande har haft många byten av arbetsplatser, men också flera olika typer av sysselsättningar. Det har medfört att en del av dem längst vägen lyckats bena ut vad de behöver ha och vad de vill få ut av sitt arbete. *”Jag vill ha friheten, dels gillar jag att ha ansvar och att jobba målinriktad och drivet som företagare. Att det är fritt och att ha ansvar är viktigt för mig.”* (Informant 2). Ett par av de medverkande upplever att de ännu inte har funnit rätt plats för dem. De beskriver att de ofta når en punkt då de tröttnar på det de gör och när jobbet blir tråkigt, vilket gör att de blir nyfikna på att testa någonting annat och nytt. *”Jag hittar nått jobb, blir också triggad av att jag kan få det! Sedan tycker jag att det är skitkul i två månader, men sedan är det inte alls kul. Jag byter jobb och är snabb att säga upp mig. Där kommer impulsiviteten in. Det här blir ju jättebra, tänker jag.”*(Informant 1). En av de medverkande har nyligen avslutat sitt arbete för att återigen börja studera. *”Det är sjätte gången nu som jag har påbörjat och avslutat i mitten av mina studier, så nu får det vara sista gången för min del, att studera klart. Jag har ganska svårt att hålla en rak linje och det blir ofta att jag känner, att nu vill jag testa någonting nytt.”* (Informant 9).

Flertalet av de medverkande uttrycker ett behov av att hela tiden utvecklas och komma vidare. De som tycker att de befinner sig på rätt arbetsplats eller inom rätt yrke väljer att på olika sätt vidareutveckla sig inom ämnet. De beskriver att de behöver ny kunskap för att känna att det händer någonting utöver det vanliga och att den förändringen behövs för att arbetet ska fortsätta att kännas roligt och givande. Det kan vara att läsa böcker, att anmäla sig till en kurs eller att studera någon typ av påbyggnad till utbildningen. *”Jobbet betyder väldigt mycket för mig. Och jag får ju jobba med saker som jag är intresserad av. Hela livet egentligen hänger ju ihop med jobbet och har man ingen inkomst liksom så ser det ju lite tråkigt ut.”* (Informant 5).

Socialt klimat

Ledarskap. Flera av dem tycker att de har ett bra ledarskap på arbetsplatsen och uttrycker förtroende för sin chef. Färre än hälften är öppna med sin diagnos på arbetet. För ett par av dem, där chefen vet om deras ADHD, är en viktig funktion bland annat att få hjälp med att planera in raster. *”Det är ju mycket det här med pauser, jag behöver återkoppling och hon*

tar sig tid och hon är duktig på att påminna mig om att jag ska ta pauser och när jag ska gå hem och så.” (Informant 6). Några berättar att deras chef arbetar tillsammans eller i nära anslutning med dem, vilket gör att de har bra insyn i arbetssituationen. En av dem uttrycker att relationen med chefen är vänskaplig och tramsig, vilket känns avslappnat och välbehövligt, då det ingår ganska tunga och allvarliga moment i själva arbetet. Det är ofta uppskattat att det är högt i tak. En annan arbetar själv som mellanchefer och upplever att hen inte vill störa sin chef, för att alla på jobbet har så mycket att göra och upplevelsen är att chefen inte riktigt har eller tar sig tid. Däremot har den personen en god vän med ett liknande arbete, som hen vänder sig till för tips och råd gällande olika situationer.

En av de medverkande uttrycker att hen känner sig motarbetad av sin chef och att hen kämpar med att få chefen att förstå hens situation med diagnos. Personen har presenterat tydliga och konkreta förslag på åtgärder, men de har inte fått något genomslag. Det kan handla om att bli utesluten från möten, en vägran av att möta behov, fördröjning i svar och utdraget beslutsfattande. Däremot har personen stöd och uppbackning från vården och det har nu blivit ett ärende för fackförbundet. *”Jag har signalerat jättehögt om att jag behöver stöd och hjälp. Han gjorde ganska mycket begränsningar. Mitt jobb är att vara ute hos företag och jag har skapat en struktur kring det. Men helt plötsligt styr min arbetsgivare om och att jag ska sitta på kontoret, då faller det. Jag har massa projekt att driva och sådär, då faller hela mitt liv. ... Det borde ligga i min arbetsgivares intresse att förebygga ohälsa framöver, för även om jag jobbar heltid så har jag fortfarande funktionsvariation. ... Jag älskar mitt jobb, det är bara sammanhanget jag är i som är fel!”* (Informant 2).

En annan berättar att chefen har liknande visioner och värderingar, vilket hen anser vara viktigt. Personen beskriver en rak och öppen kommunikation, som fungerar åt bägge håll. Ytterligare en annan berättar om ett ledarskap som inspirerar, motiverar och får alla på arbetsplatsen att känna sig sedda. Personen beskriver sin chef som delaktig, engagerad och med många superlativ. Chefen är bland annat bra på att få personalen att tänka och arbeta tillsammans som ett lag. Hen berättar om en situation då det var snurrigt på arbetsplatsen, där chefen ägnade ett par dagar i verksamheten och därefter snabbt såg till att strukturera upp olika rutiner, så att det blev tydligt vem som skulle göra vad. *”Hon är så fascinerande! Hon lyfter allas styrkor och ger oss insikt om hur vi kan ta tillvara på varandra. Hon ser liksom de här styrkorna hos alla och sedan bara lyfter alla, så att man blir helt peppad och vill. Ja men du vet, känslan av att: nu kör vi! Jättehäftigt är det!”* (Informant 8).

Stämning & Stigmatisering. Det sociala klimatet betyder mycket för trivseln på arbetet. En av de medverkande beskriver att hen ofta försöker se till att arbetet blir så självständigt som möjligt och gärna håller sig lite utanför, medan någon annan menar att det sociala sammanhanget är helt avgörande för hens arbete och välmående. Ytterligare en annan säger att dagen blir ungefär så bra som stämningen är i arbetsgruppen just den dagen. Den person som arbetar som mellanchefer berättar att hen satt ihop hela sin arbetsgrupp utefter hur de kommer överens och fungerar tillsammans socialt. En annan av de medverkande uppger att kollegorna fungerar som en ventil i ett ganska psykiskt tungt arbete. *”Vi har ett väldigt tillåtande klimat, vi kan skoja om de mest konstiga saker ibland. Jag tror att vi måste det. Vi måste vara tillåtande och tillåta mycket skratt tror jag och vara lite tramsiga. Ibland är vi jättetransiga. Jag tror inte att man hade orkat annars liksom.”* (Informant 4).

Någon uttrycker att hen emellanåt känner sig osäker och söker efter stöd och bekräftelse från sina kollegor. Bland de personer som valt att vara öppna med sin diagnos finns det två som tydligt uttrycker att det är till stor fördel för dem. Just för att de är så öppna med allt som har med psykisk ohälsa och sina känslor att göra, upplever de att fler vågar öppna upp sig, vilket skapar en öppen och tillåtande miljö. Dessutom känner de sig mer avslappnade när andra vet, de tänker att andra skulle visa mer förståelse om det någon gång skulle inträffa någonting som är kopplat till deras diagnos. De som valt att inte berätta för sina kollegor säger att det främst beror på en rädsla att få en stämpel eller att andra ska se på dem som annorlunda. *”Därför vill jag inte berätta för folk att jag har diagnosen, för jag vill inte att någon ska se på mig annorlunda, eller behandla mig annorlunda, eller ha mitt beteende eller någonting som en ursäkt. Därför vill jag inte och därför har jag inte berättat det för mer eller mindre de allra närmaste att jag har diagnos. ... Jag känner att jag borde ta eget ansvar och kanske skärpa till mig, istället för att folk ska behöva anpassa sig efter mig!”* (Informant 5).

Samarbete. För en del är samarbetet med kollegor en viktig och betydande del i arbetssituationen. Dels kan det vara ett medvetet sätt att undvika alltför mycket eget ansvar, vilket ett par av dem upplever är tungt och behöver avlastning med. *”Jag jobbar ju så mycket bättre om jag har någon med mig eller någon annan är i rummet eller om vi jobbar i team, jag har så svårt att själv sätta igång med saker och ting. ... Jag är beroende av att det är lite liv och rörelse på gång runt omkring, så att jag hör andra och så att jag inte har ensamansvar. Det är väldigt viktigt.”* (Informant 6). Ett par av dem ser fördelar med att samarbeta med andra, då olika personer ofta är bra på olika saker. En av dem berättar att de är fyra stycken som ofta arbetar tillsammans, där två är planerar-hjärnor och två är mer kreativa,

vilket gör att de kompletterar varandra väldigt bra. Uppgifter som upplevs som jobbiga för den ena, är sådana uppgifter som tvärtom uppskattas av den andra och därför kan de hjälpa och underlätta för varandra. En annan uppskattar att samarbete ofta startar bra diskussioner, vilket ibland ger nya sätt att tänka och synliggör fler perspektiv. De som arbetar med människor i sitt arbete, såsom med patienter, kunder eller liknande, berättar att de tycker om när de tillsammans gör framsteg. En av dem berättar med stor medmänsklighet om glädjen och engagemanget för de människor som hen arbetar med och känner att den upplevelsen många gånger är ömsesidig. Ett flertal av de människor hen är i kontakt med har hen haft kontakt med i många år, vilket har skapat förtroende och goda relationer. Hen uttrycker det såhär: *"Alltså, jag tycker att jag har världens bästa jobb faktiskt. Kontakten med människor är det jag gillar allra, allra mest. Att få prata med dem, att motivera dem och såhär."* (Informant 4).

Egenbestämmande

Påverka fysisk arbetsmiljö. Hälften av de medverkande har arbeten som kräver mycket tid framför datorn och där det därför blir en hel del stillasittande. En del av dem har höj- och sänkbara skrivbord, som ger möjlighet till att stå upp och arbeta. Flera av dem sitter på delat kontor, men har möjlighet att också byta till en mer avskild plats om det behövs. En del arbetar hemifrån vissa dagar i veckan eller mer, med tanke på den pandemi som pågår. En av dem förklarar valet att sitta i ett kontorslandskap: *"Jag gillar inte att sitta själv för det blir så väldigt tråkigt och jag behöver den sociala delen och att prata med folk emellanåt. Men samtidigt blir man störd hela tiden, hela tiden, hela tiden. Det är alltid någon som behöver någonting eller någon som frågar någonting eller någon som kommer in. Man blir oerhört störd väldigt ofta."* (Informant 5).

Ett par av dem berättar om tidigare arbetsfarenheter, där möjligheterna till flexibilitet gällande både fysisk arbetsplats och arbetstider var i princip obefintliga, vilket var en avgörande anledning till att de valde att byta jobb. En av dem beskriver sin frustration: *"Men då blev det ju att den här inre stressen blev väldigt tydligt, när jag satt framför datorn hela dagen. Det var nästan som att jag stod och stampade på stället tillslut, för jag visste inte vart jag skulle göra av mig själv."* (Informant 1). Den andra hälften har arbeten där de förflyttar sig, är mer rörliga och har en mer varierad typ av arbetsmiljö. Det är någonting de uttrycker att de uppskattar, samt att det är en av anledningarna till att de sökte just det aktuella jobbet. Då flera av dem har haft många olika typer av arbeten så har de successivt blivit medvetna om att de behöver arbeten som är fysiska och/eller mer varierade.

Påverka arbetstider och raster. Många av dem upplever att det är väldigt värdefullt att kunna styra sin arbetstid. Det kan handla om att rent tidsmässigt kunna matcha arbetet bättre utefter familjesituation. Någon beskriver att det finns möjlighet till att åka iväg om det t. ex är någonting med barnen och att det då heller inte är några problem att jobba in de timmarna vid ett annat tillfälle. Sådana möjligheter beskrivs som underlättande och stressreducerande. Det kan även handla om valfrihet gällande de egna resurserna, såsom möjlighet att arbeta mycket de dagar då det finns mycket energi, samt möjlighet till att kunna parera en dag när energinivåerna är lägre. *”Det är inte ovanligt att jag har jobbat 35 timmar vid onsdag lunch och det funkar liksom inte att ha det så hela tiden och att inte få återhämtningen hemma. ... Så mina dagar, jag planerar dem helt och hållet själv och det är ju min räddning. Att jag har full möjlighet att göra det.”* (Informant 2). En annan av de medverkande beskriver samma sak såhär: *”Vissa dagar är det ju så att jag kan jobba 20 timmar i sträck, vissa dagar kan jag inte jobba en halvtimme känns det som.”* (Informant 1).

Flera av dem anser att flexibiliteten i arbetstider är en förutsättning för att arbetssituationen ska fungera och att de aktivt strävat efter och sökt efter ett arbete med sådant upplägg. De personer som inte har samma frihet gällande arbetstider och raster upplever ändå att det fungerar, just för att de på förhand vet hur schemat ser ut och att de har någonting att förhålla sig till. Däremot verkar raster vara av högre vikt för dessa, där de på olika sätt försöker att få utlopp för sina behov. En av dem berättar om promenader varenda rast, oavsett väder, för att stilla rastlöshet och behov av att röra på sig. En annan av de medverkande sätter sig gärna lite avskilt med hörlurar i öronen för att undvika att kollegorna ska börja föra samtal, eftersom hen behöver få lite tid ifred för att spara eller kunna fylla på med energi. En tredje bryter av arbetsdagen genom att använda rasten till att titta på serie eller film på telefonen, då det är på det sättet den personen bäst får sin återhämtning.

Påverka arbetssituation med egna strategier. Flera av dem verkar vara medvetna om sina behov, många för att de blivit tvungna att lära sig till följd av tidigare erfarenheter eller misslyckanden. En del beskriver svårigheten att släppa arbetet på fritiden, eftersom huvudet ständigt är igång, men att olika typer av strategier ändå hjälper. Så gott som alla nämner fysisk aktivitet som en god hjälp till det. För vissa fungerar fysisk aktivitet som ett sätt att få utlopp för sin rastlöshet, vare sig den står för ett behov av att röra på sig eller om det handlar om en inre rastlöshet. *”Jag mår ju helt klart bättre av att röra på mig. Men det är mer den psykiska delen med huvudet, det är liksom hyperaktiviteten i huvudet som lugnar sig när man*

rör sig. Men jag är inte sådär som jag vet att andra människor tycker att de kan fokusera bättre efter ett träningspass och så.” (Informant 5). En av dem berättar att daglig träning fungerar bättre än medicin. Det var under en semestervecka där hela dagarna handlade om att vandra och cykla, som hen verkligen märkte av och förstod effekten av träning. En annan berättar att hen inte fixar högintensiv träning, utan istället behöver lugna rörelser för att komma ner i varv. Yoga, meditation och en ritual med eteriska oljor har blivit viktiga element i hens vardag. Flera av dem nämner att de hämtar kraft och energi ute i naturen och i skogen. En av dem har nyligen skaffat hund, för att på så vis bli tvungen att dels ta paus och att dels komma ut i naturen och skogen mer ofta. Ett flertal berättar om olika digitala hjälpmedel som skapar bättre struktur i arbetet. Det kan vara program på datorn eller appar i telefonen som påminner om så kallade tråkiga uppgifter, för att risken att skjuta upp dessa ska minska. Program med färgkodade scheman och listor för att tydliggöra vad som ska göras och när. Någon använder sig av alarm, som avbryter en aktivitet när det är dags att växla över till en annan, för att undvika risken att helt försvinna in i en och samma sak. Någon har alarm för att påminna om att ta paus, medan någon annan har alarm för att lättare komma igång med uppgifter som känns tråkiga. När alarm är inställt på exempelvis 20 minuter, upplever hen att det blir enklare att ta sig för tråkiga uppgifter eftersom det bara handlar om en kortare stund. Ett par av dem berättar att det alltid har med sig ett anteckningsblock, för att lätt kunna anteckna uppgifter eller saker som olika personer säger. Det underlättar minnessvårigheter, då de upplever att det är svårt att hålla ordning på eller att komma ihåg information i huvudet.

DISKUSSION

Metoddiskussion

Kvalitativ metod. Studien är utförd med kvalitativ metod och semistrukturerade intervjuer. Anledningen till det är för att avsikten med studien var att få en bild av, samt en fördjupad förståelse kring hur personer själva upplever sin verklighet (Bryman, 2011). I det här fallet handlar det om vuxna personer med diagnostiserad ADHD och hur de själva upplever sin psykosociala arbetsmiljö. En kvantitativ ansats skulle inte ge samma rika innehåll med egna utsagor och berättelser, vilket den kvalitativa metoden möjliggör. Syftet är alltså att få rika beskrivningar och djupare kunskap om den intervjuade personens livsvärld och perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2014). En livsvärld är vår värld så som vi upplever den. Vidare skriver Allwood & Erikson (2017) att varje person har sin egna unika livsvärld, men att det finns likheter i olika personers livsvärld om de lever under liknande villkor. Den

kvalitativa ansatsen ger även möjlighet att komma nära de personer som medverkar i studien och fånga in fler nyanser, vilket ger bättre förutsättningar till att förstå andras miljöer och perspektiv (Ahrne & Svensson, 2015).

Kvalitativ forskning handlar om språklig analys och intresserar sig för det enskilda fallet. Kvalitativ forskning ställer inte krav på att vara generaliserbar, så som den kvantitativa metoden gör (Ahrne & Svensson, 2015). Generaliserbarhet har heller inte varit avsikten med den här studien.

Bryman (2011) menar att både inriktning och fokus i den kvalitativa forskningen kan förändras under arbetets gång, samt att semistrukturerade intervjuer innebär en viss grad av flexibilitet. Det är möjligt för forskaren att komplettera intervjun i efterhand, med fler frågor eller förtydligande svar om det behövs (Ahrne & Svensson, 2015). Att gå fram och tillbaka mellan analys och intervjuer gör att analyserna blir löpande under arbetets gång, till skillnad från den kvantitativa metoden där man först samlar in alla data och därefter ägnar sig åt analys (Patel & Davidson, 2003). Tack vare en varvning av intervju och analys upptäcker forskaren när materialet uppnår någon typ av mättnad, vilket innebär att antalet medverkande inte behöver bestämmas på förhand (Ahrne & Svensson, 2015).

För- och nackdelar med intervju. Samtal är en grundläggande form för mänskligt samspel. Genom samtal lär människor känna varandra och får reda på någonting om varandras känslor, erfarenheter och förhoppningar (Kvale & Brinkmann, 2014). Forskningsintervjuer kan därför ge ett bredare material (Ahrne & Svensson, 2015). Forskningsintervjuer har ofta ett särskilt syfte, samt någon form av struktur, där ett samspel och en dialog utvecklas till kunskap. Dels krävs det av den som intervjuar att lyssna till det som faktiskt sägs, men också förmåga att läsa av kroppsspråk, tonläge och det som sägs mellan raderna (Kvale & Brinkmann, 2014). Frågorna i en kvalitativ intervju är ofta mer öppna och mindre strukturerade, så att personen som blir intervjuad uppmanas att beskriva med egna ord. Frågor kan ställas i en på förhand bestämd ordning, alternativt i den ordning som faller sig bäst i den specifika intervjusituationen (Patel & Davidson, 2003). En eventuell nackdel med intervju skulle kunna vara att personen som blir intervjuad väljer ett sätt att presentera sig på, d.v.s. skapar sin egen identitet (Ahrne & Svensson, 2015).

I en intervjusituation är det två människor med olika identitet som möts och både den som intervjuar och den som blir intervjuad är medskapare i samtalet. Det anses vara bra att, om möjligt, mötas på lika villkor. Det kan även vara bra om den som intervjuar använder ett språk och ett kroppsspråk som den som blir intervjuad kan relatera till och som är relevant i sammanhanget. Ålder, kön, hur man pratar och hur man uppför sig är alla faktorer som kan

påverka den kvalitativa intervjun (Ahrne & Svensson, 2015; Patel & Davidson, 2003). Intervjuaren behöver vara medveten om den dynamik som uppstår. Kvale & Brinkmann (2014) skriver att det kan vara en berikande upplevelse för båda parter när samtalet upplevs positivt, medan en ångestframkallande situation istället skulle kunna leda till att personen som blir intervjuad hamnar i en försvarsposition. Om intervjuaren ställer vänliga frågor, är intresserad och uppmuntrande leder det ofta till att den som blir intervjuad känner sig trygg och pratar mer (Ahrne & Svensson, 2015).

Objektivitet. När det gäller forskning finns det en strävan att vara objektiv, även om få tror att det är fullt möjligt att komma ifrån forskarens egna värderingar, eftersom ingen forskare är ett oskrivet blad (Allwood & Erikson, 2017). Forskarens förförståelse och förkunskap kan många gånger vara en fördel, men det kan även medföra en risk att det färgar forskarens tolkning och resultat (Patel & Davidson, 2003). Allwood & Erikson (2017) nämner fyra punkter gällande objektivitet inom forskning: fri från värderingar, förutsättningslöshet, mångsidighet och opartiskhet.

Analysdiskussion och avslutande diskussion

Syftet med den här studien var att undersöka hur personer med ADHD upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Resultatet visade att varierade och intressanta arbetsuppgifter, social stimulans och möjligheter till egenbestämmande ansågs vara viktiga faktorer för att de medverkande skulle uppfatta sin arbetsmiljö som god och stimulerande.

I enlighet med vad Gordon & Fabiano (2019) & Lasky, m. fl. (2016) skriver är det flera av de medverkande som håller med om och delar upplevelsen av att arbetslivet öppnar upp för fler valmöjligheter gällande sysselsättning. Ett flertal har upplevt svårigheter i skolan under sin uppväxt, men trivs och fungerar bra på sin arbetsplats idag. De allra flesta berättar att de har haft många byten av jobb, vilket också stämmer överens med tidigare forskning (Anker, m. fl. 2018; Gordon & Fabiano, 2019; Stolberg, 2019).

Ett par saknar fullständiga betyg från gymnasiet och omkring hälften har ingen eftergymnasial utbildning. Anledningar till att byta jobb har ofta varit för att de har blivit uttråkade, förlorat motivationen eller känt behov av att testa någonting nytt. Flera av de medverkande berättar att de till en början ofta är väldigt intresserade och att de snabbt lär sig nya saker, men att de har svårt att upprätthålla intresse när arbetsuppgifterna efter ett tag blir desamma (Fried, m. fl., 2012). Ett par av dem uttrycker även att de är impulsiva när det kommer till att byta jobb, samt att det kan fungera som en kick att komma till nya sammanhang med nya arbetsuppgifter.

Åtminstone hälften av personerna uttrycker att de älskar sitt jobb och tycker att de har hittat rätt yrke och/eller arbetsplats för dem, där de även upplever att de tack vare sin diagnos har flera styrkor. Det stämmer väl överens med vad Gordon & Fabiano (2019) skriver om att stimulerande arbetsuppgifter gör att personer med ADHD upplever sina symptom som mildare. Många av dem verkar ha testat sig fram i arbetslivet och använt sina tidigare erfarenheter för att bättre veta vad de vill och behöver ha. De nämner bland annat behov av nya, utmanande uppgifter. Ett par av dem uttrycker specifikt att de älskar när det är högt tempo (Lasky, m. fl., 2016), medan ytterligare ett par menar att de arbetar som bäst när det hela tiden finns saker att göra och att det fungerar motiverande när det är lite stressigt. Flera av dem nämner problemlösning och kreativa lösningar som sina styrkor (Adamou, m. fl., 2013; Nagata, m. fl., 2019).

En del nämner även att de arbetar på sin fritid, alternativt att de har svårt att släppa arbetet på sin fritid. Adamou, m. fl. (2013) menar att vuxna med ADHD kan bli hyperfokuserade på sina aktiviteter och att arbetet av den anledningen kan gå till överdrift, vilket kan leda till ohälsa och utbrändhet. Det verkar stämma överens med vad ett par av de medverkande berättar, där de beskriver just att de behöver hjälp med att ta paus eller bli påmind om att de ska sluta arbeta. En av de medverkande berättar om när oförmågan att släppa arbetet och arbetsuppgifter som inte var klara, gjorde att personen arbetade även på kvällar och helger, vilket så småningom ledde till utmattning. Enligt Karasek & Theorells Krav-Kontroll-modell är det en kombination av krav i arbetet och kontroll/resurser en person har i sitt arbete som kan leda till ohälsosam arbetsbelastning. Höga krav och låg kontroll är en ogynnsam kombination, så som i exemplet ovan. Socialt stöd, som på senare tid är tillagt i modellen, räknas också som en resurs (Aronsson, m. fl., 2012). Enligt Nagata, m. fl. (2019) har personer med ADHD större behov av socialt stöd. Med tanke på att flera av de medverkande nämner svårigheter med upprätthållande av koncentration och motivation (Stolberg, 2019), kan socialt stöd vara den resurskraft som ändå gör att personen upplever att hen har bättre balans mellan krav och kontroll i arbetet. Det kan handla om att få stöttning i arbetsuppgifter när de upplever att de kör fast, eller att arbeta tillsammans med andra för att slippa för mycket eget ansvar, alternativt kan det handla om att få bekräftelse för att det de gör är rätt och riktigt. Flera av de medverkande har behov av ett ledarskap som inkluderar uppföljning, feedback, engagemang och närvaro (Carleton & Barling, 2018). För de personer som upplever att de har ett bra ledarskap är detta också en avgörande faktor för att de valt just den arbetsplatsen. De som upplever brist på bra ledarskap ser det som ett stort problem.

Gordon & Fabiano (2019) nämner att personer med ADHD i större grad kan uppleva svårigheter i sociala interaktioner, vilket ett par av de medverkande bekräftar. En av dem berättar att hen kan ha svårt att läsa av situationer och ibland kan säga saker på ett plump sätt. Dock har samma person även ASD som diagnos, vilket också kan påverka sociala färdigheter. Flertalet av de medverkande upplever nämligen motsatsen, att de är bra på att känna in och förstå andra människor, vilket de också beskriver som en av deras främsta styrkor. Flera av dem har valt att arbeta med människor i sitt yrke. Det verkar snarare vara så att flertalet av de som medverkar i studien söker sig till och har stort behov av social interaktion, samt upplever att de är bra på att interagera med andra människor. Däremot nämner en del av dem att det kräver mycket energi, vilket de behöver balansera med tid för sig själv.

Åtminstone hälften av de medverkande berättar att de haft perioder av sjukskrivning till följd av utmattning eller depressioner, för någon är det regelbundet återkommande. Depressioner och andra psykiatriska störningar är mer vanligt förekommande hos personer med ADHD (Adamou, m. fl., 2013; Anker, m.fl., 2018; Brown, 2016; Halmøy, m. fl., 2009; Nagata, m. fl. 2019).

Flera av de medverkande anser att deras hyperaktivitet generellt har minskat med åren, i enlighet med vad tidigare forskning hävdar (Brown, 2016; Fried, m. fl., 2012). Flertalet har stillasittande arbete vid dator, men upplever att det fungerar bra så länge arbetsuppgifterna är stimulerande. Däremot beskriver betydligt fler att de har svårt för att sitta på möten, vilket skulle kunna räknas som en typiskt lågstimulerande miljö. Det verkar fungera i enlighet med vad Kofler, m. fl. (2016) har kommit fram till, att hyperaktivitet ökar i sådana typer av miljöer. Enligt (Lasky, m. fl., 2016) väljer hyperaktiva personer ofta fysiska arbeten eller arbeten där de får arbeta med praktiska saker. Bara två personer i studien har praktiska arbeten, medan betydligt fler beskriver behov av rörelse. Ett flertal av dem verkar kompensera ett stillasittande arbete med att vara desto mer aktiva på fritiden, alternativt använda raster till att promenera eller röra på sig.

Förhoppningen med studien var att ökad kunskap skulle resultera i fördjupad förståelse, vilket skulle kunna ge ökade möjligheter att hjälpa personer med ADHD med bättre anpassade och stödjande åtgärder. Studien skulle kunna fungera som ett bidrag till hur företag kan arbeta med hälsofrämjande och öka antalet friskfaktorer på arbetsplatsen. Studien har inte resulterat i specifika åtgärder, men visar att det finns individuella skillnader gällande vilken grad av symptom och svårigheter en person upplever. De medverkandes uttryckta behov och användande av egna strategier skulle kunna ge en fingervisning.

Det enda kravet gällande de personer som medverkade i studien var att de skulle ha en diagnostiserad ADHD, samt befinna sig i arbetslivet. Studien omfattar alltså inte vilken grad av symptom de har, vilket förmodligen påverkar personernas svårigheter. Det fanns heller inga krav på i vilken utsträckning de skulle arbeta. Därför skiljer det sig åt mellan de nio personer som medverkade. Studien har samtidigt uteslutit personer som är arbetslösa.

Så gott som samtliga av de medverkande i studien uttrycker att deras upplevelse är att kunskapen om ADHD hos chefer eller på arbetsplatser är otillräcklig. Dels skulle det kunna vara så att olika yrkeskategorier har olika typer av utmaningar. Dels kan det finnas individuella skillnader, exempelvis grad av symptom, hos personer med ADHD som påverkar vilka typer av svårigheter de upplever. Det skulle även vara intressant att forska kring personlighet och ADHD, då det förmodligen är så att personlighet påverkar sättet personer upplever, värderar och handskas med sin ADHD.

Sammanfattningsvis har studien visat att symptom av ADHD är konstanta, om än beroende av kontext, vilket innebär att den psykosociala arbetsmiljön har stor betydelse för hur personer med ADHD mår och presterar. Med tanke på personernas olika grad av symptom och svårigheter krävs individanpassade åtgärder.

Referenser:

- Adamou, M., Arif, M., Asherson, P., Aw, T-C., Bolea, B., Coghill, D., Guöjansson, G., Halmøy, A., Hodgkins, P., Müller, U., Pitts, M., Trakoli, A., Williams, N., & Young, S. (2013). Occupational issues of adults with ADHD. *BMC Psychiatry*, 13, ArtID: 59
- Ahrne, G., Svensson, P. (2015) *Handbok i kvalitativa metoder*. (2 uppl.). Liber
- Allwood, C. M., Erikson, M. G. (2017) *Grundläggande vetenskapsteori för psykologi och andra beteendevetenskaper*. (2 uppl.). Studentlitteratur
- American Psychiatric Association. (2013). *DSM-5 Fact Sheets. DSM-5 Table of Contents*. <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm/educational-resources/dsm-5-fact-sheets>
- Anker, E., Halmøy, A., & Heir, T. (2019). Work participation in ADHD and associations with social characteristics education, lifetime depression, and ADHD symptom severity. *ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders*, 11(2), 159-165.
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>
- Arbetsmiljöverket. (2020). *Arbetsmiljölagen*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/>

- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Ingemar, T. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi – Individ och organisation i samspel*. Natur & Kultur
- Baric, V. B., Hemmingsson, H., Hellberg, K., & Kjellberg, A. (2017). The occupational transition process to upper secondary school, further education and/or work in Sweden: As described by young adults with Asperger syndrome and attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(3), 667-679.
- Brown, T. E. (2016). *Ett nytt sätt att se på ADHD hos barn och vuxna – brister i exekutiva funktioner*. Studentlitteratur
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2 uppl.). Liber
- Carleton, E. L., & Barling, J. (2018). Adult attention deficit hyperactivity disorder symptoms and passive leadership: The mediating role of daytime sleepiness. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 34(5), 663-673.
- Delisle, J., & Braun, C. M. J. (2011). A context for normalizing impulsiveness at work for adults with attention deficit/hyperactivity disorder (combined type). *Archives of Clinical Neuropsychology*, 26(7), 602-613
- Fried, R., Surman, C., Hammerness, P., Petty, C., Faraone, S., Hyder, L., Westerberg, D., Small, J., Corkum, L., Claudat, K., & Biederman, J. (2012). A controlled study of a simulated workplace laboratory for adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Psychiatry Research*, 200(2-3), 949-956.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work*. (2 uppl.). Psychology Press
- Gjervan, B., Torgersen, T., Nordahl, H. M., & Rasmussen, K. (2012). Functional impairment and occupational outcome in adults with ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 16(7), 544-552.
- Gordon, C. T., & Fabiano G. A. (2019). The transition of youth with ADHD into the workforce: Review and future directions. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 22(3), 316-347.
- Halmøy, A., Fasmer, O. B., Gillberg, C., & Haavik, J. (2009). Occupational outcome in adult ADHD: Impact of symptom profile, comorbid psychiatric problems, and treatment: A cross-sectional study of 414 clinically diagnosed adult ADHD patients. *Journal of Attention Disorders*, 13(2), 175-187.
- Kofler, M. J., Raiker, J. S., Sarver, D. E., Wells, E. L., & Soto, E. F. (2016). Is hyperactivity ubiquitous in ADHD or dependent on environmental demands? Evidence from meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 46, 12-24.
- Kolb, B., Whishaw, I. Q. (2014). *An introduction to brain and behavior*. (4th edition). Worth publisher
- Kvale, S., Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2 uppl.). Studentlitteratur

- Lasky, A. K., Weisner, T. S., Jensen, P. S., Hinshaw, S. P., Hechtman, L., Arnold, L. E., Murray, D. W., & Swanson, J. M. (2016). ADHD in context: Young adult's reports of the impact of occupational environment on the manifestation of ADHD. *Social Science & Medicine*, *161*, 160-168.
- Nagata, M., Nagata, T., Inoue, A., Mori, K., & Matsuda, S. (2019). Effect modification by attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) symptoms on the association of psychosocial work environments with psychological distress and work engagement. *Frontiers in Psychiatry*, *10*, ArtID: 166
- Patel, R., Davidson, B. (2003) *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (3.uppl.). Studentlitteratur
- Stolberg, V., B. (2019) *What you need to know about ADHD*. ABC-CLIO, LCC.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/vast-ebooks/detail.action?docID=5851315>
- Socialstyrelsen. (2019) *Konsekvenser för vuxna med ADHD – kartläggning och analys*.
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2019-6-21.pdf>

Bilaga 1

Missivbrev

November, 2020

Hej!

Mitt namn är Tiina Nordberg. Jag studerar organisationspsykologi på högskolan Väst. Jag ska nu skriva mitt examensarbete och har valt att skriva om vuxna personer med diagnostiserad ADHD och deras upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

Syftet med denna studie är att få en fördjupad bild av hur personer med ADHD själva upplever sin arbetssituation, gällande just den psykosociala arbetsmiljön. Därför skulle jag gärna vilja intervjua dig! Intervjun består av ca 25 frågor och min förhoppning är att du vill dela med dig av dina erfarenheter och att det uppstår bra diskussioner, som är värdefulla i mitt arbete. Intervjun tar ungefär 60 minuter att genomföra. Jag skulle även vilja öppna upp för möjligheten att eventuellt få kontakta dig igen efter intervjutillfället, i den mån jag anser att jag behöver komplettera med någon fråga, alternativt förtydliga någonting.

Du väljer själv om du vill träffas på tu man hand, eller om du hellre vill genomföra intervjun via telefon. Jag kommer att spela in intervjun som en ljudfil. Anledningen till det är för att jag kommer att transkribera intervjun, vilket underlättar i min analys av materialet. Ljudfilen kommer inte att sparas, den kommer att raderas/förstöras så snart transkriberingen är klar.

Enligt forskningsetiska principer vill jag göra dig uppmärksam på att din medverkan är frivillig. Det innebär även att du när som helst kan välja att avbryta intervjun och din medverkan i studien om du så önskar. Du är helt anonym! Ditt medverkande kommer att behandlas konfidentiellt och materialet kommer endast att användas i denna aktuella studie. Du kommer, om du vill, få ta del av uppsatsen när den är färdig.

Om du har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta mig eller min handledare för mer information!

Jag skulle bli väldigt glad om du vill ta dig tid att svara på mina frågor och medverka i min studie! Hoppas att vi ses/hörs!

Mvh, Tiina Nordberg, tino0001@student.hv.se

Min handledare: Ali Kazemi, ali.kazemi@hv.se

Bilaga 2

Intervjuguide - Upplevelser gällande det psykosociala arbetsklimatet

Personfrågor

Vilket år är du född?

När fick du din ADHD diagnos?

Hur länge har du varit på din nuvarande arbetsplats?

Arbetsuppgifternas utformning

Kan du beskriva hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig?

Vilka arbetsuppgifter har du?

Finns det arbetsuppgifter som du upplever är mer stimulerande, vill du ge exempel?

Finns det arbetsuppgifter som du upplever är mindre stimulerande, vill du ge exempel?

Arbetets stimulans och betydelse

Vad var det som gjorde att du sökte ditt nuvarande arbete?

Arbetar du hel- eller deltid?

Vad betyder ditt arbete för dig?

Hur trivs du på ditt arbete?

Personlig utveckling

Har du arbetsuppgifter där du upplever att din diagnos är en styrka, berätta!

Har du arbetsuppgifter där du anser att din diagnos gör de svårt för dig? Vill du beskriva?

Hur ser du på dina möjligheter till kompetensutveckling?

Vart tror du att du befinner dig rent yrkesmässigt om 5 år?

Samarbete, stöd & stämning

Arbetar du ensam eller tillsammans med andra? Hur påverkar det dig?

På vilket sätt får du stöttning i arbetet? (av chef eller kollegor)

Hur skulle du beskriva det sociala klimatet på din arbetsplats?

Ledarskap & feedback

Vet din nuvarande arbetsgivare om att du har ADHD?

Har din diagnos någonsin varit ett problem för dig i en rekryteringsprocess?

Hur skulle du beskriva relationen till din närmaste chef?

Egenbestämmande

Hur ser dina möjligheter ut att påverka dina arbetsuppgifter?

Hur ser dina möjligheter ut att påverka dina arbetstider och eventuella raster?

Har du några särskilda strategier som du använder dig utav för att underlätta din arbetssituation? Hur ser de ut?

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se