LUNDS UNIVERSITET
Medicinska fakulteten
Institutionen för hälsa, vård och samhälle
Avdelningen för arbetsterapi och gerontologi

# Upplevelser av arbetsmiljön hos personer med ADHD

Författare: Elin Wallte,
Jessica Sender

Handledare: Ulrika Bejerholm

Oktober 2011

Kandidatuppsats

Adress: Avdelningen för arbetsterapi och gerontologi, Box 157, S-221 00 Lund

*Författarna önskar rikta ett stort tack till:*

*Ulrika Bejerholm för god handledning och inspiration.*
*Klasskamrater som bidragit med feedback.*
*De personer som delat med sig av sina upplevelser i sin arbetsmiljö.*

LUNDS UNIVERSITET
Medicinska fakulteten

Institutionen för hälsa, vård och samhälle
Avdelningen för arbetsterapi och gerontologi

2011-10-27

# Upplevelser av arbetsmiljön hos personer med ADHD

Elin Wallte och Jessica Sender

Abstrakt

Att personer med diagnosen ADHD upplever utmaningar i sin arbetsmiljö som ger konsekvenser för arbetsutförandet har påvisats upprepade gånger i tidigare forskning. Det har framkommit att detta påverkar såväl individ som arbetsgivare och samhällsekonomi. Den här studien genomfördes med en kvalitativ ansats. Intervjuerna skedde med en reviderad version av bedömningsinstrumentet WEIS-S, i syfte att identifiera upplevelser av arbetsmiljön hos yrkesverksamma personer med diagnosen ADHD. Vidare var tanken att få kunskap om hur arbetsmiljön påverkar utförandet samt att öka förståelsen för deras behov. Materialet analyserades med kvalitativ innehållsanalys och i resultatet framkom ett antal faktorer som påverkar på arbetsutförandet. Dessa delades in i följande huvudkategorier; arbetsuppgifternas utformning, fysisk arbetsmiljö, upplevelse av kontroll, psykosocial arbetsmiljö samt strategier. Faktumet att det fanns både likheter och skillnader bland informanterna påvisar vikten av att anpassa arbetsplatser individuellt. En arbetsgivare som får information om hur individen med ADHD fungerar kan tillvarata individens resurser på ett bra sätt. Författarna anser att arbetsterapeutens kompetens kan användas för att identifiera individens behov och anpassa arbetsplatsen därefter, samt även att medvetandegörande och stötta individen i att uttrycka av sina behov.
För att styrka detta med forskning krävs dock ytterligare studier.

Nyckelord: ADHD, Arbetsterapi, arbetsmiljö, strategier,

Kandidatuppsats
Avdelningen för arbetsterapi och gerontologi, Box 157, S-221 00 Lund

FACULTY OF MEDICINE
Lund University

2011-10-27

# Experiences in work environment among people with ADHD

Elin Wallte and Jessica Sender

Abstract

It has been shown several times that individuals with ADHD experience challenges in their work environment, which has consequences for their work performance. This affects the individual as well as the employer and the economy of the entire society. It was therefore relevant to perform a qualitative study, using the assessment instrument WEIS-S in order to identify the experiences of the work environment by individuals with ADHD. The goal was also to gain knowledge of how the performance was affected and to increase the understanding of possible needs. In a qualitative content analysis a number of factors that affect the work performance was revealed. These were arranged in the following categories: the characteristics of the work tasks, the physical work environment, sense of control, psychosocial work environment and strategies. Since there were both similarities and discrepancies among the experiences, it stresses the importance of adapting work environments individually. An employer who receives information of how a person with ADHD functions can fully use the resources of the individual. The authors believe that the competence of occupational therapists can be used to identify individual needs with the aim to adapt the work environment. This, however, requires further studies.

Keywords; ADHD, Occupational therapy, work environment, strategies

Bachelor thesis
Division of Occupational Therapy and Gerontology, Lund University, Lund, Sweden

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Bakgrund .....8

**Inledning** ……..……8

**ADHD** ……...8

Diagnostisering ……..8

*ADHD hos vuxna* .....9

*Konsekvenser för aktiviteter i vardagen* ……9

**Arbetets betydelse** .....10

*Arbetsmiljö och arbetshinder* …….11

*Konsekvenser av ADHD i arbetslivet på samhällsnivå* …...…….…….11

*Konsekvenser av ADHD i arbetslivet på individnivå* ……....…….....12

**Arbetsterapi och ADHD** …….…….....13

*Arbetsterapeutiska interventioner* ...……...……...…....13

Syfte ……..…15

Metod ……...……....15

**Urvalsförfarande** ……....…..15

**Procedur** ……...…….....16

**Metod för insamling av information** ..…….…….....16

**Bearbetning av den insamlade informationen** …….....18

**Etiska överväganden** ……19

Resultat ……..…….....20

**Introduktion** ……...20

*Beskrivning av undersökningsgruppen* ……20

**Arbetsuppgifternas utformning** …….....21

*Varierande kontra monotona arbetsuppgifter*……...21

*Stimulerande arbetsuppgifter*……22

*Krävande arbetsuppgifter*…….22

**Fysisk arbetsmiljö** ……..…23

*Störningar i arbetsmiljön* ……..…23

*Struktur i arbetsmiljön* ……..…24

**Upplevelse av kontroll** ……...24

*Möjlighet att påverka sin arbetstid* ……..24

*Kommunikation med arbetsgivare*……...*25*

*Aktivitetsbalans* ……25

*Anställningstrygghet* …….26

*Självbild* ……26

**Psykosocial arbetsmiljö** …….27

*Samarbete* …….27

*Stigmatisering* ……...……27

*Feedback och uppskattning* ……..……28

**Strategier** ……...….28

Diskussion …….30

**Metoddiskussion** ……....30

**Resultatdiskussion** …….32

*Resultatet i förhållande till tidigare studier* …….32

*Skillnader mellan informanterna* ……..……...33

*Avslutande kommentarer* ……...…...34

Referenser …..……...…36

Bilagor,

Intervjuguide

# Bakgrund

## Inledning

Utförandet av vardagliga aktiviteter påverkas ofta av de symptom som följer med diagnosen Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD). Enligt den forskning som finns leder symptomen till konsekvenser för arbetsutförandet som påverkar såväl individ och arbetsgivare som samhällsekonomin (De Graaf, Fayyad & Kessler, 2008; Painter et. al 2008; Socialstyrelsen, 2004). Tanken bakom denna studie är att kunskap om hur arbetsmiljön påverkar utförandet skulle kunna bidra till en bättre förståelse för vilka behov som finns samt att arbetsterapeutiska insatser skulle gynna både individ och arbetsgivare. Dessa insatser skulle dessutom vara samhällsekonomiskt försvarbara eftersom konsekvenserna av ADHD på befolkningsnivå leder till stora förluster i arbetskraft (De Graaf et. al, 2008).

## ADHD

Enligt Socialstyrelsen (2004) är det fastslaget att ADHD hos vuxna, liksom hos barn, ”kan vara en uttalad belastning och ett verkligt handikapp” (s. 3). Den huvudsakliga forskningen som finns är baserad på barn med ADHD trots att det numera är känt att många symptom fortskrider och leder till aktivitetsproblem också i vuxen ålder. Gutman och Szczepanski (2005) beskriver ADHD som en neuropsykiatrisk diagnos, vilken ger nedsättning i uppmärksamhet vad gäller exekutiva funktioner och människans larmsystem. De exekutiva funktionerna innefattar bland annat problemlösning, målinriktade handlingar, konflikthantering och planering. Dessa funktioner ligger främst i hjärnans frontallob och basala ganglier. Larmsystemet är ett neurologiskt system som innebär en vaksamhet och beredskap på att agera på sensoriska stimuli i den yttre miljön. En nedsättning här ger svårigheter i att behålla fokus, att sortera vilka inkommande stimuli som är relevanta och att reglera sina känslor och beteende efter omgivningen krav.

### *Diagnostisering*

Denna studie kommer att utgå från det mest använda klassifikationssystemet Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV). DSM-IV delar in ADHD i 3 undergrupper; ADHD med i huvudsak impulsivitet, ADHD med i huvudsak hyperaktivitet

samt en kombinerad typ. Pojkar med ADHD faller oftast under den första undergruppen, det vill säga är hyperaktiva och utåtagerande i sitt beteende, medan flickor med ADHD oftare tillhör den andra undergruppen och vänder sina symptom inåt med uppmärksamhetsstörning i form av låg självkänsla, kroppsliga symptom och depressivitet (Socialstyrelsen, 2004).

*ADHD hos vuxna*

ADHD hos vuxna uppmärksammades i slutet av 1980-talet (Edwin & McDonald, 2007). Lamberg (2003) menar att det är lika vanligt som hos barn men att det ofta förblir odiagnostiserat hos vuxna. Prevatt, Proctor och Shifrin (2010) däremot hävdar att förekomsten hos vuxna är mellan 1 och 6% jämfört med mellan 3 och 10% hos barn. Hagnell och Mellfeldt Milchert (2004) menar att den internationella siffran är 2% av vuxenbefolkningen, vilket inkluderar Sverige. Även om prevalensen inte är säkerställd är forskarna överens om att många vuxna lider helt i onödan då rätt behandling kan hjälpa dem som ofta kämpat flera år med effekterna av ADHD (Lamberg, 2003; Prevatt et. al, 2010). Hos vuxna har ofta symptomen kring hyperaktivitet avtagit. De vanligaste symptomen är således uppmärksamhetsstörning, distraherbarhet och impulsivitet (Prevatt et. al, 2010). Många vuxna idag har fått sin diagnos sent. Det har i sin tur lett till ökade problem i vardagen (Gutman & Szczepanski, 2005). Det förekommer att personer har hunnit utveckla missbruk och ett asocialt beteende innan de fått sin diagnos och därmed tillgång till rätt behandling (Socialstyrelsen, 2004). En studie av intagna på Gotlands fängelser och häkten visade att så många som hälften uppfyllde diagnoskriterierna för ADHD **(**Dalteg, Gustafsson & Levander, 1996). I en annan svensk studie gjordes en uppföljning av 140 sjuåringar med ADHD. Det visade sig att vid 22 års ålder hade flertalet av dessa problem med missbruk, kriminalitet eller upprätthöll sjukpension (Rasmussen & Gillberg, 2000).

*Konsekvenser för aktiviteter i vardagen*

ADHD hos vuxna kan leda till problem inom många aktivitetsområden såsom i hem, arbete/utbildning samt i relationer. Vuxna med ADHD har ofta problem, både på arbetet och hemma, med att behålla fokus, planera, organisera och avsluta aktiviteter (Lamberg, 2003). Det är vanligt att individer med ADHD har ett ohämmat beteende, är impulsiva, hyperaktiva och rastlösa. Detta på grund av en nedsättning i tidsuppfattning; att kunna förutspå och organisera händelser. Många har även svårt att klara deadlines (Gutman & Szczepanski,

2005). I en kunskapsöversikt från Socialstyrelsen (2004) beskrivs att symptomen vid ADHD inte bara leder till hinder i vardagliga aktiviteter utan också är förknippat med egenskaper som kreativitet och uppfinningsrikedom. Att vara snabbtänkt och lite okonventionell kan vara en fördel i vissa situationer. Enligt Gutman och Szczepanski (2005) är individer med ADHD ofta känsliga för både över- och understimulering av sensoriska intryck, såsom ljud, ljus, lukt, smak, beröring och temperatur. För mycket intryck kan leda till impulsiva beslut, flyktbeteende, känsloutbrott, och svårighet att bibehålla koncentrationen i den aktivitet man utövar. För lite intryck kan leda till bland annat rastlöshet och ouppmärksamhet. Detta kan individer med ADHD försöka kompensera genom att öka de sensoriska intrycken, exempelvis genom motorisk oro, vilket kan uppfattas som störande av personer i den sociala miljön. Andra störningsmoment i interaktionen med den sociala miljön kan vara att bryta mot sociala normer, exempelvis genom att avbryta, prata för högt, missa tider, uppfattas som ointresserad och att omedvetet inkräkta på andras personliga sfärer till exempel genom att bre ut sina tillhörigheter (Gutman & Szczepanski, 2005).

**Arbetets betydelse**

Den av Kielhofner (2008) framarbetade arbetsterapeutiska praxismodellen Model Of Human Occupation (MOHO), delar in mänskliga aktiviteter i tre olika områden; *activities of daily living, play* och *productivity.* Dessa aktivitetsområden interagerar med de tre sammanhängande komponenter som utgör själva människan. Det är *volition* som innefattar motivation, *habituation* som inkluderar rutiner och *performance capacity* som innehåller fysiska och psykiska förmågor. Genom att rikta insatser mot aktivitetsområdet arbete kan man påverka dessa tre komponenter vilket i sin tur kan få betydelse för människans andra aktivitetsområden, och därmed människans liv som helhet. Det starkaste skälet till att fokusera på just aktivitetskategorin arbete, som ingår som en del i kategorin *productivity*, är att vuxenlivet är så pass nära förbundet med förvärvsarbete, åtminstone i det västerländska samhället. Kielhofner (2008) menar att i och med att människan blir vuxen ökar hennes önskan att prestera och arbeta självständigt. Arbetet blir en viktig plattform för hur man bildar uppfattningen om sig själv och sin förmåga. Sjöberg (2002) uttrycker det som ”att ha ett arbete är att räknas, att vara delaktig i vuxenlivet” (s. 15). Gold och Waghorn (2007) poängterar att trots varje nations ansvar att tillvarata det mänskliga kapitalet har människor med psykiska funktionshinder inte kommit att betraktas som en tillgång i arbetslivet, trots att studier visar att det finns kapacitet att tillvarata. Precis som alla andra eftersträvar denna

grupp självbestämmande genom arbete.  De skriver “[w]e believe that developing an empowered, educated, healthy, and skilled labour force could reduce the economic and social marginalisation of people with mental illness” (s. 1109). Det borde också kunna relateras till grupper med neuropsykiatriska funktionshinder, såsom ADHD.

*Arbetsmiljö och arbetshinder*

Zanderin (1997) definerar arbetsmiljö som ett begrepp som omfattar fysiska, psykosociala såväl som medicinska förhållanden på arbetsplatsen. Kielhofner (2008) poängterar miljöns betydelse för en persons förmåga att utföra olika aktiviteter. Det är den aspekt som ligger till grund för bedömningsinstrumentet *Work Environment Impact Scale (WEIS-S, version 2)* (Ekbladh & Haglund, 1998). Miljön anses omfatta två dimensioner; faktorer som erbjuder och kräver utförande av aktiviteter och tolkningar av vad miljön erbjuder och kräver, vilket är beroende av individens personliga egenskaper. WEIS avser inte att ge en objektiv bild av en arbetsmiljö, utan att mäta den unika påverkan som miljön har för enskilda personer. Hur arbetsmiljön uppfattas påverkas av en mängd olika personfaktorer såsom personens roller, vanor, värderingar, intressen, förmågor och uppfattningar om sig själv (Ekbladh & Haglund, 1998). Kielhofner (2008) påpekar att funktionshinder kan elimineras genom att miljön görs tillgänglig och arrangeras så att den erbjuder rätt typ av stöd för individen. Således existerar ett funktionshinder bara i den mån miljön är begränsande för individen. Numhauser – Henning (2002) uttrycker det som att en funktionsnedsättning förvandlas till ett arbetshinder när kraven från arbetslivet skapar svårigheter. Konsekvenserna av funktionsnedsättningen ADHD kan alltså i en krävande miljö bli ett hinder för arbetet. Enligt arbetsmiljölagen kapitel 2 1§ (1977: 1160) ska miljö- och arbetsförhållanden anpassas till individens psykiska såväl som fysiska förutsättningar. I MOHO beskrivs hur arbetsmiljön ställer krav, och möjligheter, på fyra olika områden; i den fysiska arbetsmiljön, i den sociala arbetsmiljön, på själva arbetsuppgifterna samt på föremål som används i arbete. Samtliga dessa områden måste tas hänsyn till för att skapa en gynnsam arbetsmiljö. (Kielhofner, 2008).

*Konsekvenser av ADHD i arbetslivet på samhällsnivå*

Biederman & Faraone sammanställde (2006) en studie på förhållandet mellan ADHD och inkomstbortfall i USA. De jämförde en grupp individer med ADHD **(**n=500) med en kontrollgrupp (n=501) som hade liknande fördelning vad gäller ålder, kön och geografisk

lokalisation. Urvalet valdes slumpmässigt ut från alla hushåll med en telefon, över hela USA. De kom fram till att individer med ADHD har generellt lägre utbildningsnivå, betydligt färre arbetar heltid och den årliga inkomsten skiljde sig betydligt mellan grupperna. I genomsnitt 41,511 dollar för ADHD-gruppen och 52,053 dollar för kontrollgruppen. Förlusten av förlorad arbetskraft till följd av ADHD i USA 2003 var enligt denna studie mellan 67 och 116 miljarder dollar. Här bör nämnas att de i denna studie uppskattat förekomsten av ADHD hos vuxna till 5 %. Det är betydligt fler än de 3,5 % som WHO uppskattar genomsnittet till i tio olika länder (de Graaf et. al, 2008). I WHO:s undersökning kom de fram till en siffra på 22,1 dagar/år i bortfall av arbete, i både kvantitet och kvalitet. En beräknad förlust i produktivitet i alla 10 länder är 143,8 miljoner dagar (de Graaf et. al, 2008). Även om siffrorna skiljer sig åt, visar båda studierna att ADHD leder till stora ekonomiska konsekvenser för samhället.

*Konsekvenser av ADHD i arbetslivet på individnivå*

ADHD-symptom hos vuxna, såsom störningar i uppmärksamhet, impulskontroll, självreglering och organisationsförmåga, har visats leda till problem när det gäller heltidsarbeten som förutsätter självständighet, ansvar och perioder av nyinlärning (Painter, Prevatt & Welles, 2008). I en studie av Prevatt et. al (2010) jämfördes arbetsutförandet hos collegestudenter med respektive utan ADHD. De kom fram till att personerna med ADHD både upplevde större svårigheter och svårigheter på fler områden än kontrollgruppen. De största problemen, och viktigaste områdena att genomföra stödinsatser på, var att lätt bli distraherad, att utföra tilldelat arbete och tidshantering. För den kombinerade undergruppen av ADHD tillkom även utbildande aktiviteter på arbetet. Personerna med ADHD självskattade sitt arbetsutförande lägre än kontrollgruppen, vilket kan leda till en självuppfyllande profetia eftersom en negativ bild av den egna förmågan också påverkar hur man utför aktiviteten.  Painter et. al (2008) kommer fram till att vuxna med ADHD har svårare att göra karriär på sin arbetsplats, blir oftare avskedade och innehar mer sällan chefspositioner än de som inte har ADHD. Arbetsgivare har rapporterat att de upplever att anställda med ADHD är sämre på att möta de krav arbetet fodrar, arbeta självständigt, färdigställa uppgifter och komma överens med överordnade. De byter generellt sett arbete oftare än andra. Upprepande misslyckanden på arbetet riskerar leda till en rad negativa erfarenheter som påverkar individens självbild och tron på framtiden. Det har visats att ADHD-symptom påverkar hur man ser på sina karriärsutsikter och skapar svårigheter att ta

beslut kring arbete. Individer med ADHD har också visat sig oftare uppleva att de saknar stöd i arbetsmiljön såsom feedback och beröm av överordnade, stöd genom arbetsplatsens regler och förordningar samt att de upplever sig sakna möjlighet att avancera (Painter et al., 2008).

## Arbetsterapi och ADHD

Levine (1997) kritiserar det ensidiga medicinperspektiv med vilket man behandlar symptombilden vid ADHD. Genom att fokusera på att diagnostisera en individ riktar man också behandlingen mot individen. Men Levine menar att ADHD-problematiken uppstår i interaktionen mellan individen och miljön och därför bör interventionerna riktas också mot miljön. Detta stämmer väl överens med arbetsterapeutisk teori som visar att aktivitetsutförande är ett resultat av såväl person som miljö och aktivitet (Kielhofner, 2008; Law et. al 1996). Också Edwin och McDonald (2007) efterlyser nya riktlinjer för behandlingen av vuxna med ADHD. Som ovan nämnts har symptomen hos en individ med ADHD, i relation till den fysiska och sociala miljön, inverkan på aktivitetsutförandet på många områden. En del av interventionerna borde därför rimligtvis ligga på arbetsterapeutkåren eftersom de arbetar med aktivitet och delaktighet. I den svenska motsvarigheten till *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)* definierar Socialstyrelsen (2003) aktivitet som ”en persons genomförande av en uppgift eller handling” och delaktighet som ”en persons engagemang i en livssituation” (s. 14). Arbetsterapeutiska interventioner på arbetet för personer med ADHD skulle kunna leda till förbättrade möjligheter att utföra arbetsuppgifter och en ökad känsla av engagemang för individen.

### *Arbetsterapeutiska interventioner*

Att ADHD kan påverka utförandet av aktiviteter på bred front visas i en artikel av Gutman och Szczepanski (2005). I artikeln redogör de för hur tillämpningen av arbetsterapi kan förbättra aktivitetsutförandet för personer med ADHD inom arbete/skola, hem och familjeliv, sociala relationer och självuppfattning. De menar att detta kan ske genom insatser på följande fem olika områden; hantera och reglera sensorisk stimuli, organisera den fysiska miljön, optimera tidshantering, öka social medvetenhet och interaktion samt att utveckla strategier för stresshantering. Carnes och Holloway (2009) ger följande exempel på strategier som kan förbättra arbetsmiljön för personer med ADHD; att införa raster i rutinerna, använda

hjälpmedel såsom almanacka, föra anteckningar på möten och i andra situationer och be att få det mesta i skriftlig form, uppmuntra till en lugn arbetsmiljö med exempelvis stängda dörrar samt att kollegor pratar i telefon med headset. De anser att det är viktigt att arbetsgivaren känner till att diagnosen ADHD innebär att man har ett annorlunda fungerande system i hjärnan. Detta för att kunna ta tillvara på de specifika resurser som detta ofta resulterar i. Personer med ADHD är ofta kreativa, intelligenta och nytänkande. Gutman och Szczepanski (2005) menar att arbetsterapeuter kan hjälpa individer med ADHD att förstå hur sensoriska intryck kan påverka deras humör och prestationer samt hur de kan reglera mängden sensoriska intryck i olika aktiviteter i arbets-, skol-, och hemmiljön. Arbetsterapeuter kan också hjälpa till att hitta fungerande strategier för att skapa och upprätthålla ordning, i såväl hem som på arbetet, genom beteendemodifierande insatser samt att skapa en struktur med exempelvis fungerande förvaring och lagersystem. Vidare kan de hjälpa till att göra upp ett schema för aktiviteter, skapa en prioriteringsordning, träna på att förutsäga hur lång tid en aktivitet kräver och att bibehålla medvetenheten om tid i aktivitet. De kan också medvetandegöra individen om ADHD-problematikens inverkan på social interaktion samt att utöva rollspel för att lära ett mer socialt accepterat sätt att förhålla sig till andra. För att reducera stress kan arbetsterapeuten hjälpa till att planera vardagen genom att schemalägga aktiviteter och hjälpa individen att hitta en strategi för att ge sig själv tid att tänka innan man agerar. För att hantera den befintliga stressen kan tid schemaläggas för avkoppling och rekreation (Gutman & Szczepanski, 2005).

Enligt den litteraturgenomgång som föranlett denna studie saknas forskningsevidens som visar att arbetsterapeutiska insatser vid ADHD hos vuxna har effekt. Likaså saknas det forskning som beskriver hur personer med ADHD själva upplever sin arbetsmiljö. Som ett första steg är denna studies fokus därför riktat mot individers egna upplevelser inom aktivitetskategorin arbete. Nästa steg skulle kunna vara att identifiera vilka arbetsplatsinriktade insatser som arbetsterapeuter kan bidra med. Detta steg ryms inte inom ramen för denna uppsats men understödjer valet av aktuellt problemområde. Vidare kommer resultatet att lyftas fram i diskussionsavsnittet, i förhållande till denna ansats om förslag på arbetsterapeutisk intervention och forskning.

# Syfte

Syftet är att undersöka hur personer med ADHD upplever sin psykosociala och fysiska arbetsmiljö.

# Metod

Studien har kvalitativ ansats och genomfördes i huvudsak med hjälp av telefonintervjuer. Att döma av aktuell litteraturgenomgång verkar de flesta artiklar som behandlar ADHD och arbete ha använt en kvantitativ metod, där de har syftat till att få fram faktiska siffror för prevalens och påverkan på arbetet. Urvalet i den kvantitativa ansatsen är ett stickprov som kan ge svar och som i sin tur kan vara representativt för den totala populationen. Den kvalitativa metoden däremot, bygger på fenomenologisk och hermeneutisk teori, alltså teorier om mänsklig erfarenhet och tolkning (Malterud, 2009). Syftet med kvalitativ metod är att gå på djupet av individuella upplevelser av ett fenomen. Genom att jämföra likheter och skillnader i upplevelser kan tolkningen bidra till att utveckla beskrivningar och analyser av olika egenskaper och karaktärsdrag. För att kunna göra det är det viktigt att göra ett strategiskt urval som ger adekvata data. Om urvalet är för homogent kan det vara svårt att få fram ny kunskap (Malterud, 2009). Då syftet i denna studie är att ta reda på hur personer med ADHD själva upplever sin arbetsmiljö, är det lämpligt att använda kvalitativ metod.

**Urvalsförfarande**

I denna studie har urvalsprocessen och urvalsbeslutet för att finna deltagare varit målinriktad, det vill säga, uppsatsförfattarna har valt en viss grupp individer som lämpliga informanter (De Poy & Gitlin, 1999). Det görs distinktioner för hur man benämner deltagarna. ”Försökspersoner” används i experimentell forskning och anger en passiv roll medan ”informanter” används vid kvalitativa studier vilket tyder på en aktiv roll där de informerar forskaren. Kriterierna för urval till undersökningsgruppen var att ha diagnosen ADHD samt vara yrkesverksam. Det har inte skett någon avgränsning till en viss typ av arbete och samtliga är bosatta i Sverige. Informanterna är i resultatdelen avidentifierade.

Vid kvalitativ metod bör urvalets omfattning inte vara större än att det finns tid och utrymme att gå på djupet med varje intervju (Malterud, 2009). Därför begränsades antalet till tio deltagare.

**Procedur**

För att rekrytera deltagare kontaktades inledningsvis en arbetsterapeut som arbetar med vuxna med neuropsykiatriska funktionshinder. Arbetsterapeuten gav rekommendationen att kontakta arbetsförmedlingen som inte kunde bidra med deltagare på grund av ett för lågt deltagarantal och att inklusionskriterierna inte kunde mötas. Som ett alternativ kontaktades Riksförbundet Attention, som är en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionshinder, och deras lokala föreningar i landet. En förfrågan med kortfattad information kring studien och om att deltagare söktes, lades även ut på ett ADHD-forum (http://www.adhdforum.se). De två sistnämnda försöken ledde till rekrytering av deltagare.

För att förbereda deltagarna inför intervjun skickades först ett informationsbrev som beskrev studiens syfte. I brevet föreslogs plats för intervjun alternativt att individen själv kunde välja plats. För deltagare som var bosatta på stora geografiska avstånd från Lund, föreslogs telefonintervju. Eftersom en deltagare, på grund av sina symptom, inte ansåg sig kunna genomföra en intervju per telefon erbjöds också möjligheten att delta i intervjun via post. Ytterligare två av deltagarna visade sig föredra detta. De personer som valde att delta skrev under och returnerade den bifogade samtyckesblanketten. När uppsatsförfattarna tagit emot underskriften till samtycke kontaktades deltagarna för bokning av tid och plats för intervjun. Intervjuerna fördelades jämt mellan författarna, som även tog kontakt med var och en. Varje intervju bandades, med deltagarnas medgivande, med hjälp av en inspelningsfunktion på en mobiltelefon. Stödord antecknades under intervjun och utgjorde ett komplement. Malterud (2009) skriver att informationen som erhålls under intervjun valideras genom att intervjuaren ställer kontrollfrågor under intervjun om han eller hon uppfattat informanten rätt.

**Metod för insamling av information**

Metoden för datainsamlingen var en kvalitativ forskningsintervju. Kvale (1997) beskriver den kvalitativa forskningsintervjun som ett sökande efter nyanserade beskrivningar av informanternas livsvärld. Hansagi och Allebeck (1994) redogör för intervju som en muntlig

utfrågning där man antingen träffar personen, så kallad besöksintervju där man möts i exempelvis bostaden eller på arbetet, alternativt att man gör telefonintervjuer. I båda fallen antecknas och bandas intervjuerna för en senare transkribering och analys. Vidare beskrivs den ökande förekomsten av telefonintervjuer. Kvale och Brinkmann (2009) motiverar tillämpningen av telefonintervjuer med att de har fördelen att man kan nå ut till dem som är mer geografiskt avlägsna. Datainsamlingsmetoden i föreliggande studie fick även anpassas för två deltagare genom att intervjuerna skickades hem till dem via post. Intervjuerna i denna studie baseras på en intervjuguide (se bilaga 2) som ingår i bedömningsinstrumentet *The Work Environment Impact Scale* (WEIS-S, version 2) (se bilaga 1) (Ekbladh & Haglund, 1998). Det är ett beprövat instrument som med hjälp av en semistrukturerad intervju, semistrukturerad telefonintervju i detta fall, identifierar upplevelser i såväl den fysiska som den sociala arbetsmiljön (Ekbladh & Haglund, 1998). Det har gjorts en studie med en litteraturgenomgång för att få en kunskapsöversikt över vilka instrument som används vid bedömning av arbetsförmåga. Artiklar som hade fokus på bedömningsinstrument där teorigrunden var arbetsterapeutisk och speciellt ska mäta klienters arbetsförmåga, söktes i sju stora databaser och från de senaste 12 åren.  Resultaten visade det att sex instrument svarade på syftet och att WEIS var en av dem. (FSA 2008). Kielhofner, Lai, Olson, Haglund , Ekbladh och Hedlund (1999) har i en studie utforskat instrumentets psykometriska egenskaper i USA och i Sverige. Det gjordes en rasch analys av datans resultat, som påvisade att egenskaperna i instrumentet fungerar bra ihop för att mäta arbetsmiljöns påverkan. De kom även fram till att den passade bra på målgruppen samt att den fungerar på olika typer av arbetsplatser. Vidare kom de fram till att den passade bra på målgruppen samt att den fungerar på olika typer av arbetsplatser (Kielhofner et al 1999) Intervjuguiden framstår visserligen mer som en strukturerad intervju men räknas som semistrukturerad då frågorna enbart bör ses som förslag och inte måste följas. Intervjuerna hade en semistrukturerad karaktär där författarna tog tillvara på de olika spår informanterna kom in på genom att ställa följdfrågor rörande det informanten verkade fästa vikt vid. Intervjuguiden följs av en skattningsskala, som dock inte använts i denna studie**.** Att utnyttja ett redan befintligt frågeformulär har fördelen att tidigare eller kommande studier kan jämföras (Hansagi & Allebeck, 1994). Den här studien har inte för avsikt att jämföra tidigare studier som använt samma intervjuguide. Det är däremot betydelsefullt att man vet att frågorna är utvärderade och därav samlar in den information som avses. Malterud (2009) pekar dock på vikten av att vara flexibel när det gäller intervjuguiden. I en kvalitativ studie är det inte önskvärt att standardisera intervjun då den kan komma att behöva revideras under arbetets gång. Dahlberg

(1997), menar att bestämda frågor skall undvikas samt att en forskares syfte är att ställa följdfrågor som fördjupar informantens resonemang. För att intervjun ska stå i relation till studiens syfte anpassades intervjuguiden på så sätt att vissa frågor eliminerades och följdfrågor lades till. Innan intervjuerna genomfördes utfärdades två provintervjuer som inte inkluderades i resultatet. Detta gav värdefull information om utformningen av frågor, behovet av följdfrågor samt var ett bra tillfälle att testa tillförlitligheten och kvaliteten med bandningen. Hansagi och Allebeck (1994) lyfter fram detta som en sorts generalrepetition eller mini-undersökning, som är till för att se hur frågorna fungerar och tas emot.

**Bearbetning av den insamlade informationen**

Intervjuarna var i denna studie desamma som författarna. För att validera och förstärka tillförlitligheten i analysmaterialet transkriberades bandinspelningarna direkt efter varje intervju. På så sätt var det lättare för intervjuaren att minnas och återkoppla materialet från bandinspelningen. En annan fördel med att materialet analyserades direkt är att detaljer som inte uppfattats så noga under intervjun kunde upptäckas (Malterud, 2009). Vissa informanter kontaktades under transkriberingsprocessen för komplettering av bristfällig data, eller när tekniken fallerat. Detta kallas deltagarkontroller, vilket är ett ytterligare ett sätt att stärka validiteten i denna studie. De Poy och Gitlin (1999) menar att författarnas tolkningar säkerställs och kontrolleras med informanterna i efterhand. På detta vis undviks att uppsatsförfattarnas egna värderingar blandas in.

En kvalitativ innehållsanalys genomfördes av intervjumaterialet. Graneheim & Lundman (2004) skiljer på manifest och latent innehållsanalys. Manifest innehållsanalys innebär att man analyserar det uppenbara, vad texten faktiskt säger. Latent innehållsanalys däremot innebär att man går djupare och analyserar den underliggande meningen i texterna. Båda analysmetoderna innefattar tolkningar men i olika djup och abstraktionsnivåer (Graneheim & Lundman, 2004). I denna studie användes både manifest och latent innehållsanalys. Författarna inledde analysen med att läsa igenom intervjutexterna flera gånger, detta för att få en uppfattning om helhet, sammanhang och känsla för materialet. Minnesanteckningar med det som fångade det mest centrala för varje intervju fördes ner. Enligt Burnard (1991) ska denna typ av anteckningar noteras i den initiala fasen av analysen. Därefter identifierades meningsbärande enheter, det vill säga olika meningar ur texterna som var relevanta och låg i linje med studiens syfte. Dessa meningsbärande enheter kondenserades, det vill säga kortades

ner och hölls textnära utan att ändra i innehållet. De delar som svarade mot syftet markerades. Nästa steg var att identifiera koder utifrån varje kondenserad textmassa. Koder är ord eller meningar som namnger enheten. För att öka validiteten gjordes detta steg var och för sig av författarna**.** Detta jämfördes sedan och valdes ut ihop. Dessa koder färgmarkerades därefter och fick även en underkategori att passa in i. Alla citat som var en färg plockades sedan ut och sammanställdes.

Att skapa kategorier är huvudkärnan i den kvalitativa innehållsanalysen. Kategorierna är grupper av homogent innehåll. Antingen delas en kategori upp i underkategorier, alternativt skapar man underkategorier för att därefter skapa huvudkategorier utifrån dessa (Graneheim & Lundman, 2004). Det senare gjordes.

**TABELL 1** Utdrag som visar ett exempel på hur innehållsanalysen genomfördes

| **Intervjutext/meningsenhet** | **Kondenseradmeningsenhet** | **”Refl. Kod”** | **Subkategori** | **Huvudkategori** | **Tema** |
|---|---|---|---|---|---|
| ”Rutinsysslor ger mig inte chansen att använda min kreativitet och mina kunskaper. Sådana sysslor kan vara avkopplande i måttlig mängd, men sedan gör de mig uttråkad, omotiverad och i slutänden även gravt deprimerad.” | Rutinsysslor avkopplande i måttlig mängd men sedan uttråkad, omotiverad och i slutänden gravt deprimerad. | Avkopplande, uttråkad, omotiverad, gravt deprimerad.<br><br>Rutinsysslor? | Varierande/ monotont | Arbetsuppgiftern as utformning | Fakorer som påverkar Utförande t |

## Etiska överväganden

Efter godkännande från vårdvetenskapliga etiknämnden (VEN) fick deltagarna ett skriftligt informationsbrevet som beskrev syftet med studien samt intervjuförfarandet. I brevet framgick att personuppgifter behandlas konfidentiellt, att deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst och utan förklaring och konsekvens för deltagaren. Det framgick att intervjuerna, med informantens tillåtelse, skulle bandas samt att inspelningsmaterialet skulle förvaras inlåst under uppsatsens skrivprocess och därefter att förstöras. Kvale (1997)

poängterar vikten av ett skriftligt avtal samt det skrivs under av både intervjuperson och intervjuare. Med ett underskrivet samtycke medger intervjupersonen att delta i studien. Det kan finnas en risk med att intervjua personer inom olika grupper, såsom personer med ADHD. Exempelvis kan tankar och känslor kring deras livssituation väcka obehag för den enskilde, om sådant de inte funderat över eller förträngt. Detta fanns i åtanke. Den eventuella risken ställdes mot de vinster som fanns för deltagarna. Deltagandet kunde också medföra en ökad insikt om sina upplevelser av arbetsmiljön, vilket är en förutsättning för att hitta bättre strategier samt kommunicera sina behov. En annan nytta för deltagaren var att han eller hon på sikt, genom fortsatta studier, kunde bidra till en bättre förståelse för hur man kan underlätta för personer med ADHD i arbetslivet samt bidra till förändringsarbete**.**

# Resultat

## Introduktion

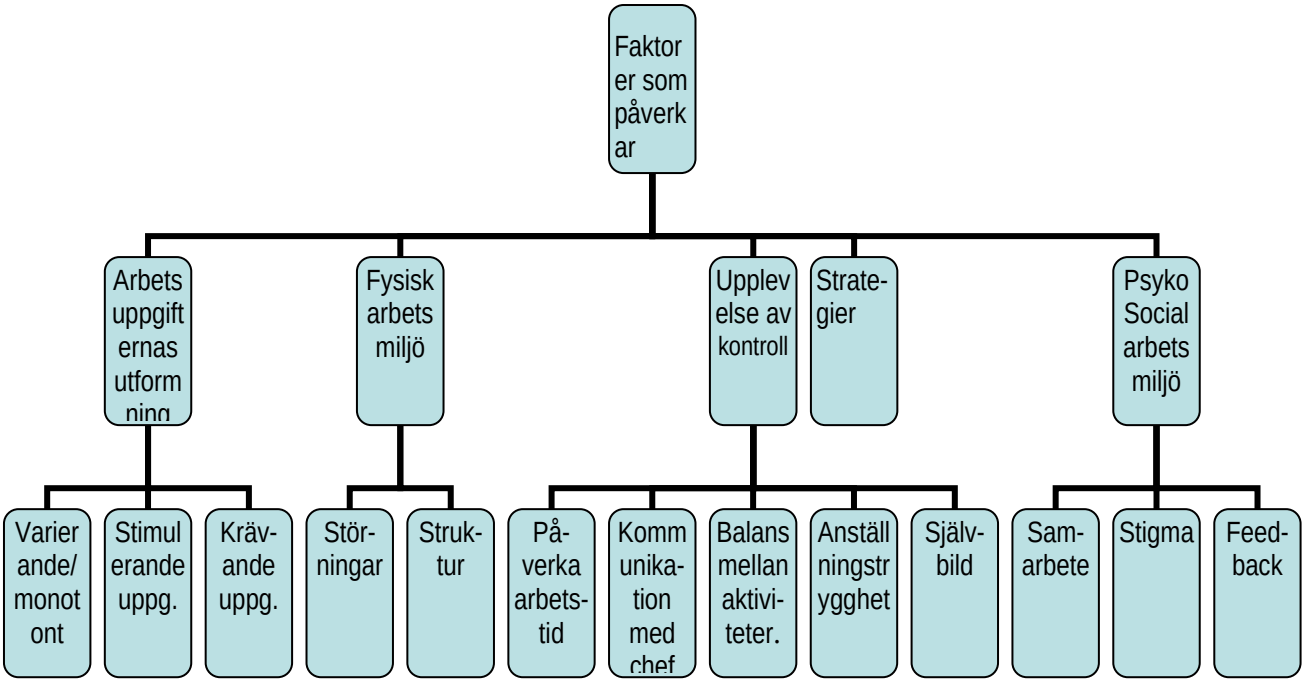
*Beskrivning av undersökningsgruppen*

Undersökningsgruppen bestod av yrkesverksamma individer med diagnosen ADHD, bosatta i olika delar av Sverige. Ytterligare beskrivning av sociodemografiska egenskaper visas i tabell 2. Totalt tillfrågades tio personer om att delta i denna studie, varav två tackade nej.

**TABELL 2** Sociodemografisk fakta om informanterna

| Kön | Ålder | Civilstatus | Sysselsättning | Sysselsättningsgrad |
|---|---|---|---|---|
| Man | 54 | Ensamboende | Bygg/datakonsult/m.fl. | 50 % |
| Man | 27 | Ensamboende | Säljare/skribent | 75-80 % |
| Kvinna | 47 | Sammanboende | Distriktssköterska | 75 % |
| Man | 50 | Sammanboende | Processoperatör | 100 % |
| Kvinna | 28 | Ensamboende | Taxichaufför | 50% |
| Man | 21 | Sammanboende | Lager/truckarbetare | 100 % |
| Man | 38 | Sammanboende | Civilekonom | 100 % |
| Kvinna | 58 | Ensamboende | Administrativ assistent | 50 % |

Resultatet delades in i fem huvudkategorer samt tretton underkategorier, som visas i figur 1 nedan. Det övergripande temat av det resultat som framkom handlar om faktorer som påverkar individer med ADHD i utförandet av arbetsuppgifter.




**FIGUR 1** Resultatets tema, huvudkategorier och underkategorier

Varje underkategori presenteras nedan, samlade under respektive huvudkategori. Kategorin ”Strategier” saknar underkategorier och presenteras därför enskilt.

## Arbetsuppgifternas utformning

*Varierande kontra monotona arbetsuppgifter*

Nästan alla informanter uppgav att monotont arbete leder till negativa upplevelser eller motsatsen, att omväxlande arbete med nya utmaningar leder till positiva upplevelser. De negativa upplevelserna ledde till att informanterna exempelvis kände sig uttråkade och omotiverade. Andra känslor som väcktes var rastlöshet, irritation och avsky. En person beskrev konsekvenserna av den negativa upplevelsen såhär; ”*Det sämsta är det monotona, jag får så lite gjort när jag ska göra det monotona arbetet. Tankarna flyger iväg*.”
Några informanter menade att förutsägbara, monotona arbetsuppgifter i måttlig mängd kan vara avkopplande och att det finns en trygghet i det förutsägbara. Men samtidigt beskrev samma personer starkt negativa upplevelser om det blir för mycket av det monotona;

*”Rutinsysslor ger mig inte chansen att använda min kreativitet och mina kunskaper. Sådana sysslor kan vara avkopplande i måttlig mängd, men sedan gör de mig uttråkad, omotiverad och i slutänden även gravt deprimerad.”* Flera av informanterna beskrev variation i arbetet som något de tyckte var roligt och stimulerande. En informant poängterade att ett varierat arbete passade hans personlighet och en annan menade att han krävde mycket stimulans och förändring för att trivas.

*Stimulerande arbetsuppgifter*

Upplevelsen av vilka delar av arbetet som var stimulerande varierade beroende på individerna och deras vitt skilda yrken, men det fanns det några övergripande likheter. Flera informanter poängterade att de fick utlopp för sin kreativitet och problemlösningsförmåga i sitt arbete. En informant menade att personer med ADHD ofta riktar in sig på sådant de är intresserade av. Han beskrev att de arbetsuppgifter som var kopplade till hans intresse för att köra truck som mycket stimulerande, trots att han inte alls trivdes på sin arbetsplats i övrigt. En annan informant menade att hans arbete och fritidsintressen i stor utsträckning sammanföll och en tredje hade sitt största intresse som sitt arbete, att köra bil. Ytterligare en fann det stimulerande att få utlopp för sitt tekniska intresse. Annat som uppgavs ge stimulans var att skapa saker som syns, se tydliga och synliga resultat av arbetet, få dela med sig av sina kunskaper till andra, känslomässig och intellektuell tillfredsställelse och en känsla av att ge och få meningsfullhet genom arbetet. Den ekonomiska och sociala betydelsen nämndes också. En person tyckte att det var betydelsefullt att träffa människor han annars inte skulle träffa. En annan tyckte att det var en stimulerande utmaning att samarbeta med andra, vilket han tidigare upplevt misslyckande med. För en person var företagsidentiteten viktig. En av informanterna tyckte att det var viktigt att få vara i en stimulerande miljö på sina egna villkor och kände sig stolt över att bli uppskattad och betraktad som kompetent.

*Krävande arbetsuppgifter*

Hälften uppgav att de upplever det negativt att delta i möten. För en av dem fungerade det bättre efter att han påbörjat medicinering. För andra var det ett så pass stort problem att de ofta behövde lämna mötet; *”När jag någon gång tvingas sitta med på möten blir jag nervös och rastlös och går ut och röker.”* För en informant var det svårt med koncentrationen när hon skulle skriva arbetsplatsprotokoll. Följden blev att hon kände sig stressad och rädd att det skulle bli fel samt att det tog lång tid att bli färdig. Administrativa och organisatoriska

göromål beskrevs av de flesta i mycket negativa termer. En beskrev det såhär; *”Om jag förväntas vara ordningsam och välplanerad, eller sköta administrativa sysslor, t ex fylla i närvarolistor på utbildningar, får jag panik och ångest, glömmer bort de sysslorna och kan sedan inte sova på flera dygn.”* En informant arbetade dock nästan uteslutande med administrativa uppgifter och trivdes bra med det, med undantag för någon enstaka uppgift som upplevdes negativt. Arbetsuppgifter som innefattar planering upplevdes överlag negativt, en informant ansåg att det tog för mycket energi från sådant som han ansåg var viktigare. En annan uppgav att han hade svårt med motivationen på morgonen. Eftersom han var egen företagare var det upp till honom att planera tiden och arbetet. Han påpekade att han inte tyckte om att anpassa sig till tider, besvärades av att han glömmer bort saker som ska göras och att han hade svårt att avsluta projekt.

**Fysisk arbetsmiljö**

*Störningar i arbetsmiljön*

*”Har man ADHD blir man distraherad av vad som helst.”* Informanten bakom citatet uppgav att han tackade nej till uppdrag hos kunder som inte uppfyllde de krav han ställde på sin arbetsmiljö, exempelvis om det var en ”rörig” miljö. De flesta av informanterna hade dock inte samma möjlighet att påverka störningar i arbetsmiljön. Exempel på störningar i ljudmiljön var buller, dunk, spring och smäll i dörrar på arbetsplatsen samt att om det var mycket människor på arbetsplatsen och i personalutrymmen blev ljudet och sorlet störande. En informant gick och satte sig i omklädningsrummet ibland, för att undkomma bullret en stund. Informanten som kör taxi beskrev hur hon tappade koncentration och fokus vid de tillfällen hon körde chefens bil som pep om kunden inte hade säkerhetsbälte på sig. Hon upplevde att störningen var så stark att det riskerade att bli en trafikfara. En informant som arbetade i öppet kontorslandskap beskrev sig som väldigt ljudkänslig och blev störd av ringande telefoner. Behovet av sensorisk stimulans kunde också variera*; ”Men jag kan behöva antingen väldigt mycket stimulans, det kan vara mycket ljud, då lyssnar jag på housemusik. Och ibland vill jag ha knäpptyst. Aldrig mellanlägen. Det som stör är kollegor som kommer och babblar ibland. ”Stick ut” säger jag då.”*
Några informanter upplevde att de ibland besvärades av värme på arbetsplatsen. Den ena upplevde sig få yrsel av värme och uppgav att han behövde påminnas om att dricka vatten

eftersom han kunde glömma att både äta och dricka då han blev väldigt fokuserad på en uppgift.

*Struktur i arbetsmiljön*

En informant upplevde sin fysiska arbetsmiljö som väldigt ostrukturerad eftersom det var stökigt med papper överallt. Han tyckte också att det var störande att han var tvungen att leta en ny stol efter varje rast eftersom kollegorna ”lånade” stolar hela tiden. Också en av de andra informanterna stördes av oordning men menade att han själv bar ansvaret för kaoset bland arbetsredskapen.

**Upplevelse av kontroll**

*Möjlighet att påverka sin arbetstid*

Flera informanter hade möjlighet att ta rast när de själva ville och kunde påverka sin arbetstid genom en överenskommelse om flexibla arbetstider, flex eller, som två informanter uttryckte det, ”*frihet under ansvar*”. Frihet under ansvar beskrevs som att de hade arbetsuppgifter som förväntades bli gjorda men utan krav att vara där på specifika tider. De som upplevde att de kunde påverka sin tid uttryckte sig positivt; *”Att kunna påverka mina arbetstider så mycket är grunden till att jag trivs bättre nu. Tidigare jobb var mer kundbesök och då har man inte samma frihet att påverka.”* En person påpekade att han tidigare haft svårt att anpassa sig till konkreta tider och styrt arbete. En annan ansåg att det inte bara är viktigt, utan en nödvändighet att kunna ta rast när han kände att han behövde. Den möjligheten fanns dock inte för alla. Som en annan informant uttryckte det; *”Jag hade nog behövt rast fem minuter per timme. Bara ut och springa runt huset eller något. Röra på mig. Men det får jag inte.”* Samma person uppgav att han trivts och fungerat mycket bättre på tidigare arbeten där det varit mer fritt att ta en kort rast vid behov. En gång bad han nuvarande arbetsgivare om att få börja och sluta en halvtimme tidigare på jobbet för att få det att passa bättre med busstiderna, men nekades detta trots att han var självgående i sina arbetsuppgifter. Han upplevde också att han hade behövt fem minuter mer för att kunna göra sitt truckjobb så perfekt som han ville men han nekades att ta sig den extra tiden, trots att han själv ansåg att tiden finns.

*Kommunikation med arbetsgivare*

Flera informanter uppgav att de hade bra kommunikation med sina arbetsgivare vilket ökade inflytandet och gjorde att man fick förståelse i händelse av att någon uppgift inte hanns med. En informant påpekade att hon hade svårt att hantera pressen om det blev för många uppgifter på en gång eller om det var ont om tid, men upplevde att det var hanterbart eftersom hon fick så mycket stöd av chefen. En annan uttryckte; *”Chefen är flexibel. Jag har föreläsningar också och kan anpassa och påverka själv så jag kan vila emellan också. Det är också bra med lite företag, att man kan be chefen om sånt och ha en öppen dialog”*. En informant uppgav att han ville ha mer inflytande och en mer öppen kommunikation med arbetsgivaren då han upplevde att arbetsgivaren inte riktigt lyssnade på honom.

*Aktivitetsbalans*

En del informanter upplevde att de hade energi över till fritid- och skötselaktiviteter samt att umgås med sin familj/partner efter jobbet. En av dem beskrev att friheten och flexibiliteten i arbetet gjorde att han hade mer energi över till fritidsaktiviteter än han haft på tidigare arbeten. Ett par deltagare uttryckte att de kände trötthet när de kom hem från jobbet, att det tar all energi.

> *Jag åker vid sex och är hemma vid sex-sju. Det påverkar min relation till min flickvän för vi ses knappt. När jag kommer hem är jag helt slut och orkar ingenting. Jag brukade gymma, det är bra för att få utlopp för energi och aggressioner. Men det orkar jag inte nu. Jag har energi på jobbet men inget när jag kommer hem, orkar inte typ diska eller jogga.*

En av informanterna arbetade halvtid och ägnade två veckodagar åt skötselaktiviteter i hemmet, eftersom hon upplevde att hennes energi under en dag inte räckte till både arbete och hemsysslor. För ett par informanter sammanföll arbetet med deras största intresse. Den ena av dem upplevde bristande energi trots att han arbetade halvtid och hade ett arbete som han tyckte om. Den andra beskrev att han ibland kan ledsna och då tar ledigt några dagar, eller till och med veckor. En annan av informanterna arbetade i vården och hade ibland svårt att hinna ta rast. Eftersom detta påverkade hennes ork och förmåga att fokusera försökte hon kompensera detta med miniraster och att vara noga med maten. Samma person arbetade 75 % men hade lika mycket att göra på jobbet som en heltidsanställd vilket ledde till ökade krav då hon hade mycket att göra på kort tid.

*Anställningstrygghet*

Enbart en av informanterna uttryckte en oro för att förlora sitt jobb: *”Ja, jag är rädd för det hela tiden. Jag tror att de ska sparka mig varje dag. Jag försöker göra allting perfekt, jag är rädd att om jag typ ställer något lite för nära något annat så kommer de sparka mig för det. För jag vet att de inte tycker om mig.”* Två av dem som inte kände sig oroliga hade lönebidragsanställingar. En hade haft tidsbegränsade lönebidrag i flera omgångar. När arbetsförmedlingen inte ville betala ut mer pengar var hon inte aktuell på arbetsplatsen längre. Det fick till följd att hon haft många kortvariga arbeten och hon var medveten om att hon kunde komma att förlora även sitt nuvarande arbete. Då hon uppgav att hon gillade variation och nya utmaningar såg hon inte detta som ett problem annat än rent ekonomiskt.

*Självbild*

Informanternas syn på sig själva varierade. Flera av dem hade lätt för att beskriva både sina bättre och sämre sidor. Det framkom olika uttryck för stolthet över förmågor såsom kreativitet, problemlösningsförmåga, att kunna entusiasmera andra och hitta på pedagogiska förklaringar för att få andra att förstå ett problem. De uttryckte också positiva förmågor som de kopplade generellt till personer med ADHD-diagnos; *”Vi tänker mer ”utanför boxen”, ser lösningar som andra inte ser.”* En informant beskrev ett behov av att revidera vad han upplevde var omgivningens syn på honom. För honom var det viktigt att visa omgivningen att han inte var ett ”problembarn” utan att han kunde sköta ett arbete. Samma person kände prestationskrav som handlade om att göra ett perfekt jobb så att ingen annan skulle kunna klaga på det han gjort. Även andra informanter uttryckte att de kände prestationsångest i arbetet. Ett par av dem ville vara till lags så mycket att det blev jobbigt att hantera när de inte kunde tillmötesgå två kunder samtidigt och blev tvungna att prioritera. En annan blev stressad vid vissa arbetsmoment och rädd för att det skulle bli fel.
En person upplevde istället att det var problematiskt med personer som inte klarar av att hålla hans tempo i arbete. Han upplevde att han blev rastlös och otålig om kollegor inte var tillräckligt snabba, både i arbetssituationer och på fikaraster. Därför höll han sig gärna för sig själv. Han framställde sig vidare som egocentrisk och trodde att omgivningen uppfattade honom som otrevlig.

## Psykosocial arbetsmiljö

*Samarbete*

Informanternas sociala miljö bestod exempelvis av patienter, kunder, elever, samarbetspartners, kollegor och chefer. Vad gäller att arbetslag och samarbete var det en del som tyckte att det fungerade bra medan andra föredrog att jobba helt eller delvis självständigt. En informant var taxichaufför varför hennes kunder utgjorde huvuddelen av hennes sociala kontakter på arbetet. Hon träffade också chef och kollegor då och då och upplevde sig ha en bra relation till såväl chef som kunder och kollegor. En annan informant tyckte om självständigt arbete men uppskattade också tryggheten i att ha kollegor att fråga vid behov.

För en del informanter bidrog stöd från kollegor och/eller chef till att jobbet blev hanterbart. De betonade vikten av att trivas med sina kollegor och att få förståelse ibland när man har en sämre dag.

En del personer uttryckte tydligt att de helst jobbade själv då det annars blir konflikter, eller att de måste få göra på sitt sätt och i sin takt. En av dem kunde fungera i samarbete i planeringsfasen men menade att han i utförandefasen behövde få göra det på sitt eget sätt. En annan uttrycker sig såhär på frågan om hon arbetar tillsammans med andra;

> *Nej, tack och lov! Det brukar fungera dåligt, kommer i konflikt, blir stressad och mår dåligt… jag slipper samarbeta direkt med någon annan då jag har mina egna arbetsuppgifter. Jag slipper reta upp mig eller komma i konflikt med någon annan medarbetare hur och när det skall göras. Har svårt att göra saker på kommando utan vill ta det i min egen takt. Är oftast snabb och tycker om att lösa problem själv, det är ju det som är en utmaning.*

*Stigmatisering*

En informant upplevde att han blev illa behandlad av kollegor och chef, vilket han relaterade till sin ADHD diagnos. Hans uppfattning var att media sprider en bild av personer med ADHD som gör att många människor har fördomar. Han trivdes med arbetsuppgifterna men inte med arbetskamraterna som exempelvis inte ville hjälpa till när han bad om hjälp. Chefen behandlade honom orättvist genom att inte låta honom ta rast trots att de andra gjorde det samt genom att kritisera hans arbete utan att ens ha sett när och hur han jobbar.

*Feedback och uppskattning*

De flesta informanter berättade att de fått positiv feedback från sin arbetsgivare i form av beröm och uppskattning. För flera av dem var det viktigt för deras trivsel. Också ärlighet uppskattades av flera informanter, att chefen sa vad personen gjorde bra och mindre bra. Ett fåtal upplevde att arbetsgivaren inte såg deras insatser:

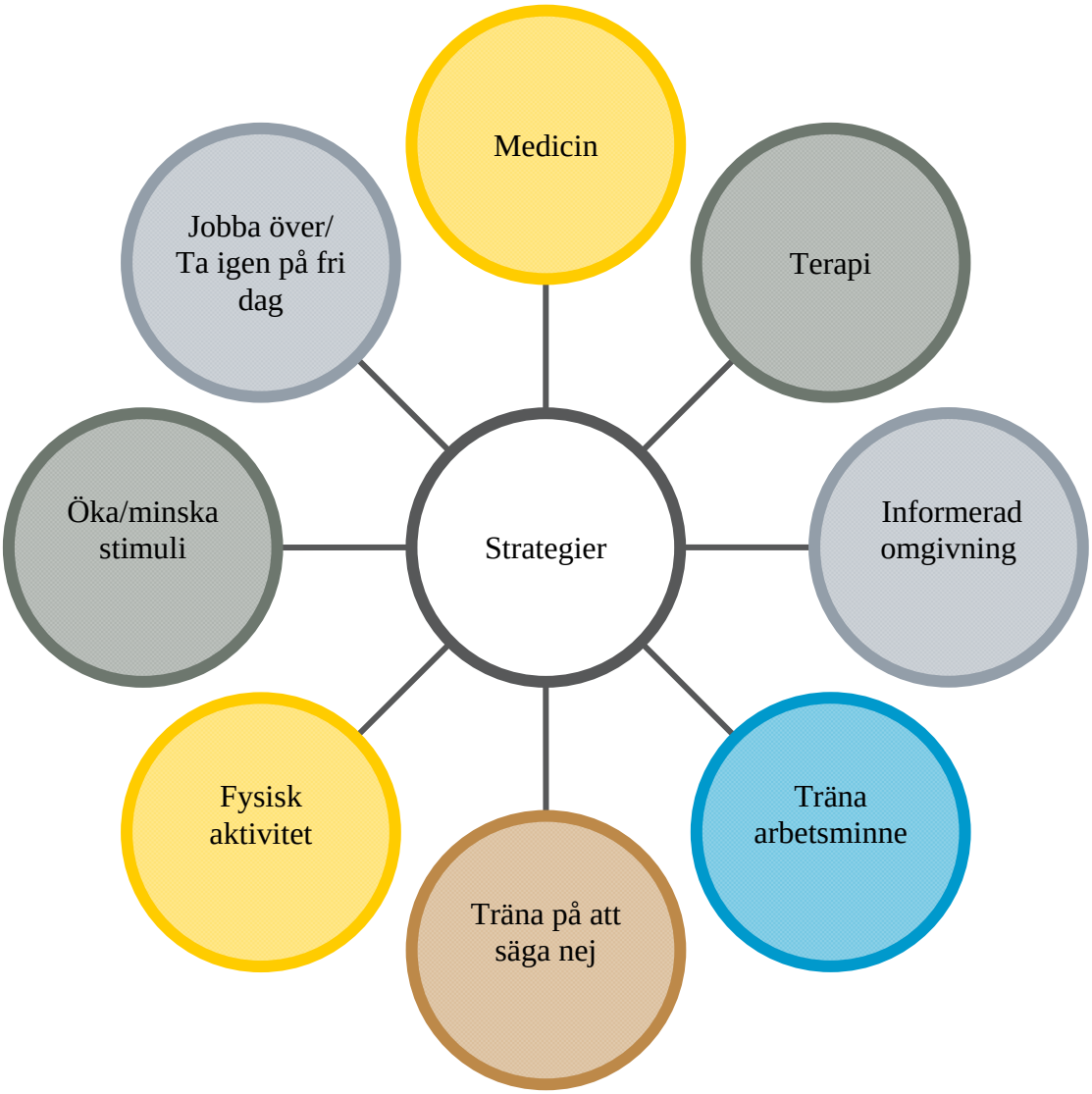
> *Jag fick aldrig någon uppskattning av chefen eller kollegorna. Bara av lastbilschaufförerna, de tyckte att jag var jätteduktig och det var en som berättade att en truckförare som skulle lasta av det jag hade packat hade frågat om det var ett proffs som hade gjort det. Då blev jag skitglad. Men min chef var bara på mig och sa att jag skulle vara rädd om maskinerna typ. Han såg aldrig vad jag gjorde. Jag hade velat ha mer respekt av honom och att han hade kunnat ge mig chansen att visa vad jag kunde. Jag förstår att han inte litar på nya förare men jag hade velat få chansen. Han kunde ha varit där och se när jag jobbade och pratat med lastbilschaufförerna om vad de tyckte.*

En enstaka person fick positiv feedback via sin chef men den kom från kollegorna. Han upplevde inte att chefen såg honom eller var beredd att ge honom den bekräftelse som han förtjänade, vilket han förklarade med att chefen var egocentrisk som person och helt fel man för det jobbet.

**Strategier**

För att hantera kraven i arbetsmiljön och underlätta vardagen använde många av informanterna någon typ av strategi. I figur 2 nedan visas de olika typerna av strategier som förekom. Den person som använde sig av flest strategier för att hantera kraven i arbetsmiljön tog medicin för sin ADHD, gick i terapi, tränade på acceptans och tolerans, använde ett datorprogram för att träna arbetsminnet och försökte införa regelbundna dagliga rutiner. Nästan hälften hade en väl informerad omgivning på arbetsplatsen. Genom att chef och kollegor var medvetna om deras behov upplevde de att de fick det stöd och den hänsyn de behövde. Exempelvis kunde kollegor ha hörlurar på begäran om de skulle lyssna på musik, för att inte störa. Ett annat exempel; *”Mina samarbetspartners är oftast medvetna om mina starka och svaga sidor. Jag kan t ex be dem säga till mig om sådant jag lätt glömmer, eller be dem ringa och påminna mig när jag ska komma till dem.”* Flera informanter uttryckte att livet hade blivit lättare i och med att de började medicinera. Det hade gjort att de fått mer tid och energi över till annat, blivit mer organiserade och förbättrat förmågan att hålla

koncentrationen. Någon uppgav att han numera hade mental kapacitet kvar för att sköta hushåll och umgås med familjen, något han inte hade innan han började med medicinen. Även om det hade blivit mycket bättre upplevde dock de flesta kvarstående problem med koncentrationsförmåga och energi.




**FIGUR 2** Översikt över olika strategier som informanterna använde sig av för att hantera arbetsmiljön

En person behövde ibland öka eller minska på stimuli, det kunde röra sig om att han ibland behövde lyssna på musik för att kunna koncentrera sig samtidigt som han vid andra tillfällen upplevde att han behövde ha det knäpptyst. En annan informant upplevde att hon blev stressad av att bli ombedd att ta extrapass. Hon ville gärna tillmötesgå arbetsgivaren men kände att hon inte mådde bra av oförutsägbarheten i att plötsligt behöva ändra sina rutiner. Därför hade hon börjat förbereda sig mentalt för att lära sig säga nej till arbetsgivaren när hon

blev ombedd att arbeta extra. En annan informant var väl medveten om att han arbetade mycket bättre ifall han fick röra på sig emellanåt. Några informanter hanterade tidspress genom att jobba övertid eller ta igen det som inte hanns med på en fri dag.

# Diskussion

## Metoddiskussion

Som skrivet tidigare i uppsatsen är den kvalitativa ansatsen bra när man vill ha reda på mänskliga erfarenheter och tolkningar (Malterud, 2009). Syftet med denna studie var att ta reda på deltagarnas upplevelser av sin arbetsmiljö och att välja denna ansats var då lämplig i studien. Författarna fick fram värdefull data kring deras upplevelser och det framkom både likheter och skillnader. En kvantitativ ansats skulle inte bidra med denna typ av nyanserade svar som författarna fick fram.

Medgivandeblanketter skickades ut till sammanlagt tio personer varav två valde att inte retunera sitt skriftliga samtycke till deltagande varpå det uppstod ett bortfall på två personer. Dessa var två kvinnor som liksom de flesta andra deltagarna arbetade deltid. Det hade varit värdefullt för studien att få ta del av deras upplevelser också och möjligen hade vi fått in deras samtycke om vi hade kommit med en påminnelse. Med tanke på vilka konsekvenser ADHD kan ha på förmågan att planera och organisera kan det ha varit orsaken till att samtyckesblanketten inte skickades iväg. Författarna ansåg dock att det hade varit oetiskt att kontakta dessa personer igen eftersom det hade kunnat uppfattas som en påtryckning.
Vad gäller rekryteringen av deltagare var det en fördel att vända sig till ett forum då det medförde att många intressenter hörde av sig. Det gav även en möjlighet att nå ut till personer med ADHD i hela Sverige. En nackdel dock, var att det inte var hållbart att resa runt och intervjua på plats, utan det fick leda till telefonintervjuer som dessvärre tar bort en del av tolkningen.
Provintervjuerna genomfördes på två yrkesverksamma personer utan ADHD. Syftet med dem var främst att författarna skulle få en chans att bekanta sig med intervjusituationen och känna efter hur det kändes att formulera frågor och följdfrågor i en intervjusituation. Det gav en förberedelse inför de egentliga intervjuerna och ledde till att författarna omformulerade frågor som inte kändes helt naturliga.

Då intervjuarna inte såg informanterna missades kroppsspråk och andra signaler som skulle ha kunnat komplettera intervjun. Krag Jacobsen (1993) beskriver detta som det mest essentiella som försvinner vid telefonintervjuer och att det är en del av en omedveten kommunikation som inte tas till vara på. En ytterligare nackdel var att det gav mer jobb då den bristfälliga ljudkvaliteten vid några av bandinspelningarna medförde att informanterna fick kontaktas igen, men via e-post, för att komplettera för den information som gått förlorad. Emellertid finns det även fördelar med telefonintervjuer. Rent praktiskt blev telefonintervjuer mer tids- och kostnadseffektivt för författarna än att möta upp informanterna som i detta fall som skrivet tidigare, bodde utspritt i Sverige. En annan aspekt är att för vissa av informanterna hade det eventuellt varit mer obekvämt att sitta mitt emot varandra och svara på frågor och kanske hade det ingett en förhörsliknande känsla. Krag och Jacobsen (1993) diskuterar hur telefonintervjuer kan göra samtalen mer abstrakta än vid en intervju mellan fyra ögon då man inte ser varandra och det skulle då ge mer utrymme för fantasi. Dessa föreställningar stör eventuellt inte intervjun vilket ger fördelen att mer fokus riktas på konversationen i sig.
Att några av deltagarna enbart ville delta via post skulle kunna vara ett resultat av resonemanget ovan kring det den förhörsliknande känslan. Dessa personer fick ta del av precis samma intervjuguide som använts på de övriga. En nackdel med postintervjuerna var att de blev tunnare svar som inte var lika utvecklande och nyanserade som vid telefonintervjuerna. För att lösa detta kontaktade författarna de som svarat på postintervjuerna, på samma vis som vid telefonintervjuerna, via e-post där det specifikt bads att utveckla vissa resonemang som tett sig otydliga och svårtydda. Att be informanterna att komplettera via e-post fungerade mycket bra och kompletterade precis för vad som behövdes för att kunna jämföra intervjuerna med varandra i analysdelen. Dock analyserades inledningsvis postintervjuerna, telefonintervjuerna och den enstaka face-to-face intervjun var och för sig för att ändå se om det fanns några skillnader värda att ha i åtanke. Författarna fann inga skillnader utan det framkom i slutskedet lika mycket nyanserade upplevelser i de olika tillvägagångssätten så författarna valde därmed att slå ihop och analysera alla intervjuer tillsammans.

Inklusionkriterierna för denna studie var att ha diagnosen ADHD samt att vara yrkesverksam. Att inklusionskriterierna inte avgränsades mer, exempelvis ålder, ort, och anställningsgrad, var för att nå ut till fler och att det ändå stod kvar i relation till syftet som faktiskt är just denna målgrupp och deras upplevelser i arbetslivet. Det hade dock varit intressant att

förstärka resultaten i denna studie, genom att göra ytterligare studier med samma tillvägagångssätt, men med större en undersökningsgrupp och där man i stället avgränsade till olika typer av arbeten för att få fler informanters upplevelser kring exempelvis industriarbete, administration och vård. Det skulle vara intressant för att se om det stärkte resultaten i denna studie eller bara om det påvisar hur individuella skillnaderna är för varje individ. Hansagi och Allebeck (1994) beskriver det som en fördel att använda ett färdigt instrument då man kan använda samma instrument vid fortsatta studier, som då kunde vara intressant i detta fall. Viktigt att ha i åtanke är dock att den validitet som gäller för WEIS har inte gäller för denna studie eftersom materialet har reviderats genom att frågor har tagits bort och lagts till. Ett alternativ till vidare studier skulle kunna vara att utöka datainsamlingen till förslagsvis arbetsplatsbesök med intervju och observation, eller låta personerna föra en tidsdagbok för att identifiera förslagsvis deras tidsanvändning och aktivitetsbalans i arbetsmiljön.

## Resultatdiskussion

Syftet med denna uppsats var att undersöka hur yrkesverksamma personer med ADHD upplever sin psykosociala och fysiska arbetsmiljö. I enlighet med detta visar resultatet hur studiens deltagare upplever olika dimensioner av såväl sin psykosociala som fysiska arbetsmiljö. Även om undersökningsgruppen är för liten för att kunna dra några generella slutsatser är det intressant att resultatet visar på likartade upplevelser bland deltagarna, trots stora skillnader i deras respektive arbetsmiljö.

### *Resultatet i förhållande till tidigare studier*

De likheter som kan identifieras i resultatet stämmer väl överrens med vad forskare kommit fram till i de tidigare studier som presenterats i bakgrunden. Flera av deltagarna tog upp att de upplevde både samma problematik och samma speciella resurser som de som nämnts där. Exempelvis upplevde många informanter problem i arbetsmiljön eller med arbetsuppgifter rörande koncentration, tid och organisatoriska arbetsuppgifter, vilket också är svårigheter som Lamberg (2003) samt Gutman och Szczepanski (2005) nämner i sina studer. Deltagarna nämner också likartade resurser som dem Socialstyrelsen (2004) beskriver, såsom kreativitet, snabbtänkthet och uppfinningsrikedom. Det sistnämnda kan spegla sig i att många nämnde just problemlösning som en mycket stimulerande uppgift.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för deltagarna var 75% vilket stämmer med den bild som Biederman & Faraone (2006) ger av situationen på arbetsmarknaden för personer med ADHD. Flera deltagare menade att de behöver arbeta deltid för att orka med under de förutsättningar de har i sin arbetsmiljö. Det är intressant att fundera på om man genom att individanpassa arbetsmiljön skulle kunna bespara denne så pass mycket energi att hon eller han kan öka sina möjligheter att välja att gå upp i arbetstid.
En intressant skillnad mellan tidigare studier och föreliggande studie rör också tid. I tidigare studier poängteras att personer med ADHD ofta har svårt med tidsuppfattning och att klara deadlines. Resultatet i denna studie visar att många av deltagarna ansåg att det var mycket viktigt att själva kunna påverka sin tid genom att exempelvis kunna ta raster när de behöver eller att kunna vara flexibel kring när krävande arbetsuppgifter ska utföras. Flera av de deltagare som hade denna möjlighet, eller hade haft den i tidigare arbete, upplevde sig som både snabba och uppskattade på sin arbetsplats. Detta föranleder författarna att undra om det finns ett samband mellan svårigheter att klara deadlines och upplevelsen av vilken möjlighet man har till inflytande och möjlighet att påverka sin situation på arbetet. En stresskänslig person som vet med sig att koncentrationsförmågan sviktar ibland kanske löper större risk att hämmas av ökad stressbelastning i form av exempelvis tidskrav. En hypotes skulle kunna vara att om man istället får uppleva att man har kontroll, reduceras stress och om man har möjlighet att ta rast vid behov förbättras förmågan att arbeta effektivt. Den hypotesen styrks av Karasek och Theorells (1990) krav/kontrollmodell. I den visas hur arbeten som innebär en hög grad av kontroll för arbetstagaren i kombination med höga psykologiska krav i arbetet främjar inlärning och motivation medan motsatsen, låg kontroll och höga krav leder till ohälsa. I yrken med kombinationen höga krav/hög kontroll omvandlas stressen till problemlösande beteende och ökad effektivitet då arbetstagaren får frihet att själv välja metod för problemlösning. Arbetstagare i dessa yrken har dessutom visat sig ha en mer aktiv fritid än arbetstagare i de andra kategorierna.

*Skillnader mellan informanterna*

Även om resultatet visar vissa generella likheter mellan informanterna är det också många vitt skilda upplevelser som kommer till uttryck. Det är fullkomligt logiskt eftersom det rör sig om åtta unika individer i lika många olika arbetsmiljöer. Förutom att de var yrkesverksamma, var den enda gemensamma nämnaren för inklusion i studien en ADHD-diagnos, vilken författarna valde att inte fokusera på överhuvudtaget i intervjuerna. Eftersom fokus inte var

på diagnos utan enbart på upplevelsen av arbetsmiljön är det också möjligt att använda samma metod på andra grupper och jämföra resultatet för att öka tillförlitligheten. Ett exempel på hur olika deltagarna uppfattade arbetsmiljön gällde arbetsuppgifter. Flertalet var negativt inställda till exempelvis administrativa uppgifter men en deltagare arbetade som administrativ assistent och fann det mycket stimulerande och roligt. Den slutsats vi drar av detta är vikten av att eventuella arbetsplatsanpassningar för personer med ADHD är individuellt utformade. Denna slutsats är helt i enlighet med principerna för *Individual Placement Support (IPS)* som Gold och Waghorn (2007) tar upp. Syftet med IPS är just att skapa individanpassade arbeten, men programmet har främst använts för personer med psykiska sjukdomar.

*Avslutande kommentarer*

Tanken bakom denna uppsats var delsvis att det i förlängningen skulle vara möjligt att identifiera vanligt förekommande hinder i arbetsmiljön för personer med ADHD, och därefter utveckla strategier som kan anpassas efter individuella behov och förutsättningar. För att kunna ta detta steg behövs ett större underlag med mer omfattande studier än denna. Det är naturligtvis oerhört viktigt att ha i åtanke att det inte går att dra alltför stora generella slutsatser eftersom varje individ har unika intressen, förmågor och behov.
I resultatet visas exempel på att flera individer utvecklat strategier för att få arbetet att fungera bättre. Som Gutman och Szczepanski (2005) beskriver kan det finnas behov av att såväl öka som minska sensoriska intryck för att orka bibehålla koncentrationen, vilket var en strategi som ett par av deltagarna använde sig av. Författarna tror att det är av största värde för alla parter att tillvarata sådan kunskap som individen besitter angående sina behov. Genom att prova olika strategier och uppmuntra till att känna in vad som fungerar för honom/henne ökas individens medvetenhet och upplevelse av kontroll. För att ge individen handlingsutrymme för att få sina behov bemötta på ett optimalt sätt i arbetsmiljön krävs en god kommunikation med arbetsgivaren. En väl informerad arbetsgivare kan använda individens resurser, till exempel kreativitet, problemlösningsförmåga och intelligens, på ett bra sätt.
Författarna valde ämnet för denna uppsats därför att vi är av uppfattningen att arbetsterapeuter har något viktigt att bidra med för att förbättra förutsättningen på arbetsmarknaden för personer med ADHD. Även om det behövs mer omfattande studier för att vetenskapligt säkerställa behovet och nyttan av arbetsterapi inom detta område, har

resultatet stärkt oss i vår ursprungliga uppfattning. I en brittisk studie kring effektiviteten av IPS för personer med psykisk sjukdom visades att de som deltog i programmet i högre grad arbetade efter 18 månader än de som fick traditionella insatser (Burns et al., 2007). Vi tror att IPS också skulle kunna vara effektivt för personer med ADHD. Såväl inom som utanför ramen för IPS programmet skulle arbetsterapeuter kunna verka för att, i samråd med sina klienter, ta fram individuellt utformade, adaptiva strategier för att till exempel organisera och strukturera upp arbetsmiljö och uppgifter samt skapa aktivitetsbalans i vardagen. Arbetsterapeuter kan också arbeta med medvetandegörande och stötta individen i att lyssna in och kommunicera sina behov samt informera arbetsgivare och hjälpa till att upprätta en dialog.

# Referenser


Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljölagen: 1977:1160* URL: http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h008.pdf Hämtad 110309

Biederman, J. & Faraone S. V. (2006). Effects of ADHD on Employment and Household Income. *Medscape General Medicine*, 8, (3).

Burnard, P. (1991). A method of analysing interview transcripts in qualitative research. *Nurse Education Today, 11, 461-466*

Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., Lauber, C., Rössler, W., Tomov, T., van Busschbach, J., White, S., Wiersma, D. & EQOLISE Group. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *Lancet*, 370, (9593), 1146-52.

Carnes, B. & Holloway, M. (2009). Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) in the workplace: How to Optimize the Performance of the Employees with Adult ADHD. *Graziado Business Report, 12(2), 1-6.*

Dahlberg, K. (1997). *Kvalitativa metoder för vårdvetare.* Lund: Studentlitteratur.

Dalteg, A., Gustafsson, P. & Levander, S. (1996). Hyperaktivitetssyndrom vanligt bland interner. ADHD inte bara en barnpsykiatrisk diagnos. *Läkartidningen*, 95, 3078-3080.

De Graaf, R., Fayyad, J. & Kessler, R. C. (2008). The prevalance and effects of adult attention-deficit/hyperactivity disorder (ADHD) on the performance of workers: results from the WHO World Mental Health Survey Initiative. *Occup Environ Med*, 65, 835-842.

DePoy, E. & Gitlin, L. N. (1999). *Forskning. En introduktion.* Lund: Studentlitteratur.

Edwin, F. & McDonald, J. (2007). Services for adults with attention-deficit hyperactivity disorder: national survey. *The Psychiatrist*, 31, (8), 286-288.

Ekbladh, E. & Haglund, L. (1998). *Manual för WEIS-S version 2. The Work Environment Impact Scale*. Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier, Hälsouniversitetet, Linköpings universitet.

Gold, P. B. & Waghorn, G. (2007). Supported employment for people with severe mental illness. *The Lancet*, 370, (9593), 1108-1109.

Granheim, U.H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today, 24,* 105-112.

Gutman, A. & Szczepanski, M. (2005).Adults with Attention Deficit Disorder: Implications for occupational therapy intervention. *Occupational therapy in mental health. Vol 21(2).* 13-35.

Hagnell, M. & Mellfeldt-Michlert, S. (2004). Team för vuxna med utvecklingsrelaterade neuro-psykiatriska störningar: Liten resurs för ett stort antal funktionshindrade. *Läkartidningen*, 30-31, (101), 2437-2438.

Hansagi, H. & Allebeck, P. (1994). *Enkät och intervju inom hälso- och sjukvård. Handbok för forskning och utvecklingsarbete*. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsen, J-K. (1993). *Konsten att lyssna och fråga.* Lund: Studentlitteratur

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life.* New York: Basic Books.

Kielhofner G., Lai J.S., Olson, L., Haglund L., Ekbladh E., Hedlund M. (1999) Psychometric properties of the work environment impact scale: a cross-cultural study. *Work*, 12; 71-77.

Kielhofner G. (2008). *Model of human occupation: theory and application.* (*4. uppl.)* Baltimore: Williams & Wilkins.

Kvale, S (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun.* Lund: Studentlitteratur

Lamberg, L. (2003). ADHD Often Undiagnosed in Adults: Appropriate Treatment May Benefit Work, Family, Social life. *Journal of the American Medical Association (JAMA)*, 290 (12), 1565-1567.

Law,M., Cooper, B., Strong, S., Steward, D., Rigby,P. & Letts, L. (1996). The person – environment- occupation model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal of Occupational therapy.* 63, 9-23.

Levine, J. E., (1997). Re-visioning attention deficit hyperactivity disorder (ADHD). Clinical Social Work Journal, 25, (2), 197-209.

Malterud, K. (2009). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Neumhauser-Henning, A. (2002) Arbetsrätt och funktionshinder. M. Sjöberg (Red.), *Arbetsliv och funktionshinder* (112-122). Lund: Studentlitteratur

Painter, C. A., Prevatt, F. & Welles, T. (2008). Career beliefs and job satisfaction in adults with symptoms of attention-deficit/hyperactivity disorder. *Journal of employment counselling*, 45, 178-188.

Prevatt, F. F., Proctor, B. E. & Shifrin, J. G. (2010). Work Performance Differences Between College Students With and Without ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 13, (5), 489-496.

Rasmussen, P. & Gillberg, C. (2000). Natural outcome of ADHD with Developmental Coordination Disorder at age 22 years. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 39, 1424-1431.

Sandqvist J, Ekbladh E, Haglund L. (2008). Instrument för bedömning av arbetsförmåga med arbetsterapeutisk teorigrund. *Forskning i praxis ur tidskriften Arbetsterapeuten* nr 5 2008.

Sjöberg, M. (Red.). (2002). *Arbetsliv och funktionshinder*. Lund: Studentlitteratur.

Socialstyrelsen. (2003). *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa.* Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen. (2004). *Kort om ADHD hos barn och vuxna. En sammanfattning av socialstyrelsens kunskapsöversikt.* Stockholm: Socialstyrelsen.

Zanderin, L. (1997). *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1

Ursprunglig intervjuguide ur WEIS-S, version 2

- Vad arbetar du som?
- Kan du beskriva vad du gör en vanlig arbetsdag?
- Vem avgör hur din arbetsdag ser ut t ex vad du gör och hur du gör det?

- Vilka delar i dina arbetsuppgifter upplever du stimulerande?
- Har du arbetsuppgifter som du inte tycker ger dig tillräcklig utmaning?
- Förekommer det monotona moment i dina arbetsuppgifter?
- Har du arbetsuppgifter som du skulle vilja förändra?
- Hur har du möjlighet att påverka dina arbetsuppgifter och din arbetssituation?

- Har du som regel tillräcklig tid för de arbetsuppgifter du ska genomföra?
- Vad händer om du inte hinner med dina arbetsuppgifter?
- Hur är dina möjligheter att ta rast under arbetsdagen?
- Tycker du att det finns delar i ditt arbete som ställer högre krav på dig än vad du klara av (fysiskt, koncentration, stress, känslomässiga krav)?
- Vilka arbetsredskap (utrustning, maskiner, verktyg, material) använder du i ditt arbete?
- Har du de arbetsredskap och material du behöver för att utföra ditt arbete?
- Hat du tillgång till och är arbetsredskapen du behöver i ett sådant skick att du kan utföra ditt arbete på ett tillfredställande och säkert sätt?
- Har du tillgång till skyddsutrustning och skyddskläder?
- Vilka fysiska och intellektuella krav ställs på dig för att kunna hantera arbetsredskapen du använder i ditt arbete?
- Medför arbetsredskapen att monotona moment förekommer i dina arbetsuppgifter?

- Kan du beskriva hur det ser ut på sin arbetsplats?
- Finns det tillgång till personalrum (lunchrum, matsal, cafeteria och vilorum) på din arbetsplats?
- Påverkar disponering och ordning i arbetslokaler och bland arbetsredskap dina möjligheter att utföra dina arbetsuppgifter?
- Är det rent och trivsamt i personal och arbetsutrymmen?
- Tycker du att dessa lokaler fyller sin funktion?
- Finns det något i din arbetsmiljö som påverkar sin arbetsförmåga, t ex extrema temperaturer och distraherande hörsel-, syn- och luktintryck?
- Är det något du skulle vilja ändra på i dina arbets- och personalutrymmen?

- Kan du beskriva dina arbetstider?
- Har du möjlighet att påverka dina arbetstider?
- Påverkas dina möjligheter att ta dig till och från arbetet och din fritid av dina arbetstider?

- Brukar du arbeta ensam eller som en del i ett arbetslag?
- Om du arbetar i arbetslag; Hur tycker du att arbetslaget fungerar?
- Hur tycker du att kommunikationen kring arbetet fungerar mellan er arbetskamrater?

- Är arbetsområden i arbetet tydligt avgränsade mellan er?
- Hur påverkas du av hur arbetslaget fungerar?
- Om du arbetar ensam; Hur tycker du att det är att arbeta ensam?

- Hur skulle du vilja beskriva arbetsklimatet på din arbetsplats (t ex avspänt, avundsfullt, konkurrensmässigt)?
- Påverkar krav på kvalitet och effektivitet arbetsklimatet?
- Hur förväntas du vara på arbetet?
- Vad händer med personer som inte lever upp till förväntningarna?
- Känner du att du får stöd av dina arbetskamrater?
- Förekommer det mobbning och utfrysning på arbetsplatsen?
- Hur påverkar stämningen på arbetsplatsen ditt arbete?

- Vilka umgås du med under en arbetsdag?
- Träffar du dina arbetskamrater utanför arbetet?
- Trivs du tillsammans med dina arbetskamrater?

- Vad tycker du är bra med din närmast överordnade/chef?
- Tycker du att din närmast överordnade/chef är rättvis, förstående och visar respekt?
- Vad tycker du om det stöd och feedback du får av din närmast överordnade?
- Hur bemöter du din överordnade/chef dina synpunkter och förslag?
- Finns det något i förhållandet med dina överordnade/chefer som du skulle vilja ändra på?

- Har du kontakt med andra under arbetstid förutom dina arbetskamrater och överordnade (t ex kunder, klienter, patienter, elever)?
- Vad tycker du fungerar bra och mindre bra med i kontakten med (kunder, klienter, patienter, elever)?
- Anser du att du har tillräcklig kunskap för att kunna samarbeta med (kunder, klienter, patienter, elever)?

- Stimulerar arbetsgivaren personalen om man utfört ett bra jobb t ex genom att erbjuda möjligheter att kurser/utbildningar, göra karriär eller erbjuda löneförhöjning?
- Bidrar förmåner på arbetsplatsen till att du kan tänka dig att stanna kvar på ditt nuvarande arbete?
- Är du rädd att förlora ditt arbete?

- Det arbete du gör, känns det viktigt för dig?
- Vad var det som avgjorde att du valde ditt nuvarande arbete?
- Vad tycker du bäst om i ditt arbete?
- Vad tycker du sämst om i ditt arbete?
- Vad är du mest stolt över i ditt arbete?
- Vad är du minst stolt över i ditt arbete?
- Vad tycker din familj och dina vänner om ditt arbete?

Bilaga 2

## Intervjuguide utifrån WEIS-S, version 2

Personfrågor
A1. Vilket år är du född?
A2. Är du ensamboende eller sammanboende?
A3. Vad arbetar du med? Sysselsättningsgrad?
A4. Hur länge har du jobbat där?

Arbetsuppgifternas krav
B1. Kan du beskriva vad du gör en vanlig arbetsdag?
B2.Vilka delar i dina arbetsuppgifter upplever du stimulerande?
B3. Har du några arbetsuppgifter som inte ger dig tillräcklig utmaning?
B4. Anser du att det finns delar i ditt arbete som ställer för höga krav (exempelvis på koncentration, stress, fysiska, organisatoriska eller känslomässiga krav)?
B5. Förekommer det monotona moment i dina arbetsuppgifter?
B6. Har du arbetsuppgifter som du skulle vilja förändra?

Tidskrav
C1. Anser du att du har tillräckligt med tid för de arbetsuppgifter du ska genomföra?
C2. Vad händer om du inte hinner med dina arbetsuppgifter?

Arbetstider
D1. Kan du beskriva dina arbetstider?
D2. Har du möjlighet att påverka dina arbetstider?
D3. Hur påverkas dina övriga uppgifter och din fritid av dina arbetstider? Räcker din energi till fritid och vardagsaktiviteter?
D4. Hur är dina möjligheter att ta rast under dagen?
D5. Upplever du att du skulle behöva fler raster?

Arbetsplatsens fysiska utformning
E1. Tycker du att arbetslokalens utformning och ordningen bland eventuella arbetsredskap påverkar hur du utför dina arbetsuppgifter?
E2. Är det något du skulle vilja ändra på i dina arbets- och personalutrymmen?

Fysisk bekvämlighet
F1. Finns det tillgång till personalrum (lunchrum, matsal, cafeteria och vilrum) på din arbetsplats?

Sensoriska egenskaper
G1. Finns det något i din arbetsmiljö som påverkar din arbetsförmåga t ex extrema temperaturer och distraherande hörsel-, syn- och luktintryck?

Förväntningar i utförande av arbete
H1. Hur skulle du beskriva arbetsklimatet på din arbetsplats (t ex avspänt eller konkurrensmässigt)?
H2. Hur förväntas du vara på arbetet och hur upplever du det?

Egenskap hos arbetsredskap
I1. Om du använder arbetsredskap, vilka fysiska och intellektuella krav ställs på att hantera dem?

Samarbete med arbetskamrater
J1. Om du arbetar i arbetslag, hur fungerar det och hur påverkar det dig?
J2. Hur tycker du att kommunikationen kring arbetet fungerar mellan er arbetskamrater?
J3. Om du arbetar ensam; hur upplever du det?

Medlemskap i arbetsgrupp
K1. Om du har arbetskamrater, hur trivs du med dem?

Stämning på arbetsplatsen
L1. Känner du att du får stöd av arbetskamrater?
L2. Påverkar stämningen på arbetsplatsen ditt arbete?

Samspel med överordnade
M1. Vad tycker du om det stöd och den feedback du får av din närmaste överordnade (om du har någon)?
M2. Tycker du att hon/han är rättvis och visar respekt och förståelse?
M3. Finns det något i förhållandet med dina överordnade som du skulle vilja ändra på?

Interaktion med andra
N1. Har du kontakt med andra personer under arbetstid, förutom arbetskamrater och överordnade (t ex kunder, klienter, patienter, elever)?
N2. Vad tycker du i så fall fungerar bra och mindre bra i kontakt med dem?

Förmåner
O1. Hur ser du på möjligheterna att göra karriär, vidareutbilda dig och få löneförhöjning på arbetsplatsen?
O2. Är du någonsin rädd att förlora ditt arbete?

Arbetets stimulans och betydelse
P1. Vad var det som gjorde att du valde ditt nuvarande arbete?
P2. Känns det arbete du gör viktigt för dig, på vilket sätt i så fall?
P3. Vad tycker du bäst om i ditt arbete?
P4. Vad tycker du sämst om?
P5. Vad är du mest stolt över i ditt arbete?
P6. Vad är du minst stolt över?
P7. Vad har arbetet för betydelse för dig?