



LUNDS UNIVERSITET

Medicinska fakulteten

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

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och möjligheten att få och att utföra ett arbete

Författare: Petra Deutgen

Handledare: Marianne Granbom

januari 2013

Kandidatuppsats

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



LUNDS UNIVERSITET

Medicinska fakulteten

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

2013-01-07

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och möjligheten att få och att utföra ett arbete

Petra Deutgen

Abstrakt

Bakgrund: Diagnoserna Attention Deficit / Hyperactivity Disorder [ADHD] och Autismspektrumtillstånd har kopplats till flertalet upplevda problem i arbetssituationen i olika studier. Endast 22% av vuxna med diagnoserna har ett avlönat arbete. Tidigare studier besvarar dock inte hur personer med Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar [NPF] bedömer sina möjligheter att få eller att utföra ett arbete.

Syfte: att beskriva hur personer med NPF, så som ADHD och Autismspektrumtillstånd, bedömer möjligheten att få ett arbete, att utföra ett arbete och eventuella arbetsinriktade stöd kopplade till detta.

Metod: Enkätstudie med 52 respondenter, som har NPF och är aktiva inom internetforum.

Resultat: I studien har 40% av respondenterna högskoleutbildning och 58% har avlönat arbete. Resultatet av studien visar att NPF inte påverkar möjligheten att utföra ett arbete, men innebär risk för aktivitetsobalans. NPF innebär stora problem att få ett arbete. Mest erhållna stöd är ordinarie arbetsmarknadspolitiskt program, 35%, medan mest efterfrågade stöd är lönebidrag, stöd via samtal och särskilt introduktions och uppföljningsstöd. De få respondenter som berättat om sina NPF då de sökt arbete är missnöjda med reaktionen från arbetsgivaren.

Konklusion: Respondenterna har lägre arbetslöshet än indikerat av tidigare studier. Respondenterna önskar i första hand stöd att söka arbete, men stöden de önskar kräver en arbetsförmåga, som de anser att de inte har. Risken finns för aktivitetsmarginalisering och aktivitetsförlust.

Nyckelord: Autism, Asperger, ADHD, Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, arbete, Arbetsterapi

Kandidatuppsats

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



LUND UNIVERSITY

Faculty of Medicine

2013-01-07

Neurodevelopmental disabilities and possibilities to obtain and perform in employment

Petra Deutgen

Abstract

Background: The diagnoses of Attention Deficit / Hyperactivity Disorder [ADHD] and Autism Spectrum Conditions has been linked to several perceived problems in the work situation in different studies. Only 22% of people with the diagnoses have an employment. Previous studies do not answer how people with Neurodevelopmental Disabilities [ND] assess their ability to obtain or to perform in an employment.

Purpose: To describe how people with ND, such as ADHD and Autism Spectrum Conditions, assess their ability to obtain an employment, to perform in employment and any work-oriented support linked to it.

Method: Survey study of 52 respondents, who have ND and are active in internet forums.

Results: In this study 40% of the respondents have university education and 58% have employment. The results showed that ND do not affect the ability to perform in employment, but means a risk of occupational imbalance. NPF are a real obstacle to obtain an employment. Most received support are regular labor market program, 35%, while desired support is subsidized salary, support through calls and special introductory and follow-up support. The few respondents who told about their ND as they sought employment are unsatisfied with the response from the employer.

Conclusion: The respondents are less unemployed than indicated by previous studies. Respondents wish primarily support to find employment, but the support they want requires a performance disability in employment, which they think they do not have. There is a risk for occupational injustice.

Keywords: Autism, Asperger, ADHD, Neurodevelopmental disabilities, work, employment, occupational therapy

Bachelor thesis

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

Stort tack till alla som har hjälpt mig med studien. Speciellt vill jag tacka min handledare Marianne Granbom, som engagerade sig i mitt arbete och lyckades styra upp både mig, under min mer kreativa fas i arbetet och mina formuleringar i text.

Jag vill också tacka alla som har deltagit i studien, som gjorde den möjlig. Ni har breddat mitt perspektiv inte bara inom vad neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kan innebära utan också hur en viktig samhällsstruktur, arbetsmarknaden, kan fungera.

Innehållsförteckning

Bakgrund	6
Arbete	6
Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar	6
Konsekvenser av funktionsnedsättningar i arbetssituationen	7
Konsekvenser av NPF i arbetssituationen och i situationen att söka arbete	7
Arbetsinriktade stöd för personer med funktionshinder i Sverige.....	8
Arbetsinriktade stöd för personer med NPF	9
Önskad arbetssituation av personer med NPF	10
Syfte	10
Metod.....	11
Urval	11
Datainsamling	11
Procedur	12
Bearbetning av data	13
Etiska överväganden	14
Beskrivning av undersökningsgruppen.....	14
Resultat	16
Beskrivning av respondenternas situation att söka arbete.....	16
<i>Hur NPF påverkar möjligheten att få ett arbete</i>	<i>16</i>
<i>Hur NPF påverkar bemötandet i situationen att söka arbete</i>	<i>17</i>
Beskrivning av respondenternas arbetssituation	18
<i>Hur NPF påverkar utförande av arbetsuppgift.....</i>	<i>18</i>
<i>Hur NPF påverkar bemötandet på arbetsplatsen</i>	<i>20</i>
Beskrivning av aktuella arbetsinriktade stöd.....	20
Diskussion	22
Resultatdiskussion	22
<i>Respondenternas situation att söka arbete.....</i>	<i>22</i>
<i>Respondenternas arbetssituation</i>	<i>24</i>
<i>Aktuella arbetsinriktade stöd</i>	<i>25</i>
Metoddiskussion	25
Konklusion	27
Referenser	28
Bilaga 1: Enkät	32
Bilaga 2: Forumlägg.....	44

Bakgrund

Människan är en aktiv varelse, genom aktiviteter tillgodoser hon sig sina behov, får en identitet och utvecklas. Aktivitetsförlust eller aktivitetsmarginalisering innebär att individen inte får tillgång till aktivitet på lika villkor som övriga samhällsmedborgare. Arbete är en betydelsefull aktivitet för både individen och samhället och aktivitetsförlust i form av arbetslöshet, kan leda till sämre hälsa och välbefinnande (Wilcock, 2006).

Arbete

Arbete är en rättighet enligt FN:s konventioner om mänskliga rättigheter (Utrikesdepartementet, 2007). Arbete är tjänster som en person tillhandahåller, både avlönat och oavlönat, vilket ger delaktighet och möjlighet att identifiera sig med en yrkesroll. Arbete är viktigt för en persons välbefinnande (Kielhofner, 2007). Betydelsen av avlönat arbete är kopplad till personens ekonomiska situation, till förutsägbarhet, social status, trygghet, gemenskap, möjlighet till kontroll, variation och att få använda kunskaper. Utan avlönat arbete eller andra aktiviteter som utförs i sociala sammanhang kan personen inte heller uppleva avkoppling och fritiden upplevs innehållslös (Scanlan & Beltran, 2005). En persons välbefinnande är även beroende av balansen mellan att vara aktiv och att vila, mellan att vara socialt engagerad och att vara ensam. En bristande aktivitetsbalans ger sämre hälsa och ökad stress (Eklund, Gunnarsson & Leufstadius, 2010). Risken för aktivitetsobalans är stor vid arbetslöshet, då avlönat arbete ofta utgör basen för en social kontaktyta och motiv till aktivitet (Christiansen, Baum & Bass-Haugen, 2005). Fortsättningsvis kommer begreppet arbete användas med avseende på avlönat arbete.

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar [NPF] inkluderar diagnoserna Attention Deficit / Hyperactivity Disorder [ADHD], Autismspektrumtillstånd, Touretts syndrom och tvångssyndrom. Diagnoserna ställs efter diagnoskriterier enligt Diagnostic and statistical manual of mental disorders, DSM-IV (American Psychiatric Association. Task Force on DSM-IV, 2000). I studien hanteras ADHD och Autismspektrumtillstånd. Huvudsymtomen vid ADHD är uppmärksamhetsstörning, impulsivitet och hyperaktivitet. Symtomen kan innebära att personen har svårt att koncentrera sig, är glömsk och lätt blir uttråkad. De kan också innebära att personen har lätt för att avbryta andra, agerar överilad och känner sig rastlös. ADHD innebär inte en utvecklingsstörning (Rønhovde, 2006). Ungefär 3,5% av den

arbetande befolkningen har ADHD enligt en större studie utförd i tio olika västländer (De Graaf et al., 2008). Autismspektrumtillstånd, inkluderande Autism och Aspergers syndrom, kan innebära funktionsnedsättningar inom socialt beteende, kommunikation och innehav av särintressen. Symtomen kan innebära att personen har svårt att få och bevara djupa relationer. Personen kan uppfatta uttalanden på ett mer konkret sätt än förväntat och kan ha en känsel, hörsel och smak som avviker. Personen kan även ha ett udda intresseområde och kan ha svårigheter att hantera förändringar. Utvecklingsstörning kan ingå i diagnosen Autismspektrumtillstånd, men personer med Asperger eller högfungerande Autism har ingen utvecklingsstörning. De flesta diagnostiseras under de första åtta åren (Attwood, 2000). Prevalensen för Autismspektrumtillstånd bör vara ungefär 1% av Sveriges befolkning, baserat på prevalensen hos barn i USA år 2011 (U.S. Department of Health and Human Services, 2012).

Konsekvenser av funktionsnedsättningar i arbetssituationen

En individs arbetsutförande påverkas av fler faktorer än hennes funktionsnedsättning. Kielhofner (2007) beskriver aktivitetsutförandet, enligt Model of Human Occupation [MOHO], som en symbios mellan aktivitet, person och miljö. Arbetsutförandet beror alltså på individens förmågor, hur funktionsnedsättningen påverkar dessa, arbetets utformning och arbetsmiljön. Den sociala miljön på en arbetsplats kan ställa höga krav på en person med en funktionsnedsättning på grund av stigmatisering eller diskriminering. Personen kan även ha, förutom sina funktionsnedsättningar, svårigheter att leva upp till förväntningar på arbetsrollen på grund av oerfarenhet i arbetslivet (Kielhofner, 2007). Enligt svensk diskrimineringslag (2008:567) 2:a kapitlet gäller dock: *”diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.”*

Konsekvenser av NPF i arbetssituationen och i situationen att söka arbete

Studier påvisar att personer med ADHD ofta råkar ut för konflikter på arbetsplatsen och byter anställning på grund av låg utbildning, tristess eller avsked. Personer med ADHD kan ha bristande organisatoriska färdigheter, ha svårigheter att interagera med arbetsgivare och andra anställda, ha dåliga yrkesstrategier, bli förvirrade inom beslutsfattning och vara rädda för att ta ansvar. De kan även ha svårt för monotont arbete, organisatoriska uppgifter och bullrig arbetsmiljö. Personer med ADHD kan ha styrkor som kreativitet, problemlösningsförmåga

och entusiasm (Painter, Prevatt & Welles, 2008; Toner, O`Donoghue & Houghton, 2006; Wallte & Sender, 2011). Vidare visar en rapport att sjukfrånvaro och självskattad nedsatt arbetsförmåga under en arbetsdag är högre för personer med ADHD än för personer som inte har ADHD men har liknande personkaraktistik (De Graaf et al., 2008). Personer med Autismspektrumtillstånd kan ha svårigheter att anpassa sig till nya arbetsuppgifter och nya rutiner, att inhämta, tolka och följa instruktioner på arbetsplatsen samt svårigheter att interagera med kollegor och passa in i gruppen. Personer med Autismspektrumtillstånd kan ha styrkor som att vara noggranna, uthålliga och ha ett sinne för detaljer. Deras produktivitet kan även vara högre än generell produktivitet på rätt arbetsplats (Capo, 2001; Müller, Schuler, Burton & Yates, 2003).

Att söka arbete ställer krav på individens organisationsförmåga, prioriteringsförmåga och förmåga att sälja sig själv. Personer med Autismspektrumtillstånd har svårt med processen att finna lediga arbeten, ansöka och följa upp tagna kontakter. De har svårt att se helheten och att prioritera vad de vill informera arbetsgivaren om. De har även svårt att ta kontakt och med kommunikationen vid anställningsintervjun (Müller et al., 2003).

Arbetslösheten bland personer med NPF är hög. Enligt internationella studier av vuxna med ADHD och Aspergers syndrom har inte fler än cirka 22% ett avlönat arbete (Balfe & Tantam, 2010; De Graaf et al., 2008; Gjervan, Torgersen, Nordahl & Rasmussen, 2011) vilket kan jämföras med sysselsättningsgraden i Sverige på 65,7%, från Arbetskraftsundersökningarna (Statistiska Centralbyrån, u.å).

Ovanstående studier beskriver konsekvenser av NPF i arbetslivet, men de besvarar inte hur personer med NPF bedömer sina möjligheter att få ett arbete eller att utföra ett arbete i Sverige.

Arbetsinriktade stöd för personer med funktionshinder i Sverige

Generellt gäller i Sverige att en person som varit arbetslös en längre tid kan erbjudas något av följande arbetsmarknadspolitiska program av arbetsförmedlingen: arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, stöd till start av näringsverksamhet, förberedande insatser, arbetslivsintroduktion och projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning (SFS 2000:634). Arbetsförmedlingen har dessutom arbetsmarknadspolitiska program för personer med funktionshinder, som medför nedsatt arbetsförmåga, inkluderande följande stöd: *Lönebidrag*

innebär ekonomisk kompensation till arbetsgivare vid anställning. *Skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare* innebär anställning hos offentliga arbetsgivare i rehabiliterande syfte. *Skyddat arbete hos Samhall. Stöd till hjälpmedel. Stöd till personligt biträde* som avser att ge arbetsgivare ekonomisk kompensation för merkostnader. *Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd [SIUS]* syftar till att ge ett särskilt stöd att finna en anställning och i introduktionen inför en anställning *Trygghetsanställning* innebär en anställning, som är ett alternativ till skyddat arbete hos Samhall. *Utvecklingsanställning* innebär en anställning i form av arbete som möjliggör utveckling av arbetsförmågan (SFS 2000:630). Socialstyrelsen har inte givit ut rekommendationer angående stöd i arbetssituationen för personer med NPF.

Arbetsinriktade stöd för personer med NPF

ADHD-coachning är en metod som ser till personens hela livssituation. Målet med metoden är att skapa en ökad självkänedom i relation till ADHD-symtom, samt att hjälpa personen utveckla strategier och strukturer för att hantera rastlöshet, ångest, uppmärksamhetsproblem, distraherande moment, tidshantering och interaktion med andra.Handledning baseras på kamrattstöd, berättande och utbildning inom ADHD. Metoden har visat sig effektiv inom kognition, distraktion, sociala aspekter, uppmärksamhet och beteendenaspekter, vilka är viktiga områden i en arbetssituation (Kubik, 2010).

Supported employment är en arbetsinriktad metod som bygger på teorier om att med rätt stöd kan de flesta arbeta. Metoden utgår från klientens egna önskemål om att arbeta och består bland annat av kartläggning av klientens förmågor och önskemål före arbetstillträde, inslag av träning på ny arbetsplats och fortsatt stöd på arbetet. Metoden är implementerad i det arbetsmarknadspolitiska programmet särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (Capo, 2001; Vahlne Westerhäll, Bergroth & Ekholm, 2009). Supported employment är den effektivaste arbetsinriktade metoden för personer med Autismspektrumtillstånd. Över en 8-årsperiod, fick 68% arbete med hjälp av metoden. Supported employment kan implementeras som arbetsterapeutisk metod (Capo, 2001; Howlin, Alcock & Burkin, 2005).

Ovanstående studier fokuserar på arbetsinriktade metoder men beskriver inte vilka stöd som personer med NPF i realiteten får del av i Sverige.

Önskad arbetssituation av personer med NPF

I två studier har personer med ADHD uttryckt att de föredrar arbetssituationer som erbjuder möjlighet till kreativitet och spontanitet. De önskar kontroll över sina arbetstider och att kunna kontrollera sensorisk stimuli. Dessutom vill de ha en omgivning informerad om deras behov (Painter et al., 2008; Wallte & Sender, 2011). Personer med Autismspektrumtillstånd efterfrågar stöd med social interaktion och stöd vid inläring av nya arbetsmoment. De efterfrågar stöd i processen att söka ett arbete och i processen att lära sig sin arbetsroll på arbetsplatsen. Många känner att de har en unik kompetens, som, för att komma till nytta, kräver rätt sorts arbetsplats (Müller et al., 2003).

Studier finns av hur personer med NPF upplever sin arbetssituation och det finns studier av arbetsinriktade stödåtgärder. Studierna är dock internationella och beskriver inte specifikt situationen i Sverige. Studierna besvarar inte heller hur personer med NPF bedömer sina möjligheter att få ett arbete, utföra ett arbete eller om de erbjudits några arbetsinriktade stöd. Studier har också visat att med rätt stöd kan 68% i en grupp med Asperger eller högfungerande Autism få en anställning. Trots det arbetar inte fler än cirka 22% av de med ADHD eller Aspergers syndrom (Balfe & Tantam, 2010; Gjervan et al., 2011). Det finns därför behov av studier som belyser hur personer med NPF bedömer sina möjligheter att få och utföra ett arbete, vilket stöd de får och hur de bedömer detta stöd.

Syfte

Studiens syfte var att beskriva hur personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, så som ADHD och Autismspektrumtillstånd, bedömer möjligheten att få ett arbete, att utföra ett arbete och eventuella arbetsinriktade stöd kopplade till detta.

Metod

Studien utformades som en enkätstudie, med flertalet slutna och ett par öppna frågor och den utfördes som en tvärsnittsstudie, vilket beskrev aktuell situation för personer med NPF.

Studien inkluderade även en triangulering mellan resultat från slutna och öppna frågor, för att öka förståelsen (DePoy & Gitlin 1999). Datainsamlingen genomfördes via en webbaserad enkät via forum för personer med Aspergers syndrom, ADHD respektive NPF generellt. Enkäten var ett interaktivt dokument som fylldes i online via en direktlänk, skapad via ett företag som tillhandahåller enkätjänster (Enkät.se, u.å).

Urval

Undersökningsgruppen i studien bestod av personer utvalda enligt inklusionskriterierna:

- Personen hade diagnostiserade NPF eller upplevde själv NPF utan att ha fått diagnos.
- Personen har haft avlönat arbete eller eget företag alternativt sökt avlönat arbete eller försökt starta eget företag, de tre senaste åren.
- Personen var aktiv i något av fyra olika forum: Attentionforum (Riksförbundet Attention, u.å), Aspergerforum (u.å), ADHDforum (ADHD-föreningen, u.å) eller Attentionbloggen (Riksförbundet Attention, u.å).

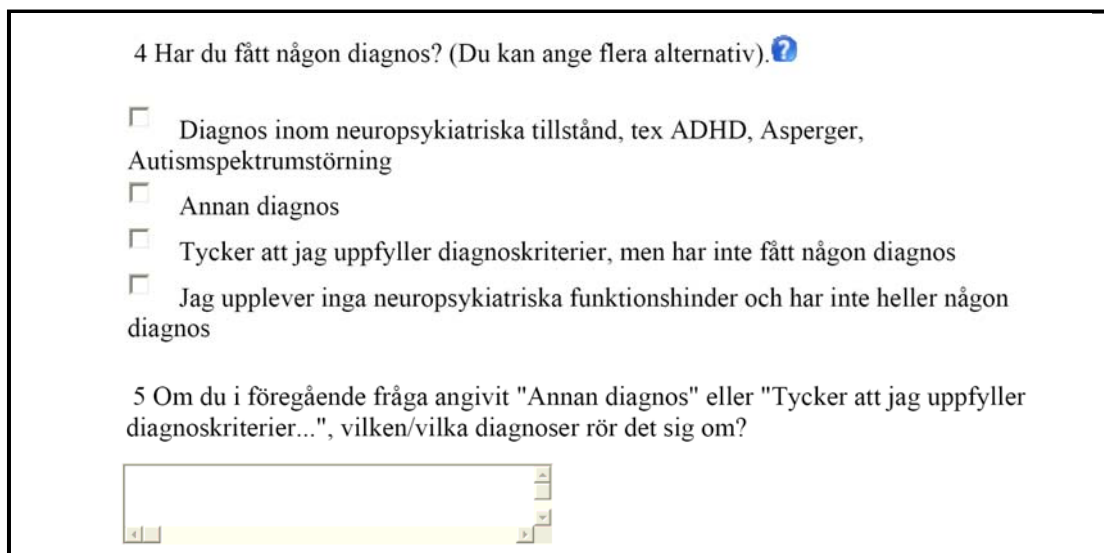
Personer exkluderades, som dessutom hade någon annan diagnos, t. ex. depression enligt egen utsago.

Datainsamling

Enkäten konstruerades inom studien och utformningen av enkätfrågorna baserades på litteraturstudier i ämnet och tidigare enkätfrågor skapade av Statistiska Centralbyrån (Statistiska Centralbyrån, 2011). Frågorna formulerades med fokus på att vara tydliga, konkreta och på att undvika fler än en tolkningsmöjlighet. Granskningar, tester och korrektioner av enkäten genomfördes i en iterativ process. Processen inkluderade totalt tolv personer med kompetensområden inom arbetsterapi, enkätkonstruktion och en person som uppfyllde samtliga inklusionskriterier. Begrepp i enkäten definierades genom att använda begreppsbeskrivningar hämtade från socialstyrelsens termbank (Socialstyrelsen, u.å), riksförbundet Attentions hemsida (Riksförbundet Attention, u.å), förordning om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga (SFS 2000:630) och förordning om arbetsmarknadspolitiska program (SFS 2000:634). För att avgöra om en

svarsalternativ uppfyllde inklusionskriterierna och exklusionskriteriet utformades en kontrollfråga i enkäten.

Enkäten bestod av trettio frågor, varav tio bakgrundsfrågor, åtta frågor angående arbetssituation och tolv frågor angående att söka arbete (Bilaga 1: Enkät). Enkäten beräknades ta cirka tio minuter att besvara. Samtliga frågor kunde lämnas obesvarade och de flesta var utformade med svar av ordinalskala eller nominalskala. För vissa frågor kunde fler än ett svarsalternativ väljas där ett alternativ även var kopplat till en följdfråga med textsvar (Figur 1). Vissa frågor var bedömningsfrågor, vilka efterfrågade en bedömning av en upplevelse eller situation. Respondenterna fick svara på bedömningsfrågan genom att välja ett alternativ på en skala 1 - 6, där 1 symboliserar sämsta scenario och 6 bästa scenario. De öppna frågorna var förfrågningar om kommentar på en tidigare bedömningsfråga.



4 Har du fått någon diagnos? (Du kan ange flera alternativ). ?

- Diagnos inom neuropsykiatriska tillstånd, tex ADHD, Asperger, Autismspektrumstörning
- Annan diagnos
- Tycker att jag uppfyller diagnoskriterier, men har inte fått någon diagnos
- Jag upplever inga neuropsykiatriska funktionshinder och har inte heller någon diagnos

5 Om du i föregående fråga angivit "Annan diagnos" eller "Tycker att jag uppfyller diagnoskriterier...", vilken/vilka diagnoser rör det sig om?

Figur 1 Fråga och följdfråga med uttömmande och icke uteslutande svarsalternativ

Procedur

I en första omgång skickades förfrågan om tillstånd att lägga ut enkäten till moderatorer på Aspergerforum (u.å) och Attentionforum (Riksförbundet Attention, u.å). Därpå skapades ett foruminlägg på respektive forum med information om studiens syfte och villkor, instruktioner om tillvägagångssätt samt en direktlänk till enkäten (Bilaga 2: Foruminlägg). Efter en vecka lades ett nytt inlägg upp i forumen angående enkäten. I andra omgången kontaktades moderatorer för ADHDforum (ADHD-föreningen, u.å) och Attentionbloggen (Riksförbundet Attention, u.å) och därpå skapades foruminlägg även på dessa forum. Efter första omgången erhöles 28 svar och totalt samlades 67 enkätsvar in.

Enkätsvaren, som inte gick att härleda till deltagaren, lagrades automatiskt och kontinuerligt i en webb-baserad lösenordsskyddad databas ägd av Enkät.se (u.å). Ytterligare en databas skapades i Excel för resultatanalys varpå data kopierades in successivt från databasen hos Enkät.se (u.å). Databasen i Excel förvarades på hårddisk på stationär lösenordsskyddad dator.

Bearbetning av data

Analys av data utfördes i Excel främst med beskrivande statistik som är applicerbart på data med ordinalskala. Svar från bedömningsfrågor redovisades med beräknad median av svaren på bedömningsskalan 1-6 och beräknat spridningsmått, kvartilavstånd (differensen mellan kvartil 3 och kvartil 1). Analys utfördes även på data grupperad i delgrupper efter ålder och antal funktionsnedsättningar. Statistik från svar på två bedömningsfrågor för delgruppen med få NPF jämfördes med statistik för delgruppen med många NPF. Statistik från svar på bedömningsfrågorna för delgruppen i åldern 17-33 år jämfördes med statistik för delgruppen i åldern 34-53 år (Råde & Westergren, 1995).

Internt bortfall kunde ske av två olika orsaker i studien, antingen på en fråga där svar utelämnats eller på en följdfråga som var villkorad på svaret på en tidigare fråga. Internt bortfall på en fråga var alltså antal svar som utelämnats av respondenterna plus antal svar som ej beaktades då villkoret på en tidigare fråga ej var uppfyllt. Samtliga övriga svar på frågan beaktades. När internt bortfall inträffade för en fråga redovisades det i resultatredovisningen.

Vissa frågor innehöll flera svarsalternativ varav ett var ett textsvarsalternativ (Figur 1).

Textsvaren bearbetades genom att sammanfatta dem och bilda svars kategorier av sammanfattningarna. Vissa resulterande svars kategorier överensstämde med redan existerande svarsalternativ. Där resulterande svars kategori och redan existerande svarsalternativ överensstämde, ändrades respondentens svar till aktuellt svarsalternativ och svars kategorin raderades.

Svar på de öppna förfrågningarna om kommentar sammanfattades och statistik jämfördes med sammanfattningarna för ökad förståelse. Belysande citat presenterades tillsammans med statistik.

Etiska överväganden

Projektet skickades till Vårdvetenskapliga etiknämnden för rådgivande yttrande. Enkäten lades ut på forumen där även syftet var beskrivet och det framgick, i enlighet med Helsingforsdeklarationen (Medicinska forskningsrådet. Nämnden för forskningsetik, 2000), att deltagandet var frivilligt att personen inte kunde identifieras och att endast författarna och dataadministratör på Enkät.se (u.å) hade tillgång till materialet. Deltagandet kunde ej avbrytas efter att enkätsvaren skickats in av deltagaren. Enkäten konstruerades med åtanke att minimera risken att deltagare med NPF skulle kunna uppfatta studien som stötande. Risken fanns dock att frågorna skulle kunna väcka tankar och känslor kring livs- och arbetssituation. Fördelar med att delta i studien var att deltagarna fick en chans att uppmärksamma omgivningen på hur de bedömer sin arbetssituation. På sikt kan detta ändra förhållningssättet hos arbetsgivare och andra aktörer på arbetsmarknaden och på så sätt göra arbetsmarknaden mer mottaglig. Studien kan även fungera som underlag vid utveckling av arbetsinriktade stödåtgärder.

Beskrivning av undersökningsgruppen

Undersökningsgruppen bestod av 52 respondenter, hade en jämn åldersfördelning och respondenterna upplevde i genomsnitt 4,5 former av funktionsnedsättningar (Tabell 1). Uppdelning av respondenter i delgrupper resulterade i 4 delgrupper. Delgruppen respondenter i åldern 17-33 år inkluderade 25 respondenter och delgruppen i åldern 34-53 år inkluderade 24 respondenter. Delgruppen respondenter med 0 till 4 NPF inkluderade 28 respondenter och delgruppen respondenter med 5-10 NPF inkluderade 24 respondenter.

De mest förekommande funktionsnedsättningarna är listade i Tabell 1. Övriga möjliga funktionsnedsättningar var: Lätt att hamna i tvingande rutiner eller handlingar, Svårigheter att förstå och använda språket i kommunikationen med andra, Tvångshandlingar och tvångstankar, Bristande finmotorik, Udda och upprepande beteenden, Bristande grovmotorik, Ticks, Fysisk funktionsnedsättning annan än motorisk och Svårigheter att anpassa sig.

Tabell 1 Sociodemografiska och kliniska data angående undersökningsgruppen (N = 52)

Kategori	Svarsalternativ	Antal	Andel (%)
Kön	Män	18	35
	Kvinnor	34	65
Ålder ^a	M (SD) ¹	33 (9)	
	min – max	17 - 53	
Utbildning	Gymnasieskola eller kortare	19	37
	Universitet/högskola	21	40
	Annan utbildning (t. ex. yrkeshögskola, KY ² -utbildning, Folkhögskola, Komvux)	12	23
Sysselsättning ^{b,c}	Arbetsökande	14	27
	Avlönat arbete eller egen företagare	30	58
	Daglig verksamhet eller praktik	3	6
	Studier	9	17
	Sjukersättning eller sjukskrivning	3	6
Diagnos	Diagnostiserade NPF, t. ex. ADHD, Autismspektrumtillstånd	44	85
	Tycker att jag uppfyller diagnoskriterier, men har inte fått någon diagnos	8	15
Funktionsnedsättningar, de mest förekommande ^d	Uppmärksamhetsproblem	37	71
	Svårigheter i kontakten med andra människor	35	67
	Svårigheter med impulskontroll	27	52
	Specialintressen som kan uppta för stor del av uppmärksamhet och tid	22	42
	Överaktivitet	18	35
	Säregna eller ovanliga sinnesintryck	17	33

Notera: ^aTre personer besvarade inte sin ålder och ^ben person besvarade inte frågan angående sysselsättning.

^cRespondenterna kan ha mer än en sysselsättning och ^dmer än en funktionsnedsättning. ¹ Medelvärde [M], standardavvikelse [SD], ² Kvalificerad Yrkesutbildning [KY].

Enkäten besvarades av 67 personer, varav 6 personer dessutom hade en annan diagnos och exkluderades därför. Ytterligare 6 personer hade inte haft avlönat arbete eller eget företagande och inte heller sökt arbete eller försökt starta eget de tre senaste åren och uppfyllde därför inte inklusionskriterierna. Tre svar kom in efter svarstidens utgång och behandlades inte. Slutligen bestod undersökningsgruppen av 52 respondenter.

Resultat

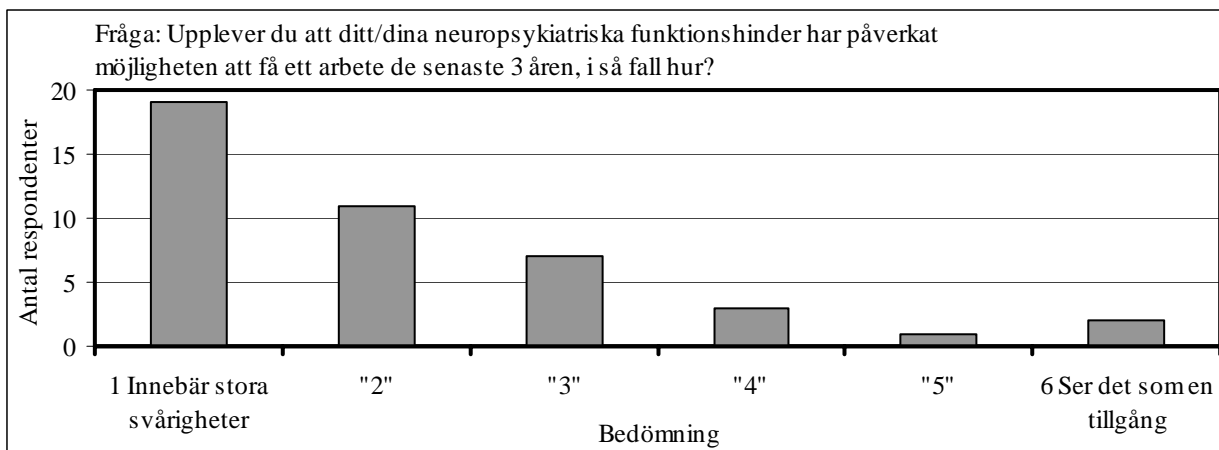
Resultatet är uppdelat i respondenternas situation att söka arbete, arbetssituation och relaterade arbetsinriktade stöd.

Beskrivning av respondenternas situation att söka arbete

De senaste tre åren har 45 respondenter (87%) sökt arbete medan sju respondenter (13%) inte har sökt arbete.

Hur NPF påverkar möjligheten att få ett arbete

NPF har negativ påverkan på respondenternas möjligheter att få ett arbete. Respondenterna bedömer att NPF innebär svårigheter att få ett arbete, då bedömningen har ett lågt medianvärde på 2 (med måttlig spridning, kvartilavstånd 2) på bedömningsskalan 1-6. Internt bortfall är 9, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren och ytterligare 2 respondenter inte har besvarat frågan (Figur 2).



Figur 2 NPFs påverkan av möjligheter att få ett arbete

Respondenter kommenterar att de lätt tar kontakt, är spontana och energiska samt uppfattas seriösa. Respondenter kommenterar dock även att de har svårt med prioritering, strukturering, koncentration och social kontakt. De får dålig förståelse från arbetsgivaren eller Arbetsförmedlingen och i några fall uttrycker de att de blivit diskriminerade. Respondenter nämner även att de har lågt självförtroende, inget nätverk och svårt att hitta rätt arbete. Andra uttrycker att de klarar lika bra att söka arbete som någon utan NPF. Följande citat belyser en respondents upplevelse av att söka arbete.

”Har man svåra koncentrationssvårigheter eller svårt att strukturera arbetsuppgifter så är det också väldigt svårt att söka jobb. Det krävs att någon annan gör en sällning så att man kan koncentrera sig på att söka relevanta jobb. Den hjälpen erbjuder tyvärr inte arbetsförmedlingen.”

Oavsett ålder eller antal funktionsnedsättningar anser flertalet av respondenterna att deras NPF på ett negativt sätt påverkar deras möjligheter att få ett arbete. Både respondenter i åldern 17-33 år och respondenter i åldern 34-53 år bedömer att NPF innebär svårigheter att få ett arbete, då bedömningen har ett lågt medianvärde (spridningen på svaren är liten till måttlig) på bedömningsskalan 1-6. Både respondenter med få NPF och respondenter med många NPF bedömer att NPF innebär svårigheter att få ett arbete, då bedömningen har ett lågt medianvärde (spridningen på svaren är måttlig) på bedömningsskalan 1-6. Internt bortfall är 9, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren och ytterligare 2 respondenter inte har besvarat frågan (Tabell 2).

Tabell 2 NPFs påverkan av delgruppers möjligheter att få ett arbete (N= 52)

Gruppering av respondenter	Median	Kvartil – avstånd
Med få NPF	2	2
Med många NPF	2	2
I åldern 17-33 år	2	2
I åldern 34-53 år	1	1

Hur NPF påverkar bemötandet i situationen att söka arbete

Flertalet, 28 respondenter (64%) berättar inte om sina NPF vid kontakt med en tänkbar arbetsgivare. Endast 8 respondenter (18%) berättar oftast om sina funktionsnedsättningar. Internt bortfall är 8, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren och ytterligare 1 respondent inte har besvarat frågan.

Det stora flertalet av de som berättat om sina NPF upplever en negativ reaktion från arbetsgivaren. Respondenterna bedömer arbetsgivarens reaktion inte önskvärd, då bedömningen har ett lågt medianvärde på 2 (med liten spridning, kvartilavstånd 1) på bedömningsskalan 1-6. Notera att det interna bortfallet är stort, 38, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren, ytterligare 28 respondenter inte har berättat om sina NPF och ytterligare 3 respondenter inte har besvarat frågan.

Flertalet respondenter upplever att kontakten med arbetsförmedlingen varit något negativ, med en stor spridning på svaren. Flertalet respondenter bedömer att kontakten antingen inte var bra eller att den varken var bra eller dålig. Sammanfattningsvis har bedömningen ett medelhögt medianvärde på 3 (med stor spridning, kvartilavstånd 3) på bedömningsskalan 1-6. Internt bortfall är relativt stort, 19, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren och 12 respondenter inte har haft kontakt med arbetsförmedlingen.

Följande citat belyser en respondents upplevelse av att söka arbete.

"Då arbetsgivarna på sökta arbeten har rådfrågat af ang mina referenser (jag saknar andra moderna arbetsreferenser från senare tid) har af upplyst om att jag har ADHD. Jag har då inte fått arbete pga att man inte vill ta risken att det inte fungerar".

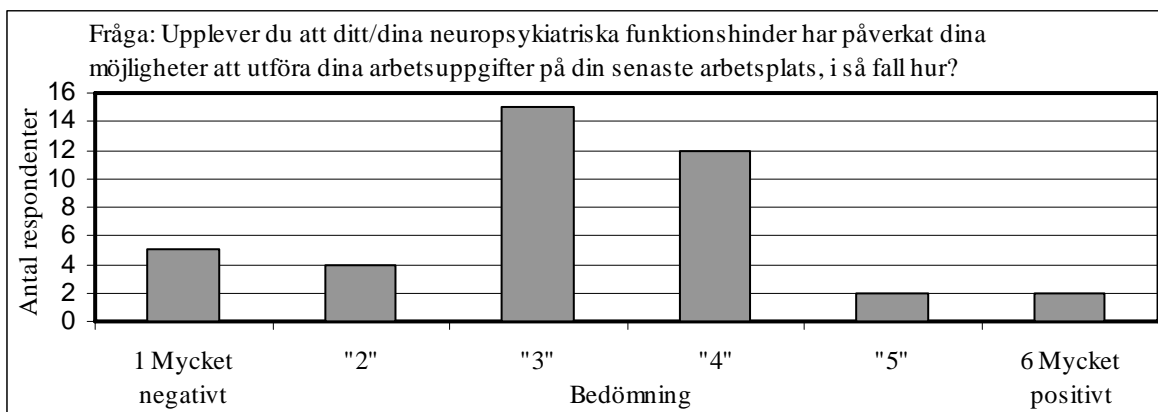
Beskrivning av respondenternas arbetssituation

De senaste tre åren har 43 respondenter (83%) haft avlönat arbete eller eget företag medan nio respondenter (17%) inte har haft avlönat arbete eller eget företag. Respondenterna arbetar eller har arbetat inom i princip samtliga av arbetsförmedlingens yrkeskategorier (Arbetsförmedlingen, u.å). Internt bortfall är 10, då 9 respondenter inte har haft arbete de senaste tre åren och ytterligare 1 respondent inte har besvarat frågan. Flertalet, 33 respondenter (76%) arbetade mer än 60% på sin senaste arbetsplats. Internt bortfall är 9 respondenter, som inte har haft arbete de senaste tre åren. Flertalet, 31 respondenter (60%) önskar arbeta mer än 60%.

Hur NPF påverkar utförande av arbetsuppgift

NPF har ingen större påverkan på hur respondenterna utför sina arbetsuppgifter.

Respondenterna bedömer att NPF varken påverkar positivt eller negativt deras möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter, då bedömningen har ett medelhögt medianvärde på 3 (med liten spridning, kvartilavstånd 1) på bedömningsskalan 1-6. Internt bortfall är 12, då 9 respondenter inte har haft arbete de senaste tre åren och ytterligare 3 respondent inte har besvarat frågan (Figur 3).



Figur 3 NPFs påverkan av möjligheter att utföra arbetsuppgifter

Respondenter kommenterar att de utför arbetsuppgifterna med ovanligt hög kvalitet och noggrannhet. Respondenter kommenterar dock även att arbetsuppgifter tar lång tid och de har svårt med prioritering, koncentration, att ta in information och social kontakt. Respondenter uttrycker även att för mycket energi läggs på arbetsuppgifterna, vilket leder till överansträngning. Dålig förståelse från arbetsgivaren nämns också. Andra säger sig fungera lika bra som någon utan NPF. Följande citat belyser en respondents upplevelse av hur ADHD påverkar utförandet av arbetsuppgifter.

"...Min adhd gör att jag kommer på en massa idéer att göra på arbetsplatsen och utveckla verksamheten, samtidigt som den gör att jag orkar köra på i ett alldeles för högt tempo under en tid och sedan skulle behöva vila när kroppen är tömd, utan att behöva ta ut semester eller sjukskrivning. För det som jag utträttat under denna energi-period har mer än vad många gör på ett år..."

Oavsett ålder eller antal funktionsnedsättningar har NPF ingen större påverkan på hur respondenterna utför sina arbetsuppgifter. Både respondenter i åldern 17-33 år och respondenter i åldern 34-53 år bedömer att NPF varken påverkar positivt eller negativt deras möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter, då bedömningen har ett medelhögt medianvärde (spridningen på svaren är liten) på bedömningsskalan 1-6. Både respondenter med få NPF och respondenter med många NPF bedömer att NPF varken påverkar positivt eller negativt deras möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter, då bedömningen har ett medelhögt medianvärde (spridningen på svaren är liten till måttlig) på bedömningsskalan 1-6. Internt bortfall är 12, då 9 respondenter inte har haft arbete de senaste tre åren och ytterligare 3 respondent inte har besvarat frågan (Tabell 3).

Tabell 3 NPFs påverkan av delgruppers möjligheter att utföra arbetsuppgifter (N = 52)

Gruppering av respondenter	Median	Kvartil - avstånd
Med få NPF	3	1
Med många NPF	3	2
I åldern 17-33 år	3	1
I åldern 34-53 år	3	1

Hur NPF påverkar bemötandet på arbetsplatsen

NPF har ingen större påverkan på hur respondenterna blir bemötta på arbetsplatsen. Respondenterna bedömer att NPF varken påverkar positivt eller negativt hur de blir bemötta, då bedömningen har ett medelhögt medianvärde på 3 (med liten spridning, kvartilavstånd 1) på bedömningsskalan 1-6. Notera att bortfallet är relativt stort, 20, då 9 respondenter inte har haft arbete de senaste tre åren och ytterligare 11 respondent inte har besvarat frågan.

Flertalet, 29 respondenter (67%) har valt att inte berätta om sina funktionsnedsättningar för sin senaste arbetsgivare. Internt bortfall är 9 respondenter, som inte har haft arbete de senaste tre åren.

Beskrivning av aktuella arbetsinriktade stöd

De mest erhållna och önskade stöden att få arbete är listade i Tabell 4. Utöver listade stöd erhöll respondenter stöd från psykiatrin och var med i program att få och behålla arbete. Utöver listade stöd önskar de stöd med struktur, organisation, att söka och hitta arbete, ett varierande ekonomiskt stöd för att få vila i perioder, bollplank, branschspecifika program och utbildning. Två respondenter tycker inte stöd ska behövas.

Drygt hälften, 23 respondenter (53%) har fått någon eller några former av stöd att få arbete. Internt bortfall är 9, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren och ytterligare 2 respondenter inte besvarade frågan. De respondenter som fått stöd att få arbete bedömer att stödet fungerar relativt bra, då bedömningen har ett medelhögt medianvärde på 4 (med måttlig spridning, kvartilavstånd 2) på bedömningsskalan 1-6. Notera att bortfallet är stort, 31, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren, ytterligare 20 respondenter inte har fått något stöd och ytterligare 4 respondenter inte besvarade frågan. För 12 respondenter (60%) ledde inte stödet till arbete men för 5 respondenter (25%) ledde stödet till fast anställning.

Även här är bortfallet stort, 32, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren, ytterligare 20 respondenter inte har fått något stöd och ytterligare 5 respondenter inte besvarade frågan.

Endast 10 respondenter (23%) har erhållit ett eller flera stöd att få arbete enligt förordning om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga (SFS 2000:630). Internt bortfall är 9, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren och ytterligare 2 inte har besvarat frågan. Samtidigt vill 30 respondenter (77%) ha något eller några av dessa former av stöd. Internt bortfall är 13 respondenter som inte har besvarat frågan.

Tabell 4 De mest förekommande erhållna och önskade stöden i att söka arbete (N = 52)

Stödåtgärder	Erhållet stöd ^{a, c}		Önskat stöd ^{b, d}	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Arbetsmarknadspolitiskt program	15	35	7	18
Coachande samtal t. ex. med kontaktperson	7	16	13	33
Arbetsförmedlande samtal	5	12	10	26
Lönebidrag	5	12	15	38
Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd [SIUS]	3	7	9	23
Stöd till hjälpmedel	2	5	9	23

Notera: ^aInternt bortfall på frågan angående erhållet stöd är 9, då 7 respondenter inte har sökt arbete de senaste tre åren och ytterligare två respondenter inte har besvarat frågan. ^bTretton respondenter har ej besvarat frågan angående önskat stöd. ^cRespondenterna kan ha fått mer än ett stöd och ^dkan ha önskat mer än ett stöd.

Endast 7 respondenter (16%) har fått stöd på arbetsplatsen med några av följande stödkategorier: Veta utan att döma, Stöd av person, Arbetsträning, Anpassade krav, Anpassad fysisk miljö, Planeringshjälp, Anpassad arbetstid. Internt bortfall är 9 respondenter som inte har haft arbete de senaste tre åren.

Diskussion

Diskussionen består av tre delar, resultatdiskussion, metoddiskussion och slutligen en konklusion.

Resultatdiskussion

En stor andel av respondenterna i studien (58%) har ett avlönat arbete, vilket är högt jämfört med cirka 22% enligt tidigare studier (Balfe & Tantam, 2010; Gjervan et al., 2011).

Undersökningsgruppen är välutbildad, i åldern 25-55 år har 47% en högskoleutbildning, (som inte inkluderar yrkeshögskola och KY-utbildning) vilket kan jämföras med att i Sverige har 40% i åldern 25-55 år en eftergymnasial utbildning (som även inkluderar yrkeshögskola och KY-utbildning) enligt statistik från Befolkningens utbildning (Statistiska Centralbyrån, u.å).

Det råder generellt överensstämmelse mellan gruppens önskade och verkliga sysselsättningsgrad och spridningen är stor mellan yrkesområden. Ovanstående motsäger tidigare studier som påvisar att vissa yrkeskategorier dominerar och att utbildningsnivån är låg (Howlin et al., 2005; De Graaf et al., 2008). Det är dock troligt att inklusionskriteriet att deltagarna är aktiva i internetforum har påverkat sammansättningen av undersökningsgruppen och därmed ovanstående resultat. Studien visar alltså hur arbetssituationen ser ut för personer med NPF som i stor utsträckning har utbildat sig och i relativt hög utsträckning är etablerade på arbetsmarknaden. Trots att respondenterna i den här studien är välutbildade är likväl etableringen på arbetsmarknaden lägre än sysselsättningsgraden från Arbetskraftsundersökningarna (Statistiska Centralbyrån, u.å). Arbetslöshet kan innebära aktivitetsobalans, finansiell otrygghet, minskat socialt kontaktnät och status, vilket riskerar en individs hälsa och välbefinnande (Christiansen, Baum & Bass-Haugen, 2005; Eklund, Gunnarsson & Leufstadius, 2010; Scanlan & Beltran, 2005).

Respondenternas situation att söka arbete

Respondenterna anser att deras NPF mycket negativt påverkar deras chanser att få ett arbete. Merparten av svårigheterna som nämns stämmer överens med tidigare studier (Müller et al., 2003). Dessa pekar på praktiska problem att strukturera och organisera sitt sökande efter arbete samt att prioritera bland möjliga arbeten, men i den här studien framträder ur kommentarerna även en bild av diskriminering, inget nätverk och lågt självförtroende. Styrkor unika för den här studien rör personliga egenskaper, så som, tar lätt kontakt, spontan, energisk och uppfattas seriös. Respondenterna skiljs åt vad gäller förmågan att ta kontakt och spontanitet, vissa har mycket lätt för att ta kontakt och andra mycket svårt, vilket sannolikt

beror på skillnader i diagnos-kriterier för ADHD respektive Autismspektrumtillstånd (Attwood, 2000; Rønhovde, 2006). Om en respondent inte lyckas ta sig in på arbetsmarknaden riskeras dennes sociala kontaktnät och motiv till att aktivera sig, vilket ökar risken för aktivitetsobalans. Att ha ett arbete innebär även en ekonomisk trygghet, social status och gemenskap. I förlängningen hotar arbetslöshet respondentens hälsa och välbefinnande (Christiansen, Baum & Bass-Haugen, 2005; Eklund, Gunnarsson & Leufstadius, 2010; Scanlan & Beltran, 2005). Respondenterna i denna studie berättar inte för eventuell arbetsgivare om sina NPF, vilket skulle kunna bero på att de inte vill riskera att ytterligare minska sina möjligheter att få ett arbete. Respondenternas uttryck för negativa upplevelser av bemötande från arbetsmarknadsparter indikerar att gruppen skulle kunna lida av en stigmatisering. Om respondenterna hade kunnat berätta om sina problem utan negativa konsekvenser hade antagligen fler kunnat få det stöd de behöver in på arbetsmarknaden. Resultatet visar alltså på att gruppen inte kan få arbete på lika villkor som andra medborgare, då de inte öppet kan berätta om sina styrkor och svagheter, vilket leder till aktivitetsmarginalisering eller aktivitetsförlust för gruppen (Wilcock, 2006).

Ålder påverkar inte respondenternas bedömning att NPF har en stor negativ inverkan på möjligheten att få ett arbete. Resultatet stämmer överens med tidigare studier som konstaterar att ADHD-symtom inte försvinner med åldern (Painter et al., 2008). Det råder inte heller några större skillnader mellan om respondenten har många eller få funktionsnedsättningar. Det är inte möjligt i den här studien att slå fast vad resultatet beror på, då det motsäger ett i övrigt rimligt antagande att fler NPF skulle innebära större svårigheter för respondenten att få ett arbete. En förklaring skulle kunna vara att gruppen lider av diskriminering där det skulle räcka med ett fåtal NPF för att respondenten inte skall anses aktuell på arbetsmarknaden av potentiella arbetsgivare. De flesta respondenter väljer dock att inte berätta om sina funktionsnedsättningar för eventuell arbetsgivare, varpå diskriminering på grund av NPF inte kan vara anledningen till detta resultat. Kanske är det så att underlaget är för litet för att kunna slå fast om det råder en skillnad mellan gruppen med få respektive många NPF. Några tidigare studier av funktionsnedsättningens svårighetsgrad i relation till arbete har inte hittats, men bör vara ett ämne för framtida studier.

Respondenternas arbetsituation

Respondenterna anser inte att deras utförande av arbetsuppgift påverkas i någon större utsträckning av deras NPF. Arbetsutförandet är inte enbart beroende av individ och aktivitet utan även av miljön (Kielhofner, 2007). Det skulle kunna vara så att resultatet visar hur respondenterna ser på hur NPF påverkar utförandet av arbetsuppgiften isolerat från sitt sammanhang. En aspekt av den sociala miljön är bemötandet på arbetsplatsen.

Respondenterna anser inte heller att bemötandet påverkas av funktionsnedsättningarna i någon större utsträckning. Slutsatsen blir att respondenterna anser att deras arbetsutförande inte påverkas i någon högre grad av funktionsnedsättningarna, vilket också överensstämmer med tidigare resultat där inget samband kunde konstateras mellan ADHD-symtom och hur nöjd personen är med sin förmåga att utföra ett arbete (Painter et al., 2008). Det bör dock noteras att i kommentarer på frågan anges både svårigheter och styrkor som överensstämmer i stort med tidigare studier (Capo, 2001; Müller et al., 2003; Wallte & Sender, 2011).

Kommentarer unika för den här studien är dock att respondenterna anser sig lägga för mycket energi på arbetsuppgifterna, vilket leder till överansträngning och att respondenterna upplever en dålig förståelse från arbetsgivaren. En tolkning skulle kunna vara att arbetsresultatet i genomsnitt är högre för vissa respondenter, men de har ett annorlunda arbetssätt, som gör att de personer som har en oförstående chef, måste prestera i genomsnitt mer än en person med normalt arbetssätt, vilket leder till överansträngning. Respondenterna talar om en ansträngning på arbetsplatsen som rimligtvis måste ta sin tribut på deras fritid. Risken är stor att de inte har energi över till fritidsaktiviteter eller andra dagliga aktiviteter, som de egentligen hade velat utföra, vilket innebär en aktivitetsobalans och i längden riskeras deras hälsa (Eklund et al., 2010). Ovanstående skulle i så fall vara en del av förklaringen till de högre sjukskrivningstalen bland personer med ADHD (De Graaf et al., 2008). Underlaget i studien är litet men indikerar ett ämne för framtida studier.

Flertalet berättar inte om sina funktionsnedsättningar, varken för sin arbetsgivare eller för tänkbar arbetsgivare då de söker arbete. Den redovisade negativa reaktionen från tänkbar arbetsgivare bör innehålla en del av förklaringen till varför många med NPF låter bli att berätta. Ytterligare en tänkbar anledning är att respondenterna inte uppfattar att deras funktionsnedsättningar påverkar arbetsutförandet i någon större utsträckning och då är incitamentet att berätta inte så stort. Resultatet motsäger dock tidigare studie, som påtalar en önskan av personer med ADHD att ha en informerad omgivning (Wallte & Sender, 2011).

Aktuella arbetsinriktade stöd

Önskemål om stöd att få arbete är i första hand lönebidrag, följt av praktisk hjälp att söka och finna ett arbete så som samtal och särskilt introduktions- och uppföljningsstöd. Önskade stöd i kombination med beskrivna problem i processen att få ett arbete kan sammanfattas till att respondenterna är i behov av och efterfrågar en konkret hjälp med aktivitetsutförandet inom att söka arbete, vilket styrker tidigare studie (Müller et al., 2003). Stöd i att söka arbete skulle med fördel kunna utformas enligt arbetsterapeutisk intervention, som har fokus på aktivitetsutförandet (Fisher & Nyman, 2007). En anledning till den stora skillnaden i resultatet mellan de stöd som har erhållits och önskat stöd, skulle kunna ligga i att respondenten behöver ha en utredd nedsatt arbetsförmåga för att kunna få det önskade stödet. En nedsatt arbetsförmåga är dock relaterad till utförandet av arbetsuppgifter och respondenterna anser inte att NPF påverkar arbetsutförandet negativt. Med tanke på ovanstående bör dagens stöd ses över för personer med NPF, för att mer passa deras behov och önskemål. Både vilka stöd som erbjuds och vilka krav som ställs för att få stöden.

Respondenterna berättar i stort sett inte om sina NPF för arbetsgivaren vilket leder till att de inte heller kan få ett förankrat och genomarbetat stöd på arbetsplatsen. Mycket få respondenter har på sin arbetsplats fått något av de stöd, som efterfrågas i tidigare studier (Müller et al., 2003; Painter et al., 2008; Wallte & Sender, 2011). Dessutom är det ingen i studien som har fått stöd i social interaktion eller vid inläring av nya arbetsuppgifter. Kanske är detta en indikation på att arbetsmarknadsparterna behöver upplysas om behovet av stöd inom dessa områden. Utan stöd på arbetsplatsen är risken större att orimliga krav ställs på en person med NPF, både utifrån arbetsuppgiftens utformning och den sociala och fysiska miljön. Risken finns att personen inte presterar enligt sin optimala förmåga då denne även måste lägga kraft på miljöaspekter som andra inte behöver lägga kraft på. I värsta fall når personen inte upp till förväntad förmåga vilket då påverkar hennes delaktighet på arbetsplatsen och i längden hennes yrkesidentitet (Kielhofner, 2007).

Metoddiskussion

Studien är utformad som en enkätstudie för att beskriva arbetssituationen för personer med NPF. Genom en enkätstudie via olika nätforum kan ett stort antal respondenter med en stor spridning vad gäller kön, ålder, yrke, utbildning och demografi delta och respondenterna kan vara anonyma. Följdfrågor kan dock inte ställas och risken finns att respondenten missförstår intentionen med frågan. En studie av kvalitativ ansats hade givit en mer detaljerad inblick i

hur personer med NPF upplever arbetssituationen och situationen att söka arbete, vilket hade inneburit ett bidrag då få studier finns att uppbringa, främst i området att söka arbete. Den här studien erbjuder i stället en överblick av hur många med NPF bedömer arbetssituationen i Sverige (DePoy & Gitlin 1999).

Urvalet är baserat på deltagarnas egen utsago om diagnos eller innehav av NPF. Det innebär att någon garanti för att studien verkligen mäter effekter av NPF inte finns. Vinsterna med metoden är att kunna nå ut till en stor grupp på en jämlik nivå, genom att inte gå via en myndighet för att finna respondenter. Datoranvändande var gemensamt för undersökningsgruppen, vilket gör denna mer homogen än populationen personer med NPF. Studiens resultat går därför inte att direkt applicera på hela gruppen personer med NPF, men resultatet bör indikera hur personer med NPF som är relativt etablerade på arbetsmarknaden bedömer sin arbetssituation och situationen att söka arbete. Det är dock rimligt att de problem respondenterna beskriver kan appliceras på hela gruppen, även om personer i hela gruppen dessutom kan ha problem som inte synliggörs i den här studien. Personer som angivit annan diagnos exkluderades för att reducera risken att mäta andra effekter än effekterna av NPF. Studier har både påvisat och avvisat att respondenters övriga diagnoser kan vara den egentliga faktorn till påverkat arbetsresultat (Gjervan et al., 2011). Svar som kom in efter svarstidens utgång exkluderades, då data hade börjat behandlas.

Studien har hanterat respondenter med ADHD och / eller Autismspektrumtillstånd som en grupp, vilket är unikt för studien. Ett samstämmigt resultat på frågorna angående utförande av arbetsuppgift och möjlighet att få arbete indikerar att fler studier kan göras på gruppen med NPF i sin helhet. Tack vare internetforum skulle studien kunna återupprepas internationellt.

Inom studien har en enkät skapats, då inte något bedömningsinstrument med studiens inriktning kunde uppbringas. Detta innebär att enkäten inte är validitets- eller reliabilitetstestad. För att stärka enkätens reliabilitet och innehållsvaliditet formulerades frågorna med fokus på att vara tydliga, konkreta och på att undvika fler än en tolkningsmöjlighet. Enkäten utsattes dessutom för flertalet granskningar och tester. Begreppsvaliditeten i enkäten stärktes genom att använda begreppsbeskrivningar från etablerade källor inom området.

Granskning av statistikberäkning och bearbetning av de öppna frågorna har främst gjorts av författaren och övergripande av handledaren. En mer detaljerad granskning av utomstående

hade stärkt uppsatsens reliabilitet. Respondenternas kommentarer har sammanfattats, men med en kvalitativ analys hade mer information kunnat utvinnas. Reliabiliteten i studien stärktes genom att utföra en triangulering mellan resultat från två slutna och två tillhörande öppna förfrågningar om kommentar, angående hur NPF påverkade möjligheten att utföra arbetsuppgifter respektive att få ett arbete. Det vill säga, resultatet har förtydligats med belysande citat från kommentarer på de två slutna frågorna och diskussionen baserad på resultatet av de slutna frågorna har förankrats med de tillhörande kommentarerna. Kommentarererna innebar en fördjupad förståelse för vilka faktorer som ligger bakom resultatet på den slutna frågan, både faktorer som påverkade resultatet åt positiv respektive negativ bedömning.

Deltagandet i studien kunde inte avbrytas av deltagaren efter att enkätsvar hade skickats in, vilket var nödvändigt för att person och enkätsvar inte skulle kunna kopplas samman.

Konklusion

Studien visar hur arbetssituationen ser ut för de med NPF som i stor utsträckning har utbildat sig och i relativt hög utsträckning är etablerade på arbetsmarknaden.

Respondenterna bedömer att deras NPF inte orsakar några större problem att utföra ett arbete, men orsakar stora problem att finna ett. De berättar inte om sina NPF och med hänsyn till reaktionen om de gör det, tyder det på ett rationellt val.

Det råder en aktivitetsmarginalisering eller aktivitetsförlust, där respondenterna inte får tillgång till arbete på lika villkor som gemene man, vilket i förlängningen riskerar respondenternas hälsa och välbefinnande. Risken finns även att respondenter med arbete lider av aktivitetsobalans som i längden riskeras deras hälsa.

Respondenterna önskar stöd av arbetsförmedlingen i processen att få ett arbete, som kräver en arbetsförmåga. Arbetsförmågan är dock relaterad till utförandet av arbetsuppgift, som respondenterna anser att de inte har problem med. Kravet för att få de stöd respondenterna efterfrågar bör alltså ses över.

Referenser

ADHD-föreningen (u.å). *ADHDforum*. Hämtad 20 mars, 2012, från ADHD-föreningen, <http://adhdforum.se/>

American Psychiatric Association. Task Force on DSM-IV (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-IV-TR*. (4. ed.) Washington, DC: American Psychiatric Association.

Arbetsförmedlingen (u.å). *Nyfiken på yrken? Kolla Yrken A-Ö*. Hämtad 1 november, 2012, från Arbetsförmedlingen, [Yrken A-Ö - Arbetsförmedlingen](#)

Aspergerforum (u.å). *Aspergerforum*. Hämtad 20 december, 2011, från Aspergerforum, <http://www.Aspergerforum.se/>

Attwood, T. (2000). *Om Aspergers syndrom: vägledning för pedagoger, psykologer och föräldrar*. Stockholm: Natur och kultur.

Balfe, M. & Tantam, D. (2010) A descriptive social and health profile of a community sample of adults and adolescents with Asperger syndrome. *BMC Research Notes*, 3 (300), 1-7.

Capo, L. (2001). Autism, employment, and the role of occupational therapy. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 16, (3), 201-207.

Christiansen, C., Baum, C.M. & Bass-Haugen, J. (2005). *Occupational therapy: performance, participation, and well-being*. (3. ed.) Thorofare, NJ: Slack.

De Graaf, R., Kessler, R., Fayyad, J., Ten Have, M., Alonso, J., Engermeyer, M. et al. (2008). The prevalence and effects of Adult Attention-Deficit/hyperactivity Disorder (ADHD) on the performance of workers: Results from the WHO World Mental Health Survey Initiative. *Occupational and Environmental Medicine*, 65, (12), 835–842.

- DePoy, E. & Gitlin, L.N. (1999). *Forskning: en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Eklund, M., Gunnarsson, B. & Leufstadius, C. (red.) (2010). *Aktivitet & relation: mål och medel inom psykosocial rehabilitering*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Enkät.se (u.å). *Snabba och enkla webenkäter*. Hämtad 10 Januari, 2012, från Enkät.se, <http://www.xn--enkt-noa.se/index.htm>
- Fisher, A.G. & Nyman, A. (2007). *OTIPM: en modell för ett professionellt resonemang som främjar bästa praxis i arbetsterapi*. Nacka: Förbundet Sveriges arbetsterapeuter.
- Gjervan, B., Torgersen, T., Nordahl H. & Rasmussen, K. (2011). Functional Impairment and Occupational Outcome in Adults With ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 16, (7), 544 – 552.
- Howlin, P., Alcock, J. & Burkin C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with Autism or Asperger syndrome. *Autism*, 9, (5), 533-549.
- Kielhofner, G. (2007). *Model of human occupation: theory and application*. (4. ed.) Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins.
- Kubik, J. (2010). Efficacy of ADHD coaching for adults with ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 13, (5), 442-453
- Medicinska forskningsrådet. Nämnden för forskningsetik (2000). *Riktlinjer för etisk värdering av medicinsk humanforskning: forskningsetisk policy och organisation i Sverige*. (Rev. version). Stockholm: Medicinska forskningsrådet (MFR).
- Müller, E., Schuler, A., Burton, B., & Yates G. (2003). Meeting vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 163–175

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

Riksförbundet Attention (u.å). *Attentionbloggen*. Hämtad 23 mars, 2012, från Riksförbundet Attention, <http://attention-riks.se/blog/>

Riksförbundet Attention (u.å). *Attentionforum*. Hämtad 20 december, 2011, från Riksförbundet Attention, <http://www.attention-riks.org/index.php>

Riksförbundet Attention (u.å). *Hemsida*. Hämtad 20 december, 2011, från Riksförbundet Attention, <http://www.attention-riks.se/>

Råde, L. & Westergren, B. (1995). *Mathematics handbook for science and engineering*. (3. ed.) Lund: Studentlitteratur.

Rønhovde, L.I. (2006). *Om de bara kunde skärpa sig!: barn och ungdomar med ADHD och Tourettes syndrom*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

SFS 2008:567. (ändrad t.o.m. SFS 2011:742). *Diskrimineringslag*. Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS Förförordning 2000:630. (ändrad: t.o.m. SFS 2011:1529). *Om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga*. Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS Förförordning 2000:634. (ändrad t.o.m. SFS 2012:425). *Om arbetsmarknadspolitiska program*. Arbetsmarknadsdepartementet.

Socialstyrelsen(2012). *Välkommen till Socialstyrelsens termbank*. Hämtad 23 mars, 2012, från Socialstyrelsen, <http://app.socialstyrelsen.se/termbank/>

Scanlan, J. & Beltran, R. (2005). Work in unemployment – occupied or preoccupied? A review. *Work*, 28, (4), 325-334.

Statistiska Centralbyrån (u.å). *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*. Hämtad 7 oktober, 2012, från Statistiska Centralbyrån, http://www.scb.se/Pages/Product_23262.aspx

Statistiska Centralbyrån (u.å). *Hitta statistik: Befolkningens utbildning*. Hämtad 24 oktober, 2012, från Statistiska Centralbyrån, <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/MainTable.asp?yp=tansss&xu=C9233001&omradekod=UF&omradetext=Utbildning+och+forskning&lang=1&langdb=1>

Statistiska Centralbyrån (2011). *Nyklassblankett: Arbetskraftsundersökningen (AKU)*. Hämtad 9 februari, 2012 från Statistiska Centralbyrån, http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/_dokument/Nyklassblankett_2012.pdf

Toner, M., O'Donoghue, T. & Houghton, S. (2006). Living in Chaos and Striving for Control: How adults with Attention Deficit Hyperactivity Disorder deal with their disorder. [International Journal of Disability, Development and Education, 53, \(2\), 247-261.](#)

U.S. Department of Health and Human Services. (2012). *Prevalence of Autism Spectrum Disorders — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 14 Sites, 2008*. Atlanta: Office of Surveillance, Epidemiology, and Laboratory Services, Centers for Disease Control and Prevention (CDC), U.S. Department of Health and Human Services.

Utrikesdepartementet (2007). *FN:s konventioner om mänskliga rättigheter*. ([Ny utg.]). Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet, Regeringskansliet.

Vahlne Westerhäll, L., Bergroth, A. & Ekholm, J. (red.) (2009). *Rehabiliteringsvetenskap: rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv*. (2., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Wallte, E. & Sender, J. (2011). *Upplevelser av arbetsmiljön hos personer med ADHD*. (kandidatuppsats från Arbetsterapeutprogrammet). Lunds universitet, Institutionen för hälsa, vård och samhälle, 22100 Lund

Wilcock, A. (2006). *An occupational perspective of health*. (2. ed.) Thorofare, N.J.: Slack.

Bilaga 1: Enkät



Att inneha och att söka arbete med neuropsykiatriska funktionshinder

Denna enkät består av tre delar: Bakgrundsfrågor, Upplevd arbetssituation och Upplevelser av att söka arbete. Gå ner i enkäten för att se och besvara frågorna och välj sedan nästa sida för att komma vidare till nästa del. Hjälptext finns till några av frågorna. För att se denna klicka på frågetecknet.

Bakgrundsfrågor:

Följande frågor ställer vi för att kunna sätta in övriga svar i ett sammanhang.

1 Ålder (ange i antal år).

2 Kön.

Kvinna

Man

Frågan är obligatorisk

3 Vilken är den högsta avslutade utbildning du har?

Folkhögskola

Gymnasieskola


Grundskola eller kortare

Universitet/högskola

Vuxenutbildning (Komvux)

Annan utbildning (t.ex. yrkeshögskola, KY-utbildning)

Frågan är obligatorisk

4 Har du fått någon diagnos? (Du kan ange flera alternativ). 

- Diagnos inom neuropsykiatriska tillstånd, tex ADHD, Asperger, Autismspektrumstörning
 - Annan diagnos
 - Tycker att jag uppfyller diagnoskriterier, men har inte fått någon diagnos
 - Jag upplever inga neuropsykiatriska funktionshinder och har inte heller någon diagnos
- Frågan är obligatorisk

Om du i föregående fråga angivit "Jag upplever inga neuropsykiatriska funktionshinder och har inte heller någon diagnos", avsluta då enkäten. Denna enkät är gjord för att spegla personer som har neuropsykiatriska funktionshinder. Vi tackar för visat intresse.

5 Om du i föregående fråga angivit "Annan diagnos" eller "Tycker att jag uppfyller diagnoskriterier...", vilken/vilka diagnoser rör det sig om?




6 Upplever du något av nedanstående neuropsykiatriska funktionshinder i din vardag?
(Du kan ange flera alternativ).

- Bristande finmotorik
- Bristande grovmotorik
- Lätt att hamna i tvingande rutiner eller handlingar
- Specialintressen som kan uppta för stor del av uppmärksamhet och tid
- Svårigheter att förstå och använda språket i kommunikationen med andra
- Svårigheter i kontakten med andra människor
- Svårigheter med impuls kontroll
- Säreigna eller ovanliga sinnesintryck
- Tics
- Tvångshandlingar, tvångstankar
- Udda och upprepande beteenden
- Uppmärksamhetsproblem
- Överaktivitet
- Annat funktionshinder
- Inget funktionshinder

Frågan är obligatorisk

7 Om du i föregående fråga angivit Annat funktionshinder, vilket funktionshinder rör det sig om?

8 Vilken sysselsättning har du idag? (Du kan ange flera alternativ). 

- Arbetsökande
 - Avlönat arbete
 - Daglig verksamhet
 - Egen företagare
 - Studier
 - Ålderspensionär
 - Annan sysselsättning
- Frågan är obligatorisk

9 Om du i föregående fråga angivit Annan sysselsättning, vilken sysselsättning rör det sig om?



10 Hur mycket skulle du vilja vara sysselsatt inom avlönat arbete eller eget företagande idag?

- Ej relevant
 - Inte alls, 0%
 - 1% - 20%
 - 21% - 40%
 - 41% - 60%
 - 61% - 80%
 - 81% - Heltid, 100%
- Frågan är obligatorisk

Nu är delen Bakgrundsfrågor klar. Gå vidare till Upplevd arbetssituation, genom att klicka på pilen längst ner till höger.

Upplevd arbetssituation:

Följande frågor ställer vi för att få en bild av senaste arbetssituation de senaste tre åren och för att få reda på hur du har upplevt denna. Vi efterfrågar i denna del information från dig som har haft eller har avlönat arbete eller eget företag. Har du ett arbete räknas det som det senaste arbetet.

11 Har du haft avlönat arbete eller eget företag de senaste 3 åren?

Ja

Nej

Frågan är obligatorisk

Om du svarat Nej på ovanstående fråga, kan du gå längst ner på denna sida och klicka på pilen till höger för att gå till nästa del, Upplevelser av att söka arbete, fråga 19.

12 Inom vilket eller vilka yrken har du varit anställd inom de senaste 3 åren?

13 Hur mycket arbetar/arbetade du på din senaste arbetsplats?

0% - 20%

21% - 40%

41% - 60%

61% - 80%

81% - Heltid, 100%

Frågan är obligatorisk

14 Berättade du för din senaste arbetsgivare om ditt/dina neuropsykiatriska funktionshinder?

Ja

Nej

Frågan är obligatorisk

15 Har du på grund av ditt/dina neuropsykiatriska funktionshinder fått något speciellt stöd på din senaste arbetsplats? [?](#)

16 Upplever/upplevde du att ditt/dina neuropsykiatriska funktionshinder har påverkat hur du har blivit bemött på din senaste arbetsplats, i så fall hur? [?](#)

17 Upplever du att ditt/dina neuropsykiatriska funktionshinder har påverkat dina möjligheter att utföra dina arbetsuppgifter på din senaste arbetsplats, i så fall hur? [?](#)

18 Om du vill kommentera föregående fråga, kan du göra det här.

Nu är delen Upplevd arbetssituation klar. Gå vidare till nästa del, Upplevelser av att söka arbete, genom att klicka på pilen längst ner till höger.

Upplevelser av att söka arbete:

Följande frågor ställer vi för att få en bild av hur det har gått till när du har sökt avlönat arbete de senaste 3 åren och dina upplevelser av detta. Vi söker i denna del information om vilken hjälp du har fått att söka arbete, få arbete eller starta eget företag.


19 Har du sökt avlönat arbete eller försökt starta eget företag, de senaste 3 åren?


Ja

Nej

Frågan är obligatorisk

Om du svarat Nej på ovanstående fråga, kan du gå till fråga 29 längre ner på sidan.

20 Hur upplevde du kontakten med arbetsförmedlingen, när du sökte det senaste arbetet? 


21 Upplever du att ditt/dina neuropsykiatriska funktionshinder har påverkat möjligheten att få ett arbete de senaste 3 åren, i så fall hur? 

22 Om du vill kommentera föregående fråga, kan du göra det här.

23 Har du berättat om ditt/dina neuropsykiatriska funktionshinder vid kontakt med tänkbar arbetsgivare när du har sökt arbete?

- Ja, oftast
- Ja, ibland
- Ja, enstaka gång
- Nej

Frågan är obligatorisk

24 Om du svarade med något av Ja-alternativen på föregående fråga, hur upplevde du arbetsgivarens reaktion då du berättade? 

Förklaring av svarsalternativ till nästa fråga:

Arbetsmarknadspolitiska program är tex Arbetsmarknadsutbildning, Arbetslivsintroduktion (SFS 2011:1607).

Lönebidrag innebär ekonomisk kompensation till arbetsgivare vid anställning av personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

SAO innebär anställning hos offentliga arbetsgivare i rehabiliterande syfte.

Stöd till personligt biträde avser att ge arbetsgivare ekonomisk kompensation för merkostnader.

SIUS syftar till att ge ett särskilt stöd vid introduktionen inför en anställning. För att tex träna sig i arbetsuppgifter.

Utvecklingsanställning innebär en anställning i form av arbete som möjliggör utveckling av arbetsförmågan.


Trygghetsanställning innebär en anställning, som ett alternativ till skyddat arbete hos Samhall (Arbetsförmedlingen).

25 Har du fått något av följande stöd, till exempel av arbetsförmedlingen eller privat organisation? (Du kan ange flera alternativ).

- Arbetsmarknadspolitiskt program
- Arbetsförmedlande samtal
- Coachande samtal tex med kontaktperson
- Lönebidrag
- Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare [SAO]
- Skyddat arbete hos samhall
- Stöd till hjälpmedel
- Stöd till personligt biträde
- Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd [SIUS]
- Trygghetsanställning
- Utvecklingsanställning
- Annat stöd
- Inget stöd

Frågan är obligatorisk

26 Om du svarade Annat stöd, vilket stöd fick du?

27 Om du i fråga 25 angivit något/några stöd, hur fungerade stödet/stöden för dig? 

28 Om du i fråga 25 angivit något/några stöd, ledde stödet/stöden till ett avlönat arbete eller eget företagande för dig?

- Ja, tillsvidareanställning, lagom antal timmar per vecka
- Ja, tillsvidareanställning, men ville arbeta fler eller färre timmar per vecka
- Ja, begränsad anställningstid med lagom antal timmar per vecka
- Ja, begränsad anställningstid, men ville arbeta fler eller färre timmar per vecka
- Nej

Frågan är obligatorisk

29 Vilket eller vilka stöd skulle du vilja ha om du sökte arbete idag? Ange upp till de 3 viktigaste stöden för dig. (Förklaring till svarsalternativen finns innan fråga 25).

- Arbetsmarknadspolitiskt program
- Arbetsförmedlande samtal
- Coachande samtal tex med kontaktperson
- Lönebidrag
- Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare [SAO]
- Skyddat arbete hos samhall
- Stöd till hjälpmedel
- Stöd till personligt biträde
- Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd [SIUS]
- Trygghetsanställning
- Utvecklingsanställning
- Annat stöd

Frågan är obligatorisk

30 Om du svarade Annat stöd, vilket stöd vill du ha?

31 Tack för din medverkan. Din medverkan är anonym och resultatet kommer att redovisas så att du inte kan identifieras, önskar du tillägga någonting kan du göra det här nedan.



Bilaga 2: Foruminlägg

Första inlägg:

[Vad tycker du? Är arbetssituationen annorlunda med NPF?](#)

☐ av [ewapetra](#) » 2012-03-13 12:38:33

”Upplevd arbetssituation för personer med neuropsykiatriskt funktionshinder”

Arbetslösheten är hög hos personer med neuropsykiatriska funktionshinder. Vad beror det på? Hur upplevs de stöd som finns? Uppskattas arbetsplatsen? Är det svårt att få och behålla ett arbete?

Detta är några av de frågor vi ställer oss i vår kandidatuppsats som ingår i arbetsterapeututbildningen vid Lunds universitet. Enkäten riktar sig till dig som har något neuropsykiatriskt funktionshinder och har haft arbete eller sökt arbete de senaste 3 åren.

Vill du delta?

Om Du väljer att delta, ber vi att Du besvarar frågorna, via länken längst ner. Ditt deltagande är anonymt och frivilligt och materialet hanteras konfidentiellt.

Enkäten beräknas ta ca 10 minuter att svara på. Vi vill ha ditt svar senast 25 mars 2012.

Ytterligare information om studien finns som inlägg på tråden. Har du några frågor skriv gärna till oss, cuppsats.arbetsterapi@gmail.com

Tack för din hjälp, din åsikt är viktigt!

Hälsningar Ewa Wahlin & Petra Deutgen

Klipp ut följande länk till enkäten och klistra in i din webbläsare

Länk till enkäten:

<http://www.enkät.se/surveyStart.php?pid=4134&mpid=2a39ddd8b8a023ad52d2be979303ad0b>

[Re: Vad tycker du? Är arbetssituationen annorlunda med NPF?](#)

☐ av [ewapetra](#) » 2012-03-13 12:41:51

Bifogad information till studien ”Upplevd arbetssituation för personer med neuropsykiatriskt funktionshinder”.

Du tillfrågas om deltagande i ovanstående studie.

Arbetsförmedlingen har ett antal stödåtgärder för att hjälpa personer med funktionsnedsättningar in på arbetsmarknaden, men arbetslösheten är trots det hög bland personer med neuropsykiatriska

funktionshinder. Denna undersökning syftar till att beskriva hur personer med neuropsykiatriska funktionshinder skattar sin arbetssituation. Hur de skattar möjligheten att få arbete, skattar upplevelsen av att arbeta och eventuellt stöd kopplat till detta.

Enkäten riktar sig till dig som har något neuropsykiatriskt funktionshinder och som har haft eller sökt arbete de senaste 3 åren.

Enkäten är skapad på Enkät.se och endast författarna och dataadministratören på Enkät.se kommer ha tillgång till materialet. Resultatet kommer att redovisas i en kandidatuppsats vid Lunds universitet och Du som deltagare kommer inte kunna identifieras.

Om Du accepterar att delta i vår studie ber vi att Du besvarar frågorna i enkäten så fullständigt som möjligt. Ditt deltagande är anonymt och frivilligt och materialet hanteras konfidentiellt. Enkäten beräknas ta ca 10 minuter att svara på.

Studien ingår som ett examensarbete i arbetsterapeututbildningen vid Avdelningen för arbetsterapi och gerontologi, Institutionen för hälsa, vård och samhälle, Lunds universitet.

Om Du vill veta mer om vår studie så skriv gärna till oss, cuppsats.arbetsterapi@gmail.com

Med vänlig hälsning

Ewa Wahlin
Studerande

Petra Deutgen
Studerande

Handledare: Marianne Granbom
Adjunkt, doktorand
Lunds Universitet 046-2220000

Påminnelse, andra inlägget

[Vad tycker du? Är arbetssituationen annorlunda med NPF](#)

☐ av [ewapetra](#) » 2012-03-20 12:17:06

Vi är mitt i datainsamlingen till vår studie. Hittills har vi fått in 12 svar men vi behöver många fler svar för att ha ett bra underlag.

Vad vi har sett hittills i resultatet är att de flesta inte har berättat om sitt NPF. Följden blir att stöd på arbetsplatsen uteblir. Samtidigt upplever de flesta att deras funktionshinder faktiskt påverkar både bemötande och utförandet av arbetsuppgifter. De flesta upplever att deras NPF innerbär svårigheter då man söker jobb. Men det är bara 12 svar hittills så några slutsatser kan vi ännu inte ta.

Vill du vara med i vår undersökning? Klicka på följande länk till enkäten

Länk till enkäten:

<http://www.enkät.se/surveyStart.php?pid=4134&mpid=2a39ddd8b8a023ad52d2be979303ad0b>