

# ADHD och Anställning

## Ett arbetsprojekt för personer med ADHD

*”När jag kom hit verkade jag nog säker på mig själv, men jag trodde inte på mig själv. Nu har självkänslan kommit ikapp. Projektet har gett mig en del av mitt nya liv.”*

*Under två år (2009-2011) har Misa bedrivit ett projekt som riktat sig till personer med diagnosen ADHD som bedömdes ha en arbetsförmåga och stå nära det ordinarie arbetslivet.*

*De personer som stöttades sökte frivilligt till Misa och kom att bestå av 11 personer. När projektet summerades den 31 december 2010 hade 9 av de 11 projektdeltagarna en anställning. Under projektet utvecklades en arbetsprocess som bl. a. innefattade stöd i att söka, få och behålla arbete. För de flesta har ett arbete varit den pusselbit som saknats för att känna att man har ett bra och värdigt liv.*

*När projektdeltagarna själva beskrivit vad projektet betytt för dem har några återkommande teman varit till exempel att ett stöd präglats av en förtroendefull relation, krav som känts som rimliga, stöd i att nå uppsatta mål är något man efterfrågat, men inte fått tidigare på något annat håll.*

*Detta är en förkortad, extern version av projektrapporten.*

## Om Misa

Misa erbjuder arbetsinriktad verksamhet för människor med olika funktionsnedsättningar. Grundidén inom företaget är att alla människor kan delta i samhället och arbetslivet om de får rätt stöd.

Verksamheten bygger på att individens egna idéer, intressen och resurser tas till vara. Inom Misa anser vi att möjlighet att delta i arbetslivet handlar om att arbete är en viktig del av det ”normala livet”. Namnet Misa står för Metodutveckling, Individuellt utformat stöd, Samhällsinriktning och Arbetsinriktning. Verksamheten startade 1994 och består idag av ett flertal enheter som är specialiserade på olika funktionsnedsättningar.

## Bakgrund

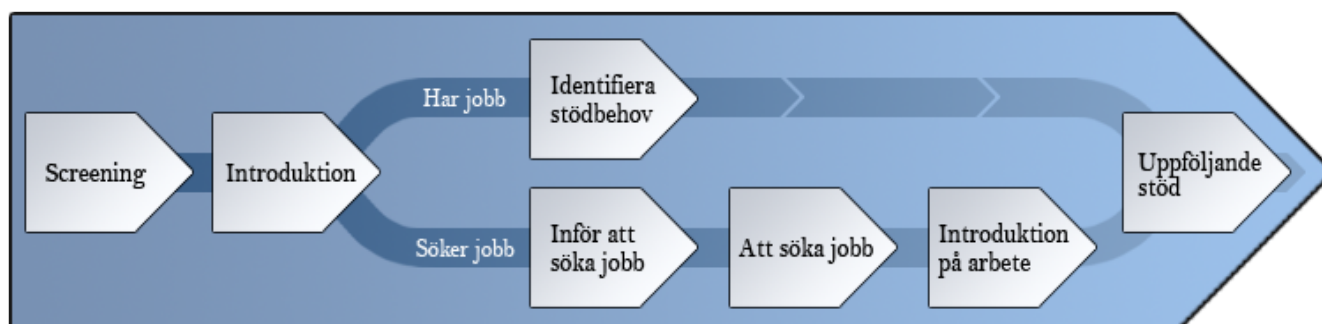
Generellt sett har personer med ADHD svårigheter att finna en plats i det ordinarie arbetslivet trots att de har stora förmågor och resurser. De är ofta idérika, karismatiska, sociala, energiska, nytänkande och engagerade. Det är värdefulla egenskaper som uppskattas hos arbetsgivare och dessa personers arbete kan utgöra stort bidrag i samhället och till arbetsgivare om de hamnar i rätt miljö med rätt stöd och struktur.

Dessvärre finns inte naturligt ekonomisk vilja från samhället att erbjuda stöd vilket gör att personer med ADHD profil lätt hamnar utanför samhällets ordinarie samhällsliv utan sysselsättning, i sysselsättning som inte är anpassad efter deras behov eller i värsta fall kriminalitet.

Mot bakgrund av detta har Misa initierat 2 projekt där vi har stöttat personer med ADHD mot arbetslivet. 2003 – 2008 genomförde vi ett projekt tillsammans med Attention och Arvsfonden där vi utvecklade metoder för att stötta personer med ADHD (Denna rapport, Att delta i arbetslivet – med stöd, för personer med ADHD, kan erhållas från Misa). Vårt andra projekt, som är beskrivet i denna skrivelse, hade inriktning på ADHD och anställning och sträckte sig mellan åren 2009 – 2011. Vi erbjöd då 11 personer med diagnos ADHD ett kostnadsfritt stöd i att finna, få och behålla en anställning.

Vår fasta övertygelse är att det finns lämpliga metoder som ger bra resultat. Genom att möta varje individ där han eller hon befinner sig och att använda anpassat stöd och strategier utformat för varje person är vår erfarenhet att man kan bidra till att dessa personer hittar ett sammanhang där deras förmågor kommer till sin rätt.

## Projektets arbetsprocess



### Screening

Deltagarna i projektet har haft en dokumenterad ADHD-diagnos. Projektets 11 deltagare har varit 6 män och 5 kvinnor i åldrarna 24-44 år. Deltagarna har själva sökt till projektet, därefter genomgått en "screeningprocess" och blivit antagna. Det som avgjorde om en person blev antagen till projektet var till största delen om de bedömdes stå nära arbetsmarknaden.

Screeningprocessen innefattade en skriftlig ansökan, träff med projektledaren, träff med arbetskonsulent, två referenser, inlämnande av ADHD-utredning och avslutningsvis att Misa gjorde en samlad bedömning om personens anställningsbarhet.

### Arbetskonsulentens roll

Arbetskonsulentens roll har varit att stödja, coacha, driva på och underlätta för projektdeltagarna att få och behålla ett arbete. Vår upplevelse är att det var mycket centralt att ha ett individuellt förhållningssätt till varje individ och också att relationen mellan deltagare och arbetskonsulent byggde på ett förtroendefullt samarbete. Vårt intryck är att det har varit positivt att arbetskonsulenterna ställt vissa krav på deltagarna för att de skall kämpa med att förändra beteenden som inte varit framgångsrika eller lämpliga, och därigenom fått ett stort eget ansvar för processen. Samtidigt har det varit viktigt att ha fingertoppskänsla när personen försökt men inte riktigt lyckats. Då har personen behövt bli mött med förståelse, uppmuntran och tålamod.

## Introduktion

Under projektdeltagarens första träffar med arbetskonsulenten skapades en överenskommelse om hur samarbetet skulle se ut. De kom överens om huvudmål, delmål och metoder för hur de skulle arbeta med varje mål samt stor vikt i en ansvarsfördelning om vem som skulle göra vad.

## Inför att söka jobb

Under denna del av samarbetet arbetade deltagare och arbetskonsulent med att ta fram strategier för att göra arbetssökandet möjligt. Det kunde till exempel handla om planering och organisering, ta reda på vad som behövs för att det skall fungera på arbetet, diskutera vilka förväntningar en arbetsplats har på sina anställda eller intresset som ger inspiration om olika yrken.

Planering och organisering är något som ofta är svårt för personer med ADHD. Arbetskonsulenten hjälpte därför till med att ta fram verktyg och strategier som var anpassade efter varje persons behov. Det kunde till exempel handla om en interaktiv kalender i telefonen, vanlig papperskalender, ”att göra listor” för att minnas vad som skulle göras samt som hjälp att prioritera och deadlines för uppgifter.

*Erik skrev allt han behövde göra på olika lappar som han la i en påse. Han fick sedan leta igenom denna påse varannan dag för att inte missa något möte. Att övergå till ett system med kalender hjälpte honom mycket.*

*Att sätta deadlines för alla uppgifter hjälpte Eva att få dem gjorda. Hon har annars en tendens att skjuta upp dem. Deadlines för alla uppgifter i arbetet gjorde det också lättare att överblicka helheten. Detta gjorde att arbetet kändes mindre övermäktigt och lättare att ta tag i.*

Vi upplevde att det var till stor hjälp för våra deltagare att identifiera vilka faktorer som är nödvändiga för att det skall fungera bra på en arbetsplats. Det kan till exempel handla om att förväntningarna behöver vara tydligt uttalade, klara och skriftliga instruktioner, utrymme för kreativitet, inga krav på att göra många saker samtidigt, möjlighet till att arbeta ostört från yttre störningsmoment, etc. Att identifiera de faktorer som krävs för att arbetet skall fungera väl hjälper deltagaren att söka de arbeten som verkligen passar istället för att söka på måfå.

*Maria visste av tidigare arbeten att hon behöver tydlighet samtidigt som hon gärna ville ha ett fysiskt arbete. Vi satte upp några exempel på vad hon behöver på ett jobb för att det ska fungera och varje gång hon kom med ett förslag på ett jobb eller en idé så checkade vi av den mot listan kring vad hon behöver. Detta hjälpte henne med att smalna av alla hennes idéer och fokusera på det som hon visste fungerade.*

## Att söka jobb

Deltagarna i projektet har fått hjälp att ta fram strategier samt att lära sig att berätta om dem för arbetsgivare. De har fått lära sig att presentera sig utifrån sina styrkor. När man pratar om sina svagheter och funktionsnedsättningar bör personen även berätta om vilka strategier han/hon har för att hantera svårigheterna. Många personer med ADHD ger ett gott första intryck och har en charmig personlighet. Därför var det ofta mer lyckosamt att ta en personlig kontakt med olika arbetsgivare snarare än att söka på traditionellt sätt via annons och e-post. Detta kunde ske genom sociala medier, samtal på telefon, dörrknackning, använda privat kontaktnät eller inleda en praktik som kan leda till anställning.

*Nils tyckte att han hade mycket lättare för att ringa och prata med en arbetsgivare istället för att skriva ett brev. Han fick hjälp av sin arbeidskonsulent med att skapa en samtalsmall med några hållpunkter: det här är jag intresserad av, det här är jag bra på, det här förklarar min tidigare sjukskrivning.*

Deltagarna behövde ofta hjälp med att skapa struktur i sitt arbetssökande till exempel genom att ha bestämda deadlines för när saker skulle göras samt att skapa en mall för vilka arbeten som är sökta och vilken respons som återkopplats.

*Erik sökte många jobb genom att skicka in sitt CV. Han glömde sedan bort vilka jobb han hade sökt och följde aldrig upp dessa. Genom att skapa en mall över sökta jobb fick han överblick på när och var han sökt jobb. Det gav honom även en positiv bild av sig själv när han såg hur mycket tid han lagt på att söka jobb.*

## Introduktion på arbete

När en deltagare skulle påbörja ett arbete var det värdefullt att använda sig av de parametrar som vi tidigare identifierat som viktiga för att det skulle fungera bra för personen. Det kan till exempel vara att alla förväntningar är tydligt uttalade, att instruktioner ges skriftligt så att det går att läsa dem igen om personen glömmet, öronproppar och skärmar runt skrivbordet för att inte störa koncentrationen etc.

*Stefan arbetar som säljare. Han upplevde att arbetsdagen kändes rörig. Han påbörjade en mängd uppgifter samtidigt och hoppade mellan dem. Detta gjorde att han blev ineffektiv och det tog mycket energi. Genom att skapa en tydlig struktur för arbetsdagen sparade han både tid och energi. Nu sköter han säljsamtal på förmiddagen och gör administrationen på eftermiddagen.*

Några av deltagarna i projektet har värdesatt att arbetskonsulenten har en dialog med chefen för att kunna förklara funktionsnedsättningen och hjälpa till att hitta strategier för arbetsvardagen. Andra har inte velat vara öppna med sin diagnos och har då inte berättat för arbetsgivaren om stödet från Misa. Deltagaren och arbetskonsulenten har träffats vid sidan av arbetet och diskuterat strategier för att organisera arbetet och kommunikationen med kollegorna.

## Identifiera stödbehov – ”har jobb”

Några av personerna i projektet hade redan arbete när de började samarbetet med Misa. Arbetskonsulentens roll har då varit att hjälpa deltagaren att hitta strategier för att lyckas behålla arbetet över tid. Det har kunnat handla om att hantera motivationssvackor, upplägg av arbetsdagen, hjälp att avgränsa arbetet, strategier för att hantera stress, diskussion om det sociala samspelet på arbetsplatsen etc.

*Eva är mycket osäker i sociala relationer. Det uppstår svårigheter och osäkerhet i kommunikationen med kollegor. Eva har behov av att prata med arbetskonsulenten om uppkomna situationer. Eva tycker att spänningen släpper när hon får prata av sig, hon tycker även att det är bra att prata om hur hon ska förhålla sig i de sociala situationerna.*

De flesta av deltagarna i projektet hade med sig ett tungt bagage av misslyckanden. De hade ofta dåligt självförtroende och låg tro på sig själva. De kan visa upp en bild av att vara starka och kompetenta men bakom fasaden fanns stress och osäkerhet. I projektet har det varit viktigt att lyfta fram allt det bra och positiva som deltagarna har gjort för att bekräfta dem och försöka stärka deras självförtroende och kunna gå vidare.

## Uppföljande stöd

För många personer med ADHD ligger den stora utmaningen i att behålla ett arbete snarare än att få det. Det är vanligt att personerna är mycket engagerade i sitt arbete när det är nytt och spännande och ägnar då avsevärd tid och energi åt arbete på bekostnad av privatliv. Efterhand när nyhetens behag har lagt sig är det vanligt att motivationen sviktar. Vi har därför diskuterat med deltagaren om balans i energiåtgång samt illustrerat hur energiåtgången i arbete och privatliv påverkar varandra i en graf.

Ofta har det varit en hjälp att visualisera för att deltagaren skall få en förståelse för sina återkommande beteendemönster så som motivationssvackor som leder till att man säger upp sig. Vi har även arbetat med att medvetande-göra att det är naturligt att livet går upp och ned samt att man inte bör fatta avgörande beslut när det känns som sämst.

Planering och organisering utav arbetsdagen är något som har varit centralt. Arbetskonsulenten och deltagaren har tillsammans tagit fram verktyg för just den personens behov, för att till exempel minnas vad som skall göras, planera tid, prioritera arbetsuppgifter etc. Det har även varit viktigt att hitta sätt att avgränsa arbetet eftersom personer med ADHD har en tendens att ta på sig för mycket arbetsuppgifter. Ofta kan det hjälpa att stämna av med arbetskonsulenten eller chefen om det är klokt att ta på sig fler uppgifter innan personen gör det.

Personer med ADHD kan ha en tendens att agera impulsartat i problemsituationer. Vi har därför använt oss av ett material som hjälper personerna att ställa olika lösningar mot varandra och sedan välja den som lämpar sig bäst.

*Stefan var arg på sin chef för att han inte blev befordrad och fick högre lön. Hans spontana tanke var att skälla ut chefen och tala om vilken idiot han var. Stefan och Arbetskonsulenten använde ett problemlösningsformulär för att göra en konsekvensanalys av olika tänkbara handlingsalternativ. Stefan kom då fram till att det bästa vore att lägga fram för chefen vilka resultat och framsteg han hade gjort för att motivera att han skulle bli befordrad, vilket i slutändan ledde till att han fick den tjänst han önskade.*

En viktig aspekt för att kunna behålla ett arbete över tid är att ha en förståelse för vilka förväntningar arbetsgivaren har. Arbetskonsulenten har använt sig av det som framkom i referenssamtal under screeningprocessen som underlag för diskussion med deltagaren. Det kan till exempel handla om vad det är ok att prata om på fikarasten, hur mycket tid man kan lägga på en arbetsuppgift, om det är ok att surfa på arbetstid, om arbetsgivaren förväntar sig att man skall avsluta alla projekt som personen påbörjat.

Vi upplever att det har varit värdefullt att illustrera våra diskussioner med deltagarna i enkla bilder och skisser. Samtal kring ett beteende kan upplevas som givande i stunden men eftersom personer med ADHD tenderar att ha dåligt arbetsminne och bristande koncentration blir ord flyktiga och de glöms ofta bort efter samtalet. En illustrerande bild underlättar ofta förståelsen av det egna beteendet under samtalet och det kan även göra det lättare att minnas vad som sagts om personen tittar på bilden vid senare tillfällen.



## Resultat

*När projektet summerades den 31 december 2011 hade 9 av de 11 projektdeltagarna en anställning i någon form. Av de två personer som inte hade någon anställning hade en person haft en anställning under projekttiden, men tog slut i oktober 2010 i samband med att han blev sjukskriven. Den andra personen studerade till lastbils-chaufför och fick under 2011 en anställning som lastbilschaufför.*

På frågan: "Vad har varit bra med projektet?" säger flera av projektdeltagarna att det stöd de fått i projektet är något de inte fått tidigare. Flertalet har haft kontakt med Arbetsförmedlingen men upplevt att de inte fått ett tillräckligt stöd. Arbetskonsulenterna inom Misa har haft kunskap om diagnosen ADHD och därigenom haft en förståelse hur funktionsnedsättningen kan inverka på hur personen fungerar.

*"När jag kom hit verkade jag nog säker på mig själv, men jag trodde inte på mig själv. Nu har självkänslan kommit ikapp. Projektet har gett mig en del av mitt nya liv."*

Flera av projektdeltagarna hade ett lite stukat självförtroende när de antogs i projektet. Flera av projektdeltagarna har uttryckt att de nu förstår bättre hur saker hänger ihop. Vilka konsekvenser ens beteenden får och varför. En vanlig reaktion på misslyckanden har tidigare varit att försöka dölja att något blev lite tokigt. Under projektets gång har projektdeltagare i fler situationer kunnat prata om en situation med sin arbetskonsulent istället för att ta till ett flyktbeteende.

*"Arbetskonsulenten fick mig att ta fram gamla surdegar, och spalta upp saker jag behövde göra. Han har fått mig att belysa saker på nya sätt."*

Under projektets gång har de flesta fått en anställning och många har stannat kvar på sitt arbete under projektets gång, men det har inte funnits en snitslad bana med tydliga steg där det ena automatiskt gett det andra. Ett steg har kunnat ge det andra, men deltagaren har även kunnat ramla tillbaka igen på ruta ett.

Många av projektdeltagarna har haft få erfarenheter av att uppnå långsiktiga mål. Det har därför varit viktigt att tillsammans med Arbetskonsulenten sätta upp en konkret och realistisk målbild som man gemensamt arbetat mot.

*”Arbetskonsulenten har varit överseende och inte värderat eller dömt mig. Utom när jag sagt att jag vill ha en spark i baken, då har vi kommit överens om det.”*

Utifrån slutintervjuer med projektdeltagarna uttrycker flera av dem att projektets upplägg har passat dem. Det som bland annat har varit framgångsfaktorerna är:

- Arbetskonsulenten har utgått ifrån var varje individ i projektet befunnit sig.
- Det har varit ett individuellt utformat stöd.
- En tilltro har funnits att varje person som deltagit i projektet haft förutsättningarna att ha ett fungerande arbetsliv.
- Överenskommelser har gjorts mellan projektdeltagare och arbetskonsulent som stöd för att få rätt saker gjorda.
- Personer som sökte sig till projektet gjorde det med en önskan om att få ett adekvat stöd för att få ett arbete och kunna behålla det.

Projektledare Linn Wänerstam

Misa Bondegatan  
Bondegatan 21, plan 2  
116 33 Stockholm

Telefon: 08- 714 33 30  
E-post: [bondegatan@misa.se](mailto:bondegatan@misa.se)