

# Att delta i arbetslivet- med stöd, för personer med ADHD

Slutrapport



RIKSFÖRBUNDET  
**Attention**



<b>Att delta i arbetslivet – med stöd, för personer med ADHD</b> .....	<b>3</b>
<b>Uppdraget</b> .....	<b>4</b>
Bakgrund.....	4
Målgrupp.....	4
Syfte.....	4
Projektets olika inriktningsområden.....	5
Kort om Allmänna arvsfonden .....	5
Kort om Riksförbundet Attention .....	5
Kort om Misa .....	5
Projektets organisation.....	6
Styrgrupp.....	6
Arbetsgrupp.....	6
Referensgrupp .....	6
Deltagare.....	6
Tankesmedjor.....	6
<b>Genomförande</b> .....	<b>6</b>
Misas trestegsmodell .....	6
Kartläggning .....	6
Arbetspraktik.....	7
Arbetsverksamhet.....	8
Varför arbete.....	8
Varför står så många med ADHD utanför arbetsmarknaden?.....	8
Vad krävs/underlättar för att kunna ha ett fungerande arbetsliv?.....	9
Varför ger stöd och coachning större möjligheter att finnas i arbetslivet för personer med ADHD ....	9
Ut i arbete .....	10
Arbetskonsulentens profil och roll .....	10
Att kunna skilja mellan arbetsliv och privatliv .....	11
Att lyfta fram deltagarnas intressen och färdigheter .....	12
Medlarrollen .....	12
Att hitta och behålla den röda tråden?.....	13
Stöd i motgång men även i medgång .....	14
Lotsningshjälp i myndighetsdjungeln.....	14
Arbetsminnesträning.....	15
Arbetsgivarnas attityd.....	15
<b>Korta personbeskrivningar</b> .....	<b>16</b>
<b>Enkäten</b> .....	<b>18</b>
Chef och medarbetare .....	18
Coach/Mentor/Stödperson.....	18
Arbetets omfattning och arbetsmiljön.....	18
Arbetsuppgifterna .....	18
Vardagen och annat.....	19
<b>Föreläsningar och projektets konferens</b> .....	<b>19</b>
Föreläsningar.....	19
Projektets konferens.....	19
<b>Att delta – en DVDfilm</b> .....	<b>20</b>
<b>Avslutningsintervjuer med deltagarna</b> .....	<b>20</b>
<b>Slutresonemang</b> .....	<b>25</b>
Projektledarens slutord .....	26
<b>Referenser</b> .....	<b>28</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>30</b>
Enkäten.....	30
Om DVDfilmen Att delta .....	32
En arbetskonsulents reflektioner kring Cogmed Arbetsminnesträning inom projektet .....	33
Kartläggningrapport mall.....	36

## **Att delta i arbetslivet – med stöd, för personer med ADHD**

Personer som har ADHD utgör en mycket heterogen grupp. Precis på samma sätt som alla personer som inte har ADHD. Det finns många personer som har ADHD som funnit sig väl tillrätta i arbetslivet, de har funnit en uppgift, en arbetsmiljö och ett sammanhang där deras styrkor och tillgångar kommer väl till pass. I detta projekt har vi valt att fokusera på personer som varit borta från arbetsmarknaden under en längre tid. Med det arbete vi gjort vill vi ge exempel på hur det är möjligt att delta i arbetslivet för dessa personer – med stöd. Vi hoppas att detta ska inspirera till ytterligare aktiviteter för att fler ska kunna komma ut i eller tillbaka till arbetslivet.

Stockholm i augusti 2008

Birgitta Jibstrand  
Projektledare

# Uppdraget

## Bakgrund

Många personer med neuropsykiatriska funktionshinder som ADHD har på grund av sitt funktionshinder stora svårigheter att få och behålla ett arbete samt att fungera väl på arbetsplatser. De bedöms ofta av arbetsmarknadsmyndigheter att inte stå till arbetsmarknadens förfogande och endast ett fåtal av dessa personer får stöd från kommunen i form av daglig verksamhet. Inte någon av Stockholms stadsdelar har beviljat stöd till meningsfull sysselsättning enligt socialtjänstlagen (SoL) till personer med ADHD. (Enligt en enkätundersökning till samtliga enhetschefer i samtliga stadsdelar gjord av Samlas-projektet, redovisad våren 2007.) En stor grupp människor står utan meningsfull sysselsättning.

Flertalet personer med ADHD har förmåga och kunskaper nog att klara ett arbete om han/hon får rätt stöd. Många har dessutom värdefulla fallenheter som samhället skulle kunna ta till vara.

I grunden handlar det inte om att personerna inte är kvalificerade för de uppgifter de skall utföra utan om den utsatthet de har på grund av sitt funktionshinder och de svårigheter funktionshindret medför till exempel när det gäller att fungera i sociala sammanhang eller att handskas med förändringar som naturligt uppstår på arbetsplatser.

För att förbättra förutsättningarna för dessa funktionshindrade behöver det utvecklas tillrättalagda och anpassade förebredelser, introduktion och stöd under arbetsträning/praktik och en möjlighet till fortsatt relevant stöd under pågående anställning/verksamhet.

Personer med ADHD som söker hjälp för att komma ut i eller tillbaka till arbetslivet vänder sig till många olika samhällsinstanser. Tjänstemän inom såväl kommuner, landsting, försäkringskassor och arbetsmarknadsmyndigheter berörs. Brister i kunskap om de funktionshindrades svårigheter leder ofta till att de blir utan stöd och att de misslyckas i sina försök att få och behålla arbete och/eller andra meningsfulla aktiviteter. Många blir beroende av aktivitets- eller sjukersättning.

Det saknas *kunskap* hos tjänstemän och utförare, *samverkan* över de organisatoriska

gränserna och *metoder* som är utvecklade och tillrättalagda så att personer med ADHD kan tillgodogöra sig de insatser som samhället kan erbjuda.

Detta är själva utgångspunkten och grunden för detta projekt.

I ett samarbetsprojekt söktes och erhöles stöd ur Allmänna arvsfonden för projektet "Att delta i arbetslivet – med stöd". Riksförbundet Attention äger projektet och Misa AB genomför. BOSSE Råd Stöd & Kunskapscenter ingick som part i projektansökan. Deras medverkan var tänkt att innehålla kunskapstillförelse. Bland annat på grund av projektets slutgiltigt tilldelade resurser (där detta område ej fanns med) valde BOSSE Råd Stöd & Kunskapscenter att avstå från medverkan samt att avböja erbjuden plats i styrgruppen.

## Målgrupp

Projektet vänder sig till personer som har ADHD och är i arbetsför ålder. Personerna har varit ifrån arbetsmarknaden en längre tid men önskar att delta i arbetslivet på ett eller annat sätt.

## Syfte

Det övergripande syftet med projektet är att öka möjligheterna och förbättra förutsättningarna för personer med ADHD att finnas i arbetslivet eller annan lämplig aktivitet. Långsiktigt vill vi att projektet bidrar till personer med dessa funktionshinder erbjuds möjlighet att leva ett liv där de får och kan delta i samhället och arbetslivet utifrån sina förutsättningar.

För att nå detta syfte behöver kunskaper om de funktionshindrades förutsättningar studeras, metoder för att stödja dem att komma ut i arbetslivet utvecklas och prövas och samhällets insatser och samarbetsmodeller mellan berörda samhällsinsatser förbättras.

Projektet ska mynna ut i att samlade erfarenheter och goda exempel sprids genom dokumentation och seminarier/konferenser riktade till såväl målgruppen för projektet som till intressenter inom myndigheter och organisationer.

## Projektets olika inriktningsområden

- Analysera hur samhällets insatser fungerat för personer inom målgruppen som önskar komma ut i arbetslivet. Hur fungerar övergången från skola till arbetsliv? Vilka erfarenheter har i övrigt gjorts?
- Hur ser personernas nätverk ut? Hur uppfattar personerna själva sin situation?
- Med hjälp av en enkel enkät görs en kartläggning av arbetssituationen för personer med ADHD via Attentions hemsida
- Fördjupad kunskap om ADHD inhämtas. Vilka problem och svårigheter har de funktionshindrade, vilka starka sidor har man som kan tas tillvara.
- Genom projektets deltagare följa, utvärdera och dokumentera metoder som kommer att användas och utvecklas
- Dokumentera andra viktiga omständigheter som har betydande inverkan på hur utvecklingen framskrider för de enskilda personerna i deras kontakt med Misa och i deras liv i övrigt.
- I projektet bevaka och i möjligaste mån delta i seminarier och föreläsningar inom ämnesområdet som arrangeras av andra aktörer. Det kan dels handla om att ta till sig intressanta erfarenheter dels till att sprida kunskap.
- Anordna en extern slutkonferens för en bredare intressentgrupp
- I en skriftlig rapport redogöra för erfarenheter av och arbeten gjorda inom projektet. Skriften ska kunna användas som uppslags- och idé-dokument för brukare, tjänstemän och utförare samt av andra som är intresserade av att utveckla egen verksamhet.

## Kort om Allmänna arvsfonden

Arvsfonden stödjer ideella organisationer och andra frivilliga sammanslutningar som vill pröva nya idéer för att utveckla verksamheter för barn, ungdomar och personer med funktionsnedsättning på deras egna villkor.

Arvsfonden stödjer verksamhet som stärker ställningen i samhället för barn, ungdomar och personer med funktionsnedsättning. Målet är

att utveckla välfärd, livskvalitet, delaktighet, jämlikhet och jämställdhet samt bidra till social, etnisk och kulturell integration. Arvsfonden stödjer också utvecklingsprojekt inom områden som man inte kan förutse idag. Arvsfonden vill ge organisationerna möjlighet att pröva nya idéer som kan utveckla verksamheten inom olika områden.

Arvsfonden stödjer verksamheter som undanröjer hinder för att personer med funktionsnedsättning i alla åldrar ska delta fullt ut i samhället, och som bekämpar diskriminering. Barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning ska ges förutsättningar för självständighet och självbestämmande. Arvsfonden stödjer därför bland annat verksamhet som främjar sysselsättning och rehabilitering för personer med funktionsnedsättning.

Hemsida: [www.arvsfonden.se](http://www.arvsfonden.se)

## Kort om Riksförbundet Attention

Riksförbundet Attention är en intresseorganisation för människor med neuropsykiatriska funktionshinder. Attention arbetar för att de barn, ungdomar och vuxna som finns bakom diagnoserna ska få det stöd och den service som de behöver samt bli bemötta med respekt.

En tidning ges ut som speglar verksamheten inom förbundet och det som händer när det gäller forskning och utveckling inom området. Förhoppningen är att med information nå de funktionshindrade och deras anhöriga med kunskap om funktionshindrets innebörd och hur svårigheterna kan övervinnas. Ett annat viktigt syfte är att skapa större förståelse för medlemmarnas behov.

Målet är att alla ska bli bra bemötta i kontakten med skola, arbetsliv, socialtjänst, vård, omsorg och andra samhällsinstanser. Via externa kontakter med bl.a. massmedia strävar Attention efter att förmedla kunskap om de osynliga handikappens speciella problematik till alla.

Hemsida: [www.attention-riks.se](http://www.attention-riks.se)

## Kort om Misa

Misa erbjuder arbetsinriktad verksamhet för människor med olika funktionshinder. Grundidén är att alla människor kan delta i samhället och arbetslivet med rätt stöd.

Verksamheten bygger på att individens egna idéer, intressen och resurser tas till vara.

Misa anser att möjlighet att delta i arbetslivet handlar om att arbete är en viktig del av det "normala livet". De sociala aspekterna är minst lika viktiga som arbetsinsatsen. Att som andra få åka till ett arbete, att inordna sig på en arbetsplats, få socialt umgänge med kollegor, med mera.

Namnet Misa står för Metodutveckling, Individuellt stöd, Samhällsinriktning och Arbetsinriktning. Misa arbetar för att förenkla steget till arbetslivet för människor med olika svårigheter. Verksamheten startade 1994 och består idag av ett flertal enheter som är specialiserade på olika funktionshinder. Verksamheter finns för närvarande i Stockholm samt i Malmö.  
Hemsida: [www.misa.se](http://www.misa.se)

## Projektets organisation

### Styrgrupp

Styrgruppen för projektet har bestått av följande personer: Gert Andersson ledamot i förbundsstyrelsen Riksförbundet Attention, Lennart Jönsson grundare av Misa AB, Stefan Lahti VD Misa AB, Lars Walldén enhetschef neuropsykiatri Misa AB samt projektledaren Birgitta Jibestränd.

### Arbetsgrupp

Utöver projektledaren har följande arbetskonsulenter från Misa ingått i arbetsgruppen för projektet: Johanna Agri, Jennie Bergström, Jon Gustafsson, Oskar Kvant och Shawder Rashed.

### Referensgrupp

En referensgrupp bestående av personer med eget funktionshinder, representanter från neuropsykiatri, kommunen, politiker samt arbetsgivarrepresentanter har träffats för att ge bidrag och idéer till projektets arbete.

### Deltagare

Projektet har haft 12 deltagare (det finns många benämningar, vi har valt att använda ordet deltagare). 5 män och 7 kvinnor i åldrarna 24-46 år. Samtliga har ADHD, ingen deltog vid projektets början i arbetslivet, men

hade en önskan att kunna göra det. Deltagarna har själva sökt till projektet, genomgått ett intervjuförfarande och blivit antagna. Av de som sökte till projektet visade det sig att flertalet hört talas om möjligheten att söka via de Neuropsykiatriska utredningsteamerna på St Görans Sjukhus och Karolinska Sjukhuset, BOSSE Råd Stöd & Kunskapscenter, Misa, information på nätet samt via föreläsningar. För att möjliggöra det praktiska arbetet är samtliga bosatta inom Stor-Stockholmsområdet.

### Tankesmedjor

Vi har bjudit in personer i olika grupperingar där vi beskrivit vårt arbete och sedan haft möjlighet att diskutera hur ett framtida arbets sätt skulle kunna se ut.

De inbjudna har varit representanter från Arbetsförmedlingens organisation, Socialförvaltningen, Försäkringskassan, Neuropsykiatri samt Funktionshindersombudsmannen.

## Genomförande

### Misas trestegsmodell

Projektet har haft till uppgift att studera huruvida den arbetsmetod som Misa använder också skulle kunna vara lämplig att använda tillsammans med personer som har ADHD. Här följer en kortfattad beskrivning av den arbetsmetoden.

### Kartläggning

Kartläggning är en viktig del i Misas arbetsmetod. Dels för att lära känna deltagaren och att skapa förtroende mellan deltagare och arbetskonsulent. Syftet med kartläggningen är dessutom att komma fram till intresseområden, kartlägga resurser och svårigheter samt vilket stöd kopplat till arbete som kommer att behövas.

En kartläggning tar ca tre månader. Det vanligaste upplägget är att ha två tillfällen i veckan som läggs på kartläggningen. Kartläggningen utgår från en mall med ett antal rubriker och underrubriker.

Viktiga områden där deltagaren ofta upplever att det finns svårigheter är kring social

interaktion, kommunikation och kognitiv förmåga. I de områdena ingår till exempel förmågan att planera, hejda sina impulser, minnas, att ta och ge kritik.

Under kartläggningen går en del av den tiden åt till att prata om vad deltagaren har med sig för erfarenheter sedan tidigare från skola och arbete. Vad har varit bra och vad har varit mindre bra. Många kan beskriva misslyckanden både från skoltiden och arbeten och praktikperioder. Skoltiden har inte sällan varit tuff. Det kan ha förekommit mobbing, utanförskap, svårigheter att hänga med i studietakten, läs och skrivsvårigheter och en dålig förståelse från lärare för de individuella behoven kring miljö och inlärning. Vid beskrivningen av tidigare erfarenheter från arbeten och arbetspraktiker så finns ofta även där upplevelsen av att det inte funnits någon förståelse, en känsla av utanförskap, situationer av feltolkningar och missförstånd etc. Det finns samtidigt ofta insikter och positiva erfarenheter att ta med sig vidare till en kommande arbetsplats. Utifrån det som upplevts tidigare kring arbetstider, arbetsmiljö, arbetstakt, variation på arbetsuppgifter, sättet att få instruktioner, antalet arbetskollaborer och hur den närmaste arbetsledaren varit etc kan vi under kartläggningen plocka med oss saker som fungerat bra.

För att tillsammans med deltagaren kunna diskutera kring olika förmågor, till exempel hur han/hon hanterar stress, så använder vi under kartläggningen en del självskattningsmaterial som exempelvis skalor eller påståendefrågor. Deltagaren får en möjlighet att tänka igenom och bedöma sin egen förmåga. Det skriftliga materialet används sedan som ett diskussionsmaterial mellan deltagare och arbetskonsulent.

Under kartläggningen träffas arbetskonsulent och deltagare dels inne i våra lokaler, där man kan sitta ostört och även lätt har tillgång till material mm. Genom att vara ute i olika miljöer så kan arbetskonsulenterna också få en bild av hur deltagaren till exempel hanterar olika sociala situationer på ett café eller att hitta till en plats med hjälp av karta.

Utifrån den mall som finns kring hur kartläggningen ska se ut och vad den ska innehålla så har ansvarig arbetskonsulent möjlighet att individualisera genomförandet av kartläggningen utifrån den enskilda individen.

Kartläggningen mynnar ut i en kartläggningsrapport. Deltagaren läser den och om det finns

oenigheter kring innehållet, så kan det skrivas in i kartläggningen.

Under kartläggningen gör man oftast studiebesök på arbetsplatser. Syftet kan vara flera. Dels kan det vara enklare att föreställa sig vad man gör på en viss arbetsplats om man får se den. Det kan ge en inblick i en bransch som deltagaren kanske har en uppfattning om, men inte vet så mycket om. Att under ett studiebesök få ställa frågor till någon på arbetsplatsen som också kan berätta och beskriva är ofta värdefullt. Ett studiebesök kan också ge information om hur deltagaren ser på arbetsplatsen och arbetet. Ett studiebesök kan även leda till en arbetspraktik på arbetsplatsen.

Utifrån det som kommit fram i kartläggningen görs sedan en handlingsplan. Deltagaren sätter med stöd av arbetskonsulenterna upp mål på lång och kort sikt. De långa målen ska kännas realistiska och motiverande och de korta vara måttfulla och förnuftiga som leder fram mot det långsiktiga målet.

## Arbetspraktik

Kartläggningen leder oftast vidare till en arbetspraktik. Kartläggningen har förhoppningsvis gett en bild av vad deltagaren är intresserad av och är bra på. Under kartläggningen har man även kunnat skapa sig en bild av vad som kan vara viktigt på en arbetsplats och vilket stöd som kan underlätta för deltagaren.

Ofta har man redan under kartläggningen gjort studiebesök på arbetsplatser och ibland även påbörjat en arbetspraktik på en arbetsplats. Syftet med arbetspraktiken är i första hand att prova sig fram. Det kan vara att prova något man inte arbetat med tidigare. Det kan även vara att prova på att arbeta med något man har erfarenheter av sedan tidigare, men där det nu finns större möjligheter än tidigare att anpassa och få stöd. En arbetspraktik kan för en del vara ett sätt att praktiskt lära sig ett arbete.

På arbetsplatsen utses en person som är ansvarig handledare för deltagaren. Arbetskonsulenterna är oftast även med på arbetsplatsen under inledningen av arbetspraktiken. Hur mycket direkt stöd på arbetsplatsen som deltagaren känner behov av varierar från person till person.

Fördelarna som många deltagare upplever av en arbetspraktik kontra en anställning är möjligheten att kunna anpassa arbetet i högre grad. Det är enklare att anpassa t ex arbetstider

och arbetstakt så att förutsättningarna för deltagaren att lyckas blir större.

En arbetspraktik är tidsbestämd och utvärderas regelbundet. Utvärderingen görs oftast med deltagaren, arbetskonsulenten och handledaren på arbetsplatsen. Om det finns saker som skulle kunna fungera bättre så försöker man att hitta möjliga lösningar. Handledaren på arbetsplatsen är ofta en viktig person som kan bidra med idéer för att hitta lösningar och anpassa uppgifter.

Arbetspraktiken kan efter en tid övergå i en arbetsverksamhet. Då är inte syftet lika mycket att få prova sig fram utan handlar mer om att ta steget ut i arbetslivet med ett individuellt utformat stöd.

### Arbetsverksamhet

Under en arbetsverksamhet så är personen på arbetsplatsen utifrån sina förutsättningar. För en del personer så kan det handla om ett par timmar i veckan medan det för andra kan vara heltidsarbete. Stödet från arbetskonsulenten kan vara allt ifrån ett telefonsamtal i veckan för att kolla läget till att finnas med på heltid tillsammans med deltagaren.

För en del personer är nästa steg att arbeta mot att arbetsverksamheten övergår i en anställning i någon form. Arbetsförmedlingen kan då bli inkopplad ifall det handlar om t ex en anställning med lönebidrag.

I samband med en anställning så kan stödet från arbetskonsulenten förlängas ifall Arbetsförmedlingen beviljar insatsen stöd till personligt biträde och om arbetsgivaren anser att arbetskonsulenten och Misa som gett stöd till deltagaren tidigare är den som är bäst lämpad att göra det även i fortsättningen.

### Varför arbete

Arbete – en viktig del av det "normala livet". Det är en norm för de flesta att ha ett arbete i dagens samhälle och att få bidra med det man kan. I vår kultur har arbetet också en viktig social funktion och genom arbetet så tillhör man en gemenskap.

De som sökt sig till projektet har uttryckt en vilja att komma tillbaka och finnas på en arbetsplats. Inte enbart för att vara självförsörjande och få en inkomst utan även för att det känns viktigt för den egna självuppfattningen. Projektdeltagarna har sett sig själva som personer som i alla fall på sikt, ska kunna finnas på arbetsmarknaden.

Deltagarna som i och med projektet återigen deltagit i arbetslivet har sett detta som oerhört positivt.

Samtidigt så har det visat sig att omställningen från att vara hemma till att finnas på en arbetsplats t ex 20 timmar i veckan även ställer till problem. Under sjukskrivningstiden har rutiner byggts upp som nu raderas. Att praktiserandet tar det mesta av energin gör att hushållsarbetet kommer på efterkälken, vilket i sin tur kan påverka deltagarens familjerelationer. Och vem ska ta hand om husdjuren på dagarna? I samband med en arbetspraktik så tar inte bara själva arbetet energi. Morgonrutinerna kan göra slut på en stor del av energin, och det som finns kvar av orken kan lätt försvinna på bussen eller tunnelbanan på väg till arbetsplatsen. Att då klara av att jobba mer eller mindre fokuserat i åtta timmar är därför en stor svårighet för många av deltagarna.

Men arbetet kan även vara en del som kan ge positiva effekter på det övriga i livet. Många i projektet har beskrivit att om man under veckan har fasta arbetstider, så kan det ge en yttre struktur som gör det enklare att komma i säng på kvällen, vilket leder till en mer regelbunden sömn. Det kan även vara enklare att få till regelbundna mattider för frukost, lunch och middag.

### Varför står så många med ADHD utanför arbetsmarknaden?

Diagnosen ADHD ger symtom som t ex ouppmärksamhet samt hyperaktivitet och impulsivitet. I en arbetssituation kan det visa sig som att man missar detaljer och har svårt att bibehålla uppmärksamheten i en uppgift. Det kan verka som att man inte lyssnar, inte följer angivna instruktioner, glömmer saker, undviker eller ogillar att utföra uppgifter som kräver mental uthållighet. Man är lätt distraherad vilket kan leda till att den röda tråden tappas. En del pratar överdrivet mycket vilket kan göra att man upplevs "ta för stor plats". Det är inte ovanligt att inflika svar på frågor innan frågeställaren talat färdigt. Personen kan verka vara på språng och gå på högvarv. Konflikter uppstår, ibland utifrån missförstånd och misstolkningar.

En vanlig svårighet kan förutom det även vara att planera och organisera. Till exempel bedöma hur lång tid något tar eller att prioritera arbetsgifter i vad som är viktigast för stunden.



En bidragande orsak till att en så stor del av personer med ADHD står utanför arbetsmarknaden kan vara att arbetsorganisationen drastiskt har förändrats under de senaste decennierna. Förmåga att kunna planera och organisera sina arbetsuppgifter, att arbeta i grupp samtidigt som man klarar att arbeta självständigt och flexibilitet är egenskaper som krävs inom de flesta områden i dagens arbetsliv. Enklare och mer strukturerade arbetsuppgifter har ofta rationaliserats bort. Sammantaget innebär detta svårigheter på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder som ADHD.

Det är inte ovanligt att personer som har ADHD har lättare att bli uttråkade av sina arbetsuppgifter och byter jobb. Flera av projektdeltagarna i projektet har även beskrivit svårigheten att stå ut på en arbetsplats. Det kan vara en känsla av att inte trivas, en konfliktsituation som uppstår eller något annat som leder till att personen bara lämnat arbetsplatsen och inte kommit tillbaka.

På dagens arbetsmarknad handlar mycket om det som kallas *Exekutiva funktioner*. Det handlar om en förmåga att självständigt utföra målriktade handlingar. I en jobbsituation kan det t ex innebära att sätta upp mål, planera och lägga upp en strategi för att nå dit. Kunna utföra och följa upp hur det man planerat fungerar. Upptäcka om något inte går som det ska och åtgärda det. Vara flexibel kring att hitta och ta olika vägar för att nå målet. Utvärdera resultatet av det man planerade och har utfört. Flera har liknat det vid att vara dirigenten i sitt eget liv.

Har man svårigheter med de exekutiva funktionerna, så kan det t ex leda till att man har svårt att komma igång med saker, men man kan också ha svårt att avsluta det som påbörjats. Svårigheter med exekutiva funktioner kan även göra att man blir rastlös och lätt distraherad vilket gör det svårt att hålla sig till det planerade.

Exekutiva funktioner är alltså tätt ihopkopplat med förmågan att arbeta självständigt, vara flexibel och ha ett bra omdöme. D v s som hämtat från majoriteten av dagens platsannonser där arbetsgivare söker personal.

## Vad krävs/underlättar för att kunna ha ett fungerande arbetsliv?

-Att ha ett bra stöd utanför arbetet, alltså i hemmet och på fritiden är en faktor som underlättar ett fungerande arbetsliv.

De i projektet som har haft ett fungerande nätverk hemifrån upplever att det är ett viktigt stöd för att klara ett arbete. För någon har ett fungerande boendestöd från kommunen fyllt en liknande funktion. Om hemsituationen är kaotisk så kommer det att påverka möjligheten att utföra ett gott arbete.

-Att komma fram till hur en arbetsplats fysiska och sociala miljö ska vara utformad för att passa både personen och arbetsgivaren/arbetsplatsen på bästa sätt. Vilka arbetsuppgifter passar och hur ska dessa utföras. Man behöver också hjälpa personen till självinsikt för att detta ska vara genomförbart.

-Att hitta en struktur som underlättar arbetet. Det kan vara scheman för veckan/dagen, listor för vad som ska utföras, påminnelser, deadlines för projekt och arbetsuppgifter, uppföljningar veckovis eller i slutet på dagen eller annat som passar för den enskilda individen.

-Att göra det man är bra på. Det behöver inte alltid vara stora utmaningar i alla situationer på arbetsplatsen. Ibland kan det vara bra att göra saker som går enkelt och som personen faktiskt är bra på. Sedan kan det behöva varvas med variation, förändringar och utmaningar.

Ovanstående gäller förstås alla i befolkningen i större eller mindre utsträckning. Skillnaden ligger snarare i graden av svårigheter. För personer inom vår målgrupp kan svårigheterna vara mycket mer graverande och personerna själva kan ha svårt att hitta konstruktiva lösningar.

Det behövs stöd för detta!

## Varför ger stöd och coaching större möjligheter att finnas i arbetslivet för personer med ADHD

I stora drag har stödet från arbeidskonsulenten handlat om att för projektdeltagaren vara någon att prata med kring arbetssituationen, men även om annat i livssituationen. Det har varit att träffas för att utvärdera, ge feedback och uppmuntra. Stötta personen att hålla tråden, ge råd och vara ett bollplank kring funderingar och infall. I vissa fall har det varit att hjälpa till att tolka situationer som uppstått eller att hjälpa till med att lösa konflikter. För någon har det inneburit att arbeidskonsulenten bara funnits med på arbetsplatsen i bakgrunden, en person att gå till för att få energi och att känna en viss trygghet. För en

annan har det varit bra att arbetskonsulenten ringt, följt upp och stämt av vilket gett en trygghet. På arbetsplatsen har det även varit regelbundna möten med arbetsgivaren. Detta för att stämna av och följa upp situationen på arbetet.

Det har funnits lite olika inställningar till att berätta att man har ADHD på arbetsplatsen. Flertalet har på arbetsplatsen i alla fall för chefen berättat om sin diagnos och vad den innebär för dem. De som inte berättat har mer berättat om vad de tycker är viktigt på arbetsplatsen utifrån hur de fungerar. Av de som inte velat prata om ADHD på arbetsplatsen så har någon uppgett att anledningen varit en rädsla för att kollegor bara ska se diagnosen och inte människan bakom.

Att ha en arbetskonsulent som stöttar utifrån ens personliga behov har upplevts som avgörande för att kunna vara kvar i och delta i arbetslivet.

## Ut i arbete

Efter den inledande kartläggningsperioden så har nästa steg varit arbetspraktik på en arbetsplats. Under kartläggningen har man kommit fram till vilka arbetsmiljöer och uppgifter som kan passa personen och vad som bör undvikas. Hur arbetsplatserna sedan har hittats har sett olika ut. I en del fall har projektdeltagaren överlätit mer av ansvaret till arbetskonsulenten för att söka och ringa arbetsplatser medan projektdeltagaren i andra fall har varit starkt drivande i sökandet, ringt runt, kollat i sitt nätverk och haft många egna idéer.

Flera av deltagarna i projektet beskriver den första tiden på en arbetsplats som den bästa. Det finns en glädje i att vara på en ny plats, med nya möjligheter. Det händer konstant nya saker och få saker hinner bli långtråkiga under de första dagarna/veckorna. Att vara ny på arbetsplatsen gör även att man får stå i centrum för uppmärksamheten då man introduceras och presenteras samt uppmärksammas och får beröm för bra insatser.

Ibland är förväntningarna på att en inledande praktikperiod snabbt ska leda till en anställning. Då det inte blir så sjunker motivationen. Ibland räcker det med att tydligt förstå att det tar längre tid att behärska arbetet än vad man på förhand tänkte sig för att hålla motivationen uppe.

Efter den inledande "smekmånaden" är det oftast färre nyheter på arbetet. Arbetsuppgifterna är till stor del de samma som tidigare, det krävs mer för att få samma uppskattning och det är inte lika enkelt att få bekräftelsebehovet uppfyllt.

Kraven börjar öka på att på egen hand kunna organisera och planera sitt arbete.

Den inledande tiden på en arbetsplats kan vara rolig och spännande, men samtidigt ta mycket energi. Ibland går all energi åt till arbetet och efter ett tag tar energin slut.

Vissa deltagare eftersträvar det perfekta yrket och tror att alla problem kommer att lösas när de fått det. När de inser att yrket inte var perfekt och problem finns kvar dyker snabbt ett annat yrke upp som blir lösningen på problemen. Det är viktigt att som arbetskonsulent bemöta tanken om det perfekta yrket och att problemen inte löses av ett yrke.

Att följa stundens ingivelse och inte kunna se långsiktigt skapar problem, i alla ifall om stundens ingivelse är att avsluta det som gäller för tillfället för att hoppa på någon annan idé. Det kan vara svårt att orka stå ut med att det tar tid innan man ser resultat.

Svarigheterna med uthållighet som många personer med ADHD upplever sätts här på prov i praktisk verklighet.

## Arbetskonsulentens profil och roll

Arbetskonsulentens roll är att stödja, coacha, driva på och underlätta för deltagarna att nå sina mål relaterade till arbete. Samtliga arbetskonsulenter i projektet har lämplig högskoleutbildning, ytterligare utbildning inom neuropsykiatriska funktionshinder och har under projektets gång deltagit i handledning kring sitt arbete. Alla har dessutom mångårig erfarenhet av att arbeta med personer med neuropsykiatriska funktionshinder i relation till arbete och är utifrån personlig lämplighet utvalda att arbeta i projektet.

Nedan följer huvudområdena inom arbetskonsulentens arbete:

*Skapa förtroende gentemot deltagare och arbetsgivare.*

För att överhuvudtaget ha en chans att lyckas.

*Genomföra en grundläggande kartläggning.*  
För att ha en gemensam tydlig bas att utgå ifrån.

*Bygga in långsiktighet i mål och handlingsplan.*  
För att stödja uthållighet.

*Skapa kortsiktiga stimulerande och lustfyllda mål och aktiviteter.*  
För att motverka tristess och monotoni.

*Ha ett tydligt kontrakt med deltagaren på alla plan.*  
För att bland annat stödja gränssättning och minska flyktmekanismer.

*Fokusera på realistiska krav och förväntningar.*  
För att undvika/minska olika typer av besvikelser.

*Stödja och knuffa för en balanserad livssituation.*  
För att stödja gränssättning och helhetssyn.

*Hjälpa till med att bygga in gränssättningar och stödjande strategier i processen.*  
För att motverka oönskade impulsreaktioner.

*Bygga in "rutiner" för beröm och reflektioner.*  
För att utveckla självkänsla och nytt lärande.

*Ställa krav och inte vara konflikträdd.*  
För att kunna driva processen framåt mot uppgjorda mål.

*Utveckla sin förmåga att kunna förutse skeenden både på arbetsplatsen och i privatlivet.*  
För att kunna minska antalet konflikter och andra "missöden".

*Ha kontinuerlig arbetsgivarkontakt med uppriktigt informationsutbyte.*  
För att ha kontroll på läget.

*Bistå med hjälp i myndighetskontakter.*  
För att få det man har "rätt" till.

## Att kunna skilja mellan arbetsliv och privatliv

Var går gränsen mellan vårt privatliv och den sfär som vi kallar arbetsliv? Även om det kan vara svårt både att definiera dessa begrepp samt att förklara skillnaden mellan dem med några få ord, klarar de flesta av oss att hantera dessa två enheter någorlunda bra. Visserligen finns det personer som har valt att sudda ut denna gräns genom att exempelvis jobba med sitt fritidsintresse eller att helt sonika gå upp i sitt jobb och därmed ha ett mycket begränsat privatliv, men i bägge fallen handlar det om ett medvetet val.

Så gott som samtliga av deltagarna i detta projekt har stora svårigheter med att balansera en delaktighet på arbetsmarknaden med ett fungerande privatliv. Dessa svårigheter befinner sig inte bara på ett administrativt plan utan handlar lika mycket om problem på en mental nivå, det vill säga förmågan att känna av vilka beståndsdelar som hör till arbetslivet respektive privatlivet. Hur personlig kan man egentligen vara runt fikabordet? Att komma in i arbetslivet handlar som bekant inte om att bli tilldelad en plats vid ett löpande band där man arbetar enskilt åtta timmar om dagen, utan arbetsplatsen är även en arena där ens sociala kompetens och anpassningsförmåga ständigt sätts på prov. Dock är problemen störst när det gäller administreringsperspektivet när det gäller denna målgrupp.

Att lyckas finna balans mellan privat- och arbetslivet är något som våra deltagare behöver hjälp med dagligen. En deltagare liknade sina balanseringssvårigheter med en vattenkran, som antingen sprutade för fullt eller bara stod och droppade. En annan deltagare hade på samma sätt stora framgångar i arbetslivet samtidigt som hans privatliv var en enda röra och all ledig tid gick åt till att sova för att orka jobba. Detta blev ju naturligtvis till en ond spiral, som till slut ledde till ett avslut på arbetsplatsen. På samma sätt har många deltagare som varit borta från arbetsmarknaden länge nog byggt upp ett privatliv som tar dygnets alla timmar i anspråk, och när de sedan påbörjar en praktik eller en anställning kan rutinerna fullkomligt kollapsa. Det kan handla om städrutiner som kommer på efterkälken, läkarbesök och andra ärenden som plötsligt måste bokas och planeras in i större utsträckning eller partners som inte är vana vid att deltagarna plötsligt befinner sig hemifrån flera timmar om dagen vilket kan leda till problem i relationen. Många deltagare har även husdjur och barn, vilket ställer stora

krav på administreringsförmågan då ett arbetsliv står för dörren.

För arbetskonsulenten gäller det att vara realistisk och tillsammans med deltagaren göra en bedömning av hur stor del arbetsliv deltagaren kan ta in i sitt liv och hur mycket av privatlivet som kan vara kvar. Ibland kan man hitta lösningar där arbetslivet och privatlivet blandas på ett konstruktivt sätt. Ett exempel på detta är då en av deltagarna fick anställning på ett stall, dit hon kunde ta med sina två hundar varje dag. Hundarna, som i detta fall representerar deltagarens privatliv, gav deltagaren energi och trygghet på arbetsplatsen samtidigt som hon genom denna lösning undgick allt det administrativa jobb som två hunddagisplatser skulle ha inneburit och hon kunde istället fokusera på sitt arbete. Samtidigt krävs det att deltagare måste välja bort delar av sitt privatliv för att kunna jobba, vilket för vissa deltagare är närmast otänkbart. Detta är naturligtvis en värdering som behöver bemötas.

Det är dock viktigt att komma ihåg hur mycket energi en person med ADHD kan uppleva att det går åt för att delta i arbetslivet. Att jobba fyrtio timmar i veckan är för närvarande en utopi för de flesta deltagarna i projektet, och skulle kräva så mycket vila och uppladdning att veckans resterande timmar inte skulle räcka till. **Det är därför viktigt att hjälpa deltagarna med att fokusera på de delar i privatlivet som ger energi och välja bort rutiner som inte går ihop med ett fungerande arbetsliv.** Att spela dataspel nätterna igenom främjar inte direkt arbetsinsatsen morgonen därpå, men själva spelandet kan ge deltagaren den avkoppling och energi som hon eller han behöver för att orka med jobbet förutsatt att det sker i lämplig mängd vid en lämplig tidpunkt på dygnet. Att hjälpa deltagaren med att planera sitt privatliv så att det inte verkar kontraproduktivt gentemot arbetslivet är därför avgörande för om deltagaren lyckas balansera sin tillvaro om det är så att man vill delta i arbetslivet på lika villkor.

## Att lyfta fram deltagarnas intressen och färdigheter

Genom att göra intressetest, prata om vad personen gjort tidigare och göra studiebesök på olika arbetsplatser så har intresseområden och färdigheter kunnat ringas in. Ofta har projektdeltagare kommit med nya infall och idéer kring vad som intresserar dem och vad

som skulle kunna passa kopplat till en arbetssituation.

Många har i takt med att antalen tidigare misslyckanden på arbetsplatsen ökat tappat en del tilltro till den egna förmågan. Samtidigt så finns ofta en känsla av att det är hur arbetsplatsen är organiserad, miljön, arbetstider, arbetstakt etc. som ställt till det snarare än intresset och färdigheterna som personen besitter.

Bland projektdeltagarna så har det framkommit en stor bredd i intressen och färdigheter. Exempel på intresseområden har varit att arbeta med djur, serviceyrken som inom restaurang/reception och liknande, fysiskt tunga arbeten, arbeten med barn och ungdomar, skribent/journalist och praktiska hantverksarbeten etc.

Det finns både för- och nackdelar med att arbeta med det som är ens stora intresse. Fördelarna är förstås att vid t ex ett stort hundintresse kunna få kontakt och komma in på t ex ett hunddagis, lära sig mer om arbetet och känna sig motiverad att göra ett bra arbete. Nackdelarna kan vara att det stora intresset ofta kan vara en källa till återhämtning och andrum. Om intresset istället blir till ett arbete finns risken att man inte längre kan hämta energi på samma sätt från sitt intresse.

## Medlarrollen

Att som arbetsgivare ta emot en praktikant med diagnosen ADHD är inte alltid en lätt uppgift. Det kräver bland annat en öppenhet för anpassning av arbetsuppgifterna, kunskap om funktionshindret, ödmjukhet, ärlighet och ett långsiktigt tänkande. De chefer som väntar sig gratis arbetskraft utan motprestationer är fel ute.

Att få in en deltagare på en arbetsplatsförlagd praktik kräver mycket planering och ett bra samarbete mellan parterna arbetskonsulent, deltagare och arbetsgivare. Det är viktigt att deltagaren är väl införd i hur arbetsuppgifterna och arbetstiden kommer att se ut och vad hon eller han har för förväntningar på sig från arbetsplatsens sida. Det kan också vara bra att i förväg ta reda på hur man reser smidigast till arbetsplatsen, om det förväntas att man har med sig lunch och andra små eller större frågor. Allt detta är viktigt att få information om för att därigenom minimera risken för missförstånd mellan deltagaren och personalen på arbetsplatsen.

Dock går det naturligtvis inte att i förväg planera allt som kommer att ske på en arbetsplats, hur många möten man än har mellan de tre parterna. Eftersom det tenderar att hända en del oförutsett i deltagarnas liv blir inte deras arbete förskonat från detta. Det kan handla om sömnproblem, spontanköp av husdjur, äktenskapsbekymmer, borttappat busskort och andra saker som självklart kan hända alla arbetstagare men verkar ske oftare för personer med ADHD. Hur man än förbereder arbetsgivaren på risken att praktiken inte kommer att flyta på problemfritt, har många chefer svårt att hantera de konflikter som förr eller senare uppstår med projektdeltagare.

En grundläggande orsak till att dessa konflikter ofta dyker upp är i många fall otydlighet från arbetsgivarens sida. Många tror att en uppfordrande blick eller en kritisk kommentar inlindad i diplomatiska ordalag ska få deltagaren att förstå om han eller hon gör något fel, men dessa signaler går oftast över huvudet på deltagaren. I vissa fall skapar dessa vinkar förvirring hos deltagaren, som anar att chefen insinuerar något men vet inte vad. Denna förvirring kan leda till misstänksamhet och en känsla av utanförskap som självklart påverkar deltagarens agerande gentemot personalen, och sedan är konflikten inte långt borta.

Att som arbetskonsulent inta en medlarroll mellan deltagare och arbetsgivare är därför väldigt viktigt. Deltagarna behöver hjälp med att tolka och diskutera situationer och kommentarer från arbetsplatsen. Chefer och övrig personal behöver vanligtvis en inblick i vilka positiva och negativa egenskaper en person med ADHD kan ha. I bästa fall är deltagaren öppen med betydelsen av sin diagnos och kan själv berätta hur den kan påverka arbetet.

Att ha regelbundna uppföljningsmöten mellan de tre parterna är också väldigt viktigt. På dessa möten kan man ta upp utvärdering av arbetstid och – uppgifter men även situationer som skulle kunna bli till en konflikt. Att som deltagare få höra chefers och andra kollegors perspektiv på en laddad händelse är väldigt nyttigt och gör ofta att missförstånden minskar.

Ju enklare och tydligare arbetsgivaren är ju lättare är det för deltagaren.

## Att hitta och behålla den röda tråden?

Att hålla kvar vid något och att arbeta efter en långsiktig målsättning har visat sig vara svårt för flertalet av våra deltagare.

För att hålla kvar vid en plan och se saker långsiktigt krävs inte bara att en långsiktig plan sätts upp utan även att veta vad som faktiskt kan vara realistiskt och att bestämma sig för vad som ska prioriteras och vad som måste prioriteras bort. Då målet väl är bestämt behövs rimliga delmål och tidsramar som på något sätt leder fram till att målet uppfylls. Sedan handlar det om att hålla sig till planen.

Då det dyker upp nya idéer om mål eller då resan fram till målet känns för jobbig eller målet för avlägset är det lätt att det i huvudet skapas nya målsättningar och att de gamla läggs åt sidan.

Det har visat sig vara bra att arbeta fram handlingsplanen under en lite längre period. Det som gäller en dag kan nästa vecka vara helt utslutet, men det som återkommer under en månads tid kan vara något som deltagaren verkligen tror på.

Att sätta upp kortsiktiga mål har för en del fungerat för att känna att det finns ett syfte med att stanna kvar på arbetsplatsen. Några har haft projektliknande arbetsuppgifter där en avgränsad uppgift ska utföras under en bestämd tid.

Det kan vara svårt att veta vad som krävs för att arbeta inom ett visst yrke. Ibland kan föreställningarna och erfarenheterna krocka med verkligheten. Att kunna praktisera på sina egna villkor har varit bra i det avseendet att deltagaren kunnat befinna sig på en arbetsplats som egentligen sysslat med för avancerade uppgifter. Deltagarens arbetsuppgifter har kunnat vara av det enklare slaget, men efterhand så har det ofta blivit tydligt vad som krävs för att jobba i ett stall eller på en tidningsredaktion "på riktigt". Då har deltagaren själv fått avgöra om det är något som han eller hon skulle klara av eller om det är bättre att fokusera på något annat.

Självförtroendet kan påverkas av att flera gånger misslyckas med att uppfylla mål som personen ställt upp. Därför har det i samband med arbetspraktik känts helt avgörande att sätta upp en realistisk målsättning för att få förutsättningar att lyckas.

**En viktig del i stöd och coachning har handlat om att hålla kvar fokus och**

**behålla den röda tråden. Arbetskonsulenterna har kunnat återföra till det planerade och påminna om vad som beslutats.**

## Stöd i motgång men även i medgång

Ju mer vi jobbar med deltagarna i detta projekt, desto tydligare blir det att många av dem bara har sökt och fått stöd då de har stött på patrull i arbetslivet – om ens då. Därför känns det extra viktigt att hålla lika kontinuerlig kontakt med deltagarna när deras arbetspraktik fungerar bra. På så sätt kan många framtida problem åtgärdas eller åtminstone upptäckas i tid.

Att coacha deltagaren så mycket som möjligt i medgång är väldigt viktigt. Detta arbete är förebyggande och självklart roligare än att nysta upp konflikter och hjälpa deltagaren i besvärliga situationer. Dock finns det ett problem med att jobba med deltagare i medgång, och det är att deras problem och svårigheter då kan vara svåra att upptäcka. Låt säga att en deltagare påbörjar en praktik där arbetstiden är knappt deltid och arbetsuppgifterna gränsar till det triviala. Alla kollegor är trevliga och chefen tar sig tid med att få in deltagaren i jobbet. När man ringer eller besöker arbetsplatsen för att höra sig för om deltagarens ageranden och för att se hur arbetet går, får man endast superlativ till svar och inga problem finns på horisonten. Allt borde ju vara frid och fröjd, men som arbetskonsulent ser man molnen hopa sig på den nämnda himlen; vad händer när arbetstiden höjs? Hur reagerar deltagaren när uppgifterna blir mer krävande? Hur trevliga är kollegorna om deltagaren börjar komma för sent till jobbet några dagar i veckan? Att ta upp dessa saker innan de sker kan tyckas vara som att måla fan på väggen, men det är väldigt sällan som förändringar i deltagarnas arbetsliv går helt smärtfritt.

Självklart ska deltagaren få beröm och lovord i medgång, men att även fråga "hur tror du att det skulle fungera om du jobbade en timme längre nästa vecka?" är viktigt för att förbereda deltagaren på förändringar i arbetet. Många deltagare har svårt att bedöma vad de klarar av i förhand, och därför kan deras svar inte köpas rakt av utan måste jämföras med den kommande verkligheten. Även om deltagaren inte tror att en timme längre arbetstid spelar någon som helst roll utan att det bara ska bli roligt, kan denna ändring få oönskade konsekvenser. Kanske blir deltagarens

medicinering satt ur spel på grund av denna extra timme, vilket i sin tur kan föra deltagaren från medgång till motgång på arbetsplatsen. Om denna medicinering är en punkt på den lista över saker som deltagaren måste ta ställning till i arbetet, kan man hjälpa deltagaren se att detta kan bli ett problem och hinna varna i tid.

Rollen som arbetskonsulent handlar till stor del om just detta; att förutse situationer som kan bli till problem för deltagare och deras arbete och hjälpa till i både medgång och motgång. Oftast är coachningen som mest effektiv och nödvändig strax innan ett problem dyker upp, exempelvis då en deltagare ringer och är glad för att hon eller han har fått en massa ansvar och nya arbetsuppgifter av chefen som ska på en veckas semester. Givetvis är det smickrande och roligt för deltagaren att få chefens tillit och därigenom ett kvitto på att praktiken går bra, men vad kan detta få för konsekvenser? Att hjälpa deltagaren att fundera över hur denna chefslösa vecka kan komma att se ut är lika viktigt som att gratulera deltagaren till chefens lovord.

## Lotsningshjälp i myndighetsdjungeln

Alla har vi väl någon gång svurit över den byråkrati som kan råda då man förgäves försöker samarbeta med någon av alla de myndigheter som vi är mer eller mindre beroende av, i arbetslivet såväl som i privatlivet. Dock har vi oftast relativt lätt att hantera dessa kontakter om man jämför med de personer som har deltagit i projektet. Att ha ett funktionshinder, vilket det än må vara, innebär oftast en livslång relation med främst Försäkringskassan och stadsdelars och kommuners socialförvaltningar. Ett bekymmer är att dessa instanser ofta byter personal/handläggare. Detta får till följd att deltagarna upplever att de inte får en personlig relation med myndigheten i fråga, utan istället bollar runt till nya handläggare som de på nytt måste redogöra sin situation för. Detta är inte bara frustrerande för deltagaren, utan försvårar också kontakten avsevärt.

En av de största orsakerna till deltagarnas problem med myndigheter är brist på tålmod. Många deltagare ger upp redan i samma stund som den elektroniska röstmeddelat att deras "köplats för närvarande är fjorton" eller när kundtjänstens öppettid just har missats. När deltagaren till slut kommer i kontakt med en handläggare, måste ett beslut gå igenom ett antal instanser vilket också testar deltagarens

tålmod. Vissa deltagare har också svårt att hänga med i alla de val som man får uppläst då man ringer en myndighet. När deltagaren hör vart man kommer om man trycker på knapp nummer fem, kanske hon eller hon har blandat ihop de första fyra alternativen. Detta aktiva lyssnande och väljande ställer krav på arbetsminnet, vilket är nedsatt hos många deltagare.

Många deltagare har också svårigheter med att förstå och fylla i de blanketter som krävs för att få stöd på ett eller annat sätt. I många fall kan det handla om att deltagaren har problem med ord- och läsförståelse. När väl blanketten är ifylld kommer nästa utmaning, nämligen att få brevet på lådan. Detta kanske låter som ett trivialt problem, men ställer krav på organiseringsförmågan hos deltagaren. Förutom att köpa frimärken och kuvert kanske det ska bifogas kopia på arbetsintyg vilket i sin tur kräver tillgång till skrivare eller kopian och så vidare. Man ska också ha koll på sina papper från arbetsgivare eller andra myndigheter, vilket också många deltagare i projektet har svårt med.

Vad kan man som arbetskonsulent då hjälpa deltagarna med när det gäller myndighetskontakter? Först och främst kan konsulenterna peppa deltagaren att fortsätta ringa, maila eller besöka den aktuella myndigheten. Det är också viktigt att påminna och ibland tjata på deltagaren att inte skjuta upp ett viktigt telefonsamtal, utan istället förbereda samtalet genom att prata igenom möjliga scenarion. Det kan också vara ovärderligt att ta kopia på alla de papper som deltagaren får från myndigheter och spara dessa i en egen pärm. Samma sak gäller namn och telefonnummer till den aktuella kontaktpersonen på myndigheten. Om deltagaren tappar bort något dokument eller nummer sparar man mycket tid på att själv ha en kopia. Det är dock viktigt att man inte fräntar deltagaren ansvaret över organiseringen genom att agera personlig sekreterare. Samma sak gäller i kontakten med myndigheten; deltagaren ska själv ringa eller maila sin handläggare i så hög utsträckning som möjligt.

Den viktigaste delen i denna stöttning är att hjälpa till i kommunikationen som sker mellan myndigheter och deltagaren. Det kan ske genom att tillsammans gå igenom blanketter som behöver förtydligas eller att sitta med och föra protokoll på möten för att sedan prata om vad som egentligen sades i samtalet med handläggaren.

Ibland kan det vara små detaljer som frånvaron av ett frimärke eller en adress som gör att deltagarens myndighetskontakt går i stå. Att kunna hjälpa deltagaren med kopiering, utskrifter, kuvert och liknande saker kan resultera i att kommunikationen går smidigare än någonsin förut.

## Arbetsminnesträning

Arbetsminne kan beskrivas som förmågan att hålla information aktuell under en kort begränsad tid och att kunna använda sig av den i sitt tänkande. Arbetsminnet är centralt för koncentrationsförmågan och används till exempel när man läser och räknar, vid problemlösning, för att ta emot och komma ihåg instruktioner, hålla den röda tråden i ett samtal eller komma ihåg vad man ska göra härnäst. Exempel på vanliga svårigheter vid nedsatt arbetsminne är sämre uthållighet i arbetet, att vara mycket lätt distraherad och att inte kunna utestänga saker som pågår runtomkring, svårigheter att självständigt sätta igång och avsluta aktiviteter, komma ihåg vad som lästs och sagts samt planeringsorganisationsförmåga.

Ett nedsatt arbetsminne leder ofta till svårigheter med koncentration, vilket skapar problem med att sköta ett arbete, hantera sin vardag. Nedsatt arbetsminne är vanligt vid diagnos ADHD, och framkom också som ett bekymmersamt område hos flera av våra deltagare. Vi erbjöd deltagarna arbetsminnesträning och valde att använda oss av Cogmed Arbetsminnesträning för vuxna ReMemo. Det är Cogmeds skrifter och forskning vi refererar till (se vidare under rubrik Referenser; Klingberg, Torkel). Studier vid Karolinska Institutet visar att Cogmed Arbetsminnesträning ger signifikanta förbättringar hos 80% av de som tränat. Det handlar om koncentrationsförmåga, impuls-kontroll och problemlösningförmåga.

Ett projekt som vårt är varken forskningsinriktat eller kan göra anspråk på att visa någon statistik. Dock har vi inte funnit något som avviker från det resultat som visat sig i forskningen.

Se vidare under Bilagor: "En arbetskonsulents reflektioner kring Cogmeds arbetsminnesträning"

## Arbetsgivarnas attityd

När projektet startade frågade vi oss i vilken grad vi skulle kunna få arbetsgivare att

medverka. Skulle de vara positiva till att introducera och lära upp våra deltagare på sina respektive arbetsplatser. Och kanske till och med anställa.

De arbetsgivare vi varit i kontakt med har i stort sett varit mycket positiva till möjligheten att erbjuda plats för våra deltagare att praktisera/delta i arbetslivet på deras arbetsplatser. Vi har haft praktikplatser hos 22 arbetsgivare av vilka 80% utgör små eller medelstora företag. I kartlägningsarbetet med respektive deltagare har framkommit vilka branscher/yrken det har varit aktuellt att söka sig till. Därefter har ett aktivt arbete skett som har startat med att leta upp och kontakta presumtiva arbetsgivare. Kunskapen om ADHD ute i arbetslivet har visat sig var minst sagt olika. En del har egna erfarenheter genom släkt, vänner eller via arbetsplatser. Andra har hört talas om begreppet via t ex media men vet egentligen inte vad det innebär. Dock har vi mött en vilja att lära känna och förstå den person som varit aktuell att komma till arbetsplatsen. Både avseende styrkor och svårigheter. Arbetsgivarna har precis som vi tyckt att matchningen varit oerhört viktig för att göra förutsättningarna så bra som möjligt. Det vi har lärt oss är att arbetsgivarna är positiva och vill bidra i processen. Det vi behöver göra är att

- Förvissa oss om att deltagaren verkligen vill pröva
- Skapa en kontinuerlig kontakt med ett uppriktigt informationsutbyte
- Ge arbetsgivaren, helst via deltagaren själv, kunskaper om bekymmer och svårigheter som finns likaväl som tillgångar
- Visa vår uppskattning för arbetsgivarens medverkan

## Korta personbeskrivningar

Vi har ändrat en del personuppgifter för att personerna inte ska kunna kännas igen. Vän av ordning, reda och struktur kommer att finna att ålder- och könsfördelning därför inte stämmer med de faktauppgifter som angivits tidigare i rapporten.

Sista meningen om varje person "Från x% sysselsättning till y% sysselsättning." har vi

beräknat så här: *Från x %* anger hur stor del av de tre senaste åren före projektet som personen varit sysselsatt i arbete, praktik eller studier. *Till y%* anger hur stor del av projekttiden som personen varit sysselsatt i arbete, praktik eller studier. Vi har *inte* räknat in tiden för kartläggning i sysselsättning.

Kalle kommer ursprungligen från ett utomeuropeiskt land, han är 32 år gammal och bor en bit utanför Stockholm hos sina föräldrar. Han har gått fordonsteknisk linje på gymnasiet, underkänd i samtliga kärnämnen. Kalle har efter skolans slut endast haft sporadiska och kortvariga jobb på bensinmack och hamburgerrestaurang samt kört budbil, packat upp varor och reparerat bilar. Han har idag sjukersättning från Försäkringskassan. Han fick sin diagnos i vuxen ålder. Under projekttiden har Kalle arbetat dels vid en fritidsgård och dels i butik inom detaljhandeln. Från 23% sysselsättning till 61% sysselsättning.

Frida är 35 år gammal, född och uppvuxen i ett nordiskt grannland och bor nu i utkanten av Stockholm tillsammans med make och barn. Frida har godkända betyg från grundskolan. Hon påbörjade och avbröt en 3-årig gymnasieutbildning och har sedan gått en 1-årig barn- och ungdomslinje. Hon har haft flertalet anställningar på daghem genom åren och även arbetat inom äldreården. Frida har varit helt borta från arbetsmarknaden i över 8 år. Hon uppbär sjukersättning från Försäkringskassan. Hon fick sin diagnos i vuxen ålder. Frida har genom projektet varit ute i arbetslivet på två olika arbetsplatser, dels ett huddaghem och dels en tandläkarmottagning. Från 0% sysselsättning till 93% sysselsättning.

Torbjörn är 28 år gammal och bor i en grannkommun till Stockholm. Torbjörn bodde vid projektets början hos sin mamma men har nu flyttat till eget boende. Torbjörn har avbrutna gymnasiestudier bakom sig. Han har arbetat/praktiserat kortare tider som vaktmästare, målare och leverantör på en soffirma. Torbjörn har aktivitetssättning från Försäkringskassan. Han fick sin diagnos i vuxen ålder. Torbjörn går nu en yrkesinriktad utbildning för att bli behörig att arbeta med det han önskar. Från 3% till 22% sysselsättning.

Mariana är 40 år gammal, uppvuxen i Stockholm och bor nu i en förort tillsammans med man och barn. Mariana är utbildad barnskötare. Har arbetat på förskola och är sjukskriven sedan nio år. Hon har försökt gå tillbaka till sitt yrke vid två tillfällen. Det har inte fungerat. Mariana får sjukersättning från



Försäkringskassan. Under tiden i projektet har Mariana varit på två arbetsplatser; butik inom detaljhandeln och framförallt på en restaurang. Från 0% sysselsättning till 38% sysselsättning.

Åke är 28 år gammal och han flyttade runt mycket i sin barndom och bor nu tillsammans med sin hustru i en kommun utanför Stockholm. Åke har gått ut årskurs 9 samt hade en tid innan projektets start gått en kurs för personer med läs- och skrivsvårigheter på en folkhögskola. Åke har inom olika branscher haft tillfälliga korta anställningar/ praktikplatser som avbrutits i förtid: bland annat som skogsarbetare, fiskare, truckförare, sprutlackerare, snickare, kock, målare och försäljare. Han har haft aktivitetsersättning i sex år. Diagnos i vuxen ålder. Under projekttiden har Åke deltagit i arbetslivet inom tillverkningsindustri, trädgårdsarbete och butik/lagerarbete. Från 50% sysselsättning till 50% sysselsättning.

Gunnel är 41 år gammal. Hon är uppvuxen i södra Sverige, är ensamstående och bor nu i egen bostad i Stockholm. Har gått vuxenutbildning inom hotell, konferens och reception samt även läst kärnämnen på vuxengymnasium. Gunnel har haft ett stort antal kortare arbeten främst inom kontor och konferens varvat med arbetslöshet. Gunnel har gått helt utan sysselsättning de senaste två åren. Hon fick sin diagnos i vuxen ålder. Gunnel har valt att genomgå utbildning för datakörkort samt klarat av samtliga tillhörande prov. Från 22% sysselsättning till 24% sysselsättning.

Elin är 37 år gammal. Hon är uppvuxen i södra Sverige, är ensamstående och nu bosatt i egen lägenhet i Stockholm. Har gått livsmedelsteknisk linje på gymnasiet. Elin har haft ett antal arbeten inom hotell- och restaurangbranschen både i Sverige och utomlands. Hon har varit helt borta från arbetsmarknaden i fem år. Fick diagnos som vuxen. Elin uppbär sjukersättning. Har varit på en konferensanläggning samt studerat under projekttiden. Från 0% sysselsättning till 65% sysselsättning.

Arne är 38 år gammal. Har utomnordiskt ursprung och är bosatt i Stockholm. Han är ensamstående. Har gått grundskola och avbrutit folkhögskola och komvux. Arne har arbetat/praktiserat på ungdomsgård, daghem, lager, servicehus och också arbetat med mobiltelefoner, antennenmontering och som personlig assistent. Han är helt sjukskriven sedan fyra år tillbaka och har sjukersättning. Fick diagnos som vuxen. Under projekttiden har Arne deltagit i praktiska arbetsuppgifter på

en gård samt administrativt arbete inom kommunen. Från sysselsättning 10% till 90% sysselsättning.

Samuel är 40 år gammal, ensamstående och bor i egen lägenhet i Stockholm. Har gått naturvetenskaplig linje på gymnasiet och har 130 universitetspoäng inom språk och kultur. Han har varit timanställd eller haft vikariat bland annat som kontorist/receptionist, språklärare, översättare, butiksbiträde, konservatorieassistent, parkarbetare och brevbärare. Har arbetat på båt samt bott en tid utomlands. Fick sin diagnos i vuxen ålder. Under projekttiden har Samuel praktiserat på en så kallad fixartjänst inom kommunen. Han har på grund av personliga skäl kommit fram till att arbete för närvarande inte är aktuellt. Projektet har dock kunnat ge fortsatt stöd i till exempel myndighetskontakter. Han har sjukersättning och är sjukskriven sedan ett stort antal år tillbaka. Från sysselsättning 0% till 4%.

Elsa är 33 år gammal. Hon kommer ursprungligen från mellersta delen av landet och är nu bosatt i Stockholm tillsammans med sin man. Hon har gått delar av två gymnasieprogram; specialutformad häst- och ridutbildning samt naturbruksprogram med hästinriktning. Elsa har arbetat som hästskötare, i kiosk, på caféer och restauranger. Hon har inte haft någon form av arbete eller praktik på fem år och har sjukersättning. Hon fick sin diagnos i vuxen ålder. Elsa har under projekttiden varit på ett hunddagis och ett stall samt genomfört studier på komvux. Från 0% sysselsättning till 89% sysselsättning.

Ingela är 25 år gammal. Kommer ursprungligen från södra delen av landet och har flyttat till Stockholm. Ingela har avslutad treårig gymnasieutbildning bakom sig samt har sammanlagt 20 universitetspoäng från olika kurser. Hon har arbetat på kontor, inom äldreomsorg, på restauranger samt som au pair och i olika butiker utomlands. Ingela har aktivitetsersättning och har inte arbetat på många år. Fick sin diagnos i vuxen ålder. Under projekttiden har hon varit på ett hunddagis. Har dock p g a sjukdom haft stor frånvaro från projektet. Från 0% sysselsättning till 6% sysselsättning.

Stig är 35 år gammal, kommer ursprungligen från en grannkommun och är nu bosatt en bit utanför Stockholm. Stig har delad vårdnad av barn. Han har gått gymnasiet med inriktning mot foto och grafisk design. Har arbetat/praktiserat hos fotograf, i fotobutik, på IT-företag, och i olika butiker. Stig har inte haft

någon anställning på ca sex år. Han har sjukersättning och fick diagnos i vuxen ålder. Under projekttiden har Stig varit på en tidskriftsredaktion, i en butik inom detaljhandeln samt på en skola. Från sysselsättning 0% till 25%.

## Enkäten

En enkät riktad till personer med ADHD har genomförts via Attentions hemsida. Lite drygt 200 personer svarade på enkäten, som behandlade frågeställningar kopplade till arbetssituationen. Av de svarande hade 135 personer enbart diagnosen ADHD utan någon annan neuropsykiatrisk diagnos. Följande redovisning kommer att handla om deras svar.

Av de svarande var ungefär två tredjedelar kvinnor och en tredjedel män. De flesta var mellan 18-49 år gamla och nio av tio hade fått sin diagnos i vuxen ålder.

Ungefär nio av tio hade någon gång haft en anställning, men bara 3 av 10 hade för tillfället någon form av anställning. De resterande uppgav att de var sjukskrivna, arbetslösa, pensionerade, utbildade sig eller gjorde något annat.

Av de svarande så skulle 90 % vilja ha/behålla en anställning med stöd eller utan.

Då de svarande ombads att med egna ord beskriva vilket stöd de skulle behöva för att långsiktigt kunna få/behålla en anställning så gavs en stor mängd förslag på stödinsatser. För att sammanställa svaren så har de här samlats i ett antal kategorier.

### Chef och medarbetare

*"Att känna gemenskap och att omgivningen har lite nyfikenhet, tålmod innan man betraktas som konstig och oduglig."*

En kompetent arbetsledning och en bra chef som vet vad ADHD är samt ett bra bemötande och att bli accepterad ansåg flera vara viktigt på arbetsplatsen. Flera tyckte att det är viktigt att arbetsgruppen har kunskap om funktionshindret och har förståelse för den enskildes situation. Även att funktionshindret inte ska behöva döljas för arbetsgivare eller arbetskamrater.

Uppföljning och samtal tror flera är viktigt för att få och behålla en anställning.

### Coach/Mentor/Stödperson

*"Ett dedikerat bollplank som hjälper mig att fokusera/behålla motivationen."*

Flera ansåg att en stödperson på arbetsplatsen är en viktig faktor för att kunna få och långsiktigt behålla en anställning. Det kan vara ett arbetsbiträde, en mentor, en coach som är insatt i den enskilda personens problematik.

De svarande trodde att en stödperson kan fylla en funktion när det handlar om att lösa konflikter, stresshantering, att ha någon att prata med, veckovisa samtal, utvärderingar, uppmuntran, positiv feedback, bollplank, hjälp att fokusera och hålla tråden. En del kände att det skulle vara ett stöd bara att ha någon att ringa vid behov eller att prata med utanför arbetet om arbetssituationen och få goda råd. Även att få hjälp med anpassningar som t ex att strukturera arbetsplatsen angavs som viktigt.

### Arbetets omfattning och arbetsmiljön

*"Ha effektivitetslön och jobba mycket de dagar då jag är på topp och kunna vara hemma de dåliga dagarna."*

När det handlar om arbetstakten så är exemplen på stöd/anpassning:

Att få arbeta i lägre takt. Anpassade krav. Mindre stress. Kortare arbetstid.

En del tror att en variation i arbetstiden, t ex flexibel arbetstid skulle underlätta för dem.

Arbetsmiljön uppges vara viktig för att känna sig trygg och få arbetsro. Ett exempel är anpassad miljö i form av ljud och ljus. Att få sitta enskilt och slippa stora kontorslandskap uppges av en del vara viktigt. Ett par personer anger även att de tror att möjligheten att jobba hemma skulle underlätta för dem.

Ett par personer är inne på att kunna växla mellan olika jobb, så att det blir nytt hela tiden eller ha möjlighet till två eller flera deltidanställningar i stället för en heltid.

En anställning med lönebidrag tror ett par personer kan vara en förutsättning för att få och behålla en anställning.

### Arbetsuppgifterna

*"Meningsfulla arbetsuppgifter, få utveckla mina kreativa talanger."*

Det som återkom kring arbetsuppgifter bland flera av de svarande var att ha varierande roliga arbetsuppgifter. Annat som uppgavs som viktigt var att få utföra en arbetsuppgift i taget, att arbetsuppgifterna är individuellt anpassade samt att det finns en struktur och tydlighet i arbetsuppgifterna.

Någon hade som förslag att ha flera förutbestämda arbetsuppgifter att välja bland, vilket skulle ge variation och ändå struktur och tydlighet.

Annat som angavs som viktigt var att det finns struktur och mål, en arbetsplan, tydliga ramar och att man får stöd med överblick och prioritering.

## Vardagen och annat

”Fungerande boendestöd som avlastar, frigör energi och tillvaratar mina resurser. För att orka med arbete och den totala livssituationen.”

En del av de svarande ansåg att hjälp med vardagen skulle behövas, t ex rådgivning och coachning i vardagslivet. Även fysisk och mental träning samt medicinering har lyfts fram som viktigt för att kunna få och behålla en anställning.

För att planera, minnas och komma i tid tror en del att hjälpmedel som handdator och komihågklocka kan underlätta.

De som svarade på enkäten har inte angett så många kostnadskrävande förändringar eller samhällsomvälvande åtgärder för att de långsiktigt ska kunna få och behålla en anställning. Det handlar istället om bemötandet från chef och arbetskamrater, att det finns en tydlighet och struktur i arbetet, att arbetet upplevs som meningsfullt och omväxlande, att arbetet är anpassat efter de egna förutsättningarna samt att man får rätt stöd för att det ska fungera både på och utanför arbetet.

## Föreläsningar och projektets konferens

### Föreläsningar

Projektet har varit ute och föreläst i olika delar av landet, deltagit vid interna arbetsplatsmöten, blivit intervjuade i tidningar, i samband med uppsatsskrivningar samt deltagit i radiosändningar.

### Projektets konferens

I uppdraget ingick att under slutdelen av projektet genomföra en extern konferens.

Projektet bjöd in till en intressant och lärorik heldag fylld med aktuell kunskap om arbetslivet för personer med ADHD. 170 betalande personer valde att närvara. Bland dem kan nämnas representanter från neuropsykiatri, Arbetsförmedlingen,

Försäkringskassan, kommuner, skolan, företag, intresseorganisationer samt brukare.

Kortfattat om programmet:

*Curt Malmberg* Försäkringskassans generaldirektör beskrev bland annat ett antal problem att överbygga:

- Konkreta anpassningsåtgärder på arbetsplatsen
- Flexibilitet i arbetstidens förläggning
- Mindre stressigt arbetsliv med lägre ställda förväntningar och prestationskrav
- Den egna arbetsförmågan upplevs som mycket oförutsägbar
- Behovet av förstående arbetsgivare och oregelbundna arbetstider

*Johan Staël von Holstein*, VD för IQube och välkänd entreprenör berättade på ett engagerat sätt om sin egen skolgång och hur han trots dessa erfarenheter idag har ett mycket framgångsrikt yrkesliv. Han gav också exempel på dels vad man kan göra själv för att öka sina möjligheter i arbetslivet och dels vad arbetsgivare kan göra för att möta idérika personer som lär på ett ”annorlunda” sätt.

*Mark Katz, PhD* chef för Learnig Development Services, San Diego genomförde två gedigna arbetspass under rubriken ´Aktuella framsteg i vår förståelse av ADHD på arbetsplatsen´. Han belyste det ojämna mönster av lärande och beteende som vi ofta möter hos personer med ADHD. Han uppmärksammade i synnerhet vanliga problemområden som personer med ADHD upplever på arbetsplatser och beskrev praktiska strategier som kan underlätta. Dessutom berättade han om skyddande mekanismer som forskare och andra identifierar hos människor som trots att de under årtal kämpat med uppmärksamhets- och inlärningsproblem, idag lever produktiva och meningsfulla liv.

*Birgitta Jibstrand*, projektledare beskrev hur arbetet i projektet varit upplagt och genomförts.

*Jon Gustafsson* och *Oskar Kvant*, arbetskonsulenter intervjuades om sitt arbete tillsammans med deltagarna.

*Projektets film Att delta* visades (se egen rubrik).

## Att delta – en DVDfilm

Utan deltagarnas perspektiv är det omöjligt att ge en fullständig bild av projektet. Vi har därför valt att spela in en DVDfilm där vi får följa ett par av deltagarna i deras arbete tillsammans med respektive arbetskonsulent, vi får besöka deras arbetsplatser samt träffa deras arbetsgivare. Deltagarna skildrar på ett högst personligt sätt sina erfarenheter och upplevelser av att ingå i projektet. Vi hoppas att filmen kan bidra till framtida positiva åtgärder för målgruppen efter projektets slut, baserat på den kunskap och de erfarenheter som projektet medfört, samt genom att visa på den positiva skillnad projektets arbetssätt kan innebära både för den enskilde individen men även ur ett samhällsperspektiv. DVDfilmen kan beställas, se vidare under rubriken Bilagor.

## Avslutningsintervjuer med deltagarna

Vi har valt att intervjua deltagarna i samband med avslutningen av projektet. Här följer ett sammandrag av vad deltagarna hade att berätta.

### Varför valde du att söka till projektet?

- Nyfiken, ville/kunde inte ligga på sofflocket längre.
- Mamma gick med "piskan".
- Såg det som enda sättet att komma ut i arbetslivet igen.
- Har försökt själv så mycket men fick inga jobb och möttes bara av två alternativ: antingen är du sjukskriven eller också så söker du jobb själv. Ordnade till slut praktik själv men fick inte ihop det med Försäkringskassan.
- Att bara gå hemma kändes som att man inte kunde och visste någonting. Om man ska vara sjukskriven över huvud taget så ska det endast vara en mycket kort tid. Annars blir man bara slö, bekväm och problemen blir bara större och större och man förlorar all tro på sig själv. Önskar att någon grabbat tag i mig tidigare och visat väg och ställt krav.
- Nyfiken, intresserad, ville veta mer.

- Hade gjort en Arbetslivsinriktad Rehabiliteringsutredning på Misa och ville gärna fortsätta.
- Kom via socialtjänsten.

### När du blivit antagen och tackat ja, vad hade du för förväntningar?

- Inte några speciella, hade bara saker att vinna på det, chansen att få pröva andra yrken skulle kanske kunna leda till något.
- Inga, har inga förväntningar längre, har blivit besviken så många gånger när jag haft det.
- Att hitta en praktikplats, få hjälp med att förklara det jag inte kunde förklara själv på en arbetsplats. Att kunna börja jobba helt enkelt.
- Nu kommer det att hända någonting, nu kommer jag att komma ut på praktik, nu kommer jag att komma ut från lägenheten!
- Inga större, har svårt att föreställa mig saker, men hade en förhoppning om att det skulle bli bra.
- Inte så stora, skulle kunna vara ett komplement till det övriga jag gjorde. Det verkade som en seriös chans jag inte ville gå miste om. Fanns inte just något annat att välja på. Hade också studietankar.
- Att få träffa någon som hade stora kunskaper om ADHD, hitta praktikplats, få idéer om arbete som skulle kunna passa personer med denna diagnos, få träffa andra med ADHD.
- Inga, visste inte vad det skulle innebära.
- Att det skulle leda till arbete. Att jag skulle kunna lära känna mig själv bättre och utvecklas.

### Vad fick du ut av kartläggningen (om något)?

- Var mycket intressant, fick bekräftelse på mig själv med både bra och dåliga saker. Fick insikt om både + och - .
- Fick veta en hel del om mig själv, tyvärr både + och - .
- Kändes stödjande att arbetskonsulenten fick kunskap om allting

om mig, men kunde bli arg över vissa frågor t ex om hygien.

- Fick klart för mig att jag inte tänker igenom saker, kändes som jag mognade lite mer och förstår mig själv lite bättre. Tänker efter lite mer idag men har mycket kvar att lära.
- Minns att jag fick många nya insikter om mig själv, men idag minns jag inte vad det var. Förstod också att jag är mycket social.
- Väldigt mycket, fick reflektera över hela mitt liv och fick det återberättat med någon annans ord och fick på det sättet bättre kunskap om mig själv. Kunde se mönster jag inte sett tidigare, hittade också mycket positivt som jag inte sett förut hos mig själv.
- Att jag behöver ha ett kreativt jobb med varierade arbetsuppgifter.
- Fick bekräftelse på det jag tänkt om mig själv, förstod också att jag har dåligt tålamod och behöver jobba med det.
- Väldigt mycket, upplevde mig väldigt "säker" när jag började, fast som i en luftbubbla som sprack väldigt ofta och sedan behövde blåsas upp igen. Har lärt mig att lugna ner mig, förstår mig själv mer – vem jag är. Genom att ni har visat att ni tror på mig vill jag inte längre smita undan ansvar eller låta bli att förändras. Jag låter också andra prata klart innan jag börjar prata numera. Min fru säger att hon har fått en ny man.

**På vilket sätt kände du dig mer förberedd (om det var så) att möta arbetsmarknaden genom kartläggningen?**

- Har mera sett stödet på arbetsplatsen som hjälp till det än kartläggningen.
- Hade fått reda på mer om mig själv och alternativa sätt att tänka.
- Mer det som hände sen, söka praktikplatser och så.
- Kände mig mer säker, hade någon att bolla idéer med, att rådfråga, någon som trodde på en. Har aldrig någonsin varit så länge på en arbetsplats som jag varit nu.

- Jag kände att jag hade back-up och att jag hade något att bidra med. Det är ett tryggt sätt att ta sig ut på arbetsmarknaden. Upplever en underbar känsla nu över att kunna vara ett tillskott på en arbetsplats. Får också vara en del av en gemenskap igen.
- Saknade tilltro till mig själv efter att ha varit borta så länge från arbetsmarknaden. Genom kartläggningen fick jag klart för mig att detta kan jag faktiskt och detta är jag bra på och detta är mina svårigheter. Kände mig mycket mer motiverad därför att jag var mycket bättre än vad känslan hade intalat mig. Skulle velat ha haft en bandspelare så jag hade haft alla resonemang kvar.
- Kan inte komma på något speciellt.
- Det ingav mig mod att ta mig ut "dit" igen. Kom också fram till lämpliga yrkesområden.
- Känslan av att ha någon med sig, där det fanns trygghet.

**Inför studiebesök på arbetsplatser och tilltänka praktikplatser, vem tog kontakten/erna?**

- Majoriteten sa arbetskonsulenten. Respektive deltagare upplevde sig för osäker för att göra det själv.

**Vad hade studiebesöken för värde (om något)?**

- På det hela taget mycket positivt; fått se yrken, arbetsplatser man långtat till, inte hade en aning om fanns, kunnat avfärda yrken som man bara hade fantasier om. Att överhuvudtaget komma ut och se arbetsplatser igen.

**Hur såg stödet ut du fick för att introduceras på arbetsplatsen (dels av din arbetskonsulent och dels av arbetsplatsen)?**

- Blev mycket bra bemött, allt förklarades enkelt och undan för undan. Arbetskonsulenten fanns som en bakgrundsfigur som grep in när det behövde förtydligas eller när vi glömt prata om något.

- Måste haft fantastisk tur med de personer som introducerade mig, de var ödmjuka och resonerade. Frågade hela tiden hur jag/vi skulle komma förbi hinder som dök upp.
- Gick för snabbt, blev egentligen ganska liten introduktion.
- Bra upplagt, det var som om de kände mig redan innan jag kom.
- Beskrivande, enkelt, bra.

### **Vad har varit/är enkelt och positivt på arbetsplatsen?**

- Trevligt, bra planlösning (man "begriper" arbetsplatsen och hittar). Positivt att hela tiden få arbetsuppgifter som jag kan klara av, känslan av att bidra att det betyder någonting att jag är där.
- Att få vara med i gemenskapen. Att jag klarar av arbetsuppgifterna. De två arbetsplatser jag varit på har varit de i särklass bästa jag någonsin varit på.
- Att personerna som jobbar där är så bra, enkelt, finns ingen speciell dress code t ex som man inte förstår eller kan leva upp till.
- Vet exempel på personer som varit här tidigare, haft det svårt när de kom och blivit bra. Det känns hoppfullt. Det känns som att de förstår.
- Bra handledare så att jag snabbt kom in i arbetsuppgifterna och förstod "vad som gäller" på arbetsplatsen.
- Att få vara med i en grupp igen.
- Arbetsuppgifterna, kontakterna med kunderna och kollegorna.
- Att hela tiden ha någon med som buffert, gränssättare och stötdämpare.

### **Vad har varit svårt på arbetsplatsen?**

- När vi inte har förstått varandra eller när jag inte förstått olika direktiv.
- När det känts som att arbetskonsulenterna inte har vågat ta upp konflikter.
- Hade kunnat avsluta en praktik på en arbetsplats mycket bättre om vi rätt ut vad som hänt (hade inte behövt avslutas som att det var "någons" fel utan mer som ett lärande för oss alla).

- Att jag inte klarat av att äta lunch med de andra (har dock förstått nu att de inte tycker att det är något problem, bara jag).
- Långa dagar. Enkel resa tar 1 tim 30 min och arbetsdagen börjar kl 7.
- Blir "speedad" och okoncentrerad när någon börjar prata med mig, måste då börja om med den arbetsuppgift jag höll på med.
- Känns som att mina svårigheter i stället är på hemmaplan. Verkar på något sätt som jag utsöndrar den stress jag upplever och då blir omgivningen hemma ännu svårare att möta. Att komma till arbetet känns snarare som en befrielse där vet jag vad jag ska göra och klarar av att göra det.
- Orken, oerhört trött på ledig tid (aldrig trött på jobbet, då går jag på högtryck).
- När det blir missförstånd kring att de (och jag) tror att jag klarar mer än jag klarar.
- När det är för många bollar i luften samtidigt, jag blir splittrad och det händer att jag uppfattas som nonchalant fast jag då anstränger mig mer än någonsin. Har förstått och behöver förklara att jag är som bäst om jag gör en sak i taget och inte blir störd. Det syns nämligen inte på mig.

### **Hur ser stödet ut på din arbetsplats?**

- När de inte vet frågar de om jag klarar det och det. Det känns tryggt att de inte tar något för givet. Vissa saker klarar jag enkelt av, annat behöver jag öva på ganska länge för att komma in i.
- Jag har en överenskommelse om att jag kan gå ifrån när jag känner att det blir för mycket som snurrar runt och jag bara behöver vara själv en liten stund.
- Fantastiskt att arbetskonsulenterna alltid är tillgängliga. Har något akut dykt upp mellan möten kan man alltid ringa eller sms:a, och ibland tom få en extra tid om det är riktigt knepigt.
- Arbetskonsulenterna hör spontant av sig för att höra hur det har gått med olika saker.

- Arbetskonsulenten och arbetsgivare har alltid stöttat och frågat mycket för att försäkra sig om att det funkar.
- Vi har avgränsat arbetsuppgifterna för att det ska vara överskådligt för mig.
- Att det är OK att jag frågar om, och frågar lite för mycket. Vi har kommit fram till att det är bättre än att det blir fel, eller blir bortglömt.
- Att det är OK att mitt alarm på mobilen "går av" rätt ofta så jag kan ha det som påminnare för att inte glömma viktiga uppgifter.
- Att arbetskonsulenten, arbetsgivaren och jag har avstämningsmöten så det inte blir som förut att jag bara får kicken eller drar.
- Bra att jag får vara med och påverka hur stödet ska se ut.

#### **Vad skulle behöva vara annorlunda?**

- Har ibland önskat att arbetskonsulenten var med mer på arbetsplatsen, svårt att kunna beskriva händelser och situationer med ord alla gånger.
- Skulle behöva mer gränser, det är för lätt att gå på känslan i stunden.
- Skulle behöva någon som agerade mer som tolk, guide och som kunde mer om ADHD.
- Någon som finns på arbetsplatsen, är väl förtrogen med arbetsuppgifterna och sätter gränser.
- Skulle vilja ha lite mer hjälp med att få arbetsplatserna att förstå att de inte kan ge för många instruktioner samtidigt.

#### **Vad skulle krävas ytterligare för att du skulle få en anställning?**

- Skulle vara möjligt med rätt stöd under tillräckligt lång tid.
- Skulle behöva ha mer jämn kapacitet i utförandet av jobb.
- Att jag kunde få ordning på mitt energiflöde, vet inte hur jag ska komma tillrätta med det, kan ju flytta berg emellanåt men sedan tar det bara slut.
- Att det blir en ledig plats, tror faktiskt att de skulle vilja anställa mig här.

- Att jag slutar med att berätta om hela min livshistoria för alla. Har förstätt att folk tröttnar, men jag vill ju inte verka sluten. Det är svårt att hitta balansen.
- Att de kan lita på att jag verkligen kommer och att jag är trevlig. För jobba kan jag.
- Att jag trivs, gör bra ifrån mig och har en stödperson som kan rätta in mig i leden om jag är på väg att spåra ur.
- Något jobb jag verkligen vill ha och är kvalificerad för och ser en framtid i. Kanske ett annat yrkesområde än jag hittills tänkt. "Min bransch" kanske är för fri. Jag har förstätt att jag verkligen behöver gränser och struktur.
- Att jag skaffar mig yrkesutbildning inom detta yrke, då tror jag faktiskt att jag kan få anställning.
- Större stabilitet i mig själv, när jag är för instabil får jag panikångest och hyperventilerar.
- Att ha möjlighet till en stödperson.

#### **Hur har dina förväntningar uppfyllts?**

- Har gett mig oerhört mycket, har fått se och pröva andra jobb, har fått träffa andra som har samma ambitioner.
- Har varit helt suveränt, med kartläggningen + att kunna hitta så bra praktikplatser.
- Har kommit vidare utifrån förståelsen av mig själv, men längtar efter en anställning.
- Hade aldrig kunnat tro att detta skulle kunna uppnås. Känner mig inte längre stressad, jag klarar ju att vara ute på en arbetsplats precis som alla andra.
- Absolut!
- Har uppfyllts, med undantag av personkemin, men jag fick möjlighet att byta arbetskonsulent och det blev jättebra.

#### **Hur ser din framtid ut i allmänhet och arbetslivet i synnerhet?**

- Jag tror nu på jobb/anställning och eget boende.
- Jag kommer att ha ett arbete.

- Har fått licens inom mitt yrkesområde, och är efterfrågad på arbetsmarknaden både i Sverige och utomlands.
- Jag tränar regelbundet och håller mig i fysiskt trim.
- Hitta en fast punkt i tillvaron, vidareutveckla mig inom ett företag.
- Ska tillbaka till anställning, helst heltid.
- Vill få det att funka så där som alla andra har det. Ha ett jobb att gå till där man känner att man gör nytta och kunna få det att fungera hemma.
- I framtiden har jag specialutbildat mig inom det yrke jag håller på med, har ett fungerande äktenskap och kanske barn.
- Jag gör ett bra jobb och får en anställning. Målet är heltid, men just nu känns det mer realistiskt i perioder.

#### **Har du under tiden önskat att något mer skulle ingått i projektet?**

- Alla svarar nej. En önskar att det hade varit livslångt.

#### **Har du/behöver du stöd med något annat än arbete?**

- Går i samtalsterapi, har stöd från make, läser språk och är intresserad av "hälsoområdet".
- Skulle behöva boendestöd, hjälp med myndighetskontakter och alla papper jag inte förstår.
- Har stöd av min hustru och min mentor.
- Skulle behöva hjälp med att fylla i papper.
- Har det lite rörigt med papper, vore bra med lite hjälp kring det.
- Skulle gärna vilja gå i kognitiv terapi eller liknande, jag vet vad jag vill förändra men jag begriper inte hur jag ska göra.
- Har boendestöd, vill gärna ha kvar det, har en samtalskontakt kring det privata och önskar ha kvar även det.
- Skulle behöva hjälp hemma, får ingen struktur och ordning. Vet hur jag vill ha det men inte hur jag ska göra för att det ska bli och förbli så. Skulle vilja ha

hjälp av en "Supernanny" fast utan TV-inspelningen.

- Är beviljad boendestöd, men det har ej gått att få till. Skulle också behöva hjälp med administration. Önskar att jag hade en livscoach/samtalskontakt, någon att ha på sin sida och någon att diskutera med för att komma fram till lösningar tillsammans.

#### **Något annat du vill tillägga?**

- Det borde ställas mer krav i ett sånt här projekt.
- Vi är olympiska mästare på att fly undan och smita, behagligt i stunden men går bara ut över mig själv, och jag önskar att det inte tilläts.
- Fantastiskt med den förståelse som finns men ibland går det till överdrift.
- Hade tidigare i stort sett daglig huvudvärk som jag fick receptbelagda läkemedel för, sedan jag kom ut på jobb har det minskat till ett eller ett par tillfällen i veckan.
- Riktigt bra att få träna arbetsminnet, att bygga upp en teknik för att komma ihåg saker och kunna memorera var jag lagt saker.
- Har varit mycket lärorikt, mycket tacksam över att också ha fått ta del av arbetsminnesträning, olika föreläsningar och hjälp att komma igång med fysisk träning mm.
- Min självkänsla har ökat dramatiskt sedan jag började vara ute i arbete, nu känner jag mig som en människa igen. Det gjorde jag inte innan.
- Viktigt att aldrig glömma att det behövs gränser och krav.
- Vad händer nu?
- När jag började hade jag en dröm om praktik, nu har jag en anställning! Nu tror jag faktiskt att jag drömmer.
- Ni måste skriva i slutrapporten att det är fruktansvärt att gå sjukskriven lång tid, känns bara som ett sätt för samhället att bli av med en.
- Samhället gör lite som vi; det här känns obehagligt vi ger dem sjukbidrag så försvinner obehaget. Men det blir bara värre sen, problemen bara växer och nya dyker upp hos en av någon konstig anledning.



## Slutresonemang

Vi vill återknyta till den inledande texten som berörde hur heterogen gruppen med personer som har ADHD verkligen är. Vi har här vänt oss till och resonerar kring den delen av gruppen som inte finns på arbetsmarknaden idag men vill dit. Även denna delgrupp är oerhört heterogen precis som gruppen av deltagare i projektet.

Med detta sagt har två stora frågor funnits med oss under arbetet:

- Kan personer med ADHD komma in i/tillbaka till och delta i arbetslivet – med stöd?
- Är arbetsgivare villiga att ta emot, introducera, lära upp och kanske även anställa personer med ADHD?

Vårt otvetydiga svar på bägge frågorna är JA! Det är uppenbart att det är helt och fullt möjligt för de personer projektet vänder sig till att delta i arbetslivet!

Projektet har haft till uppgift att studera huruvida de metoder Misa använder är tillämpliga även för denna målgrupp samt att redovisa eventuella skillnader i arbetssätt som krävs. Målet har alltså inte varit att deltagarna ska få en anställning under projektets gång, utan ges möjligheten att delta i arbetslivet – med stöd. Att få en anställning har naturligtvis varit något vi uppmuntrat och sett som mycket positivt när det visat sig möjligt – men inte ett mål i sig.

Möjligheten att få stöd till meningsfull sysselsättning finns idag inom socialtjänstlagen (SoL). Det är dock väldigt få som har ADHD som får denna insats beviljad. Funktionshinderombudsmannen i Stockholms Stad säger i våra samtal med henne att ett av de bästa stöd man kan ge den här målgruppen (inom detta område) är att hjälpa/stödja dem att söka denna insats och om den inte beviljas hjälpa/stödja personen i att överklaga. Målgruppen har idag inte rätt till insatsen daglig verksamhet inom lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Den nationella psykiatrisamordnaren förordade i sitt betänkande (SOU 2006:100) en lagändring i LSS som innebär att personer med psykiska funktionshinder i personkrets 3 skall få tillgång till insatsen daglig verksamhet. Psykiatrisamordnaren bedömer att det finns två huvudsakliga argument för detta. För det första är det orimligt att en grupp, som på alla sätt har en komplicerad situation på arbetsmarknaden, och där en konsekvens av

funktionshindret kan vara risk för isolering och inaktivitet, ställs utanför den rättighet som övriga funktionshindrade med samma bekymmersamma situation har. För det andra har det genom åren blivit tydligare att personer med psykiskt funktionshinder behöver en sysselsättningsgaranti för att den enskildes rätt till sysselsättning skall stärkas. Psykiatrisamordnaren föreslog att Assistanskommittén (nuvarande LSS-kommittén) skulle uppdras att bedöma kostnader för och övriga konsekvenser av att psykiskt funktionshindrade som redan ingår i eller kan bedömas ingå i personkrets 3 får insatsen daglig verksamhet. Den personkretsen är inte diagnosstyrd, utan för att en person skall ingå i personkrets 3 skall det psykiska funktionshindret enligt lagen vara varaktigt och inte bero på normalt åldrande, vara stort och förorsaka betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed kräva omfattande behov av service. Det betyder att vissa personer med ADHD ingår eller kan bedömas ingå i personkrets 3, andra inte.

Enligt ordföranden i LSS-kommittén kommer kommittén föreslå i sitt slutbetänkande att insatsen daglig verksamhet även ska komma att gälla för personer med psykiska funktionshinder som ingår i personkrets 3. LSS-kommittén har uttryckt en farhåga kring en eventuell inläsningseffekt. Vi har tolkat det som en farhåga att personer som skulle beviljas stöd blir kvar i anpassade verksamheter, som är till enbart för personer med funktionshinder. Och att inte efter förmåga komma ut på befintliga arbetsplatser. Vi är övertygade om att med det arbetssätt vi studerat, använt och redovisat i detta projekt är den risken obefintlig. Vi går inte vägen via anpassade verksamheter utan direkt ut till befintliga företag, organisationer och andra arbetsplatser. I stället bygger vårt arbetssätt på att anpassa arbetsuppgifter och arbetsmiljö på ett sätt som är möjligt både utifrån deltagarens och arbetsplatsens förutsättningar.

Så långt daglig verksamhet och att delta i arbetslivet – med stöd.

Om man nu vill vidare och vill ha en anställning, hur ser det då ut?

Frågor som ständigt finns med handlar om graden av att vilja delta i arbetslivet på arbetslivets villkor. Är jag beredd att ompröva tidigare livsföring? Hur viktigt är arbete, hur högt upp på prioriteringslistan kommer det? Vilka eftergifter är jag beredd att göra? Är jag beredd att ändra min tidsrytm och mina rutiner för ett jobb? *En av våra deltagare går nu upp kl 05.10 för att komma i tid till ett arbete hon väldigt gärna ville ha. De senaste*

*fem åren hade hon gått och lagt sig vid 04.30-tiden!*

Kan jag förstå arbetsgivarens krav och förväntningar? Är jag beredd att ompröva mina känslomässiga reaktioner för att bli en del av arbetslivet, eller tar de invanda reaktionerna över? Hur ser den intellektuella förståelsen och den känslomässiga förståelsen av mig själv och andra ut?

Att förändra sina beteenden, rutiner och reaktioner inom väsentliga områden tar för de flesta av oss flera år och kräver genom det uthållighet... Det är en självklarhet att ett väl genomarbetat stöd behövs för personer som kan och vill arbeta med sin egen förändring på detta sätt. Stödet kan successivt minska i omfattning men att ett kontinuerligt livslångt stöd kan komma att behövas.

Deltagarnas övertygelse om att vilja medverka i arbetslivet är naturligtvis det avgörande – oavsett form. Många deltagare har svårt att definiera sin vilja och att bedöma sin egen arbetsförmåga och allmänna yrkesförutsättningar.

Det gemensamma arbetet som deltagare och arbetskonsulent gör behöver därför innehålla att hitta rätt balans. Rätt balans mellan deltagarens önskan om ett visst slags arbete eller en viss bransch och en arbetsmiljö som är tillräckligt stödjande. Eller kan anpassas att bli det. Det vill säga i vilken grad är den blivande arbetsgivaren beredd att tänja på sina gränser för att deltagaren/arbetstagaren ska kunna vara på arbetsplatsen. Ett ogenomtänkt val av praktikplats kan rasera lång tid av förberedelser på samma sätt som en passande arbetsplats kan underlätta deltagarens tillvaro även inom privatlivet.

Vidare behöver det innehålla arbete med att se över vilka förändringar i övriga delar av livet som krävs av deltagaren för att kunna delta i arbetslivet efter att ha anpassat sig till ett liv utan sysselsättning under många år. Partners, vänner och anhöriga kommer också att påverkas av deltagarens val av tidsprioritering. Många stora och små spörsmål dyker upp och bildar ett pussel som deltagare och arbetskonsulent kan hjälpas åt att lägga.

Tidsperspektivet är centralt i många hänseenden, här tänker vi på den individuellt upplagda tid som behövs för att hitta rätt arbete, för introduktion och för att kunna känna att detta är en situation som kan hålla. Vi tänker också på den totala tid som behövs för att deltagaren ska kunna känna sig hemma på en arbetsplats för att klara arbetsuppgifterna. Detta tar oftast längre tid än man kanske först tror att man behöver planera för. Kontinuiteten i uppriktiga samtal som, väl ute

på en arbetsplats, krävs mellan deltagare-arbetsgivare-arbetskonsulent kan utgöra skillnaden mellan en lyckad arbetssituation och en som upplevs som ett misslyckande.

## Projektledarens slutord

### **Fokusering på anställning...**

Har i detta avsnitt valt att fokusera på de personer som står nära arbetsmarknaden och där en realistisk bedömning ger vid handen att anställning (med eller utan lönebidrag<sup>2)</sup>) på öppna arbetsmarknaden är möjlig. Detta ligger alltså lite utanför det som var uppgiften för projektet, men känns viktigt att ta med som ett steg mot en fortsättning.

### **Tydligt åtagande – jag vill ha en anställning på arbetsmarknadens villkor – men behöver stöd sannolikt under lång tid**

Innan arbetet startas med intresserade personer behöver ett digert arbete läggas ner på att vara överens om att detta verkligen är det som personen vill. Att han/hon har förstått alla delar i vad det innebär att gå in i ett sådant åtagande, och har förstått vad arbetsmarknadens villkor innebär.

### **Extremt genomarbetad handlingsplan med övertydliga gemensamma och individuella skyldigheter och krav**

Med en stor övertydlighet behöver handlingsplan och övriga överenskommelser arbetas fram. Detta behöver få ta tid. Det ska inte finnas någon tvekan om att detta är det personen kan tänka sig att hålla sig till över tid och vad det innebär om man väljer att vika av från den uppgjorda vägen.

### **En mycket väl informerad arbetsgivare/chef både avseende handlingsplan och arbetstagarens personlighet**

Tilltänkt arbetsgivare/chef behöver inte bara veta att detta är en anställd som har funktionshinder utan mycket specifikt förstå styrkor och svårigheter hos personen i fråga. Från arbetsgivarhåll kommer ofta reaktionen; jag vet inte vad jag ska göra när det oförutsedda händer och mina vanliga tillvägagångssätt och resonemang inte verkar fungera. Här behövs information och utbildning för att kunna hjälpas åt.

### **En daglig arbetsledare/handledare som successivt tar över arbetskonsulentens roll. Om möjligt pararbete under lång tid...**

Ett stöd av det här slaget kan behöva vara livslångt. Till en början finns en arbetskonsulent där. Hans/hennes tid avtrappas successivt samtidigt som arbetsledare/handledare tar över mer av stödet i och med ökad kunskap. För många ter sig pararbete vara det ultimata. Antingen två personer som har samma arbetsuppgifter och kan arbeta ihop eller två personer som har kompletterande arbetsuppgifter och kan arbeta tillsammans. Om tjänsten stöd till personligt biträde<sup>\*)</sup> beviljas kan arbetsgivaren välja att fortsätta anlita arbetskonsulenten eller låta en redan anställd medarbetare utgöra stödperson.

### **Individuell utbildning rörande kunskap/insikt kring sig själv och sina flyktmekanismer.**

Varje person som vill vara med i detta behöver också ta del av individuell utbildning och träning. Att genom den förstå sig själv, sina invanda mönster och hur det är att arbeta med förändring av det som inte är konstruktivt för personen i fråga, samt öka på det konstruktiva beteendet. Flera av de vi mött i projektet har uttryckt sin sorg över att de börjar se sina mönster och destruktiva beteenden, men känner sig inlåsta i dem och inte vet hur de ska göra för att komma loss. Impulsiviteten och känslan i stunden blir för stark och tillåts ta över. Här behövs långsiktig träning och stöd.

### **Träna sig i verklig förståelse för andra människors situation och behov**

På samma sätt behövs träning i att verkligen förstå andra människors situation och behov. Hur fungerar de som personen ska arbeta tillsammans med eller ha som chef. Vad innebär en persons olika beteenden för andra. Kan man lära sig att omtolka andras beteenden, ställa frågor och dessutom ha en dialog om vad som menas är mycket vunnit.

### **Som helhet föra över ansvarstagandet till personen och avveckla tidigare flyktbeteenden**

Stanna upp i stunden och tänka att det finns olika alternativ, som innebär olika saker. En arbetsgivare klarar sig alltid i längden, även om det kan bli besvärligt kortsiktigt, om man väljer att avvika. Det drabbar alltid personen själv i slutändan därför behöver han eller hon ta över ansvarstagandet, stanna upp, göra medvetna val och fatta bra beslut.

För personer som verkligen vill in på arbetsmarknaden och är beredda till hårt arbete framförallt med sig själva ser jag väldigt få skäl till att de inte skulle lyckas. Fortfarande med tillägget att de får kvalificerat stöd under resans gång.

<sup>\*)</sup> söks av arbetsgivaren hos Arbetsförmedlingen

## Referenser

- American Psychiatric Association (2002) *Mini-D IV, Diagnostiska kriterier enligt DSM-IV-TR*. Pilgrim Press
- Andersson, Emelie (2004) *Debatten om DAMP – En kontroversstudie*. Stockholms Universitet
- Barkley, Russel A et al (2002) *International Consensus Statement on ADHD*. Clinical Child and Family Psychology Review, Vol. 5 No. 2 June 2002
- Barkley, Russel A (2005) *ADHD-En nedsättning i impulsivitet och självkontroll men inte i uppmärksamhet?* Svensk Neuropsykologi 3/05
- Beckman, Vanna, (1999) *Vuxna med DAMP/ADHD*. Cura AB
- Beckman, Vanna (red.) (2004) *ADHD/DAMP en uppdatering*. Studentlitteratur
- Biederman, J & Faraone, Stephen V (2005) *Attention-deficit hyperactivity disorder*. The Lancet Vol. 366 July 16, 2005
- Brar, A & Flyckt, L (2006) *Vuxna med neuropsykiatrisk diagnos får inte tillräcklig hjälp*. Läkartidningen nr 19 2006 vol 103
- Brooks, R & Goldstein, S (2004) *The Power of Resilience*. McGraw-Hill Companies
- Castellanos, F Xavier et al (2006) *Characterizing cognition in ADHD: beyond executive dysfunction*. Trends in Cognitive Sciences Vol. 10 No. 3 March 2006
- Cleve, Elisabeth (2000) *Från kaos till sammanhang*. Wahlström & Widstrand
- Faherty, Cathrine (2002). *Arbetsboken Autism/Aspergers syndrom*. RFA Utbildningscenter Autism
- Fellman, Wilma R (2006). *Finding a carer that Works for you*. Speciality Press Inc.
- Goldstein, Glick, Gibbs (1998). *Aggression Replacement Training*. Research Pr Pub.
- Gordon, Hans (2007) *Psykologiska Möten*. Koala Publishing
- Greene, Ross, (2003). *Explosiva barn: Ett nytt sätt att förstå och behandla barn som har svårt att tala motgångar och förändringar*. Cura AB
- Haapaniemi, Jan-Erik (2004) *Betydelsen av personlighet och ADHD för yrkesvalet*. Stockholms Universitet
- Hansen, Emma (2006) *Jobba med handikappade? Vi ska ju sälja hamburgare*. D-uppsats i Sociologi Uppsala Universitet
- Hellberg Edström, G (2004) *Behov av habiliteringsinsatser för vuxna med diagnos ADHD och/eller DAMP inom Stockholms län*. Stockholms läns landsting
- Hellström, Agneta (2001) *Vuxna med ADHD ur ett hjälpmedelsperspektiv*. Hjälpmedelsinstitutet
- Hirvikoski, T & Waaler, E & Botén, P mfl (2006) *Utredning och diagnostik av ADHD hos vuxna*. Psykologiförlaget AB
- Katz, Mark (1997) *On playing a poor hand well* W.W. Norton & Company, Inc. New York
- Käver, A & Nilsonne, Å (2002) *Dialektisk beteendeterapi vid emotionellt instabil personlighetsstörning*. Natur och Kultur
- Larsson, Per Olof (2006). *Arbetsplatskultur, socialt stöd och arbetets mening - Anställning med lönebidrag och daglig verksamhet för personer med intellektuella arbetshandikapp*. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet
- Lindqvist, Lennart, (2004): *Ensam på krokig väg: 10 undersökningar om vuxna och äldre med MBD/DAMP/ADHD, Aspergers syndrom och Tourettes syndrom*. Barn- och ungdomsförvaltningen, Kalmar
- MTA Cooperative Group (2004) *National Institute of Mental Health Multimodal treatment Study of ADHD Follow-up: Changes in Effectiveness and Growth After the End of Treatment*. Pediatrics Vol. 113 No. 4 April 2004

- Nadeau, Kathleen G (2002) *Flickor med ADHD*. Studentlitteratur Lund
- Nadeau, Kathleen G, (2002). *Understanding women with ADHD*. Advantage Books
- Nilsson, Åsa (2004) *Vem är det som bestämmer i ditt liv?* Natur och kultur
- Pinker, Steven (2006) *Ett oskrivet blad*. Natur och Kultur
- Sapolsky, Robert M (2003) *Varför zebror inte får magsår*. Natur och Kultur
- Sjöberg, Malena, (2002). *Arbetsliv och funktionshinder*. Studentlitteratur Lund
- Socialstyrelsen (2004) Kort om ADHD hos barn och vuxna
- Socialstyrelsen & Socialpedagogiska institutet (2005) *Ansvar för samverkan – helhetsperspektiv på samhällets stöd till barn och unga med funktionshinder*
- Socialstyrelsen (2007) *Så här kan man göra... Vägledningsdokument ADHD hos vuxna*. Björn Kadesjö mfl. (Utarbetat av arbetsgruppen för Nationell psykiatrisamordnings projekt)
- Solanto, Mary V (2002) *Dopamine dysfunction in AD/HD: integrating clinical and basic neuroscience research*. Behavioural Brain Research 130 (2002) 65-71
- SOU 2006:100 *Ambition och ansvar. Nationell strategi för utveckling av samhällets insatser till personer med psykiska sjukdomar och funktionshinder*.
- Stenberg, Christer & Skog Stocks, Eva (2007) *A-människan och B-laget - en rapport från Tema FSA om de som inte duger*. FSA Företagens samhällsansvar
- Stockholms Läns Landsting (2005) *Fokusrapport: Neuropsykiatriska funktionshinder hos vuxna*.
- Swanson, JM et al (1998) *Attention-deficit hyperactivity disorder and hyperkinetic disorder*. The Lancet Vol. 351 February 7, 1998
- Säaf Göransson, Karin (1999) *Vuxna med DAMP/ADHD. Dokumentation av ett projekt under åren 1998-1999*. BOSSE Råd Stöd & Kunskapscenter
- Klingberg, Torkel et al (2004) *Visuo-spatial working memory: a sensitive measurement of cognitive deficits in ADHD*

## Föreläsningar/seminarier

- Abikoff, Howard et al (2007) *Key Impact of the MTA Study*
- Barkley, Russel A (2007) *Adult Outcome Milwaukee Study*
- Barkley, Russel A et al (2007) *Making Sense of Longitudinal Studies*
- Brooks, Robert (2007) *A Strength-Based Approach for Children with ADHD: Discarding Myths, Nurturing Resilience*
- Brown, Thomas E (2007) *Emotional Control and Self Regulation*
- Brown, Denslow (2007) *ADHD Skills for Life: Organize Your World*
- Giorcelli, Loretta (2008) *Kunskap gör skillnad*
- Ginsberg, Ylva (2008) *ADHD i kriminalvården*
- Gordon, Michael & Murphy, Kevin (2007) *Adult ADHD: Principles of assessment and treatment*
- Kopp, Svenny (2008) *Kvinnor och flickor med ADHD*
- Nadeau, Kathleen G (2007) *Executive Functioning for the Real World*
- Ramsey, Russel J & Rostain, Anthony (2007) *CBT for adult ADHD: An Integrative Psychosocial and Medical Approach*
- Semrud-Clikeman, Margaret (2007) *Executive Functions in ADHD*
- Ström, Jenny (2007) *Föreläsning i visningslägenhet, praktiska strategier och hjälpmedel*
- Tuckman, Ari (2007) *Building Self-Esteem and Self-Efficacy*
- Zametkin, Alan (2007) *Science and ADHD: Where Have We Come in 70 Years?*

# Bilagor

## Enkäten

1. När fick du din ADHD diagnos?
  - Före 18 års ålder
  - Vid 18 års ålder eller senare
2. Har du ytterligare diagnostiserade neuropsykiatriska funktionshinder?
  - Ja
  - Nej
3. Om ja, vilket/vilka av följande
  - Aspergers Syndrom
  - Tourettes Syndrom
  - Något annat neuropsykiatriskt funktionshinder
4. Hur gammal är du?
  - Under 18
  - 18 -29
  - 30-39
  - 40-49
  - 50-59
  - 60-69
  - Över 69
5. Är du
  - Kvinna
  - Man
6. Var i landet bor du för närvarande?
  - Stockholmsregionen
  - Göteborg- eller Malmöregionen
  - Annan stad
  - Landsbygd
7. Vilken är din huvudsakliga situation för närvarande?
  - Anställning på öppna arbetsmarknaden
  - Anställning med lönebidrag
  - Anställning inom Samhall eller genom kommunala tidsbegränsade projekt
  - Ideellt arbete och arbetslös
  - Arbetslös
  - Utbildning
  - Sjukskriven
  - Pensionär
  - Annat
8. Hur länge har denna situation enligt fråga 7 pågått.
  - Mindre än 6 månader
  - 6 månader – 1 år
  - 1–2 år
  - 2-3 år
  - Mer än 3 år
9. Vad tycker du om denna situation enligt fråga 7?
  - Nöjd
  - Ganska nöjd
  - Ganska missnöjd
  - Missnöjd
- 10a. Du som har en anställning, vilken typ av arbetsuppgifter utför du?

- Administrativt arbete
- Tekniskt arbete
- Produktionsarbete
- Marknadsarbete
- Kundarbete
- Vård/omsorg
- Konstnärligt arbete
- Övrigt

10b. Om du har något stöd i din anställning, ange med max 5 ord vilket stöd det är frågan om.

11a. Du som inte har en anställning idag men har haft det, vilken typ av arbetsuppgifter utförde du?

- Administrativt arbete
- Tekniskt arbete
- Produktionsarbete
- Marknadsarbete
- Kundarbete
- Vård/omsorg
- Konstnärligt arbete
- Övrigt

11b. Om du hade något stöd i din tidigare anställning, ange med max 5 ord vilket stöd det var frågan om.

12. Vilken är den längsta tid du har haft en och samma anställning?

- Mindre än 6 månader
- 6 månader – 1 år
- 1–2 år
- 2-3 år
- Mer än 3 år

13. Vill du långsiktigt ha /behålla en anställning?

- Ja
- Ja med stöd
- Nej

14. Hur lätt respektive svårt tycker du att det är att skapa en meningsfull sysselsättning som passar för dig?

- Lätt
- Ganska lätt
- Ganska svårt
- Svårt

15. Om du anser att du behöver stöd, ange med max 10 ord vilket stöd du skulle behöva för att långsiktigt kunna få/behålla en anställning.

## **Om DVDfilmen Att delta**

DVDfilmen Att delta är 23 minuter lång och visas i format DVD PAL 16:9. Den finns att beställa till självkostnadspris via Misas huvudkontor.

Telefon: 08-580 813 40 eller e-post: [huvudkontor@misa.se](mailto:huvudkontor@misa.se)



## En arbetskonsulents reflektioner kring Cogmed Arbetsminnesträning inom projektet

Första gången jag kom i kontakt med arbetsminnesträning var på ett NPF-forum i Stockholm våren 2007. Bland montrarna utanför föreläsningssalarna kunde man köpa allt från fiskolja till dataspel anpassade till personer med neuropsykiatriska funktionshinder. Jag tog några broschyrer från ett företag vid namn Cogmed, som jag tyckte hade en intressant produkt som tydligen skulle förbättra arbetsminnet hos såväl barn som vuxna. Kortfattat kan denna produkt beskrivas som ett dataprogram där man jobbar med att behålla siffror, bokstäver och geometriska figurer i huvudet för en kort stund för att sedan använda dem i olika övningar. Dessa övningar görs i cirka 30 minuter under 25 tillfällen, och ska sedan resultera i ett bättre arbetsminne och en bättre koncentrationsförmåga.

Under hösten uppmärksammades begreppet arbetsminne i media, bland annat i dagstidningar och i nyhetssändningar på radio och teve. Vi i projektet började därför så smått diskutera om denna arbetsminnesträning skulle kunna vara något som våra deltagare skulle kunna vara betjänta av. Vi kontaktade Cogmed för att höra om de trodde att deras produkt skulle kunna hjälpa våra deltagare, och efter ett möte hos företaget beslöt vi oss för att köpa in ett av deras program, det så kallade ReMemo. Detta dataprogram är utformat för vuxna användare, till skillnad från det lite mer barnanpassade RoboMemo.

För att vi arbetskonsulenter skulle kunna hjälpa våra deltagare med dessa övningar, gick vi alla en coachutbildning i Cogmeds regi. Denna halvdag fokuserades på hur man kan stödja de personer som jobbar med programmet samt den forskning som ligger bakom Cogmeds produkter.

Inom projektet bestämdes det också att en eller flera av oss konsulenter skulle själva genomföra övningarna, med två syften; dels för att få en bättre förståelse för programmets uppbyggnad och därigenom kunna coacha deltagarna bättre, men också för att kunna utgöra en slags kontrollgrupp. Vi ville alltså undersöka om man kunde se någon skillnad mellan deltagarna och arbetskonsulenterna i fråga om arbetsminnet. Jag anmälde mig genast för att testa min arbetsminnesförmåga.

### Min träning:

Jag har aldrig varit någon stor minneskonstnär, så länge det inte handlar om värdelöst vetande i form av gamla tennisresultat eller schlagerfestivalvinnare. Jag var därför en aning nervös huruvida mina resultat skulle vara representativa för kontrollgruppen. Men tävlingsmänniskan inom mig ville givetvis prestera så bra som möjligt, vilket gjorde att jag började med att fundera på var och hur jag skulle ta mig an dessa övningar.

*Arbetsmiljön* visade sig vara närmast avgörande för hur bra jag lyckades med övningarna. De flesta av de tjugofem tillfällena avverkade jag tidigt på morgonen på min arbetsplats, där jag kunde vara i fred. Ungefär hälften av dessa gånger stängde jag in mig i ett rum med dämpad belysning och inga störande ljud. När jag i efterhand utvärderat mina resultat, ser jag att jag nådde mina högsta höjder under dessa tillfällen. Insikten att jag behövde ett minimum av intryck och en lugn miljö förstärktes dramatiskt då jag testade att göra två av mina sessioner under en utlandsturné med mitt rockband. Mitt sämsta resultat fick jag föga överraskande liggandes i en kupé under en stormig natt på en färja samtidigt som mina bandkamrater hade fullt upp med att försämra sitt arbetsminne med hjälp av diverse rusdrycker.

Tillvägagångssättet när jag jobbade med övningarna var att så fort som möjligt hitta *strategier*. Hur ska man göra för att kunna upprepa ett antal siffror som var och en visas på skärmen en halv sekund? Just denna övning lade jag ner en del tid på, och kom ganska snart på att jag var tvungen att sätta ihop de enskilda siffrorna till par för att få färre enheter att komma ihåg. Om jag dessutom kunde hitta associationer till varje par, dvs 00-99, behövde jag bara para ihop associationerna och sedan försöka upprepa dem. Jag insåg att mina värdelösa kunskaper kanske skulle kunna komma till nytta i detta arbete, vilket de också gjorde. Sifferparet 8 och 6 blev därför "Mexico" eftersom fotbolls-VM gick i detta land 1986, 7 och 3 blev associationen "Kalle" eftersom min bror med det namnet är född 1973 och så vidare. När siffrorna 7, 3, 8, och 6 dök upp kunde jag därför tänka "Kalle i Mexiko", vilket underlättade övningen avsevärt. När sifferparen kom upp över sju i antal behövde jag klämma in alla möjliga satsdelar för att få någon som helst logik i raden av associationer.

Svarare blev det med övningen med det passande namnet "Kaos". Skärmen fylls i denna övning med gråa kvadrater, cirklar och

trianglar som rör sig slumpartat över skärmen. Vissa av dem tänds för ett kort ögonblick, och det gäller att komma ihåg vilken ordning de tändes i. Här försökte jag med olika strategier, bland annat att försöka se alla figurer samtidigt och binda imaginära streck mellan de figurer som blinkade till. När inga figurer tänds längre gäller det att snabbt hitta det mönster som strecken bildat. Denna strategi fungerade i början men blev för komplicerad i takt med att antalet blinkande figurer höjdes. Därför började jag att kalla dem för de antal hörn figurerna har, vilket gjorde att jag bara behövde minnas exempelvis 3, 4, 0 och 3 istället för triangel, kvadrat, cirkel och triangel. När jag använde de hemgjorda associationerna blev det 34 och 03 (dvs Långa marschen och Maldini).

För mig var det väldigt viktigt att behålla en *kontinuitet* när det gällde övningstillfällena. Jag satte upp ett mål att träna fem dagar i veckan, vilket gick mycket till en början. Men eftersom programmets övningar blir svårare ju högre resultat man får, var det inte lika lätt att motivera sig efter några veckor. Jag märkte dock att mitt resultat sjönk om jag inte hade övat dagen innan, och detta faktum fungerade som en morot. Programmet är inställt så att man bara kan göra en övningssession per dag, men det hade varit intressant att studera hur resultatet skulle påverkas om man drog igenom alla tjugofem sessioner på ett par dagar. Cogmed menar att hjärnan behöver återhämtning mellan övningarna och att fem sessioner i veckan har visat sig vara bäst rent resultatmässigt.

Angående *arbetstiden*, märkte jag att jag var mest skärpt på förmiddagarna mellan 8.00 och 11.00. Ju senare på dygnet, desto sämre resultat fick jag. Jag märkte också att tiden jag lade ner på de olika övningarna blev längre och längre, och hade i slutet gått från den inledande halvtimmen till uppåt en hel timme. Detta berodde givetvis på att övningarna blev svårare och svårare, men jag insåg att mitt resultat ökade om jag tog det lugnt och inte förhastade mig.

Enligt Cogmed är det viktigt med *belöningar* och motivationshöjande morötter under träningens gång, i synnerhet efter det att man är klar med alla sessioner. För många personer, särskilt barn och ungdomar, räcker inte ett hägrande bättre arbetsminne som belöning. Innan påbörjad träning bör man sätta upp belöningar under träningens gång, och detta var jag inte sen med att göra. Efter den tjugofemte och sista sessionen gick jag och köpte mig en dyr teknisk apparatur som fick

duga som belöning utöver den ökade koncentrationsförmåga som jag hade att vänta mig.

Man kan då fråga sig om jag upplevde några *resultat* av träningen. Enligt Cogmed uppger 85 procent av dem som genomfört träningen att de märkt resultat direkt, och 80 procent uppger att effekterna kvarstår efter ett år. Nu, några månader efter det att jag avslutat min träning, har jag dock svårt att hitta konkreta exempel på att mitt arbetsminne har blivit bättre. Jag måste fortfarande trippelkontrollera receptet när jag lagar mat (just detta hade jag som exempel på saker jag ville förbättra i och med träningen) och jag har fortfarande svårt att minnas ett uppläst telefonnummer trots mina associationsstrategier.

Detta var några reflektioner kring min egen arbetsminnesträning, som jag jobbade med under mars-april 2008. Jag hade stor hjälp av denna självvrannsakan då jag följde min deltagares arbetsminnesträning, som jag nu ska beskriva utefter samma punkter som ovan.

### **Sofias träning**

Även för Sofia var *arbetsmiljön* viktig. Vi diskuterade länge i vilken lokal Sofia skulle jobba med övningarna för att få så bra resultat som möjligt. Frågan om plats blev också viktigt för kontinuiteten, som jag återkommer till nedan. Några andra projektdeltagare hade haft möjlighet att boka enskilda rum i Misas lokaler, och varit nöjda med detta upplägg. För vissa underlättade det mycket att komma till ett tyst rum och jobba istället för att sitta hemma. Jag föreslog detta för Sofia, som dock hellre ville installera programmet på sin bärbara dator för att på så sätt välja arbetsmiljö från dag till dag. Eftersom Sofia hade varit sjuk till och från under våren, fanns det en poäng med att kunna göra övningarna hemma om hon skulle bli sjuk framöver. Vi bestämde dock att hon skulle bli sjuk framöver. Vi bestämde dock att hon skulle bli sjuk framöver. Vi bestämde dock att hon skulle bli sjuk framöver. Vi bestämde dock att hon skulle bli sjuk framöver.

satt hemma och när hon suttit i Misas lokaler. På bägge ställen använde hon sig av hörlurar och släckte ner rummet för att ta bort så många intryck som möjligt.

Jag och Sofia hade flera möten under övningarnas gång. Många av dessa handlade om hennes *strategier* och hur hon såg på övningarna. Sofia hade svårt att hitta sätt att minnas siffror, eftersom hon inte hann sätta ihop dem eller associera dem med något. Därför koncentrerade hon sig på de sistnämnda (som man skulle återge först) för att inte riskera att blanda ihop alla siffrorna och därmed få noll poäng. På de flesta övningarna använde hon liknande strategier, vilket gjorde att hon stannade på ungefär samma resultat som hon inledde övningarna med. Hon hade lättare för de övningar som fokuserade på mönster snarare än de som innehöll siffror och bokstäver.

Vi pratade också mycket om hur vi skulle upprätthålla *kontinuiteten* under Sofias träning. Då hon gjorde vissa av sessionerna hemma, kunde hon bestämma själv över när hon skulle öva. Eftersom jag var Sofias "coach" hade jag tillgång till hennes övningshistorik, som lades upp på Cogmeds server efter varje avslutad session. Där kunde jag se hennes resultat men också när och om Sofia hade tränat de dagar som vi hade bestämt. Redan efter några dagar började Sofia komma efter i vår tidsplan på grund av olika orsaker. Dock sjönk inte Sofias resultat då det kunde gå en vecka mellan två sessioner, men de ökade inte heller. Sofia kände att hon hade svårt att ta sig tid med övningarna trots en stor motivation inledningsvis. Ofta kom det saker emellan och träningen fick göras sent på kvällen innan vårt nästa möte.

Angående *arbetstiden*, verkade det inte spela någon roll för Sofia när hon gjorde övningarna. Hon testade alla tider på dygnet utan att kunna skönja något mönster i sina resultat. När det gäller den tid som hon la ner på varje enskild träning, steg aldrig tiden över trettio minuter. Sofia tyckte att det gick bäst då hon gjorde

uppgifterna så fort som möjligt. Om hon stannade upp kände hon att siffrorna och det andra ramlade ur huvudet.

Under våra inledande möten, satte vi tillsammans upp tre *belöningar* längs vägen. Den första skulle utfalla efter tio avklarade övningar, den andra efter tjugooch den tredje efter att alla tjugofem sessioner var till ända. Jag upplevde att dessa belöningar var mycket viktiga för Sofias drivkraft, som avtog ju längre tid som gick.

Hur upplevde Sofia sitt *resultat*? Redan efter ett dussin träningar tyckte hon att det hade blivit lättare att komma ihåg telefonnummer. Några övningar senare hade hon också märkt att hon blivit bättre på att skriva av OCR-nummer på räkningar. Vi har planerat in en uppföljning under hösten 2008 för att se om dessa resultat finns kvar.

Efter att ha följt Sofias arbetsminnesträning och jämfört den med min egen, framstår ett relativt tydligt mönster trots att jag bara har mig egen och Sofias träning att dra slutsatser ifrån; personer med ADHD har svårt för uppgifter som denna och är därför i behov av sådan träning. Tydligast är det när det gäller kontinuiteten; att fortsätta trots att motivationen svalnar och resultaten inte visar sig på direkten var något som Sofia hade problem med. Ganska snabbt föll träningen bland Sofias prioriteringar och min roll som coach bestod mycket av att påminna och motivera henne för att fullfölja träningen. Jag tycker också att man kan skönja en viss rastlöshet i Sofias sätt att närma sig uppgifterna. Övningarna sker lite hipp som happ vad gäller tid på dygnet och uppgifterna löses så fort som möjligt.

Dock är Sofia värd en stor eloge eftersom hon tog sig igenom alla tjugofem sessioner, även om det tog längre tid än vad Cogmed rekommenderar. Och till skillnad från mig har hon ju märkt minnesförbättringar i sin vardag, vilket är det träningen är till för.

## Kartläggningrapport mall

### **Personuppgifter:**

Namn och persnr  
Adress och tfn. nr.  
Handläggare – namn, tfn.nr, sdf/kommun  
Närmast anhörig

### **Bakgrundsinformation:**

Familj  
Boende, boendestöd/ kontaktperson/pers.ass, namn och tfn. nr.  
Finansiell situation  
Ev. skada och skadetillfälle  
Diagnos  
Hälsa, tex epilepsi  
Skola/utbildning  
Praktik/arbete  
Färdtjänst  
Transport till och från arbete  
Professionellt nätverk- samtalskontakt, läkare, habilitering etc

### **A. Processfärdigheter/kognitiva förmågor**

Perception(varseblivning)- syn, hörsel, känsel, lukt, smärta och temperatur.  
Afasi  
Rumsuppfattning(spatialförmåga) – orienterar sig inom- och utomhus, avståndsbedömning, placering i förhållande till föremål/aktivitet  
Koncentration - utföra en aktivitet utan att distraheras  
Minne, långtids- och korttidsminne  
Läs- och skrivförmåga - dyslexi  
Räkneförmåga  
Automatisering - utför en van aktivitet automatiskt med "flyt" i rörelserna. Tex diska.  
Generalisering - överför kunskap om hur man utför en aktivitet från en situation till en annan.  
Initiativförmåga – kommer med idéer, utför aktivitet på eget initiativ  
Problemlösning - logisk förmåga, hittar konstruktiva strategier för att lösa problem  
Anpassar sig till förändringar  
Behöver förstärkning för att arbeta  
Ser vad som behöver göras/vad som fattas  
Abstraktionsförmåga  
Tidsplanering/Tidsuppfattning- påbörjar, arbetar i logisk följd samt avslutar aktivitet. Beräknar tiden för en aktivitet och dess olika moment. Passar tider.  
Organisera utrymme och föremål – hittar, organiserar, placerar och återställer arbetsverktyg.  
Rör sig i lokalen utan att gå in i möbler eller personer med kroppen eller rullstol  
Medvetenhet om egna resurser och begränsningar  
Planerings- och organisationsförmåga; prioritering, kan formulera mål, förstå syfte med uppgiften

### **B. Kommunikation/social interaktion**

Språk – tal, konversation, ljudnivå.  
Hur meddelar sig personen - telefon, SMS, e-post  
Ställa och svara på frågor  
Beskriva händelser och föremål  
Uttrycka känslor  
Fysiskt- gester, blickar, kroppskontakt  
Samverkan med t ex arbetskamrater – humor, stress

---

#### **Misa AB**

Huvudkontor Jakobsberg

Tornérplatsen 32, 4 tr  
S-177 30 Järfälla, Sweden

Tel: +46 8 580 813 40

Fax: +46 8 580 813 41

www.misa.se

Organisationsnr. 556473-5230

**C. Fysiska färdigheter:**

Fysisk rörlighet/uthållighet – förflyttar, lyfter föremål, avväger rörelser, "lagom kraft"  
Kroppsställning – balans, position  
Finmotorik – hanterar små föremål eller föremål med en hand

**D. Personlig ADL**

Hygien - personlig omvårdnad –  
Mat  
Sömn  
Dygnsrytm

**E. Fritid**

Vänner  
Socialt nätverk  
Intressen

**F. Utredning av yrkesområde**

Yrkes- och hobbykortlek  
Arbetspärm, yrken  
Arbetsförmedlingens "intressetest" [www.ams.se](http://www.ams.se)

**G. Sammanfattning av perioden hittills på Misa:**

Antal ggr/vecka (närvaro)  
Studiebesök  
Utvärderingar  
Arbetspraktik  
Arbetskapacitet – uthållighet i arbete, orkar antal tim/v.  
Vilken utveckling som skett, tex. tidsanpassning  
Motivation

**H. Sammanfattning av kartläggningen utifrån ett arbetsrelaterat perspektiv:**

Medvetenhet om egen arbetsförmåga

**I. Förslag till fortsatta insatser**

Framtid. Stöd från Misa.

**Kartläggningen genomförd av:**

**Ort och Datum**

\_\_\_\_\_  
**Namn**

\_\_\_\_\_  
**Sign. EC**

---

**Misa AB**

Huvudkontor Jakobsberg

Tornérplatsen 32, 4 tr  
S-177 30 Järfälla, Sweden

Tel: +46 8 580 813 40  
Fax: +46 8 580 813 41

[www.misa.se](http://www.misa.se)  
Organisationsnr. 556473-5230