

Examensarbete, Högskolan på Åland. Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

# **NYREKRYTERING AV PERSONER DIAGNOSTISERADE MED ADHD**

Jessica Lindholm & Jenny Sjöblom



11:2017

Datum för godkännande: 15.05.2017

Handledare: Thor-Björn Wik

# EXAMENSARBETE

## Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Författare:	Jessica Lindholm, Jenny Sjöblom
Arbetets namn:	Nyrekrytering av personer diagnostiserade med ADHD
Handledare:	Thor-Björn Wiik

### Abstrakt:

Människor med funktionshinder betraktas av samhället som en utsatt grupp och har generellt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Människor har i regel en lägre sysselsättningsgrad och är i behov av extra stöd i form av planering, strukturering och flexibla arbetstider. Syftet med denna studie har varit att ta reda på hur ett företag på Åland agerar vid en nyrekrytering av person med funktionshinder samt att undersöka vilka hjälpmedel som finns. Syftet har även varit att undersöka vad en arbetsmarknadsmyndighet kan erbjuda i sammanhanget. Dagens urvalssystem vid rekryteringar väljer ofta bort kreativa individer som inte anses uppfylla kraven på struktur, organisation och förmåga att leda andra människor. Detta leder till att företaget får punktliga medarbetare men som har svårare med kreativiteten. Optinova AB är ett företag på Åland som arbetar aktivt med dessa frågor, eftersom de ser vad individen kan medföra företaget i den rekryteringsprocess de tillhandahåller. Resultatet visar att företag på Åland har de nycklar som behövs för att kunna integrera individer med funktionsnedsättning såsom ADHD i arbete, då bra stöd och verktyg från myndigheter såsom AMS finns. Detta innebär att förutsättningar finns, men tyvärr saknas kunskap och uppföljning i ämnet ute på arbetsplatserna. Detta behöver utvecklas i form av utbildning vad gäller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

### Nyckelord (sökord):

Rekrytering, funktionsnedsättning, ADHD, hjälpmedel

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
11:2017	1458-1531	Svenska	57 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
04.04.2017	12.05.2017	15.05.2017

# DEGREE THESIS

## Åland University of Applied Sciences

Study program:	Business Administration
Author:	Jessica Lindholm, Jenny Sjöblom
Title:	Recruitment of People Diagnosed with ADHD
Academic Supervisor:	Thor-Björn Wik
Technical Supervisor:	

<b>Abstract:</b>
<p>People with disabilities are viewed by society as a vulnerable group and they find it generally more difficult to enter the labor market. People usually have a lower employment rates and are in need of additional support in the form of planning, structuring and flexible working hours. The purpose of this study was to find out how a business in Åland act when recruiting of people with disabilities and to investigate the means available. The aim has also been to examine what a labour market authorities can offer in this context.</p> <p>Today's selection system for recruitment often opt out creative individuals who are not considered to meet the requirements of structure, organization and the ability to lead other people. This means that the company gets punctual employees but have more difficulty with creativity.</p> <p>Optinova AB is a company in Åland, working actively on these issues, because they see what the individual can bring the company in action to the negative aspects of the recruitment process they provide.</p> <p>The results show that companies in Åland have the keys they need to integrate people with disabilities such as ADHD in the work, then good support and tools from agencies such as AMS (labour market authorities) are being provided. This means that the conditions are there, but unfortunately there is a lack of knowledge and follow-up at workplaces. This needs to be developed in the form of training regarding neuropsychiatric disorders.</p>

<b>Key words:</b>
Recruitment, disability, ADHD, aids

<b>Serial number:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Language:</b>	<b>Number of pages:</b>
11:2017	1458-1531	English	57 pages

<b>Handed in:</b>	<b>Date of presentation:</b>	<b>Approved on:</b>
04.04.17	12.05.2017	15.05.2017

# Innehållsförteckning

<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte	6
1.3 Frågeställning	7
1.4 Avgränsningar	7
1.5 Val av ämne	7
<b>2 METODIK</b>	<b>8</b>
2.1 Metodansats	8
2.2 Tillvägagångssätt	9
<b>3 DIAGNOSTIK ADHD</b>	<b>11</b>
3.1 Vad är orsaken till ADHD?	12
3.2 Exekutiva funktioner	12
<b>4 ARBETSFÖRMÅGA</b>	<b>14</b>
4.1 Bedömning av arbetsförmåga	15
4.2 Arbetsmarknaden för personer med funktionshinder	15
<b>5 DISKRIMINERING</b>	<b>17</b>
5.1. Lagstiftning	17
<b>6 REKRYTERING VID FUNKTIONSNEDSÄTTNING</b>	<b>19</b>
6.1 Företagsperspektiv	21
<b>7 METODER OCH VERKTYG</b>	<b>23</b>
7.1 Hjälpmedel i arbetsmiljö	24
<b>8 EMPIRI</b>	<b>27</b>
8.1 Optinova AB	27
8.1.1 Rekryteringsprocesser på Optinova	27
8.1.2 Optinovas interna rutiner och strategier	28
8.1.3 Ställningstagande vid rekrytering	29
8.2 Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet, AMS	30
8.2.1 AMS interna rutiner och strategier	30
8.2.2 Ställningstagande vid bedömning av arbetsförmåga	31
<b>9 DISKUSSION</b>	<b>33</b>
<b>10 SLUTSATS</b>	<b>36</b>
10.1. Vidare forskning	36

<b>KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>37</b>
<b>BILAGA</b>	<b>40</b>
Bilaga 1- Intervju med Per Lycke, Personalchef Optinova AB.	
Bilaga 2 - Intervju med Seija Andersson & Martia Löfroth, AMS	

# 1 INLEDNING

Människor med olika funktionshinder betraktas av samhället som en utsatt grupp och har generellt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta gäller inte minst människor med funktionsnedsättning som i regel har en lägre sysselsättningsgrad och är i behov av extra stöd i form av planering, strukturering och flexibla arbetstider. (Lassinantti, 2014)

I dag är det väldigt enkelt att socialt kategorisera in människor i olika grupper och en av dessa existerande grupper i dagens samhälle är människor med funktionsnedsättning. De personer som inkluderas i denna grupp behöver nödvändigtvis inte känna gemenskap eller för den delen betrakta sig själva som medlem i gruppen. Att socialt kategorisera människor sker oftast utav andra människor i samhället för skapa en vi-och-demkänsla. De människor som tillhör *dem* har i regel sämre social status än vad skaparna av gruppindelningen anser sig ha. När samhället skapar denna typ av klassindelning bidrar det också till att personen som tillhör en viss socialt utsedd grupp ändrar synen på sig själv och handlar utefter vad som förväntas av människor som tillhör denna grupp (Lassinantti, 2014).

Samhället, vilket inkluderar arbetsplatsen, har ett stort inflytande att kunna bestämma över vad som är normalt och vad som skall klassas som ett socialt problem. Utgångspunkten skall vara att alla människor, oavsett sociala kategorier skall ha samma rätt till utbildning, levnadsvillkor och arbete. (Tideman, 2000)

Idag ger arbetslivet enligt Patton (2009) ett bristande stöd när det handlar om vuxna som har diagnosen Attention Deficit Hyperactivity Disorder, till vardags kallad ADHD. Detta kan anses vara en förlust för många företag, för dessa personer kan vara en stor tillgång och tillföra mycket med dess specifika förmågor. Grunden för ett fungerade samarbete bör vara en förstående omgivning. I denna avhandling har vi därför valt att diskutera rekrytering utifrån diagnosen ADHD som idag ingår i neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och medför huvudsymptomen uppmärksamhetssvårigheter, överaktivitet och impulsivitet (1177.se) (Tideman, 2000).

## 1.1 Bakgrund

Diagnosen ADHD har under de senaste åren blivit en allt mer vanlig diagnos och detta ställer större krav på arbetslivets anpassning av arbetsuppgifter samt bedömning av den arbetssökandes förutsättningar. En person med ADHD upplever ofta problematik redan i tidig skolålder, som sedan kan fortsätta upp i arbetslivet. Motgångar vilka personer med ADHD kan stöta på i arbetslivet är vanligtvis relationer med andra medarbetare, svårigheter med att avsluta arbetsuppgifter, klara av deadlines och passa tider (Young 2000).

Personer som har diagnosen ADHD kan i vissa fall visa upp symptom som tar sig uttryck i rastlöshet, intolerans mot enformiga arbetsuppgifter samt svårigheter i att behålla uppmärksamheten under en längre tid. Detta kan påverka anställningen på sikt.

Arbetsplatser har överlag bristfälligt stöd att erbjuda och detta gör att arbetslivet blir svårare för en person med diagnosen ADHD (Patton, 2009).

Det finns begränsat med studier och forskning om personer med ADHD och arbete utifrån ett rekryterings- och arbetsgivarperspektiv. Med anledning av detta finns det goda skäl att studera hur arbetsgivare ställer sig till att anställa en person med diagnosen ADHD utifrån ett emotionellt och personlighetsrelaterat perspektiv. Tidigare studier som har genomförts har mestadels utgått ifrån det medicinska perspektivet gällande ADHD.

## 1.2 Syfte

Syftet med denna studie har varit att ta reda på hur ett företag på Åland agerar vid nyrekryteringar när den sökande uppger sig ha ett funktionshinder samt att undersöka vilka hjälpmedel personer med funktionshinder har i en sådan arbetsmiljö. Syftet har även varit att undersöka vilka stödresurser en arbetsmarknadsmyndighet kan erbjuda.

### **1.3 Frågeställning**

Utifrån detta syfte skall följande frågeställningar besvaras:

1. Hur tänker ett företag på Åland kring rekrytering gällande nyanställda med funktionshindret ADHD?
2. Vad kan en arbetsmarknadsmyndighet erbjuda?

### **1.4 Avgränsningar**

I denna studie kommer vi använda oss av delar ur en rekryteringsprocesser där företaget har en HR-avdelning, alternativt en person som är ansvarig för rekrytering. Vi har valt att inte gå in på hela rekryteringsprocessen, det vill säga från början till slut utan vi har istället fokuserat på bedömningen av arbetsförmågan på en arbetsplats. Vi bedömer att rekryteringsprocessen i sin helhet inte är relevant i sammanhanget. Vi kommer även att använda oss av en myndighet inriktad på arbetsservice.

### **1.5 Val av ämne**

Vi lever i ett samhälle där ett arbete är viktigt och således har bedömning vid en rekrytering en stor betydelse för varje enskild individ. Rekrytering av personer med funktionsnedsättningar är ett aktuellt ämne och något som behöver uppmärksammas i ett större utsträckning. Ämnesvalet till denna avhandling är delvis för att belysa denna problematik. Jessica har tidigare har studerat beteendevetenskap och har erfarenhet inom rekrytering även Jenny har ett intresse för funktionsnedsättningar och dess innebörd.



## 2 METODIK

I detta kapitel redogör vi för de verktyg och tillvägagångssätt vi använde oss av under undersökningen. Vi har valt att använda oss av en kvalitativ metod. Anledningen till att vi valt kvalitativ metod är för att vi vill undersöka HR-avdelningen på Optinova samt deras tillvägagångssätt vid en rekrytering när det handlar om bedömning av individer. Hade vi istället velat undersöka arbetstagarnas tolkning hade förmodligen en kvantitativ undersökning varit bättre.

Valet av företaget Optinova beror på olika faktorer. Vi fann bland annat deras företagsstruktur intressant, där praktiskt arbete möter administrativt arbete. Ytterligare en anledning till valet av företag är att Optinova har en HR-avdelning, vilket stämmer bra överens med denna avhandlings frågeställning.

### 2.1 Metodansats

I en undersökningsprocess kan man välja mellan olika metoder för att få fram information. Valet av metod beror på vilken frågeställning forskarna har, samt vad man vill ha för svar. Vissa frågor kan endast besvaras genom kvalitativ metod, och det är då frågor som handlar om personliga upplevelser/åsikter där beskrivande, förklarande och tolkning är viktigt. (Ahrne, 2011)

Den kvalitativa metoden kännetecknas ofta av få antal personer inkluderade, men i gengäld sker undersökningen desto djupare. Dessa studier baseras ofta på ett verkligt problem som kan tolkas på olika sätt utan en objektiv sanning, det vill säga forskarna kan sällan få fram bra information genom att utforma enkätfrågor. (Trost, 1997)

Den kvalitativa metoden kännetecknas också av att forskarna inte försöker skapa hypoteser som skall testas utan målet är att komma fram till en förklaring genom iakttagelser, modeller eller data. (Patel & Davidsson, 2003)

Kvantitativ metod innebär i högsta grad att materialet standardiseras, vilket inte eftersträvas i kvalitativa studier (Alvesson & Sköldberg, 2008). Vid kvantitativ metod används enkäter, medan intervjuer traditionellt sätt tillhör den kvalitativa studierna. Den kvantitativa forskningen utgår mer från forskarens perspektiv medan den kvalitativa forskningen speglas genom den svarandes ögon (Bryman, 2001).

## **2.2 Tillvägagångssätt**

I denna avhandling har vi använt oss av en kvalitativ metod. Vi har velat få en naturlig intervju där svarspersonen själva får uttrycka sin kunskap och åsikter istället för att behöva svara på styrda frågor. För att skapa den naturliga intervjun har vi använt oss av öppna frågor och vid önskemål av mer detaljerade svar har vi använt oss av följdfrågor, vilket inleds med öppna frågor och som successivt blir mer detaljerade.

Vi anser att det är av stor vikt att beakta de etiska aspekterna vid en kvalitativ metod. Det är viktigt att intervjun blir frivillig och ärlig. Vi skapar oss en säkrare utgångspunkt genom att informera personen som intervjuas vad syftet med mötet är, att de frivilligt får delta och hur resultatet skall publiceras.

Patel & Davidsson (2003) beskriver vikten av att förbereda sig inför en intervju och menar att tillvägagångssättet bör innehålla en plan över intervjun, kontakt med den önskade intervjupersonen för att få ett godkännande, genomföra intervjun, granskning och till sist en återkoppling.

Vi har utgått ifrån Patel och Davidssons (2003) beskrivning i vår kvalitativa undersökning. Till en början skapades intressanta frågeställningar baserade på den funna teorin som berör denna avhandling. Därefter kontaktade vi personalchefen Per Lycke på Optinova och bokade in en tid för intervju.

Vi fick positiv respons och intervjun genomfördes redan kommande veckan efter kontakten, mars 2017. Intervjun var avslappnad och vårt mål var att ta reda på hur Optinova arbetar i sin rekryteringsprocess samt i den operativa verksamheten med sina anställda.

Vi har även genomfört en semistrukturerad intervju med Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet, AMS. Vi träffade Seija Andersson (arbetspsykolog) och Marita Löfroth (vägledare). Vi har i denna intervju haft samma tillvägagångssätt som vid intervjun med Optinova. Vi skapade med hjälp av teorin intressanta frågeställningar för att få reda på vilka resurser som samhället kan tillhandahålla när det handlar om stöd vid en framtida anställning.

Registrering av intervjuer med bandspelare är enligt Kvale (1997) det vanligaste sättet att dokumentera vid en kvalitativ metod, eftersom intervjuaren då kan koncentrera sig på ämnet och dynamiken i intervjun. Denna avhandling innehåller två intervjuer, båda spelades in med ljudupptagning och därefter plockades den mest relevanta informationen ut.

### 3 DIAGNOSTIK ADHD

En person som har diagnosen Attention Deficit Hyperactivity Disorder, ADHD, innehar huvudsymptomerna uppmärksamhetssvårigheter, överaktivitet och impulsivitet. En del med ADHD störs lätt om det händer för mycket runt omkring dem. En del är väldigt aktiva, andra känner sig ofta trötta och har bristande förmåga att komma igång med saker och ting. För många människor kan detta vara vanligt utan att det resulterar i en diagnos (1177.se).

För att en person skall få diagnosen ADHD krävs det ett mönster av bristande uppmärksamhet, hyperaktivitet och impulsivitet som påverkar individen funktionsförmåga negativt inom olika områden (Socialstyrelsen, 2016).

Kriterierna för att få diagnosen ADHD bestäms enligt DSM-5 och delas in i tre undergrupper.

- ADHD med främst uppmärksamhetsstörning
- ADHD med främst hyperaktivitet/impulsivitet
- ADHD med kombination av båda

Enligt en studie som gjorts av Socialstyrelsen beräknas tre till sex procent av alla barn ha ADHD, många är dessvärre odiagnostiserade. Man har tidigare trott att diagnosen främst medfört problem under barndomen och att symptomen sedan vuxit bort, men studien visar att hälften av alla diagnostiserade barn har fortsatta svårigheter även i vuxenstadiet (Socialstyrelsen 2016).

Funktionshindret ADHD är ett dolt handikapp som vissa dagar inte märks av medan andra dagar kan bidra till en ojämn förmåga att prestera. Detta funktionshinder kan jämföras med en person som saknar syn. Ingen skulle någonsin kritisera eller straffa en person med den fysiska uppenbara synskadan. Det skulle även vara orimligt att tro att man kan reda upp situationen genom att bestraffa personen. När samma person däremot överreagerar eller slarvar bort sina saker, som är en följd av ADHD, är det oftast lätt att bestraffa pga att funktionshindret inte är synligt.

### **3.1 Vad är orsaken till ADHD?**

En ADHD-diagnostiserad persons hjärna arbetar annorlunda jämfört med en person utan den problematiken. De funktioner i hjärnan som styr impulsivitet, reaktioner, uppmärksamhet och förmågan att hålla ordning på flera saker samtidigt påverkas negativt med ADHD.

Anledningen till att detta sker har med hjärnans signalsubstanser att göra som behövs för att skicka signaler mellan olika nervceller i hjärnan. En person med ADHD har bristande funktion när signalsubstanserna skall skickas (1177.se).

### **3.2 Exekutiva funktioner**

ADHD innebär enligt Brown (2016) att diagnosen är ett symptom på nedsättningar i exekutiva funktioner. Det är särdrag av kroniska svårigheter för individen på flera viktiga funktionsområden. Dessa nedsättningar interagerar sinsemellan vilket medför en problematik i till exempel vardagen eller i arbetslivet.

Personer med ADHD anser att de har problem med att skjuta upp saker och väntar till sista minuten med att ta itu med arbetsuppgifter. De har även svårt med att beräkna tid, prioritering och att organisera så att uppgifter eller arbetsmoment blir gjorda även fast de anser det vara mycket viktigt för dem (Brown, 2016).

ADHD medför även brist på fokusering, vilket innebär att man har svårt att göra arbetsuppgifter utan att bli störd av andra distraktioner. Detta resulterar ofta i att texter kan vara svåra att ta in och det är inte ovanligt att texten läses om och om igen för att förstå innebörden. Däremot kan en text i en stökig arbetsmiljö vara enklare att ta in och förstå än muntliga samtal. (Brown, 2016)

Att upprätthålla energin över en längre tid kan medföra problem i och med längre projekt. Kortare och intensivare projekt är mer fördelaktigt eftersom en person med ADHD ofta är i ett tillstånd där det finns kroniska problem med insomningssvårigheter och därmed är bristen på energi stor samt att reglering av vakenhet kan vara i obalans. (Brown 2016)

När man i en undersökning försöker få fram en eventuell diagnos behandlas inte känslöshandling i DSM-5, men personer med ADHD beskriver ofta problematiken med att

hantera känslor såsom frustrationer och andra emotioner vara svårt att gå vidare med vad de måste utträta - dessa emotioner tar över och personen har svårt att bortse ifrån det (Brown 2016).

Ett av de särdrag som har att göra med exekutiva funktioner är minnet och arbetsminnet som kan innebära vissa problem för en anställd med ADHD. Arbetsminnet behandlar sådant som vad någon precis sa till dem eller vad de själva hade för avsikt att säga. Svårigheter att hålla en eller flera saker i huvudet medan de utför andra uppgifter är även märkbara. (Brown 2016)

En viktig aspekt av exekutiva funktioner är förmågan att kunna kontrollera sina handlingar och att kunna hämma sina impulsiva handlingar. En person med ADHD har ofta svårt med att styra och reglera handlingar och det innebär att de säger, agerar och tänker ofta impulsivt samt drar snabba och felaktiga slutsaster vilket kan leda till missförstånd mellan olika parter. Deras förmåga att inte kunna "känna in" andra människor och deras emotioner vid ett samtal kan lätt leda till en sårad eller missförstådd kollega. (Brown 2016)

## 4 ARBETSFÖRMÅGA

Det är svårt att definiera begreppet arbetsförmåga då det inte går att mäta i någon enhet. En arbetsuppgift kräver i regel olika kompetenser vilket innebär att även om en anställd genomför en arbetsuppgift på ett mindre bra sätt kan inte den anställdes hela arbetsförmåga bedömas därefter. Den anställdes arbetsförmåga kan beskrivas genom hur en person har förmåga att förhålla sig till de krav som arbetet innebär. (Patton, 2009)

Ett arbete är en stor och viktig del och självklarhet i vardagen för många av oss. Personer med funktionsnedsättning delar samma åsikter och därför är det viktigt att skapa förutsättningar för dessa att ingå i arbetsplatsens gemenskap. Personer med ADHD har oftast inte problem med att få ett arbete, då de i regel har lätt att ge ett väldigt gott första intryck.

En person med ADHD kan vid många situationer vara till en fördel och flertalet arbetsplatser ser detta som en meriterande egenskap. Problematiken kan uppstå med att behålla ett arbete då personer med ADHD tenderar att skapa konflikter mellan medarbetare. Därmed ökar risken för byten av arbetsplats. (Patton, 2009)

Personer med en ADHD-diagnos upplever inte alltid svårigheter i arbetet, utan svårigheterna uppstår först när personen med funktionsnedsättning inte kan leva upp till de krav som ställs. Patton (2009) menar att bristen om kunskap på arbetsplatsen om ADHD och vad det innebär med psykisk ohälsa, kan leda till missuppfattningar och på så sätt medföra svårigheter för arbetsplatsen samt den anställde.

Patton (2009) poängterar att personer med ADHD påverkar sin arbetsplats på olika sätt utifrån vilka situationer de hamnar i. Han beskriver även att vuxna människor med diagnosen ADHD ofta har problem med de exekutiva funktionerna som leder till att de påverkar deras förmåga att prestera på arbetsplatsen.

## **4.1 Bedömning av arbetsförmåga**

Försäkringsbolag använder begreppet arbetsförmåga utifrån sitt uppdrag att ge individen ersättning utifrån en läkares bedömning (Arbetsförmedlingen, 2011). Den samlade bedömningen av arbetsförmåga bestäms individuellt utifrån individens egenskaper, i en specifik arbetsmiljö med specifika arbetsuppgifter. Här beskrivs även eventuella möjligheter och begränsningar kartlagt utifrån individens förutsättningar.

När det framkommer att en arbetssökande har en funktionsnedsättning kan en utredning vara aktuell för att klargöra vilken typ av behov individen har, samt vilket stöd som behöver sättas in. Om det visar sig att individen, trots den stödjande hjälpen fortfarande har begränsningar som hindrar arbetsförmågan kan den grundläggande bedömningen av individen ange på vilket sätt funktionsnedsättningen hindrar och därmed ställs kraven på stödet om. (Arbetsförmedlingen, 2011)

## **4.2 Arbetsmarknaden för personer med funktionshinder**

Enligt Young (2000) upplever personer med ADHD att de trivs bättre på arbeten som de själva har valt utifrån egna intressen. Ett klassiskt kännetecken för personer med ADHD är att de har en benägenhet att vara bestämda och specifika om vad de vill göra på sin arbetsplats och upplevs som konkreta och dominanta. Den största utmaningen för personer med ADHD är att finna en arbetsplats som kan erbjuda varierande arbetsuppgifter i den grad att personen inte tröttnar.

Den största problematiken för en arbetsgivare är inte att anställa en person med en ADHD-diagnos. Däremot kan det finnas vissa svårigheter i att ha en person med sådan funktionsnedsättning anställd, då bristen på kunskap om diagnosen och den medföljande psykiska ohälsan kan ställa till det. Lyckas personen med funktionsnedsättningen istället finna en förstående och kunskapsrik arbetsplats ökar möjligheterna att få visa sin begåvning och kreativitet. (Patton, 2009)



Enligt en studie som genomförts finns det ett visst samband mellan att ha en positiv inställning till sin ADHD-diagnos och ha en anställning, med att ha en negativ inställning till sin ADHD-diagnos och att vara arbetssökande. De personer som faktiskt hade en arbetsplats med stadiga rutiner och bra stöd var också positivt inställda till sin diagnos medan de som hade en negativ inställning till sin diagnos och inte såg möjligheterna bidrog till en negativ inverkan på arbetslivet och arbetssökandet. (Riksförbundet Attention, 2016)

Arbetsgivaren har därför ett indirekt ansvar att fånga upp personer med ADHD, uppmuntra och inte neka eventuella karriärmöjligheter på grund av personens diagnos, samt att inte ge kritik som är direkt kopplad till diagnosen och på så sätt undvika eventuella uppsägningar.

## 5 DISKRIMINERING

Diskriminering i arbetslivet är ett påtagligt problem. En av tio personer med ADHD/Aspergers uppger att de upplevt negativa attityder hos chefer på grund av sin funktionsnedsättning. Enligt EU och arbetsrätten är både direkt och indirekt diskriminering förbjudet. Direkt diskriminering förekommer när en person behandlas mindre förmånligt än vad en annan person blir behandlad i en jämförbar situation. Indirekt diskriminering förekommer när en överklagad bestämmelse eller tillvägagångssätt missgynnar personer med ett visst funktionshinder, religion eller ålder. Den indirekta diskrimineringen är oftast svårare att upptäcka än den direkta diskrimineringen. När det gäller funktionshinder är arbetsgivaren skyldig att vidta rimliga anpassningsåtgärder för att minska de eventuella nackdelarna som funktionshindret kan medföra. (EU och Arbetsrätten, 2011)

### 5.1. Lagstiftning

Finsk lagstiftning innehåller diskrimineringslagen (2014/1325) där syftet är att stödja likabehandling samt att förebygga diskriminering. Det är arbetsgivarens ansvar att bedöma vilka behov arbetsplatsen har för att utveckla arbetsförhållanden så att anställd personal inte utsätts för diskriminering, samt hur arbetsplatsen skall uppnå likabehandling. Om en person utsätts för diskriminering har hen rätt att föra ärendet vidare till diskrimineringsnämnden.

Enligt 1 § 30.12.2014/1325 Diskrimineringslag:

“ Lagens syfte: Syftet med denna lag är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.”

Enligt 8 § Förbud mot diskriminering:

*“Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.*

*Diskriminering som avses i denna lag är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.”*

I 15 § där man behandlar lagen om anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning står det:

*“Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.*

*Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas förutom behoven hos personer med funktionsnedsättning även den i 1 mom. avsedda aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna.*

*På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funktionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänsteansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.”*

## 6 REKRYTERING VID FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Att sköta en rekryteringsprocess idag har blivit alltmer svårare då samhällets krav på funktionalitet och projektledningsförmåga ökar. Detta betyder att personer som är utanför ramen riskerar att gallras ut vid rekryteringar. Författaren Simon Kyaga är överläkare och forskare vid Karolinska institutet. Han har genomfört en studie som beskriver sambandet mellan kreativitet och psykiska funktionsnedsättningar. (Neuropsykiatri i fokus, 2015)

Kyaga menar att dagens urvalssystem vid rekryteringar allt ofta väljer bort kreativa individer som inte anses uppfylla kraven om struktur, organisering och förmågan att leda andra människor. Detta leder till att företaget får punktliga medarbetare men som har svårare med kreativiteten.

Idag är det ett övergripande problem att samhället avviker från individer som inte följer normerna över hur ett effektivt arbete skall genomföras. Denna trend påverkar rekryteringar genom att kreativa individer väljs bort. Detta bör ses som ett problem då variationen och möjligheten att fånga upp olika slag av kompetenser minskas. Författaren menar att kombinationen av att det ställs högre krav på funktionalitet och psykosocial kompetens i dagens samhälle inte är framkomligt. Däremot visar fler företag i forskning att de är positivt inställda till individuella lösningar. (Neuropsykiatri i fokus, 2015)

Det är viktigt att rekryteraren tar den anställde på allvar oavsett om det finns funktionsnedsättningar eller inte, samt att det framställs vilka eventuella behov av hjälp personen behöver. (Neuropsykiatri i fokus, 2015)

Utifrån ett företagsperspektiv pratar man om vissa hinder vid rekrytering när det handlar om personer med funktionsnedsättning. Det kan vara av byråkratiska skäl, att det inte finns tillräckliga medel för att anställa eller att det genererar i extraarbete som företaget inte har utrymme för. Det har visat sig att fördelarna en person med funktionsnedsättning har istället sätts åt sidan då nackdelarna överväger. (Handicaporganisationernes samarbetsorgan, 2017)

En funktionsnedsättning skall inte ha någon betydelse vid en eventuell ansökning.

Tidigare undersökningar visar att företag kan underlätta rekryteringsprocessen genom att använda sig av kompetensbaserad rekrytering, där rekryteringen istället utgår ifrån sökandens kompetens i förhållande till tjänstens kompetenskrav. För att detta skall vara genomförbart bör det finnas kunskap i företaget om funktionsnedsättning samt att samhällsnormer, attityder och rädslor ändras. Företag som har tidigare erfarenhet och kunskap kring vad det innebär att ha en person med funktionsnedsättning med i teamet, är i regel mer positivt inställda och tillmötesgående. För att detta steg skall ske är det viktigt att engagera ledningen och förbättra tillgängligheten på arbetsplatsen, vilket leder till att fler personer med funktionsnedsättning finns ute på marknaden. (Neuropsykiatri i fokus, 2015)

Nackdelar såsom glömska, desorganisation och sociala brister hos arbetsökanden vid en nyrekrytering av diagnostiserade kan för företagen vara en stor anledning att välja en person vilken inte har denna problematik. Däremot är detta på sätt och vis synd eftersom företagen kan vinna mycket på att anställa personer med en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning och dessa personer kan komma att inneha en värdefull potential på många olika sätt. (Coaching Center, 2012)

Detta borde ligga i företagets intressen att utbilda HR-personal till bättre medvetenhet kring dessa personer och därmed också kunna se potentialen i att anställa en person med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. För att lättare kunna förstå den anställdas problematik samt kunna stödja de mindre positiva effekterna av diagnosen och därmed hitta lösningar vilken kan komma att reducera stress och frustration. (Coaching Center, 2012)

Att anställa en person med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning kan innebära många fördelar för ett företag. Dessa kan vara: (Coaching Center, 2012)

- Kreativt tänkande - att tillföra flera nya kreativa idéer. Detta är en av de fördelar som kan utmärka sig mest eftersom det finns potential till att ändra, kombinera eller bearbeta en redan befintlig idé för en kreativ person med diagnosen ADHD. Detta kan företag ha stor nytta av till exempel vid kampanjer, innovationer, produktutveckling samt att komma med de bästa idéerna och därmed ligga före konkurrenterna.

- Effektivitet - att tillföra flera produktiva lösningar. Det kan vara rätt imponerande hur en person med funktionsnedsättning kan fokusera effektivt på grund av sin energi och produktivitet ifall hennes arbetsuppgifter befinner sig under rätta omständigheter.
- Långtidsminne - en person med en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning har ofta ett bättre långtidsminne vilket kan underlätta vid arbetsuppgifter som kräver det.

## 6.1 Företagsperspektiv

Tidigare har denna avhandling främst tagit upp vad en ADHD-diagnos innebär både när det gäller begränsningar och tillgångar. För att få en bredare förståelse gällande rekrytering av personer med funktionsnedsättning ur ett företagsperspektiv är det viktigt att känna till den ekonomiska situationen som företaget ställs inför.

Under åren 2005-2006 genomfördes en undersökning i USA på 3 198 slumpvis utvalda arbetstagare mellan 18-44 år. Syftet med undersökningen var att skapa en bredare förståelse för hur vuxna personer med ADHD fungerar på en arbetsplats, samt hur arbetsplatsen påverkas ekonomiskt av eventuell frånvaro. Tidigare hade inte denna typ av undersökning genomförts. (Joem, 2006)

Resultatet av undersökningen visade att totalt 4,2% av arbetarna var diagnostiserade med ADHD och hade i genomsnitt 35,0 färre genomförda arbetsdagar per år. Det jämfördes även mellan olika typer av tjänster där personer med ADHD inom privata sektorn i genomsnitt hade 55,8 dagars frånvaro per år: chefspositioner 12,2 dagar, tekniska positioner 19,9 dagar och tjänstearbetare 32,6 dagar. Detta motsvarar totalt en förlust på 120 miljoner dagar av arbetskraft i hela USA, vilket betyder 19,5 miljarder dollar i förlorat humankapital.

Undersökningen som publicerades 2006 visade då att ADHD var vanligt men också kostsamt för arbetsplatsen. (Joem, 2006)

En nyare undersökning (2011) presenterades i form arbetsprestationer på en skala 0-10. Resultatet visar att arbetstagare inom privata sektorn som är diagnostiserade med ADHD beräknas ligga ca 4-5 % lägre på skalan när det kommer till arbetsplatsens prestationer än andra arbetstagare. Under ett 250-dagars arbetsår motsvarar det en årlig minskning på 10-12 förlorade arbetsdagar.

Undersökningen är visserligen gjort genom ett stickprov och kan i vara av äldre karaktär, men visar ändå att det finns vissa kostsamma faktorer för företaget när det gäller anställning av en person med ADHD. Dagens arbetsplatser har däremot ett annat tänk när det kommer till specifika rekryteringsfrågor. Ett exempel på detta är det svenska företag *Left is Right*, ett IT-företag som fokuserar på avancerad dataprogrammering, datasäkerhet, reparationer och support. Det här företaget anställer gärna enbart personer med Asperger- eller ADHD diagnos.

Lotta Rizzo är verksamhetschef på *Left is Right* och berättar att många kanske inte har vetskapen om att Asperger och ADHD medför att ifall personerna har ett intresse av något så har de enormt lätt att lära sig inom det området och även i synnerhet i detalj. Rizzo menar även att fler arbetsplatser kunde ta lära av *Left is Right* då det faktiskt är förmånligt för företaget att ha personer med ett specifikt intresse, trots att de har speciella behov eller personligheter. "*Man tror att det ska bli jättesvårt och jättejobbigt, men det behöver det inte blir*" säger Rizzo.

## 7 METODER OCH VERKTYG

Funktionsnedsättning i arbetslivet har med åren blivit allt mer vanligt. Detta har resulterat i att det har utvecklats olika former av stöd, bland annat utvecklings- och trygghetsanställning som ger en trygghet till arbetsgivaren. Meningen med dessa stöd är att företaget får ett stöd för en anställd med funktionsnedsättning som eventuellt kan innebära att arbetstagarens arbetsförmåga är sviktande samt att arbetsplatsen kan vara i behov av anpassade arbetsuppgifter utifrån individens förmåga. Meningen med detta stöd är att ge varje individ möjlighet till utveckling, och även att kunna bidra till företaget med sina egna förmågor oavsett funktionsnedsättningar. (Arbetsförmedlingen, 2016).

Enligt Kutscher (2008) kan stödinsatser till personer med funktionsnedsättning vara en stor och avgörande faktor för att de skall kunna behålla sitt arbete. Kutscher nämner även att ett stöd kan vara betydelsefullt för personer med funktionsnedsättning i den bemärkelse att de känner att de får möjlighet att utvecklas samt även påbörja en eventuell utbildning.

Långt ifrån alla som har en diagnosen ADHD får den bekräftad i tidig ålder, vilket ofta resulterar i att utmattningar sker i samband med anställning och sjukskrivning blir ett faktum. Ofta kan deltidsarbete vara ett alternativ. Arbetsgivaren behöver då samverka med folkpensionsanstalten (FPA) så att arbetstagaren inte förlorar delar av inkomst eller hela inkomsten. Personer med ADHD kan ha en ojämn arbetstakt och prestationsförmåga så flexibla arbetstider kan vara ett alternativ. Personer med ADHD har däremot ofta starka sidor som att kunna fokusera starkt på uppgifter som intresserar dem. (Lassinantti, 2014)

En studie som Antonsson (2003) genomfört lyfts det fram att det är positivt för personen med funktionshindret ifall det synliggörs. Genom att lyfta fram en människas förmågor oavsett funktionsnedsättning bidrar man till framgång. Antonsson (2003) drar den slutsatsen att detta skall ges så länge behovet finns. Det har även visat sig att personer med diagnosen ADHD behöver extra stöd vid övergångsprocessen från skola till arbete. Individer med ADHD ansåg att de kunde klara av vardagen på ett lindrigare sätt med hjälp av mobiltelefoner, datorer och anteckningslappar i kombination med en stödperson.



Enligt Teeter (2004) väcker arbetsplatser många negativa känslor för den diagnostiserade och detta eftersom det finns minnen från skolgången som väcker starka känslor av smärta och dessa ärr bärs tyvärr med till arbetslivet. Detta kan därför medföra olika kompromisser för arbetstagaren, vilken presterar under sin förmåga och anpassar sig till det arbetslivet ger dem, det vill säga att deras förmåga att prestera inte tas i beaktande. De kan även komma att se till att arbeta hårdare än alla andra för att förhindra kritik. Ifall kritik ändå ges kan detta vara förödande för en diagnostiserad med tanke på känslor av hopplöshet och sorg över att än en gång misslyckas.

Att leva med en funktionsnedsättning kan innebära att leva i kaos. Det är för personen stora problem att hålla ordning och detta kan leda till en hälsofara för personen själv och sin omgivning. Kaoset för den diagnostiserade är direkt ångestframkallande och tar en enorm energi vilket gör att personen varken orkar eller förmår sig till att ta sig ur detta på egen hand. (Sörngård, 2014)

## **7.1 Hjälpmedel i arbetsmiljö**

En person med ADHD arbetar oftast bäst i välstrukturerade arbetsmiljöer där det finns ett tydligt ledarskap med bestämda regler och krav. Det är även viktigt att arbetsklimatet präglas av öppenhet och förståelse för de svårigheter som en person med ADHD kan ha. Faktorer som kan påverka arbetstagaren med ADHD är låg stresstolerans, uttråkande arbetsuppgifter, tider som inte är flexibla samt att företaget saknar resurser för att hjälpa till med planering och strukturering. (Lassinantti, 2014)

Arbetssituationen för en person med ADHD kan underlättas om arbetsgivaren kan bidra med olika typer av planeringsverktyg såsom kalender, verktyg och scheman för att på bästa sätt kunna strukturera upp arbetsuppgifterna. För att detta ska fungera bör arbetsuppgifterna vara avgränsade, konkreta till sammanhanget och gärna innehålla både en skriftlig och muntlig instruktion. Det är även vid stor vikt att arbetsgivaren tar hänsyn till att personen med ADHD-diagnosen kan ha bristande uthållighet och är beroende av motivation, så att ge tillåtelse till korta pauser bidrar ofta till bättre koncentration. (Lassinantti, 2014)

Till koncentrationssvårigheter hör även mottagligheten av att ta in uttryck i närmiljön. En person med ADHD kan därför behöva ta bort onödiga stressfaktorer som för en odiagnostiserad person är omärkbara. Detta kan hjälpas med en avskild arbetsplats och en plats för vila. För att minska på personens stressfaktorer behöver arbetsgivaren tydligt meddela de krav och förväntningar som ställs på personen utgående ifrån hennes arbetsförmåga. (Lassinantti, 2014)

Enligt Sörngård (2014) finns det strategier att ta till för att få ett liv i balans. Hon anser att man med hjälp av planeringsstrategier kan lyckas förbättra bristerna i sina exekutiva funktioner - det vill säga de funktioner man behöver ha för att kunna planera, organisera och förbättra sin uppmärksamhet. Hon rekommenderar:

- Planera tiden med hjälp av en kalender - gärna i pappersformat då det är enklare att snabbt bläddra framåt eller bakåt i tiden samt en papperskalender behöver man inte starta och batteriet tar aldrig slut.
- Skriv en att göra-lista - vilka kan vara bra att ha till hands för att kunna organisera arbetet samt veta vad som behöver göras den närmaste framtiden. Det är även bra att kunna prioritera bland dessa uppgifter och därmed sortera dessa utefter A, B och C, prioritet.
- Utvärdera din dag - är bra för att utvärdera de uppgifter man haft under dagen och där kunna se vad som hade kunnat göras annorlunda eftersom det ibland sker missöden såsom att komma för sent till möten, missa att ringa ett samtal och så vidare. Kalendern behöver kanske bli mer systematiserad för att i framtiden kunna förhindra sådana händelser.
- Problemlösning - och att planera för oförutsedda händelser för att undvika ilska görs genom en god framförhållning.
- Ta hjälp av alarm och visuella tecken - Arbetsterapeuter kan utreda vilka olika slags hjälpmedel en person med funktionsnedsättning kan komma att behöva. De kan till exempel skriva ut kognitiva hjälpmedel i form av en speciell handdator med många bra funktioner.
- Organisera viktiga papper- Ordna bestämda platser för alla papper och ha ett färdigt system för att lättare kunna hålla ordning.

Enligt Teeter (2004) är det en befrielse för den funktionsnedsatte att hitta ett arbete som stämmer med ens neurokognitiva, psykosociala och beteendemässiga stil. För att kunna fungera optimalt skall en arbetsplats kunna erbjuda en möjlighet att matcha sina förmågor. För att kunna få utlopp för sin överskottsenergi kan det vara av komplementär orsak att hitta en arbetsplats med mycket rörelse.

De strategier som behöver finnas är täta avbrott vid kontorsarbete, motion eller en promenad under lunchrasten. Det kan även vara effektivt med träning efter arbetsdagen. Vid en sådan funktionsnedsättning som ADHD bör man ha tillåtelse att ha kontakt med andra människor, kunna röra sig fritt och kunna förflytta sig mellan olika arbetsställen.

Vidare menar Teeter (2014) att en strategi för att undvika distraktioner är att kunna schemalägga intensiva arbetsperioder och därmed kunna arbeta med dessa ostört. Det gäller då att kunna förklara för sina arbetskollaborer när det behöver finnas en period under dagen då man inte vill bli störd.

För att en diagnostiserad skall kunna fungera i vardagen på en arbetsplats är det en fördel att kunna sortera idéer och tankeflöden. Med hjälp av ett anteckningsblock kan man ta anteckningar om saker man eventuellt vill komma att ta upp till diskussion vid möten. Detta kan underlätta även vid projekt.

För att kunna hantera den känslomässiga delen av sig själv vid kontakt med arbetsledare samt arbetskollaborer är individuell terapi en form av strategi där man kan komma att hitta lösningar på sina egna tillkortakommanden, såsom omedgörlighet eller häftigt humör. Kroniska anpassningssvårigheter på en arbetsplats är vanligt med en ADHD-diagnos genom terapi kan man försöka förhindra detta och bli bättre på självkontroll och problemlösningsstrategier. (Teeter, 2014)

## **8 EMPIRI**

Den empiriska undersökningen består av två intervjuer, som sammanställts och sedan analyserats för att belysa likheter och olikheter. Det empiriska materialet och den teoretiska delen har ställts mot varandra i en resultat och analysdiskussion för att ge svar på syfte.

### **8.1 Optinova AB**

Optinova AB består av två enheter, den ena enheten är medicinteknisk industri där de tillverkar specialslang och den andra enheten är industrisidan där de tillverkar slang till datorer, bilar, flygplan.

På Åland arbetar totalt 210 stycken anställda på huvudkontor samt fabrik. Hela koncernen vilket innefattar Thailand och USA, har cirka 400 stycken anställda. Deras ambition är att växa och blir större genom att finna nya marknader och kunna expandera.

Vi har i denna avhandling valt att intervjua Per Lycke, personalchef på Optinova. Lycke är utbildad socialarbetare och socionom och har jobbat i social verksamhet, bland annat som omsorgschef.

#### **8.1.1 Rekryteringsprocesser på Optinova**

Optinova AB är ett växande företag och har löpande anställningsintervjuer ett par gånger i månaden. Personalchefen Per Lycke arbetar med respektive avdelningschef i rekryteringssammanhang, och en av hans uppgifter är att stötta och skapa en bra intervjusituation. Lycke förespråkar att få ett samtal istället för en klassisk intervjusituation för att få det mer avdramatiserat. Alla intervjuer följer en given mall som delvis inkluderar övergripande frågeställning och personlighetstest.

På frågan “Kan ni anpassa arbetsuppgifter utefter en person vilken säger att den har svårt att planera och strukturera?” svarar Per Lycke såhär:

*“Det kan vara väldigt problematiskt hos oss. Det finns inte några enkla jobb kvar i industrin, så är en person i behov av ständig handledning och hjälp är det väldigt svårt. Hos oss får du arbeta väldigt självständigt och ibland nattskift. Du är aldrig ensam men du skall ändå kunna hantera dina uppgifter självständigt. Det här beror helt på personens arbetsuppgifter. Det kan bli väldigt svårt om du inte har förmågan att planera och strukturera vad du skall göra, då det inte alltid finns någon som du kan fråga. Du måste vara självgående och veta vad du skall göra.”*

### **8.1.2 Optinovas interna rutiner och strategier**

Optinova har en struktur där produktionsavdelningarna sköts av en arbetsledare, och arbetsledaren har då produktionsledaren som sin närmaste chef. Således är det sedan via produktionsledaren som informationen når av de anställda. Optinova arbetar utifrån vissa rutiner och strategier för att skapa en sådan bra arbetsmiljö som möjligt enligt följande:

- Veckomöten i produktion där relevant information presenteras muntligt.
- “Ständigförbättringsmöten” utförs varje vecka på samtliga avdelningar där arbetstagarna har möjlighet till inflytande.
- Ergonomiska arbetsställningar, såsom dataverktyg, stolar, höj- och sänkbara bord.
- Samarbete på företagshälsovården. Vid speciella behov även ergoterapeut, företagsläkare eller dylikt.
- Arbetsförmåner, såsom träning 250€/år och massage.
- Möjlighet till anpassad arbetsmiljö. De anställda kan välja mellan att arbeta i öppna kontorslandskap eller i ett enskilt kontor.
- Möjlighet till del- eller heltidsanställning.
- Informationskanaler
  - Planeringssittning
  - Stödjande arbete
  - Anslagstavlor
  - Internblad “Optinytt” (publiceras 1 gång/månad)
  - Interna sociala medier.
  - Dokumenthanteringssystem (policy)
- Uppmuntrande dagligt feedback, samt utvecklingssamtal 1 gång/år.
- Pauser i arbetet, enligt arbetsbeskrivning 30 minuter lunch samt två pauser à 15 minuter.

När man kommer som nyanställd till Optimova, får alla alltid en mentor/handledare som man har som stöd under första tiden. Det är en trygghet för många att veta att man inte bara blir placerad och räknar med att klara av arbetet själv. Optimova har en relativt låg sjukfrånvaro, under 4,5 % med ett sånt system att man får vara hemma fyra dagar och efter detta kräver de ett sjukintyg. Har en anställd varit hemma i mer än 13 dagar så kräver de ett sjukintyg från första dagen. Per Lycke säger:

*“Detta leder till att vi fångar upp de personer som har problem. Vi sitter i trepartssamtal och diskuterar vad vi kan hjälpa till med för att få bort det som är problematiskt. Ofta är det icke-jobbrelaterat och då är det svårt att göra något. Kommer det rekommendationer från andra myndigheter angående den anställde så försöker vi följa dessa så långt det bara går” (Lycke, 2017)*

Per Lycke går regelbundet på ledarskapsutbildningar baserad på hur HR-organisationer skall ge ut kunskap och delegera ansvar till ledarna för den operativa verksamheten för att underlätta hanterandet av personal.

### **8.1.3 Ställningstagande vid rekrytering**

I denna avhandling och under intervjun med Optimova (22.02.2017) presenterade vi ett scenario för Lycke som vi bad honom besvara enligt egna erfarenheter:

*Fråga:* Vid en rekrytering har ni en potentiell arbetstagare med ADHD vilken har liknande erfarenhet som en person som inte har ADHD. Den med ADHD uppger sig vara väldigt hyperaktiv medan den andra tolkas uppträda mer tillbakadraget. Det kan komma krävas mer av Optimova för att få personen med ADHD inarbetad i verksamheten, men personen bedöms däremot ha större utvecklingspotential. Hur resonerar ni?

*“Ett PK-svar är: det är ingen skillnad. Detta beror dock på vilken grad av ADHD det handlar om, det är väldigt svårt att avgöra. Min bedömning är att det beror på vilken chef denna person kommer att få, och det kan vara avgörande för hur väl det faller ut - både för personens eget bästa, men också för verksamheten.” (Lycke, 2017)*

Vidare anser även Per Lycke på Optimova angående en funktionsnedsättning och med tanke på misslyckanden att;

*“Jag har lärt mig genom åren att människor som har en funktionsnedsättning har tyvärr erfarenheten att ofta misslyckas. Inte på eget bevåg men på andras bekostnad, och är det något man vill undvika så är det att “varför ska jag behöva uppleva ett misslyckande igen”. Det behöver dock inte vara personen med ADHD som orsakar misslyckandet. Det krävs att man tänker till väldigt noga om det spelar någon roll med funktionsnedsättning eller inte, hur kan vi hjälpa isåfall, vad behöver han/hon för extra stöd och kommer det funka. Om det inte fungerar så har man gett en möjlighet som man inte trott på från början bara för att man ska vara en “checkt företag”. Det är inte heller schysst. Man ska gå in med öppna ögon, är det en realistisk förutsättning för personen och för oss som företag, kommer det här att lyckas. Därför blir det så väldigt individuellt. Hur är personen, och vad skall personen göra.” (Lycke, 2017)*

## **8.2 Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet, AMS**

AMS arbetspsykologer och handläggare tillhandahåller förmedling, utredningar, bedömning av arbetsförmåga samt yrkesplanering. En yrkesplanering är en planering som skall vara tillfredsställande ur individens synvinkel, men samtidigt realistisk med tanke på arbetslivet.

### **8.2.1 AMS interna rutiner och strategier**

I denna avhandling har vi intervjuat Seija Andersson (arbetspsykolog) och Marita Löfroth (vägledare) på AMS. En klient anmäler sig antingen direkt till en handledare eller via förmedlare som anser att deras förmåga att finna en arbetsplats inte räcker till.

En individuell kartläggning görs som inkluderar utbildning, erfarenheter och intressanta faktorer såsom hälsoskäl. Arbetspsykologen på AMS genomför en kartläggning utifrån standardiserade instrument uppdelad i fyra etapper;

1. Den kognitiva nivån: bedömer begåvning. Fokus riktas på verbal förmåga samt arbetsminne
2. Personlighet: bedömer individens styrkor och avvikande egenskaper utifrån ett psykiatriskt perspektiv
3. Arbetspreferenser: bedömer intressen samt vad klienten har för självkännedom om sina styrkor och svagheter
4. Planering: baserad på intresse för framtida arbetsuppgifter

Denna kartläggning kan komma att ge senare behov av arbetsprövning eller arbetssysselsättningsstöd. Arbetsprövning innebär att klienten får prova på eventuella framtida arbetsuppgifter som lärling under en begränsad tid. Om klienten genomför en arbetsprövning gör AMS och arbetsgivaren en uppföljning där olika aspekter såsom vad som fungerade eller inte.

Den andra åtgärden AMS erbjuder är sysselsättningsstöd. Det innebär att AMS betalar ett extra bidrag till ett företag som anställer en person, vilket skall vara en extra anställning och inte ett ledigt jobb.

## **8.2.2 Ställningstagande vid bedömning av arbetsförmåga**

I denna avhandling och under vår intervju med AMS (06.03.2017) gav vi Seija Andersson och Marita Löfroth ett scenario som vi önskade att de besvarade;

*Fråga 1: Låt oss säga att en klient anmäler sig på AMS och behöver er hjälp samt att personen rekommenderas arbetsprövning. Kan ni göra en bedömning av arbetsförmåga på arbetsplatsen, och hur upplever ni att handledningen på en arbetsplats bör fungera?*

Båda anser att psykiska funktionsnedsättningar är något som vi alla behöver mer kunskap om. Inställningar och attityder behöver ändras, framförallt hos myndigheter.

*“ADHD:n är ju speciell på det sättet att kapaciteten är så varierande, våra kognitiva nivåer, det vill säga hur vi lär oss saker är varierande. För en del är det lätt att jobba bara man får fokuset och man sätter igång arbetsprocessen där input, bearbetning och deadline funkar - svårigheterna brukar vara hur du skall dela upp arbetet.” (Andersson, 2017)*

Vidare menar de intervjuade på AMS att de kan göra en bedömning av arbetsförmåga på arbetsplatsen. När de skapar en kontakt tillsammans med arbetsgivare och klienten ger ett godkännande att de får nämna funktionshindret så brukar de beskriva för arbetsgivaren vad som är svårt för just den här personen - man beskriver personens svårigheter på ett sakligt sätt för att kunna tillmötesgå personen.

*“Vi försöker tala om anpassning i arbetsmiljön, och bygger därefter upp ett säkerhetssystem för att klienten inte skall behöva uppleva arbetsprövningen som ett misslyckande om det inte fungerar - utan en bra erfarenhet.” (Löfroth, 2017)*



*Fråga 2: Om ni har utfört en arbetsprövning och det resulterar i en negativ utväg, det vill säga att arbetsuppgifterna inte fungerar. Hur går ni då tillväga? Enligt Andersson (2017) måste AMS ta ställning till om klienten är arbetsför eller om denne skall vara sjukskriven. Ibland är lösningen inte den öppna arbetsmarknaden utan istället stödarbete. Vi vet att ADHD är kopplat till stresskänslighet och struktursvårigheter. Därmed kan klienten behöva mer stöd innan den öppna arbetsmarknaden är ett bra alternativ.*

*“Stödarbetsamarknaden är kommunens ansvar och det kan hända att vi hänvisar dit. Ibland kan det finnas så pass stora svårigheter att klienten inte kan arbeta, så vi ansöker om rehabiliteringsstöd, tidsbegränsad pension, alternativt långvarig pension. Målet är att hitta rätt plats åt alla klienter oavsett om det är stödarbete, pension eller arbetsmarknaden” (Löfroth, 2017)*

Seija Andersson menar att den personliga kontakten till arbetstagaren med ADHD är avgörande när arbetsbeskrivningar skall utfärdas. Det är viktigt att uppgifterna inte flyter ut och att det finns en ansvarig förtroendeingivande handledare. Arbetsuppgifterna delas med fördel upp och förklaras i kronologisk ordning. Först gör du de här uppgifterna och det skall vara gjort på det här sättet innan det här datumet.

*“Är man dessutom intresserad och brinner för sitt arbete är det lättare att behålla koncentrationen. De klienter jag arbetat med som har ADHD har beskrivit att de haft svårt att bibehålla fokuseringen när uppgifterna varit ointressanta. En “normal” person sätter pressen på sig själva, medan en person med ADHD lätt kan ge upp.” (Löfroth, 2017)*

Andersson beskriver även vikten av att återkoppla direkt och tydligt på arbetsresultat med vad som har fungerat och inte.

*“ Personer som varit utbrända till följd av ADHD har oftast varit jätteduktiga på sitt arbete, men de har glidit för långt i engagemang, hitta på lösningar och tagit för mycket ansvar för arbetsgruppens dynamik. Det har varit duktiga medarbetare men haft fel fokus.”  
(Andersson, 2017)*

## 9 DISKUSSION

Syftet med denna avhandling har varit att besvara frågan hur ett företag på Åland agerar vid nyrekryteringar när den sökande uppger sig ha ett funktionshinder samt att undersöka vilka hjälpmedel personer med funktionshinder har i en sådan arbetsmiljö. Utöver detta har vi även försökt besvara frågan vilka lösningar en arbetsmarknadsmyndighet kan bidra med.

Vi har använt oss av relevant litteratur för att kunna besvara dessa frågor som presenteras under delen teori. Vi har använt oss av empiri där vi utfört en intervju med en personalchef, Per Lycke på Optimova.

För att även få svar på frågan angående arbetsmarknadsmyndighetens insats så har vi valt att intervjua Seija Andersson, arbetspsykolog och Marita Löfroth, verksam som vägledare på Ålands arbets- och studieservicemyndighet (AMS).

Vad gäller frågan angående rekrytering av personer med funktionsnedsättningen ADHD menar Kyaga att dagens urvalssystem vid rekryteringar allt ofta väljer bort kreativa individer som inte anses uppfylla kraven om struktur, organisering och förmågan att leda andra människor. Detta leder till att företaget får punktliga medarbetare men som har svårare med kreativiteten. Detta är något som vi anser att Optimova arbetar aktivt med, eftersom de ser vad individen kan tillföra företaget istället för negativa aspekter i den rekryteringsprocess de tillhandahåller samt att de följer med ledarskapsutbildningar.

Enligt Brown (2016) har diagnosen ADHD ett symptom på nedsättningar i exekutiva funktioner. AMS genomför en kartläggning utifrån standardiserade instrument uppdelad i fyra etapper där den första etappen behandlar den kognitiva nivån. Där anser vi att AMS bedömer att begåvning och den exekutiva funktionen vad gäller verbal förmåga, arbetsminne och fokus är av central vikt vid en arbetsanpassning.

Den anställdes arbetsförmåga kan beskrivas genom hur en person har förmåga att förhålla sig till de krav som arbetet innebär (Patton, 2009). AMS arbetar aktivt med att finna en fungerande arbetsplats för varje klient, där arbetsprövning genomförs för att konstatera att

klientens arbetsförmåga stämmer överens med de krav som ställs på arbetsplatsen.

Optinova poängterar vikten av att arbetsuppgifterna måste fungera, oavsett om en person har en funktionsnedsättning eller inte. Därmed anser Optinova att en sådan arbetsförmåga bör finnas såvida att den anställda bör vara så pass självgående att denne skall kunna klara av sina arbetsuppgifter utan att behöva vara beroende av andra.

Enligt Riksförbundet Attention (2016) finns det ett visst samband mellan att en individ med ADHD har en positiv inställning till sin diagnos och ha en anställning, med att ha en negativ inställning till sin ADHD-diagnos och att vara arbetsökande. De personer som faktiskt hade en arbetsplats med stadiga rutiner och bra stöd var också positivt inställda till sin diagnos medan de som hade en negativ inställning till sin diagnos och inte såg möjligheterna bidrog till en negativ inverkan på arbetslivet och arbetsökandet. Vi noterar att AMS uppger att självkännedom om svagheter och styrkor i samband med ADHD och arbetsökande är viktigt för att kunna finna en bra lösning.

Vi har i denna avhandling behandlat och utgått ifrån där teorin säger att företag vilka har personer med ADHD anställda behöver ha en strukturerad verksamhet där olika typer av hjälpmedel finns tillgängliga, där en sådan person arbetar bäst med ett tydligt ledarskap gällande bestämda regler och krav. Arbetsklimatet bör präglas av öppenhet och förståelse för de svårigheter som en person med ADHD kan ha.

Vidare behöver det finnas avskilda arbetsytor, det vill säga en möjlighet till ostört arbete samt planeringsverktyg för att kunna strukturera upp arbetsuppgifter vilket gärna innehåller både en såväl skriftlig som muntlig instruktion.

Vi anser att Optinova kan leva upp till dessa kriterier vad gäller de praktiska frågorna kring arbetsmiljö, samt att det finns organiserade hjälpmedel och stöd. Optinova har även ett väl inarbetat informationsflöde till sina anställda.

Teorin säger att utmattningar kan ske i samband med en anställning och sjukskrivning blir ett faktum. Ofta kan deltidsarbete då vara ett alternativ. Personer med ADHD kan ha en ojämn arbetstakt och prestationsförmåga så flexibla arbetstider kan vara ett alternativ.

I denna avhandling menar AMS att det är vanligt med utbrändhet vid ADHD-diagnoser. I intervjun med Optinova uppgav Lycke möjlighet till att gå ned till en deltidsanställning vid behov. Vi anser därmed att Optinova arbetar för en individanpassad arbetsplats med flexibla möjligheter. Vi anser även efter denna avhandling att det finns tydliga frågor att arbeta med vad gäller personer med en funktionsnedsättning såsom ADHD.

I denna avhandling har vi undersökt stödjande och hindrande möjligheter vad gäller en eventuell anställd med diagnosen ADHD. Det finns i dagens läge en stödjande arbetsmiljö, men vad gäller dess fördomar kring funktionsnedsättningar och hur man kan komma att arbeta omkring en lösningsbaserad anställd har vi dessvärre inte fått någon information. Detta har egentligen varit en given slutsats eftersom det inte finns utbildningar inom ämnet i fråga.

Teorin säger att det behöver finnas en mer utbildad HR-personal inom ämnet vi diskuterat. Vi anser att företag på Åland har de nycklar som behövs för att kunna integrera individer med en funktionsnedsättning såsom ADHD i arbete, då bra stöd och verktyg från myndigheter såsom AMS finns att tillgås. Detta innebär att förutsättningar finns, men tyvärr saknas kunskap och uppföljning i ämnet ute på arbetsplatserna. Detta behöver utvecklas i form av utbildning vad gäller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Vi anser att en ADHD-diagnostiserad kan vara en tillgång för ett företag ifall det finns tillräcklig kunskap och möjligheter att anpassa denna person till en arbetsplats där denna trivs och kan se sina utvecklingsmöjligheter. I detta sammanhang är det även viktigt att belysa den ekonomiska problematiken för ett företag i samband med anställning. En person med ADHD löper större risk att drabbas av en utbrändhet vilket kan leda till sjukskrivningar och skapar således en kostnad för företaget. Varje företag behöver göra ta ställning vid en rekrytering där man internt kartlägger den potentiella nya medarbetarens styrkor och svagheter, samt möjligheter och risker. Vi vill även belysa problematik runt diagnosen och även att man behöver kunna kommunicera med en arbetstagarare vad gäller arbetsproblematik och hur man kan komma att lösa eventuella bekymmer, eftersom alla arbetar olika, inte minst med en funktionsnedsättning såsom ADHD och uppenbart kan komma att uppföra sig olika.

## 10 SLUTSATS

När det gäller validitet, det vill säga giltigheten för kvalitativa undersökningar är möjligheten större än vid kvantitativa undersökningar. Detta grundar sig i att en kvalitativ undersökning är tillförlitlig avseende de personer som intervjuas, vilket skapar en gemytlig och trovärdig insyn. Riskerna med kvalitativ metod är att den intervjuade agerar på ett sådant sätt för att tillmötesgå forskarens förväntade resultat. En annan viktig faktor vad gäller validitet är att personer som deltar i den kvalitativa undersökningen gör detta med frivilligt engagemang och har tillit till att forskaren använder informationen på ett korrekt sätt.

Reliabilitet beskriver hur tillförlitlig den information är som ligger till grund för arbetet. Nivån av reliabilitet bestäms i sättet som informationsinsamlingen gjorts på och hur bearbetningen av insamlad data har genomförts. (Holme & Solvang, 1997)

Vi anser att denna avhandling har en hög validitet på grund av att det skett i nära samarbete inkluderande godkännande av deltagare till den kvalitativa undersökningen. Tillförlitligheten anser vi vara hög då det inte funnits någon orsak för de inblandade att lämna falsk information. Informationen som insamlats och bearbetats har kunnat verifieras mot observationer och empirins slutresultat.

### 10.1. Vidare forskning

I denna avhandling har vi inte gått in på andra diagnoser utan koncentrerat oss på just diagnosen ADHD. Just denna diagnos kan ha en överlappande diagnos vilket kan komma i framtiden kan komma att ge en mer utforskad avhandling vad gäller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och arbetsliv. Ett alternativ till vidare forskning är att undersöka hur stor kunskap det finns gällande funktionsnedsättning hos olika företag på Åland. Ett annat alternativ till vidare forskning skulle vara att undersöka om det blir billigare för ett företag i slutändan att anställa en person med funktionsnedsättning i jämfört med en person utan funktionsnedsättning.

# KÄLLFÖRTECKNING

Alvesson & Sköldberg, Kaj (2008). *Tolkning och reflektion - Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Ahrne, G., Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

Antonson, S. (2003). Stödets betydelse: *supported employment*: i kampen för arbete och att bryta utsatthet. 2. bearb., uppl. Örebro: Örebro Universitet

Arbetsförmedlingen. (2014) *Har du en funktionsnedsättning?* Hämtad 2016.07.15.  
<http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssockande/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Har-du-en-funktionsnedsattning.html>.

Brown. TR. (2016) *Ett nytt sätt att se på ADHD hos barn och vuxna - brister i exekutiva funktioner*

Bryman (2001). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber ekonomi.

Christensen, L., Engdahl, N., Gräas, C., & Haglund, L. (2010). *Marknadsundersökning - En handbok*. Lund: Studentlitteratur Ab.

Coaching Center. (2012). *Varför ska arbetsgivare anställa personer med adhd, asperger och autism*. Hämtas 2017.01.20.  
<http://coaching-center.se/2012/01/varfor-ska-arbetsgivare-anstalla-personer-med-adhd-asperger-och-autism/>

Finlex. (2014). *Diskrimineringslag*. Hämtad 2017.01.28.  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=diskrimineringslag>

Goleman. D (2000). *Känslans intelligens - Om att utveckla vår emotionella kapacitet för ett tryggare och mänskligare samhälle*. Stockholm: Wahlström & Widstrand

Goodman, D. W. (2007). The Consequences of Attention-Deficit/Hyperactive Disorder in Adults. *Journal of Psychiatric Practice*, Vol. 13, No. 5.

Handikappsorganisationens samarbetsorgan (2013). *Rekrytering av personer med funktionsnedsättning*. Hämtad 2017.01.07  
<http://www.hsoskane.se/nyheter/Nyhetsarkiv/Nyheter-2013/Rekrytering-av-personer-med-funktionsnedsattning/>

Hellberg, K., & Kjellberg, A. (2012). *Övergångsprocessen från skola till vidare studier och arbete*. Norrköping: Linköpings universitet, Centrum för kommunstrategiska studier.

Kahlke, E. & Schmidt, V. (2002). *Arbetsanalys och personbedömning - att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Lund: Studentlitteratur

Lassinantti, K. (2014). *The Dilemmas of Diagnosis. Identity, Adaptation and Resistance among Women with ADHD*. Sociologiska institutionen: Uppsala universitet

Neuropsykiatri i fokus (2015) *Personer med NPF mer kreativa?* Hämtad 07.03.2017  
<http://www.specialnest.se/forskning/ar-personer-med-npf-mer-kreativa>

Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (3., [uppdaterade] uppl.). Lund: Studentlitteratur

Patton, E. (2009). When Diagnosis Does Not Always Mean Disability: The Challenge of Employees with Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD). *Journal of Workplace Behavioral Health*.

Phyllis A.T. (2004) *Behandling av ADHD - ett utvecklingspsykologiskt perspektiv*  
Studentlitteratur Lund

Regeringskansliet (2008) *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*. Hämtad 2017.01.28.  
<http://www.regeringen.se/contentassets/0b52fa83450445aebbf88827ec3eecb8/fns-konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning-ds-200823>

Socialstyrelsen. (2016). *Adhd, attention-deficit/hyperactivity disorder*. Hämtad 2016.09.12.  
<http://www.socialstyrelsen.se/psykiskohalsa/adhd>

Statistiska centralbyrån (2014). *Information om utbildning och arbetsmarknaden*. Hämtad 2016.07.10.  
[http://www.scb.se/Statistik/\\_Publikationer/AM0503\\_2013A01\\_BR\\_AM78BR1401.pdf](http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/AM0503_2013A01_BR_AM78BR1401.pdf)

Nylander S. (2015). *Därför anställer företaget bara folk med aspergerdiagnos*. Hämtad 2017.01.18  
<http://www.svt.se/fraga-doktorn/darfor-anstaller-foretaget-bara-folk-med-aspergerdiagnos/>

Sörngård, K (2014). *ADHD hjälpen - för ett liv i balans* Natur och Kultur, Stockholm

Tideman, M. (2000). *Normalisering och kategorisering. Om handikappideologi och välfärds- politik i teori och praktik för personer med utvecklingsstörning*. Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, institutionen för socialt arbete.

Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer* (2. uppl) Lund: Studentlitteratur

Underbara Adhd (2013) *Adhd i arbetslivet - så undviker du onödiga missförstånd*. Hämtad 2016.07.10.  
<http://www.underbaraadhd.se/adhd-i-arbetslivet-sa-undviker-du-onodiga-missforstand>

Young, S. (2000). *ADHD children grown up: an empirical review*. *Counselling Psychology Quarterly*, 13(2)



# BILAGA

## Bilaga 1- Intervju med Per Lycke, Personalchef Optinova AB.

Hur länge har du varit på Optinova?

Jag är inne på mitt 11:e år, men för många är jag fortfarande nyanställd. Det är många som har jobbat jättelänge här, men efter 11 år kan jag ta bort "ny på jobbet"-skylten.

Vissa har varit här i 20-30 år och vissa är från januari. Det finns alla varianter.

Hur många anställda finns det på Optinova?

Vi är 151 personer här, och på Åland totalt 210 stycken med huvudkontor och fabrik. Hela koncernen 400 stycken. Vi har fabrik i Thailand också. Vi finns över hela världen, Ambitionen är att växa och blir större genom att finna nya marknader och kunna expandera.

Vad gör ni?

Optinovagruppen består av två ben, det ena är medicinteknisk industri där vi tillverkar specialslang. och det andra är industrisidan där vi tillverkar slang till datorer, bilar, flygplan. Kraven är snarlika. Medicinsidan sker i renrum, för att konstatera att det är helt rent. Annars är kraven detsamma när det gäller kvalitetskrav. Renlighetskraven avgör oftast. Konkurrens existerar men vi lever på den goda kvaliteten vi har och leveranssäkerheten.

Har du alltid arbetat som personalchef eller har du varit i produktion också?

Jag är nog den minst tekniska personen här, så de vill inte ha mig i produktionen. Min bakgrund är att jag är utbildad socialarbetare och socionom och har jobbat i sociala arbeten och kom in via omsorgsförbundet. Jag jobbade där i 17 år, sista 6 år som omsorgschef. Därefter var jag less på politiskt styrda organisationer och ville pröva något nytt. Jag kom in på den banan av tillfällighet och möjlighet och att det är intressant. var man hamnar är en slump av tillfällighet och möjlighet.

Hur ofta har du arbetsintervjuer i din position?

Det är olika, men ett par gånger per månad om man slår ut det över ett år.

Sitter du ensam med personen då?

Nej, vi försöker.. jag jobbar med att närmaste chef som är ansvarig för att rekrytera. Min funktion är att stötta och skapa en bra intervjusituation. Jag är alltid med, men vi har alltid en person till. Denne berättar mer detalj om arbetet.

Har ni anställda med funktionsnedsättning?

Det vet jag inte. Vi har anställda med funktionsnedsättningar, men inte att de har uttalat sig om vilket diagnos. Det är inget vi frågar efter och det är inget man får fråga om heller. Har det någon betydelse? Kanske, kanske inte.

Märker du av som är utbildad som socionom att någonting är annorlunda?

Det kanske jag gör, men det är diffust och svårt att säga i en intervjusituation. Många är nervösa när det kommer på intervju och beter sig på ett sätt som de inte gör i vanliga fall. Därför är det svårt att veta. Jag försöker få ett samtal istället för en intervju för att få det mer avdramatiserat. Detta för att kunna få fram: vem är du?

Hur ser anställningsfördelningen ut hos er idag?

Vi har 60/40. 60 män, och 40 kvinnor.

Låt oss säga att en person i en intervju skulle uppge att denne har en funktionsnedsättning, är det något som ni skulle lägga vikt vid? Ser ni det som en tillgång eller konkret att detta kan bli ett problem?

Det skulle jag inte säga, att jag ser det som en problem. Men det här beror helt på vad personen skall göra för något. Vilken roll, kan det påverka ens eget arbete så att det blir farligt eller inte fungera? Men.. jag har ingen större skillnad.

Kan ni anpassa arbetsuppgifter utefter om en person säger att den har svårt att planera och strukturera? Kan man få hjälp via er? Är det mer självständigt eller har man en chef att bolla med?

Det kan vara väldigt problematiskt hos oss. Det finns inga enkla jobb kvar i industrin, så är en person i behov av ständig handledning och hjälp då är det väldigt svårt. Du får jobba väldigt självständig. Du jobbar nattskift. Du är aldrig ensam men du skall ändå kunna hantera dina uppgifter självständigt. Då kan det bli väldigt svårt om du inte kan planera och strukturera vad du skall göra. Finns inte alltid någon som du kan fråga.

Du måste vara självgående och veta vad du skall göra.

Jobbar alla personer i skift?

Nej, det varierar. Vi har fyra olika produktionsavdelningar. Anställningsman till produktionsskift förväntas kunna jobba treskift. Sen har vi dagtid, tjänstemannakåren. Det är varierande utifrån arbetsuppgifter.

Kan du välja det här själv?

Nej, det kan man inte göra! Det är egentligen den första frågan bland många som jag ställer när vi anställer maskinoperatörer och liknande, att det är treskiftesjobb. Säger man då nej, så kan man inte jobba.

Vad har ni för hjälpmedel i produktion, har ni t.ex. rutinmässiga möten?

Vi försöker anpassa det. Vi har veckomöten i produktion. Vi har ständiga-förbättrings-möten varje vecka på alla avdelningar. Vi har mycket olika arbetsgrupper där man träffas. Det är mycket möten och diskussioner som leder utvecklingen framåt i företaget. Det här med ständiga förbättringar är bra, för det är någon som gruppen själv kan göra. Det ger möjlighet till inflytande. Hjälpmedel i övrigt, vi ser till att det är ergonomiska arbetsställningar, samarbete på företagshälsovården, vi går igenom och tittar på ljud, ljus och värme. Dataverktyg, stolar, höj- och sänkbara bord. Det som skall finnas finns.

Finns det möjlighet att använda öronproppar?

Du får ha hörselskydd. För att vara en tillverkande industri så har vi inga buller, tunga lyft, damm, smuts, luktar inte. Det är rent överallt. Det är annorlunda mot andra tillverkande industrier. Det som vi har här är egentligen bara tryckluft. På någon avdelning har vi en maskin som låter lite högre men där är det hörselskyddskrav. Men det är bara två stationer på hela huset.

Hur kommer information fram till era anställda?

Vi har väldigt lite information som är hemlig. Vi har olika informationskanaler. Varje månad har vi en planeringssittning med alla som har personalansvar och går igenom och planerar kommande månads arbeten och vilka funktioner som behöver stödja. Detta informeras ut till alla anställda genom anslagstavlor.

Vi har ledarforum alla med personalansvar träffas. Sen har dessa personer i sin tur skyldighet att gå ut med detta till sin personal. Vi har ett internt blad som heter "optinytt" som går ut en gång i månaden, som innehåller samma info. Samma informationen går även ut via vår interna fb-sida. Vi är på gång med att skapa ett internt system så att alla har tillgång till det på sina datorer. Vi har ett dokumenthanteringssystem som alla kommer åt med all sorts policy.

Du nämnde att ni först har möten med dem som är personalansvariga och sen går de vidare med anställda. Är det förmån?

Vi har en struktur som ser ut så att produktionsavdelningarna sköts av en arbetsledare, och arbetsledaren har då produktionsledaren som ni närmsta chef. Så det går den vägen. Samma information presenteras om och om igen.

På kontorssidan, har alla eget kontor eller är det öppna landskap?

Det är olika, en del har egna kontor men på övervåningen har vi öppna kontorslandskap men det är tänkt för att funktionerna ordermottagning och kundtjänst sitter bredvid planering. Men det är bra att det är öppet för man träffas hela tiden och diskutera ordrar, och vad kan vi säga till kunden.

Om det är någon som sitter på öppet kontorslandskap och inte klarar av det, finns det något ställe man kan gå undan till?

Det finns ett rum som man kan gå undan och jobba i, men det har aldrig efterfrågats.

Man tycker det är ganska bra sådär.

Du nämnde också företagshälsovård, är det medimar?

Ja, det är det. Och det fungerar bra. Hon är här en gång i månaden och så har hon fem stycken förbokade som har tagit kontroll och blodprov, som hon följer upp. Är det något speciellt så tar vi in en ergoterapeut, företagsläkare eller vad det nu kan vara.

Finns det möjlighet till individuella arbetsuppgifter och stödjer företaget kreativt tänkande?

Jo, definitivt stödjer vi kreativt tänkande. Det är nästan basen i mycket av det vi gör.

Samtidigt är det begränsat med möjligheter. Vi har en utvecklingsavdelning som bygger och tar fram processer och de behöver verkligen ha kreativt tänkande, det ingår i deras jobb.

Medan i produktionen är så styrd av kundens krav att du får inte göra avkall på något. Har kunden bestämt att det ska vara vissa processer så kan vi inte själva ändra för att vi tycker det är bättre. Det är en tröghet i den här medicinteknikbranschen för att man är rädd om patienten. Det blir lite motsägelsefullt på det sättet, visst man ska vara kreativ i ständiga förbättringar och hitta på saker samtidigt blir man låst i processen.

Trots detta är det jätteviktigt att det först fram nya idéer, t.ex. i förbättringsmötena. Och det är minst lika viktigt att ge ett bra svar. Vi tar det vidare, och hur gick det. Viktigt för kreativiteten.

Hur jobbar produktionen, är det team? Är man alltid på samma?

Man anställs till produktionen som helhet, men man jobbar på sin avdelning och är låst där.

Vi uppmuntrar till att folk ska byta avdelningar för att få mångkunnigheten, även inom avdelningen. Vissa är väldigt villiga, medan andra känner "det här är mitt".

Mångkunnigheten är en fördel för att kunna ställa inom internt.

Har ni tillgång till arbetsförmåner, träning?

Vi har postensfriskvård.ax, 250€/år att använda. Vi har massage som kommer hit, som man får gå på egen tid, avtal med massörer också. Vi gör kanske mycket aktiviteter både hela företaget och avdelningar. Detta för att skapa en bra miljö. Det är inte alltid så självklart att jobba med bra attityd och bra bemötande. Det är många människor som kommer samman, och det innebär ibland konflikter.

Vi har varit tydliga med att om det kommer fram mobbning, rasism eller liknande så finns det bara ett sätt och det är dörren ut. Det finns ingen diskussion, utan det skall man veta. Beter man sig illa skall man jobba någon annanstans.

Har ni hög personalomsättning?

Nej, det kommer nog till mer människor än vad det försvinner. Förra året anställde vi 15 personer extra. Ett visst mått av personalomsättning är bra för det behöver komma in färsk blod, men den är inte speciellt stor. Folk trivs bra här!

Upplever du att det är bra gemenskap?

Ja, det skulle jag säga. Finns ju alltid problem när man är så många. Men man måste komma ihåg att alla kan inte älska varandra, men man måste bete sig.

Det finns allt från 19 år - pensionsålder. Hela spannet. Det är kul! Både tjejer och killar i alla åldrar. Man lär sig av varandra.

När det kommer in en ny, vem är det som lär upp?

När man kommer som nyanställd, oberoende på vart i huset så har vi dels en provotid på 16 veckor och alla får alltid en mentor/handledare med sig som man har som stöd under första tiden. Det är en trygghet för många att veta att man inte bara blir placerad och räknar med att klara av det själv. De första dagarna läser man egentligen bara instruktioner, som man egentligen inte begriper sig på så mycket men man har läst dem.

Därefter har man med sig sin handledare som säkert skolar in. Det fungerar bra tycker vi.

Pauser, hur fungerar det?

Vi har rökfri arbetstid. Vi har inlagt så man har 30 minuter lunch och två kvartals rast.

Om det är någon som behöver mer korta pauser, finns möjligheten?

Det är lite beroende på var man jobbar. Det kan vara lite svårt att ta korta pauser. Vi uppmuntrar till mikropauser, iallafall dem som sitter och avsynar. Står man däremot och kör en slangmaskin och behöver springa ut för att ta pauser så fungerar det inte för man kan inte lämna det obevakat. På det sättet kan det vara svårt. Vid lunch går man alltid vid olika tider. Det blir en utmaning i sig om man behöver fler pauser, det kan vara bökigt!

Hur är det om man varit till en arbetspsykolog, och de har kontakt med er, följer ni deras rekommendationer?

Vi har ett bra samarbete med företagshälsovården, och försöker fånga upp. Vi har låg sjukfrånvaro, under 4,5 %. Vi har ett sånt system att man får vara hemma 4 dagar, efter fyra dagar kräver vi ett sjukintyg. har du varit hemma mer än 13 dagar så kräver vi ett sjukintyg från första dagen. Detta leder till att vi fångar upp de personer som har problem. Vi sitter i trepartssamtal och diskuterar vad vi kan hjälpa till med för att få bort det som är problematiskt. Ofta är det icke-jobbrelaterat och då är det svårt att göra något. Men kommer det rekommendationer så försöker vi följa dem så långt det bara går.

Du är utbildad socionom, åker du på utbildningar som personalchef?

Jag är fullärd! Nej, långt därifrån. Det blir man aldrig. Det är klart man går på utbildningar hela tiden. Det händer nya saker och det behöver inte betyda att de gamla är dåliga.

De utbildningar jag går på nu är mer hur man får HR-organisationer att delegera ut till cheferna som egentligen är ledare. Det är ju ledaren som är närmast personalen, och de har egentligen blivit ledare på principer av kompetens av maskin inte pga ledarskapsförmåga. De har ofta noll ledarskap. De vet inte hur de ska hantera personal.

Det är mycket att stötta cheferna att bli bra ledare, vad ska jag tänka på? Självkännedom.

Det är mycket den typ av utbildningar jag går just nu.

Hur ser rekryteringsprocessen ut? Har ni utformade frågor?

Jag har en given mall för att ställa samma frågor till alla kandidater. Vi har en uttalad process som vi följer. Ibland gör jag ett personlighetstest på vissa, t.ex. på ledarskapsansvar.

Om du skall få en som har ADHD som har samma erfarenhet som en person som inte har ADHD. Skulle du se någon skillnad om du var tvungen att välja? Den med ADHD är väldigt hyperaktiv medan den andra är mer tillbakadragen. Men det kanske kommer krävas mer av er att få personen med ADHD på plats i verksamheten så tror du att det finns mer utvecklingspotential.

Hur resonerar man?

Ett PK-svar är: det är ingen skillnad. Men det beror ju på vilken grad av ADHD.

Det är väldigt svårt. Jag skulle säga att det beror på vilken chef denna person kommer att få kan vara avgörande för hur väl detta kommer falla ut. Både för personens eget bästa, men också för verksamheten. Det finns heller ingen anledning att bara för att man skall vara så väldigt öppen och ta alla människor, men så vet man att "detta kommer gå på skit". Jag har lärt mig genom åren att människor som har en funktionsnedsättning har tyvärr erfarenheten att ofta misslyckas. Inte på eget bevåg men på andras bekostnad. och är det någon man vill undvika så är det att "varför ska jag behöva uppleva ett misslyckande igen". Men det behöver inte vara personen med ADHD som orsakar misslyckandet. Det krävs att man tänker till väldigt noga om det spelar någon roll med funktionsnedsättning eller inte, hur kan vi hjälpa isåfall, vad behöver han/hon för extra stöd och kommer det funka. För om det inte funkar så har man gett en möjlighet som man kanske inte trott på från början bara för att man ska vara en "checkt företag". Det är inte heller schysst. Man ska gå in med öppna ögon, är det en realistisk förutsättning för personen och för oss som företag, kommer det här att lyckas. Därför blir det så väldigt individuellt. Hur är personen, och vad skall personen göra.

Finns det ekonomiska perspektiv i detta?

Nej det skulle jag inte säga. Jag tror mer det handlar om: kommer vi få det att fungera, kommer det här att bli bra för personen själv och för oss?

Men samtidigt får man inte i processer fråga om funktionsnedsättning.



Så om inte personen säger något går det inte att få fram. Då går man på intervjun och på referensen, hur det var varit på tidigare jobb och då får det vara avgörande för vem som får jobbet. Det beror på hur öppen personen är själv. Det kan vara andra funktioner också, pga att man inte får fråga.

**Hur kan ni ha så låg sjukfrånvaro? Har ni alltid haft så?**

När jag började här så var en av mina uppgifter att sänka sjukfrånvaron, i och med att den var väldigt hög. Vi räknar med lön. Jag försökte hitta på åtgärder. Vissa var bra, andra dåliga, Men sakta men säkert har vi hittat vägar. Dels är det arbetssättet att skapa trivsel på arbete, stötta, följa upp, hjälpa. Det är inte kontroll utan möjlighet att hjälpa till. Det är tankesättet att få medarbetarna "jag kanske kan få hjälp" gör mycket. Tillsammans med företagshälsovården har vi lyckats fått ner sjukfrånvaron till låg nivå, vilket är bra.

Det är helt klart en kombination med att personalen trivs, att det är bra attityd.

**Hur ofta har ni utvecklingssamtal?**

En gång per år. Men det pratas mer, men vi har ingen annan strukturerat arbetet möte som vi kallas för medarbetarsamtal. Sen först det samtal ute på avdelningarna, man stämmer av.

Det kan ibland gå lite inflation i begreppet medarbetarsamtal. Vad är det egentligen som vi skall få ut? Vad vill vi ha sagt? Är du inte van att prata om dig själv, du är inte van att föra fram någonting.. ja då blir det tysta samtal. Då upplever många: vad ger det?

Spontan feedback fungerar bättre, ge beröm när det är på riktigt! Det behöver inte vara mer än att du säger "det där är skitbra". Men just det att få beröm är vi inte så vana vid. Eller att du ger konstruktiv kritik.

**Vad är det bästa tips vid rekrytering för att finna bra medarbetare?**

Det är svårt att veta. Det som förvånar mig är hur dåligt förberedda många kommer till en intervju, att man inte tänkt igenom "undra vad de kommer ställa för frågor". Ett exempel är en ganska alldaglig fråga som ger svaret "det vet jag inte" eller "det har jag inte funderat på". Men jag brukar alltid fråga, för att höra om de har självkänsla eller självkänedom.

Om en vän skulle beskriva dig, vad skulle han/hon säga då?

Många svarar då: jag vet inte. Jag brukar kontra med: men OM du visste, vad skulle du svara

då? Då tvingar man fram svaret, och då det som kommer först är ganska ärligt svar.

Snäll, noggrann, pratsam är ganska vanligt. Ibland kan jag bli lite full i skratt när de säger pratsam och så har de inte sagt ett ljud på en halvtimme.

Intervjuerna blir ofta att lyssna och känna in det som inte sägs, och fundera på hur jag ska få fram det. Vissa saker ska/bör man inte fråga. Hur skall jag få reda på det utan att ställa frågan?

**Brukar ni ta in samma person på intervju flera gånger?**

Japp! Det händer rätt ofta. Vi försöker göra en rekrytering med 4-5 sökande som vi intervjuar och så kanske 2 som är extra bra som vi tar tillbaka igen. När de kommer tillbaka besöker vi arbetsplatsen så de får en uppfattning om hur det ser ut, kanske träffa någon blivande kollega. Tycker de själva att arbetsplatsen är intressant? I detta läge ger det också den ansökande en möjlighet att tacka nej så behöver inte rekrytera i onödan. Det är kasst om man är en vecka, och därefter säger man "nej jag har ingen lust". Då får vi dra hela lasset igen och det blir bortkastat. Därefter tar man beslut om A eller B. Man blir aldrig fullärd, man kan gå i fällorna ändå. Referenstagning är jätteviktig, att kolla upp hur det fungerade på tidigare arbetsplatser. Vi har haft några referenser där man nästan vill kasta ut dem med en gång.

**Annonserar ni mest på Åland eller i Sverige också?**

Det är olika beroende på uppgift. Vi annonserar på hemsidan, alltid på arbetsförmedlingen, i år kör vi även via Steel FM, så vi har valt att inte annonsera i Ålandstidningen och Nya Åland. Krast sett så syns en annons i tidningen en dag, och det når en annan målgrupp. Generellt sätt så läser människor mindre tidningar idag än tidigare och lyssnar mer på radio. Detta är basen. Söker vi utanför Åland har jag använt mig av Monster i Sverige, och motsvarande i Finland. Någon Gång har vi använt Uppsala nya tidning, ibland även i DN. Men då är det annonspriser på 100.000:- så då skall det verkligen ge sig.

Jag har konstaterat när vi söker utanför Åland, och folk är intresserade så är den första frågan jag ställer: hur har du tänkt med din flytt? Där faller 9/10 bort. De förstår inte att man måste flytta hit. Sen brukar jag titta på om den sökande har någon typ av Åland-koppling. Har dem det, så är chansen stor. Nästan 99% av alla som kommer utanför Åland har en Ålandskoppling.

## Bilaga 2 - Intervju med Seija Andersson & Martia Löfroth, AMS

Vad är din roll Seija som arbetspsykolog?

**Seija:** Jag får kunder av Marita och de andra vägledarna som bedömer att här behöver vi göra en bedömning av arbetsförmåga och en yrkesplanering. De skickar alltså personer till mig och jag gör vissa utredningar och försöker därefter komma till en planering som skall vara tillfredsställande ur individens synvinkel, men samtidigt realistisk med tanke på arbetslivet.

**Marita:** Vi har med andra ord förmedlare som kontaktar oss gällande vägledning och oklarheter. Därefter stämmer vi av internt vad som behöver genomföras med hjälp av vårt åtgärds paket. Om vi anser att det behövs mer utredningar så bokar vi in kunden till Seija som är arbetspsykolog.

Kommer kunderna i direkt kontakt med er eller slussar man vidare från en annan enhet till er?

**Marita:** Man anmäler sig själv som kund hos oss, därefter gör vi en kartläggning som fångar upp vilket servicebehov kunden behöver. Antingen kommer de direkt till en handledare eller via en förmedlare som anser att deras hjälp inte räcker.

Kan företag också kontakta er?

**Marita:** Företag kan ta kontakt om de har extra platser att erbjuda, men när det gäller enskilda arbetssökande kunder så är det alltid kunden själv som måste ta kontakt.

Brukar personer med ADHD på egen initiativ uppge att de har ADHD (om så är fallet) eller brukar ni få försöka få fram den informationen?

**Marita:** Självklart ingår det i den här kartläggningen; vad har du för utbildning?

Vad har du för erfarenhet? Vad finns det annat som inverkar på din arbetsförmåga? Har du körkort? Och alla andra viktiga faktorer som kan vara intressanta såsom hälsoskäl. Finns det några sådana som inverkar?

Så, om det kommer in en person och säger; jag har en diagnos, ADHD, hur skall jag göra? **Marita:** Det är viktigt att vara öppen, och jag tror att de flesta kunder är det. Sen finns det inget generellt råd vi kan ge en person som har ADHD, utan det är hela puzzlet med utbildning, intresse osv. Vi jobbar väldigt individuellt med hur individen fungerar.

Du nämnde den här åtgärdsplanen, hjälper ni till med att få fram hjälpmedel?

**Marita:** Nej, inte hjälpmedel. Låt oss säga att en kunden behöver ha hjälp av annan instans, t ex psykiatrin, då kan vi rekommendera dem. Vi kan boka till läkare för utredning men då måste vi börja på Hälsocentralen för vi kan inte börja på psykiatrin direkt. **S:** Jag har någon gång kontakta psykiatrin direkt för vidare utredning som komplement till min utredning, när en kund som inte har ett vårdförhållande från förut. Risken med dem som har ADHD... jag vill ta ett litet steg tillbaka, för att ADHD som sådant är ofta inte ensamt, utan bidiagnos till något mer. Det är viktigt att reda ut vad som är vad? ADHD som diagnos är lite knepig på det sättet för ursprungligen är det en samlingsymtom som kan bero på andra orsaker och vara väldigt varierande.

Jobbar ni mycket för att finna styrkorna eller är fokus på att rätta till svagheter?

**Marita:** Vi jobbar definitivt med att finna styrkorna, det är ju dem man skall bygga med. Om man tänker en person med ADHD, då är det intressant att veta vad för problematik den här personen har och gentemot vilket jobb. ADHD kan också vara en tillgång inom vissa yrken, kreativa yrken t.ex. Det är inte alltid vara negativt heller, utan man behöver sätta diagnosen i ett förhållande till något.

**Seija:** De som har ADHD kan ha en varierande begåvning. De jag börjar titta på är den kognitiva nivån som är begåvningsbiten, och där är det flera olika saker som man tittar på; verbal, arbetsminne, som oftast är en bit som man har svårt med i ADHD, och sen är den snabbheten. Men vid diagnostiseringen av ADHD så har jag sett att vissa bitar kan vara hur som helst, det säger ingenting om personen i profilen.

Nästa bit jag tittar på är personlighetsbiten. Hurdan är du som person, vad dina styrkor är, finns det avvikande utifrån ett psykiatriskt perspektiv. Som tredje bit tittar vi på arbetspreferenser, intressen, vad du tycker om din styrkor och vad du vill lyfta fram. Fjärde biten försöker vi komma fram till en planering med basen av vad du är intresserad av att gå vidare på. Det är strukturerat oberoende på om du har ADHD eller inte. Baspaketet är en diskussionsunderlag och vi arbetar utifrån standardiserade instrument.

**Hur många personer träffar du varje år som du arbetar med?**

**Seija:** ca 40-50 stycken om året, och av dessa är mellan 5-10 personer diagnostiserade med ADHD. Jag träffar varje person mellan 4-5 gånger. Jag tycker att det var mer ADHD-kunder när jag började här för åtta år sedan,. Nu är som att det har stillat sig på den diagnostiska marknaden. Det vi har på AMS är olika åtgärder som vi kan använda i samband med personer av ADHD. T.ex. arbetsprövning eller arbetsysselsättningsstöd.

**Marita:** Arbetsprövning innebär att man får prova på jobbet som praktikant, och man kan göra det för olika syften där ett av dem kan vara om personen är lämpad för jobbet. Det kan t.ex. vara så att personen är intresserad av ett visst arbete men att det finns tveksamheter om det är rätt. Det kan vara bra för att få in en fot på arbetsplatsen. Att göra en arbetsprövning innebär att man är med i jobbet som en extra person, under max sex månader på en arbetsplats. Man får inte lön för det, utan man får göra det som en praktik.

**Är det vanligt att detta utnyttjas? Har ni bestämda arbetsplatser för detta?**

**Marita:** Jo, det är vanligt att det utnyttjas. Man kommer ofta överens med en specifik arbetsplats gällande en specifik person. Då bestäms också arbetstider och handledare. Vi skriver ett avtal med arbetsplatsen och praktikanten är försäkrad av oss på AMS. Den andra åtgärden vi erbjuder är sysselsättningsstöd. Det innebär att vi betalar ett extra bidrag till ett företag som anställer en person, då är det frågan om en extra anställning dvs, inte ett ledigt jobb utan det är en extra resurs. Det är arbetsgivaren som söker detta stöd av oss och arbetsgivaren skall betala avtalsenlig lön.

Vid arbetsprövning, är det ni eller kunden som tar kontakt med företaget?

**Marita:** Det beror på om det är en aktiv kund eller inte, men det är en fördel om kunden gör det på egen hand. Är det någon som tycker det är jobbigt, så brukar jag ringa först till arbetsplatsen och höra om det är intresserade. Finns intresse hos företaget så kan kunden själv kontakta dem efter min kontakt.

Hur brukar responsen från företag vara?

**Marita:** Det är olika. Det beror på storlek på företaget och om de kan erbjuda arbetsuppgifter eller inte. Ibland har man för lite uppgifter i verksamheten och ibland för mycket så man hinner inte handleda

Hur upplever ni att slussningen från skola till arbetslivet är för en person med ADHD?

**Seija:** ADHD:n är ju speciell på det sättet att kapaciteten är så varierande, våra kognitiva nivåer, dvs förmågan hur vi lär oss saker är så olika. För en del är det lätt att jobba bara man får fokuset och man sätter igång processen där input, bearbetning, deadline funkar. Om vi tänker på gymnasienivå, där finns det oftast möjlighet att sätta in resurser och det är sällan ämnena i sig som är svårigheterna, utan det är uppföljningen och att någon strukturerar upp materialet och sätter deadlines. Svårigheterna brukar vara hur du skall dela upp arbetet. Du behöver ofta ha någon som finner den röda tråden åt dig och bygger upp studierna. På högskolenivå kan jag tänka mig att kravet på självständighet är ännu högre.

Har ni mycket kontakt med företag efter arbetsprövning?

**Marita:** Om kunden gör en arbetsprövning så skall man göra en uppföljning där man funderar igenom olika aspekter såsom vad som fungerade och vad som inte fungerade. Och det skall arbetsgivaren också komma med.

Seija, när du haft fyra träffar med en kund, blir det uppföljning en 5:e gång eller går de tillbaka till handledare? Det beror på, systemet är uppbyggt så att vi tillsammans träffar kunden. Det är ett nätverk, och det kan byggas ut. Är vi flera kan vi också bygga upp

bättre uppföljning i samband med samplaneringen. Det kan vara socialarbetare, BUD eller liknande.

Besöker ni arbetsplatserna också?

**Seija:** Ja, jag gör det när jag haft en planingen. När jag är involverad är svårigheterna ofta större, och vi försöker få anställningen att fungera. Både jag och Marita kan jag göra en bedömning av arbetsförmåga på arbetsplatsen. När vi skapar en kontakt med arbetsgivare, och kunden säger att det är ok att tala om funktionshinder så brukar man beskriva vad som är svårt för just den här personen. Arbetsprövning innebär ju att man skall pröva det som behövs prövas. Så då tar man kontakt med arbetsgivaren redan i början och beskriver personens svårigheter på ett sakligt sätt för att kunna tillmötesgå personen.

Vi försöker tala om anpassning i arbetsmiljön, och bygger därefter upp ett säkerhetssystem för att kunden inte skall behöva uppleva arbetsprövningen som ett misslyckande om det inte fungerar, utan en bra erfarenhet. Vi ett standardiserat instrument där vi kollar upp faktorer såsom motoriska och sociala faktorer. Dvs, det exekutiva funktionerna med att hålla ihop helheten i arbetet och hur man kan dela upp arbetet samt planera framåt.

Anser du att företag följer dina rekommendationer?

**Seija:** Åland är så olika, de flesta gör generellt sitt bästa. Tyvärr finns det också många små arbetsplatser där strukturen inte är det bästa, där kanske hälften av alla företag är enmansföretag.

**Marita:** Många gånger förväntas man göra många saker på en liten arbetsplats, du skall kunna göra allt och vara flexibel, vilket kan vara problematiskt.

Vad finns det för hjälpmedel? Om person har svårt med arbetsminne, kan de få remiss på hjälpmedel, T.ex. dator.

**Seija:** Man får inte dator eller telefoner från oss eller FPA. Det är kommunen som kan bekosta den typ av hjälpmedel för att behålla struktur.

**Marita:** Idag finns det ju det mesta i våra telefoner, så det brukar gå att lösa. Om man behöver träna upp vissa saker så finns ju andra instanser.

Finns det ekonomiska ersättning från Landskapsregeringen till företag för anställning av personer med funktionsnedsättning?

**Marita:** Vi betalar ut sysselsättningsstöd, och det kan vi göra om en person varit arbetslös under längre tid eller om det finns funktionshinder. Detta kan vi erbjuda under en längre tid, upp till max två år, och därefter kan man göra en prövning om man behöver längre. Normalt sätt är det 6 mån.

Hur ser ni på kunskapen som finns i företagen idag om ADHD?

**Marita:** En del är positiva andra negativa, det beror nog ofta på erfarenhet.

**Seija:** Nog finns det skillnad på psykiska och fysiska funktionshinder. Det är skillnad på att sysselsätta och hitta lösning till personer med fysiska problem, generellt.

**Marita:** Jag delar den uppfattningen. Det är inte alltid man vet vad diagnosen innebär och hur man skall bemöta den och vilket behov det finns.

**Seija:** Media gör det inte lättare, de uttrycker ADHD med kriminalitet och tilläggsfunktionshinder och detta klumpas lätt ihop. Om vi som jobbar med det ser variationen som bred, men också väldigt svår att definiera ibland... hur skall gå en lekman som är utanför i samhället veta skillnaderna? Det blir lätt diffust och vad det handlar om. Därför finns funktionen på AMS och psykiatrin. Vår uppgift blir istället att beskriva vad det finns för svårigheter hos den individuella kunden, och vad dessa svårigheter innebär istället för att bara säga; personen har ADHD.

Finns det individuella problem hos era kunder, t.ex. uppstigning på morgonen?

**Seija:** Ofta är det vardagsstrukturer och dygnsförskjutningar, det kan vara svårt att få vardagen att fungera. Ibland har man samarbete med socialen för att få den biten på plats och i andra fall kan det finnas andra stödfunktioner. Om det är omfattande svårigheter för en person är det viktigt att organisera, för att sen strukturera upp vardagen.

**Marita:** Och i vardagen är det även många andra faktorer som skall fungera. T.ex. om man har barn så måste det där med att hämta/lämna på dagis också fungera för att arbetslivet skall kunna fungera.



Personer som kommer till er, vi kan ju utgå ifrån att de vill jobba? Finns det fall där du inte vet vad du skall göra för att inget verkar fungera?

**Seija:** Jo, vi jobbar oftast med medicinska diagnoser, och då skall vi ta ställning till om kunden är arbetsför. Är personen inte det skall denne vara sjukskriven. Det är steget före oss och det kan vara bra att gå trappvis ibland. Ibland förekommer det att vi måste titta tillbaka och inse att målet kanske inte är öppna arbetsmarknaden utan istället stödarbete. ADHD är kopplat till stresskänslighet och struktursvårigheter, så du kan behöva mer stöd med den biten innan öppna arbetsmarknaden är ett bra alternativ.

**Marita:** Stödarbetamarknaden är kommunens ansvar och det kan hända att vi hänvisar dit. Men ibland kan det finna så stora svårigheter att vi ansöker om rehabiliteringsstöd, tidsbegränsad pension, alternativt långvarig pension. Ibland kan det finnas så stora svårigheter att det inte går att arbeta. Målet är att hitta rätt plats åt alla våra individer oavsett om det är stödarbete, pension eller arbetsmarknaden.

**Seija:** När en person med ADHD inte får en positiv spiral och har svårt att hantera energin, kan upplevelsen av sociala svårigheter infinna sig och när det optimistiska tänkandet försvinner kommer lätt utmattningen. Utmattning och ADHD är starkt sammankopplade.

Behövs mer kunskap om ADHD?

**Seija:** Jag tycker att psykiska funktionsnedsättningar är något som vi alla behöver mer kunskap om. Inställningar och attityder behöver ändras, framförallt hos myndigheter. ADHD är ingen bra diagnos utifrån det perspektivet, för det är inte lätt att få rehabiliteringsstöd med ADHD.

**Marita:** Jag tycker det är viktigt att beskriva varför man behöver rehabiliteringsstöd och vad är det man skall rehabilitera? Hur påtagligt är det eller är det diffust? Det finns ju dem som har fysiska bekymmer och har lättare att få stöd, medan det är svårare för en person med psykisk diagnos att kunna sätta ord på problemet, vilket gör det svårare för stöd.

**Seija:** Ofta är den personliga kontakten till personen med ADHD på arbetsplatsen det avgörande, att man har någon att vända sig till för att strukturera upp arbetet, att uppgifterna inte flyter ut, att det inte är alla som är ansvariga för att ge dig arbetsuppgifter, att du vet vad som förväntas av dig, att man återkopplar direkt och tydligt på arbetsresultat med *vad har funkat och inte*.

Det handlar mycket om förtroende. Det är bra att ha en tydlig person som strukturerar upp. Arbetsuppgifterna skall man nog dela upp och det kan vara bra att förklara på följande sätt: *först gör du dem här uppgifterna och det skall vara gjort på det här sättet innan det här datumet.* Viktigt att man hjälper i de där loparna som kan uppstå, och hela tiden finner den röda tråden mellan arbetsuppgifterna.

**Seija:** När en person genomför en arbetsprövningen är minst 4 timmar/dag. Detta kan vara en lättnad för en person som kommer från en utbrändhetsbakgrund, för ADHD och utbrändhet hänger också ihop. Då kan man ha lite lättare att prova sin förmåga. Genom att arbetspröva är ribban lite lägre på förväntningar från arbetsteamet och ledningen än om du går in i ett 8-timmar arbetsförhållande.

**Marita:** Är man dessutom intresserad och brinner för sitt arbete är det lättare att behålla koncentrationen. De personer jag haft med ADHD har beskrivit att de haft svårt att bibehålla fokuseringen när uppgifterna varit ointressanta. En "normal" personer sätter pressen på sig själva, medan en person med ADHD lätt kan ge upp.

**Seija:** Jag har erfarenhet av att personer som varit utbrända till följd av ADHD har varit jätteduktiga på sitt arbete, men det har glidit för långt i engagemang, hitta på lösningar och tagit för mycket ansvar för arbetsgruppens dynamik. Det har varit duktiga medarbetare men haft fel fokus.

Alla människor har mer eller mindre av förmåga av minnesprocesser, impulser, fokusering osv. Detta är inget undantag när det kommer till personer med ADHD, det gäller samma sak där - hitta det som fungerar för den individuella individen.