



# ADHD på jobbet



En guide till arbetsgivare och medarbetare

RIKSFÖRBUNDET  
**Attention**



# En guide till arbetsgivare och medarbetare

**D**enna folder riktar sig till dig som är chef med personalansvar och till dig som är medarbetare. Här kan du läsa om ADHD och få tips om hur du på ett enkelt sätt kan skapa goda förutsättningar för att få arbetsituationen att flyta på så bra som möjligt.

Vi vill betona att alla människor är unika och fungerar på olika sätt även om de har samma diagnos och liknande utmaningar. Därför är det viktigt med en bra dialog. Vi uppmuntrar dig att se och utgå ifrån individens behov snarare än diagnoserna.

Vi hoppas att informationen i foldern kan bidra till en ökad förståelse för ADHD och att du som arbetsgivare eller kollega kan känna dig tryggare med att hantera situationer som kan uppstå på arbetsplatsen.

På de kommande sidorna får du några tips om hur du kan stötta och vägleda en medarbetare med ADHD.

## Fakta om ADHD

ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder) är en funktionsnedsättning som innebär svårigheter att koncentrera sig och/eller reglera sin aktivitetsnivå och hämma sina impulser. ADD är ADHD utan hyperaktivitet med tyngdpunkt på uppmärksamhetsproblem.

Det är bra att känna till att det inte går att bota ADHD, men med rätt stöd och hjälpmedel kan man minska symtomen. En del blir även hjälpta av medicinering.

Läs mer på: [www.attention-riks.se](http://www.attention-riks.se)



**Namn:** Carin Blomqvist

**Titel:** Enhetschef

**Företag:** Misa

Misa är ett företag som erbjuder arbetsinriktad verksamhet för människor med arbetshinder. Misas filosofi är att alla människor ska kunna delta i samhället och arbetslivet med rätt stöd. Verksamheten bygger på att personens egna idéer, intressen och resurser tas tillvara.

# ”Personer med ADHD kan vara en otrolig tillgång”

**E**nligt Carin Blomqvist, enhetchef på Misa, så har personer med ADHD många bra förmågor och kan vara en stor tillgång på rätt arbetsplats. Personer med ADHD kan vara kreativa, komma med många bra idéer och är ofta sociala. Men utan rätt förutsättningar kan det ändå uppstå problematiska situationer på arbetsplatsen.

- Det är viktigt att vara väldigt tydlig och ringa in vad som är problemet för varje enskild person, menar Carin.

Hon berättar att det behövs tydliga överenskommelser och att man lär sig att prioritera rätt.

- Det finns saker som arbetsgivaren kan behöva tänka på: Många personer med ADHD tar ofta på sig för många arbetsuppgifter, då de beröm för detta, menar hon och fortsätter:

- Man blir kanske glad som arbetsgivare att få en anställd som jobbar mycket, men det håller inte i längden. Ju mer man tar på sig, desto mer beröm får

man, men i det långa loppet kanske personen kraschar och blir sjukskriven, förklarar Carin. Så det är viktigt att ge rätt bekräftelse vid rätt tillfälle, konstaterar hon.

## Carins 5 råd till arbetsgivare som har anställda med ADHD:

- 1. Planera!** Organisera veckan och fundera på vad som tar mest energi. Planera in tid för återhämtning.
- 2. Prioritera!** Gör klart vilka arbetsuppgifter som är viktigast.
- 3. Begränsa!** Se till att personen inte tar på sig för mycket. Begränsa arbetsuppgifterna så att personen kan fokusera på rätt saker.
- 4. Följ upp!** Kolla regelbundet att allt fungerar bra. Vad går bra och vad går mindre bra? Eventuellt behöver man anpassa arbetsuppgifterna.
- 5. Bekräfta!** Ge beröm och se personens prestationer.

# Tips till dig som är chef

**M**ånga med ADHD behöver få en helhetsbild av arbetet och en känsla av sammanhang på arbetsplatsen. Detta skapar en förståelse för hur deras arbetsuppgifter påverkas av andras på arbetsplatsen. Därför är det viktigt vid en nyanställning att du som chef lägger ner lite extra tid

på att skapa en så bra introduktion som möjlig. Det är också viktigt att du tar dig tid för att förklara vid frågor och att du är tydlig med dina förväntningar på personen. Berätta och ge skriftlig information om arbetsplatsen samt informera vem personen kan vända sig till när den behöver hjälp, om det inte är du.

## Sju konkreta tips!

1. Skapa en tydlig struktur. Berätta om företaget och visa hur organisationen ser ut. Hur ser processerna ut på arbetsplatsen? Vem har ansvar för vad? Gå igenom arbetsbeskrivningen tillsammans. Vilka arbetsuppgifter har personen?
2. Hjälptill med att planera och prioritera arbetsuppgifterna till en början. Hur ser en dag ut? Hur ser en vecka ut?
3. Sätt upp konkreta mål och deadlines. T ex "fredag kl 12.00 vill jag ha in underlaget".
4. Boka in regelbundna möten och följ upp hur det går. Behöver personen mer stöd? Behöver den fortsatt hjälp med planering och prioritering?
5. Påminn personen om den går utanför sitt ansvarsområde.
6. Ge positiv feedback och bekräfta personen när det går bra.
7. Anpassa om det behövs. Tänk då på följande områden: arbetsuppgifter, arbetsmiljön, arbetstider och hjälpmedel.









# Du som är kollega

**S**om kollega har du en annan relation till din kollega med ADHD än den mellan chef och medarbetare. Ni kanske spenderar hela dagar ihop och förväntas kunna samarbeta.

Människor har olika behov och det gäller även dem med ADHD. Arbetar ni till exempel i en omväxlande miljö kan en del som har ADHD behöva gå undan för att minska ner på sinnesintryck. Andra kanske tycker att det räcker med öronproppar eller hörlurar för att utesluta det som händer runtomkring. Några personer med ADHD kan behöva ett snabbt arbetstempo för att de lättare ska kunna fokusera på sin arbetsuppgift.

Ta dig därför lite tid för att lära dig mer om diagnosen ADHD och få en ökad förståelse för din kollega. Du kan också förstå hur din kollega tänker kring sin diagnos genom att fråga hen. Vill personen inte prata om den så är det viktigt att respektera det.

Fundera på vad du som kollega kan göra för att skapa ett så bra samarbete som möjligt. Här får du några tips:

## Tre tips till kollegorna

1. Bidra med ett öppet, varmt och tolerant arbetsklimat (man är varandras arbetsmiljö).
2. Kommunicera tydligt, men på ett trevligt sätt. Många uppskattar ärlighet och känner sig tacksamma.
3. Blir något tokigt ändå. Ta hjälp av chefen och "vädra ur" missförståndet. Låt inte det ligga och skapa spänningar. Hitta strategier genom att diskutera hur ni gör för att minimera risken att det händer igen.

Läs mer om ADHD på [www.attention-riks.se](http://www.attention-riks.se)



**Namn:** Nasir Maktouf

**Titel:** Restaurangchef

**Företag:** McDonald's i Akalla

Det finns idag 220 McDonald's-restauranger i Sverige och nära 16 000 personer har direkt eller indirekt sina anställningar genom McDonald's verksamhet. Över 90 procent av alla McDonald's-restauranger i Sverige drivs av lokala entreprenörer genom ett franchisingkoncept, där man äger och driver sin egen restaurang.

## Den multikulturella restaurangchefen:

# -Vi behandlar alla lika

**N**asir Maktouf är född i Sverige men uppvuxen i Tunisien. Han började arbeta på McDonald's och är nu restaurangchef över 80 personer på restaurangen i Akalla.

- Jag har folk från alla möjliga olika länder som arbetar här, så jag är van vid att människor är olika, säger Nasir och fortsätter:

- Jag fick chansen att jobba när jag kom tillbaka till Sverige. Nu vill jag ge andra den möjligheten.

Han förklarar att de inte har några särskilda rutiner kring hur de bemöter just människor med ADHD:

- Vi tar hand om folk och ger dem chansen som alla andra, menar han.

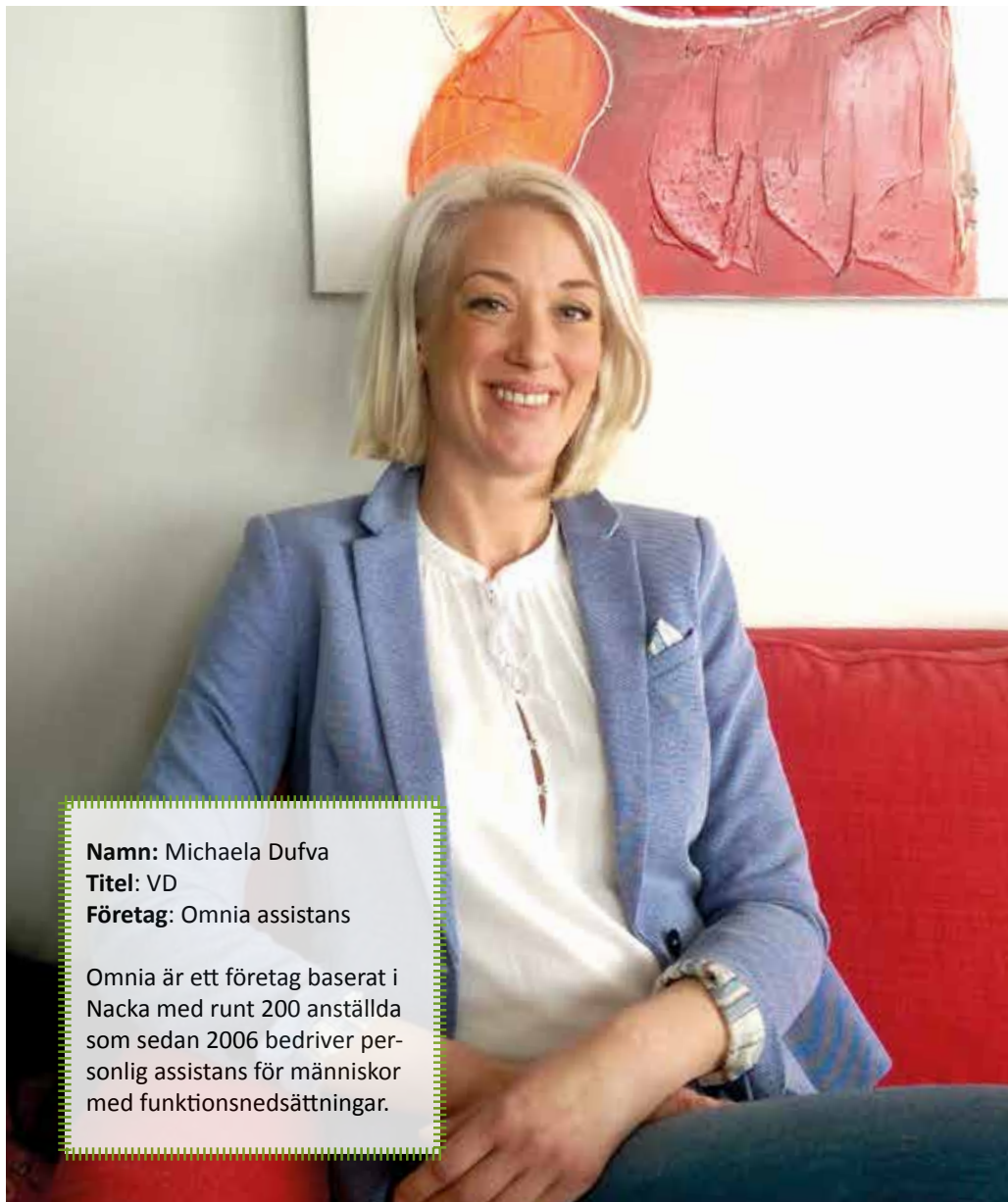
Nasir har själv en erfaren chef som varit många år på McDonald's, som han kan fråga. Han får också mycket stöd från McDonald's huvudkontor där det finns riktlinjer för det mesta, något han upplever som en trygghet. Han tycker att det passar bra att arbeta

på McDonald's för människor med ADHD, eftersom det alltid är mycket att göra och att de får utlopp för sin energi. Särskilt på kvällspassen, då tempot är extra högt. Nasir berättar om en anställd med ADHD:

- Personen ville hellre jobba natt, eftersom den upplevde att det gick för långsamt på dagen. Vi försöker matcha våra behov med de anställdas behov eftersom vi är måna om att behålla våra medarbetare, förklarar han.

Om Nasir ska ge något råd till andra arbetsgivare så är det att lära ut steg för steg och inte lasta på personen all information på en gång. Avslutningsvis berättar han att när någon med ADHD inte mår bra så ska man inte stressa dem, utan i stället försöka förmedla instruktioner på ett lugnt och metodiskt sätt.

- Folk pratar mycket om ADHD och man tror att det är värsta grejen. Kanske när de är hemma att man ser något, men här på jobbet märker man inget särskilt. När jag fick en anställd här med ADHD så läste jag på om det och såg att många kändisar har det också, skrattar Nasir.



**Namn:** Michaela Dufva

**Titel:** VD

**Företag:** Omnia assistans

Omnia är ett företag baserat i Nacka med runt 200 anställda som sedan 2006 bedriver personlig assistans för människor med funktionsnedsättningar.

## VD med ADHD:

# -Rätt stöd är nyckeln

**M**ichaela Dufva är VD för Omnia Assistans AB, ett företag med runt 200 anställda.

- Omnia hade inte funnits om det inte var för min ADHD, säger Michaela och förklarar att idén om ett assistansbolag kom som en impuls. Hon berättar att det har varit många års lärande, och att det var först när hon gått in i utmattning som hon började misstänka att hon kunde ha ADHD. Läkarna ville ge henne serotoninhöjande medicin, men hon kände sig inte deprimerad:

- Jag hade en vän som skrattade och sa: "Har ingen berättat för dig att du har ADHD?" Jag tog det som ett skämt men ju mer jag satte mig in i ämnet och pratade med andra så upptäckte jag hur mycket jag kunde känna igen mig i. Och hur lite jag faktiskt egentligen visste om ADHD, minns Michaela.

Därför var det en lång väg till diagnos och Michaela känner inte alls igen det som ibland beskrivs i pressen, att diagnoser sätts slentrianmässigt, eftersom det

för henne var en utdragen process. Hon vet inte hur det ser ut med ADHD bland hennes anställda eftersom ingen som har uppmärksammat henne på sin diagnos eller bitt om anpassning eller liknande. Det hon dock märker tydligt är att när hon anpassar arbets sättet efter sin ADHD uppstår det en arbetsmiljö som verkar gynna de flesta:

- Jag tror att alla mår bra av att konkretisera, förtydliga och arbeta mot kortare delmål, säger Michaela.

När det gäller kunskaper kring anställda med ADHD så upplever hon att det kunde vara bättre:

- Jag har fortfarande kunskapsluckor kring ADHD men jag tror att det är viktigt att lära känna sin egen ADHD och sig själv snarare än att läsa på kring generella och vanliga beskrivningar. Det är ju väldigt individuellt, hur man påverkas och av vilka delar som är mer eller mindre styrande och signifikanta för var och en, avslutar Michaela.





# Stöd för arbetsgivare

**P**ersoner med ADHD påverkas mycket av miljön de vistas i och hur de blir bemötta av omgivningen. Stöd och anpassningar i arbetet kan underlätta vardagen, begränsa symtomen och förbygga framtida svårigheter. Utbildning och kunskap om ADHD kan göra det lättare att hantera symtomen, både för personen med ADHD och för övriga på arbetsplatsen.

Vid nyanställning av en person med ADHD kan du som arbetsgivare få stöd och råd av Arbetsförmedlingen. De kan även i vissa fall hjälpa till under pågående anställning. Ta kontakt med din lokala Arbetsförmedling för mer information.

Har du som arbetsgivare en anställd med ADHD i en pågående anställning och behöver mer stöd, så kan du fundera på vem på ditt företag kan ge dig det stödet du kan behöva. Vanligtvis är det HR-funktionen på ett större företag som kan guida vidare. Om du är chef i ett mindre

företag och behöver mer kunskap om ADHD så kan du köpa in utbildning, expertstöd eller handledning av företag som är specialiserade på NPF och ADHD.

## Läs mer

- På [www.adhdpåjobbet.se](http://www.adhdpåjobbet.se) publiceras löpande tips och råd kring ADHD på jobbet.
- Under rubriken NPF på [www.attention-riks.se](http://www.attention-riks.se) kan du läsa mer om NPF och arbete.
- På Arbetsförmedlingens webbplats kan du läsa mer om vilket stöd du kan få som arbetsgivare: [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)



ADHD på jobbet är ett projekt som vill stärka positionen på arbetsmarknaden för personer med ADHD, oavsett om de har eller söker ett arbete. På vår webb får man råd och stöd av såväl professionella på området som andra i samma situation.

På webben kan även du som är arbetsgivare, chef, kollega eller stödfunktion till någon med ADHD få vägledning i hur du bäst kan ge stöd.

[www.adhdpåjobbet.se](http://www.adhdpåjobbet.se)



I samarbete med:

**RAPPA**  
Rikstäckande  
Arbetsplatsförening  
för Psykologer inom  
Arbetsförmedlingen

