

A woman with curly hair is sitting on a grey couch, smiling and looking towards the left. She is wearing a green and white checkered blazer over a black top. In the foreground, a person's hand is visible, gesturing during a conversation. On the couch next to her are a small potted plant and a stack of books. The background is a simple wall with a dark shelf.

# ADHD

I ARBETSLIVET



- 3 Förord
- 4 Fakta om ADHD
- 10 Ska jag berätta?
- 13 Vanliga styrkor hos personer med ADHD
- 14 Utmaningar kopplade till arbetslivet
- 18 Exempel på typiska arbetsutmaningar
- 21 Stöd och anpassning på arbetsplatsen
- 24 Tips för arbetsgivare och kollegor
- 25 Tips för personer med ADHD
- 26 Rättigheter och möjligheter



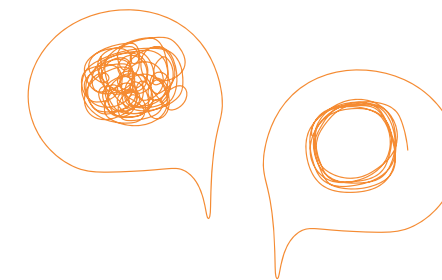
# Förord

ADHD är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning hos ca 3% av befolkningen (Ayao et al., 2023). Tidigare trodde man att ADHD endast förekom hos barn och att symtomen försvann med åldern, men idag vet man att det inte stämmer.

Under åren har skolan arbetat fram riktlinjer för barn med ADHD för att kunna stödja dem under skolgången. Det finns specialpedagoger, verktyg och annat stöd som ska hjälpa barn att få den hjälp de behöver. På samma sätt behöver man tydliggöra

vilka verktyg och vilket stöd som krävs för att personer med ADHD ska fungera så bra som möjligt i arbetslivet. Ibland kan enkla åtgärder göra stor skillnad.

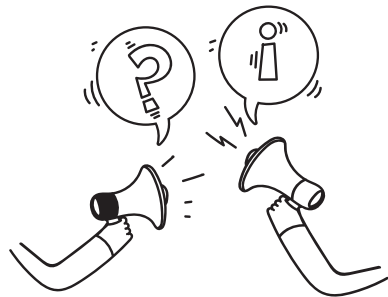
Vår förhoppning är att denna broschyr ska ge konkreta råd och verktyg som kan användas för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö för personer med ADHD.





# Fakta om ADHD

Enligt diagnosmanualen DSM-5, som används vid diagnostisering av ADHD (American Psychiatric Association, 2013) finns 18 symtom kopplade till diagnosen. För att uppfylla diagnos ADHD ska äldre tonåringar och vuxna ha minst fem symtom enligt antingen kriterium A1 eller A2. Det innebär att person X kan uppfylla fem kriterier inom A1 och person Y fem kriterier inom A2, men båda får ändå diagnosen ADHD. En person kan således uppfylla mellan fem och 18 symtom och fortfarande kvalificera sig för diagnosen.



**Det finns tre typer av ADHD beroende på vilka symtom som dominerar.**

- **ADHD, huvudsakligen ouppmärksam form (även kallad ADD):** Minst fem symtom enligt kriterium A1, men färre än fem enligt A2.
- **ADHD, huvudsakligen hyperaktiv-impulsiv form:** Minst fem symtom enligt kriterium A2, men färre än fem enligt A1 (den minst vanliga typen).
- **ADHD, kombinerad form:** Minst fem symtom enligt både kriterium A1 och A2.





”

ADHD kan yttra sig på helt olika sätt hos olika personer, även om de har samma diagnos.

”



## A1 Ouppmärksamhet

- a. Är ofta ouppmärksam på detaljer eller gör slarvfel i skolarbetet, arbetslivet eller andra aktiviteter (t. ex. förbiser eller missar helt detaljer, slarvigt genomförda arbetsuppgifter).
- b. Har ofta svårt att bibehålla uppmärksamheten inför uppgifter eller lekar (t. ex. har svårt att bibehålla fokus under lektioner, samtal eller under längre stunder av läsning).
- c. Verkar sällan lyssna på direkt tilltal (t. ex. ter sig frånvarande även utan någon uppenbar källa till distraktion).
- d. Följer sällan givna instruktioner och misslyckas med att genomföra skolarbete, hemsysslor eller arbetsuppgifter (t. ex. påbörjar uppgifter, men tappar genast fokus och låter sig lätt distraheras).
- e. Har ofta svårt att organisera sina uppgifter och aktiviteter (t. ex. har svårt att klara av uppgifter i flera led; har svårt att hålla ordning på utensilier, redskap och tillhörigheter; arbetar rörigt och oorganiserat; har svårt att tidsplanera; kan inte hålla tidsramar).
- f. Undviker ofta, ogillar eller är ovillig att utföra uppgifter som kräver mental uthållighet (t. ex. skolarbete eller läxor; för äldre tonåringar och vuxna: t. ex. sammanställa rapporter, fylla i formulär, läsa längre artiklar).
- g. Tappar ofta bort saker som är nödvändiga för uppgifter eller aktiviteter (skolmateriel, pennor, böcker, verktyg, plånböcker, nycklar, anteckningar, glasögon, mobiltelefoner).
- h. Är ofta lätt distraherad av yttre stimuli (för äldre tonåringar och vuxna kan det inkludera ovidkommande tankar).
- i. Är ofta glömsk i det dagliga livet (t. ex. göra hemsysslor, gå ärenden; för äldre tonåringar och vuxna: t. ex. följa upp telefonmeddelanden, betala räkningar, komma till avtalade möten).

## A2 Hyperaktivitet/Impulsivitet

- a. Har ofta svårt att vara stilla med händer eller fötter eller kan inte sitta stilla på stolen.
- b. Lämnar ofta sin plats i situationer då man förväntas sitta kvar en längre stund (t. ex. lämnar sin plats i klassrummet, på kontoret eller andra arbetsplatser, eller i andra situationer där det krävs att man sitter kvar).
- c. Springer ofta omkring, klänger eller klättrar i situationer där det inte kan anses lämpligt (obs: hos ungdomar eller vuxna kan det vara begränsat till en känsla av rastlöshet.)
- d. Klarar sällan av att leka eller förströ sig lugnt och stilla.
- e. Är ofta "på språng", agerar "på högvarv" (t. ex. är oförmögen eller obekväm med att vara stilla en längre stund vid exempelvis restaurangbesök eller på möten; kan uppfattas av omgivningen som rastlös eller ha ett sådant tempo att andra har svårt att hänga med).
- f. Pratar ofta överdrivet mycket.
- g. Kastar ofta ur sig svar på frågor innan frågeställaren är färdig (t. ex. fyller i och avslutar andras meningar; oförmögen att vänta på sin tur i ett samtal).
- h. Har ofta svårt att vänta på sin tur (t. ex. när man står i kö).
- i. Avbryter eller inkräktar ofta på andra (t. ex. kastar sig in i andras samtal, lekar eller aktiviteter; använder andras saker utan att be om lov eller få tillåtelse; för ungdomar och vuxna: t. ex. inkräktar i eller tar över andras aktiviteter).



Detta visar att ADHD kan yttra sig på helt olika sätt hos olika personer, även om de har samma diagnos. Det är därför viktigt att ha detta i åtanke när man möter någon med ADHD. Utöver vilka symtom en person uppfyller spelar även individuella styrkor, utmaningar, personlighet och ärftliga faktorer en stor roll. För att förstå vilka specifika symtom och utmaningar en kollega eller medarbetare brottas med är det därför bäst att fråga.







## Ska jag berätta?

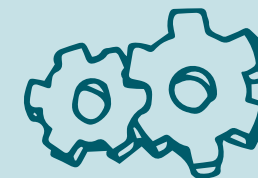
En vanlig fundering hos personer med ADHD är om de ska berätta för sin arbetsgivare och/eller sina kollegor om sin diagnos. För att få det stöd och de verktyg som man behöver kan det underlätta om omgivningen är medveten om de utmaningar man brottas med.

Samtidigt finns det ofta en osäkerhet kring om och hur man ska berätta om sin diagnos för sin chef eller kollegor. Riksförbundet Attention, en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, genomförde 2021 och 2024 en arbetsmarknadsenkät bland sina medlemmar. I den senaste rapporten, NPF och arbetslivet, 2024, uppgav 69% att de hade berättat för sin arbetsgivare om sin diagnos. Jämfört med undersökningen 2021 har andelen ökat, men de flesta väljer att vara

öppna först efter att de fått sin anställning. Som skäl till att man inte berättar nämns rädsla för att bli dömd eller att arbetsgivaren inte ska kunna hantera informationen.

I en svensk studie där arbetsföra vuxna med ADHD intervjuades framkom bland annat att de som berättade för sin chef upplevde att chefer inte visste hur de skulle hantera informationen och att de hade svårt att förstå vilka utmaningar som kommer med ADHD (Oscarsson et al., 2022).

Oavsett om man väljer att berätta om sin diagnos eller inte, är det viktigaste att man till sin blivande eller nuvarande arbetsgivare uppgger vad man eventuellt har för utmaningar, men ännu viktigare vad man behöver stöd med. Om man inte vill dela



med sig av sin diagnos kan man i stället fokusera på att beskriva vilket stöd som skulle underlätta arbetet. Detta kan minska stigma och är något som gynnar alla medarbetare, oavsett diagnos, genom att bidra till en bättre arbetsmiljö och högre arbetsprestation.

”

För att få det stöd och de verktyg som man behöver kan det underlätta om omgivningen är medveten om de utmaningar man brottas med.

”



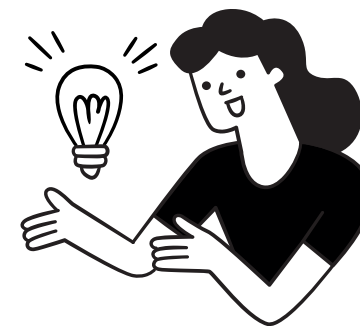
## Vanliga styrkor hos personer med ADHD

Man pratar ibland om ADHD som en superkraft vilket är ett begrepp man bör vara försiktig med. Precis som alla människor har personer med ADHD både styrkor och utmaningar. Man får dock inte glömma att ADHD är en funktionsnedsättning som kan innebära svårigheter i vardagen, både i arbetslivet och hemmet. Därför kan ADHD inte ses som en superkraft. Däremot kan vissa egenskaper kopplade till ADHD vara positiva och upplevas som styrkor. Att vara driven, kreativ, orädd (våga testa nytt) och att ha en energinivå som andra kan sakna kan vara positiva delar av ADHD om man kan hitta sätt att använda dem på. Med rätt förutsättningar från arbetsgivare kan dessa styrkor bli en tillgång på arbetsplatsen.

”

Precis som alla människor har personer med ADHD både styrkor och utmaningar.

”





# Utmaningar kopplade till arbetslivet



Precis som ADHD kan innebära styrkor medför det också utmaningar. Det är viktigt att hitta rätt verktyg för personer med ADHD, eftersom de kämpar mer än andra inom arbetslivet. Riksförbundet Attentions senaste arbetsmarknadsenkät visade att 53% av de svarande någon gång under de senaste fem åren hade varit sjukskrivna på grund av sin funktionsnedsättning. Forskning visar dessutom att personer med ADHD i genomsnitt har 34 sjukdagar per år, jämfört med 8 dagar hos andra (Daley et al., 2019).

**Vidare framgår det av Attentions senaste arbetsmarknadsrapport att de fyra vanligaste hindren/försvårande faktorer på en arbetsplats är:**

1. En rörig och ostrukturerad arbetsmiljö.
2. En påfrestande fysisk arbetsmiljö.
3. Otydlig styrning och ledarskap.
4. Bristande förståelse och kunskap om neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF).







# ADHD

Vid ADHD är grundutmaningarna ofta svårigheter att bibehålla uppmärksamheten, organisera och strukturera sig samt att undvika distraktioner från egna tankar eller yttre intryck.

Detta kan i arbetslivet leda till att man:

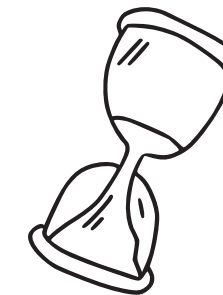
- har svårt att komma igång med eller slutföra uppgifter, särskilt när de känns omotiverade eller monotona,
- har svårt att bibehålla fokus på en uppgift och undvika distraktioner,
- har svårt att uppfatta och minnas vad som behöver göras.

För personer med symtom enligt kriterium A2 (hyperaktivitet/impulsivitet) är rastlöshet och otålighet en framträdande utmaning i arbetslivet.

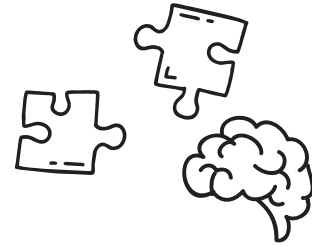
Detta kan leda till att man:

- avbryter andra i samtal och/eller under möten,
- har svårt att sitta still och fokusera under exempelvis möten.

Utifrån ovan nämnda exempel kan arbetsförmågan påverkas, men i vilken utsträckning beror på hur flexibel arbetsgivaren är gällande arbetsuppgifter, arbetstider och var arbetet ska utföras.



# Exempel på typiska arbetsutmaningar



På en arbetsplats kan svårigheter med igångsättning, slutförande och distraherbarhet yttra sig på olika sätt. Till exempel kan en person med ADHD få i uppgift att skriva en rapport. Man börjar med att öppna dokumentet och skriva några meningar, men så dyker ett mejl upp inkorgen som verkar viktigt, och man börjar läsa det. Mejlet påminner om en uppgift man har glömt, så man börjar arbeta med den istället. På vägen för att stämma av den glömda uppgiften med chefen möter man en kollega som behöver hjälp och fastnar i ett samtal. Efter en stund

kanske chefen kommer och undrar varför rapporten fortfarande är halvklar, och man inser att man gör något helt annat än vad man från början tänkt. Denna typ av distraktioner och svårigheter att hålla sig till en struktur kan göra det utmanande att slutföra arbetsuppgifter i tid, särskilt när uppgifterna är monotona eller saknar en tydlig deadline.



Vid ADHD kan svårigheter med att bibehålla fokus göra att man missar vad som sägs i ett möte eller i ett samtal med en kollega eller chef. Det är alltså inte en fråga om bristande minnesförmåga, utan snarare om att informationen aldrig riktigt registrerades från början.

Vid hyperaktivitet är det vanligt att känna ett behov av att röra sig eller ta pauser, även under möten där man förväntas sitta still under en längre period. Det kan kännas som att det kryper i kroppen och man upplever inte sällan ett starkt obehag eller stress. För vissa kan detta innebära att man ser till att skapa skäl för att få resa sig eller lämna rummet

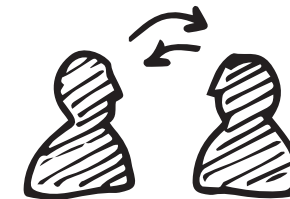
genom att exempelvis hämta vatten, kaffe eller "gå på toaletten" för att få röra sig, medan andra sitter kvar men istället kämpar med att bibehålla fokus i samtalet eller mötet.

Impulsivitet kan på en arbetsplats leda till att man avbryter andra i samtal eller under möten. Detta kan bero på svårigheter att hämma sina impulser, men också på en rädsla för att glömma bort vad man vill säga. Som en följd säger man det rakt ut, även om någon annan pratar.





## Stöd och anpassning på arbetsplatsen



När du som chef eller kollega ser vilka utmaningar din kollega/medarbetare brottas med finns det verktyg och anpassningar att använda.

### **Svårigheter med igångsättning och färdigställande**

Som chef eller kollega kan det vara viktigt att använda flera strategier för att underlätta arbetet. Först och främst bör uppgiften vara tydligt formulerad, och ha en tydlig deadline. En fast deadline kan fungera som en motivation och göra det lättare för medarbetaren att strukturera sitt arbete.

Det kan också vara bra att hjälpa medarbetaren att dela upp uppgiften i mindre delar. På så sätt blir den

mindre överväldigande och därmed lättare att påbörja. För att säkerställa att detta fungerar effektivt är det viktigt med täta uppföljningar och att den satta deadline faktiskt följs upp.

En annan användbar strategi är att föreslå att medarbetaren stänger av notiser på e-post eller telefon för att minska risken för distraktioner.

### **Svårt att minnas**

Eftersom det sällan handlar om minnessvårigheter vid ADHD utan svårigheter att uppfatta vad någon sagt kan man som chef eller kollega be om hörkvitto. Det innebär att medarbetaren återger vad som



sagts, så att man kan säkerställa att informationen har uppfattats korrekt. Man kan även komplettera med skriftlig information, till exempel genom att skicka en kort sammanfattning av samtalet via e-post.

### **Svårt att sitta still**

Gör arbetsplatsen mer rörelsevänlig och gör det tydligt att det är okej att stå upp eller till och med röra sig lite under långa möten. När man är två kan man med fördel ha walk and talk-möten, där man promenerar medan man pratar vilket är en fördel för många men kan vara nödvändigt för medarbetare med ADHD.

### **Om en medarbetare ofta avbryter**

Tipsa medarbetaren om att använda dator, ett block eller en telefon att skriva ner det man vill säga i stället för att säga det rakt ut. På så vis behöver man inte sitta och försöka komma ihåg det man vill säga och impulsen att avbryta blir heller inte lika stark.





# Tips för arbetsgivare och kollegor



## Fråga!

Utgå inte från att du vet vilka utmaningar din kollega /medarbetare har utifrån diagnos, det är individuellt och kan se olika ut.

## Var nyfiken och öppen!

Ju mer du förstår och är öppen för anpassningar och flexibilitet, desto större är chansen att din medarbetare kan använda sina styrkor och därmed arbeta mer effektivt och nå ett bättre välfungerande.



## Generalisera!

Många verktyg som är nödvändiga för personer med ADHD är användbara för alla. Att sätta tydliga mål och att komplettera muntlig information med skriftlig är exempel på sådana verktyg.

Ibland kan det vara svårt att veta vilket stöd man kan eller bör ge sin medarbetare. Då kan man exempelvis ta hjälp av företagshälsovården eller läsa mer på Riksförbundet Attentions hemsida under *Leva med NPF / På jobbet*

# Tips för personer med ADHD

Vad kan du göra själv för att optimera dina möjligheter att fungera som bäst på din arbetsplats?

- Fundera över vilka utmaningar som påverkar dig i ditt arbete.
- Ta hjälp av de verktyg som nämnts i broschyren.
- Kommunicera tydligt med din chef om vilket stöd du behöver.

Ibland kan det vara svårt att själv identifiera sina utmaningar eller förmedla dem till sin chef. Då kan du till exempel vända dig till företagshälsovården eller läsa mer på Riksförbundet Attentions hemsida under – *Att leva med NPF / På jobbet*.





# Rättigheter och möjligheter

Funktionsnedsättning är en av de sju diskrimineringsgrundarna i diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Lagen är dock endast tillämplig om arbetsgivaren känner till att en anställd har en diagnos.

Arbetsmiljölagen (1977:1160) med tillhörande föreskrifter reglerar bland annat arbetsanpassning vilket kan användas som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro samt vid återgång till arbete efter sjukskrivning. Som arbetsgivare kan det vara bra att tänka på att använda arbetsan-

passning i förebyggande syfte och undersöka vilka långsiktiga anpassningar som kan genomföras för att optimera medarbetarens arbetsförmåga över tid.

Vid rehabilitering har man som arbetsgivare ett ansvar att anpassa arbetet för sin medarbetare. Är man osäker på vilka anpassningar som behövs, bör man föra en dialog med medarbetaren eller ta hjälp av företagshälsovården.







Text av

**Caroline Byström**

Leg. Psykolog, specialist i neuropsykologi

Områdesansvarig Modigo Arbetsliv, Modigo AB

SEC0089250501