



**INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK
OCH SPECIALPEDAGOGIK**

TIDIGARE ARBETSLIVSERFARENHETER OCH FRAMTIDA YRKESVAL

Vuxna med adhd-diagnos och deras karriär- och yrkesval.

Chris Bysell Hamrin
Institutionen för pedagogik och specialpedagogik

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i pedagogik, PDA163
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	Ht/2020
Handledare:	Per-Olof Thång
Examinator:	Marianne Dovemark

Abstract

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i pedagogik, PDA163
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	Ht/2020
Handledare:	Per-Olof Thång
Examinator:	Marianne Dovemark
Nyckelord:	adhd, arbetslivserfarenheter, karriär, karriärcoaching, studievägledning, vägledning, yrkesval

Syfte:	Syftet med studien är att få kunskap om vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete. Förhoppningen är att kunna ge studie- och yrkesvägledare samt karriärcoacher/rådgivare mer ingående kunskap som grund för karriärcoachning.
Teori:	Karriärutvecklingsteorier och biografiskt lärande.
Metod:	Studien genomfördes med en induktiv ansats utifrån kvalitativa livshistorieintervjuer med fokus på att fånga informanternas upplevelse och erfarenheter om vad som varit vägledande i deras karriär- och yrkesval. Den vetenskapsteoretiska utgångspunkten som valts är hermeneutik för att kunna tolka och förstå informanternas egna upplevelser och erfarenheter samt att ge informanterna ett så stort utrymme som möjligt. För att kunna förstå och förmedla resultatet från undersökningen, så är utgångspunkten de tolkningar som gjorts utifrån det empiriska materialet i form av transkriberingar av genomförda intervjuer.
Resultat:	Resultatet visar att människor med adhd skulle ha en fördel av att få stöd med karriärplanering vid olika faser i livet, för att identifiera sina målbilder utifrån sina värderingar, egenskaper, förmågor och intressen.

Förord

I mer än 30 år har jag utvecklat mitt intresse för människor och diagnosen adhd inom många olika områden. Min förståelse, personliga erfarenhet och genuina intresse och nyfikenhet att ständigt lära mig mer om diagnosen adhd, har varit mina ledstjärnor för att genomföra studien. Jag är överväldigad av alla livsberättelser som jag har fått förmånen att ta del av och genomförandet av studien blev så mycket mer än vad jag hade förväntat mig.

Tommy, utan ditt genuina stöd, din ovärderligt starka tro på mig och min förmåga så hade det aldrig räckt hela vägen. Du är allt.

Jag vill också tacka alla deltagare i studien som bidrog med sin värdefulla tid och livsberättelser med stor generositet, utan er hade den här uppsatsen aldrig varit möjlig att genomföra.

Sist vill jag rikta ett speciellt innerligt tack till min fantastiska handledare Per-Olof Thång som stöttat och väglett mig helhjärtat under denna personliga utvecklingsresa.

Slutligen, ett citat från filosofen Konfucius som summerar betydelsen av att välja arbete med omsorg, ”Välj ett arbete du älskar så kommer du aldrig behöva arbeta en dag i ditt liv.”

Innehållsförteckning

Bakgrund	1
Tidigare forskning	2
Historisk tillbakablick	2
Orsaker till adhd	3
Unga vuxna på väg in i vuxenlivet	3
Förekomsten av adhd hos vuxna	4
Konsekvenser för vuxna i arbetslivet	4
Livskvalitet - självkänedom, självförtroende och självkänsla	5
Drivkrafter och motivation	6
Syfte	7
Frågeställningar	7
Teori och centrala begrepp	8
Biografiskt lärande	8
Karriärutvecklingsteorier	9
Centrala begrepp	10
Karriär och karriärvalsprocesser	10
Yrkesstatus och yrkesidentitet	10
Känsla av sammanhang (KASAM)	11
Anpassningsstrategier (coping)	11
Inlärld hjälplöshet	12
Drivkrafter	12
Metod	13
Metodval, forskningsansats och datainsamling	13
Population och urval	14
Bearbetning och analys av data	16
Litteratursökning	16
Etiska överväganden	18
Forskningsetiska utmaningar	18
Kvalitetsaspekter	18
Avgränsningar	19
Förklaringar	19
Resultat	20
Demografiska data	20
Tidigare yrkes- och karriärvägar	21
Skoltiden	21

Adhd sent i livet	22
Arbetslivet	22
Sjukdomar och problem	23
Vilka överväganden görs utifrån tidigare arbetslivserfarenhet?	24
Variation och omväxling	24
Arbetsmiljö och arbetsuppgifter	25
Vad har varit vägledande i de överväganden som görs?	26
Slumpmässiga val	26
Intresse, utveckling och lärande	27
Målbilder om framtida karriär	29
Meningsfullhet	30
Insikter och lärdomar från sina arbetslivserfarenheter	30
Välj något som är roligt och intressant	30
Hitta ditt varför	31
Lagom är bäst	31
Rätt arbetsmiljö och rätt arbetsuppgifter	31
Framtidstro och mod att prova någonting nytt	32
Realistisk verklighet om förutsättningar på arbetsmarknaden	32
Analys	33
Överväganden inför val av utbildning och arbete	33
Avslutande diskussion	36
Resultatdiskussion	36
Metoddiskussion	38
Studiens kunskapsbidrag	40
Vägledning och rekommendationer	40
Vidare forskning	40
Referenslista	42
Bilaga 1. Informationsbrev	
Bilaga 2. Intervjuguide	
Bilaga 3. Resultattabeller	
Bilaga 4. Kategorisering av litteratursökningen	
Bilaga 5. Karriärstöd: interventioner och tillvägagångssätt	
Bilaga 6. Career theories focusing on content and process	

Bakgrund

Jag arbetar som rådgivare/karriärcoach hos en omställningsaktör och träffar dagligen många arbets sökande som behöver stöd i arbetssökarprocessen. Uppdraget är att ge de arbets sökande det stöd och de mentala redskap som de behöver för att öka sina förutsättningar till att finna en ny anställning, starta företag eller omskolning via studier. Det kan kort sammanfattas med att en rådgivare/karriärcoach stöttar arbets sökande att öka sin karriärkompetens, förmågan att söka arbete. En rådgivares/karriärcoach främsta redskap är samtalsmetodik och ett coachande förhållningssätt. Förutom mina personliga erfarenheter av människor med adhd så har mitt djupa intresse för att förstå mer om adhd gjort att jag vidareutbildat mig till internationellt certifierad ADHD coach. När jag skrev min kandidatuppsats (Bysell Hamrin, 2017) om arbets sökande med adhd-diagnos, så visade resultatet att tidigare arbetslivserfarenhet bidrog i beslutsprocessen inför kommande karriär- och yrkesval. Det var specifikt tre kategorier som identifierades som viktiga och som utlösare till lärande inför kommande anställningar, nämligen 1) arbetsmiljö, arbetsuppgifter och arbetssituation, 2) hälsa och välmående och 3) självkänedom, självmedvetenhet, självförtroende och självkänsla.

Det fanns en forskningsetisk utmaning i kandidatuppsatsen utifrån att jag hade varit karriärcoach till samtliga sex informanter som deltog i studien. Det väckte min nyfikenhet att göra en mer omfattande undersökning med inriktning på lärandet av tidigare arbetslivserfarenheter, och hur det har påverkat karriär- och yrkesval. En förhoppning är att resultatet av denna studie kan bekräfta det som framkom i kandidatuppsatsen, och även belysa viktiga framgångsfaktorer och bidra med kunskap inom karriärvägledningsområdet, för att skapa förutsättningar för bättre stöd till denna målgrupp. Förhoppningen är att kunna stödja studie- och yrkesvägledare inom grundskolan, gymnasiet, universitet och vuxenutbildningen samt rådgivare och karriärcoacher utifrån det resultat som undersökningen visar. Resultatet skulle därmed kunna bidra med kunskaper för att övergången från utbildning till arbete, från arbete till arbetslöshet och från arbetslöshet till nytt arbete skulle bli smidigare för målgruppen.

Rapporter från Riksförbundet Attention (2015a, 2015b) och Socialstyrelsen (2019) redovisar kända problem som personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och Attention Deficit Hyperactivity Disorder (adhd) upplever vid arbets sökande och i yrkeslivet, vilket också bekräftats i olika studier (Lawrence m.fl., 2010; Dipeolu m.fl., 2013; Ahlström & Wentz, 2014). Den kartläggning och analys som genomfördes (Socialstyrelsen, 2019) visar statistik som bekräftar att vuxna med adhd-diagnos har större problem att skaffa och behålla ett arbete än de vuxna utan adhd som ingick i studiernas kontrollgrupper, samt att det finns behov av särskild vägledning för att kunna återgå till arbete. Det framkommer även att vuxna med adhd har sämre hälsa och att de i större omfattning får sina inkomster via sjukersättning, sjukskrivning eller aktivitetsersättning och riskerar att ha sämre levnadsförhållanden (Socialstyrelsen, 2019). Många studier belyser dessa fakta, men det saknas information om vilka framgångsfaktorer som skulle bidra till positiva lösningar och ökad livskvalitet för denna målgrupp utifrån ett vägledningperspektiv.

Efter min kandidatuppsats har jag fördjupat mina kunskaper om karriärförändringar i arbetslivet och olika karriärteorier (Lovén, 2015). Jag har även analyserat en avhandling av Hallqvist (2012). Hallqvist (2012) utgår från ett biografiskt lärperspektiv i analysen med inspiration av ”biographical learning” (Alheit, 2009) och pragmatismen (Elkjaer, 2009), i de arbetsövergångar som skett från uppsägning till ett nytt arbete. Jag vill inkludera de nya kunskaperna i denna studie och analys för att kunna bidra med ytterligare kunskaper inom adhd området med avseende på framtida karriär- och yrkesval. Patton och McMahon (2014) har också varit en inspirationskälla för att förstå vilka karriärteorier som skulle kunna vara till stöd för människor med diagnosen adhd. Det har även tillkommit publikationer inom adhd efter 2017 som kan integreras och tillföra en djupare förståelse för vuxnas dagliga liv med diagnosen adhd, och dess inverkan på karriär- och yrkesval.

Tidigare forskning

I kapitlet presenteras tidigare forskning som anses relevant i förhållande till studiens syfte och frågeställningar. Till en början presenteras en historisk tillbakablick om diagnosen adhd för att sedan förflytta sig till orsaker till adhd. Därefter återfinns en beskrivning av karriärvalsprocessen för unga vuxna på väg in i vuxenlivet, förekomsten av adhd hos vuxna samt konsekvenser för vuxna i arbetslivet som ligger till grund för studiens undersökning. Vidare lyfts livskvalitet där självkännedom, självförtroende och självkänsla är viktiga faktorer. Kapitlet avslutas med inre- och yttre drivkrafter och dess inverkan på motivationen.

Historisk tillbakablick

När man undersöker historien om klassificering av adhd så visar det sig att kärnsymptomen finns beskrivet så långt tillbaka som till 1700-talet, med flera olika benämningar och beskrivningar. Det har funnits två olika diagnossystem sedan 1950-talet som har använts parallellt och som till stor del varit samstämmiga: International Statistical Classifications of Diseases and Related Health Problems, ICD och Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM (Borg Skoglund, 2020). De olika diagnostiska benämningarna från 1950-talet är bl.a. Attention Deficit Disorder (ADD), Minimal Brain Damage (MBD), Deficit in Attention, Motor control and Perception (damp) som återfinns i tidigare versioner av ICD och DSM diagnossystem (Borg Skoglund, 2020). I den senaste versionen av DSM (DSM-5) har det uppkommit skillnader när det gäller de neuropsykiatriska diagnoserna som inte kommer att ifrågasättas i denna studie, utan utgår från DSM-5 för att redogöra för diagnoskriterierna för att skapa en grundläggande förståelse. Enligt DSM-5 är adhd en neuropsykiatrisk diagnos som finns i tre olika uttryck eller presentationer, som det också kallas, och delas in i 1) primär hyperaktiv /impulsiv, 2) primär uppmärksamhetsstörning eller 3) kombinerad presentation (American Psychiatric Association, 2015). Det krävs enligt diagnoskriterierna att man har varaktiga svårigheter med uppmärksamhet och/eller impulsivitet och hyperaktivitet som har påverkat inom flera livsområden och uppkommit före 12 års ålder.

Det fanns tidigare en övertygelse om att det endast var barn, och främst pojkar, som fick adhd och vanliga uttryck som använts i olika sammanhang och situationer, som också kan uttryckas som förutfattade meningar. Några exempel på uttryck och beskrivningar som är återkommande i litteraturen är att barnen är nervösa, nagelbitande, lata, neurotisk störda, bortskämda, okoncentrerade, överaktiva, oroliga och stökiga vilket ofta kopplas till föräldraskapet och att de är ”slappa och självpuptagna föräldrar”. Vidare framkommer det också tidigt i litteraturen att barn anses sakna förmågan att under någon längre tid rikta sin uppmärksamhet på en och samma sak med konstant kraft. Några andra beskrivningar som uppkom under tidigt 1900-tal är att barnen anses ha ”dålig förmåga att hämma sina beteenden” och ”inte verka kunna lära sig av konsekvenserna av sina handlingar trots att deras intellekt var normalt” (Borg Skoglund, 2020, s. 25). De generella beskrivningarna och den medföljande problematiken bidrar ofta till sämre självförtroende och lägre självkänsla för många barn under uppväxten. Adhd tar sig olika uttryck hos olika människor, flickor och pojkar, kvinnor och män och i olika situationer och sammanhang. Uppföljningsstudier har påvisat att många problem kvarstår i vuxen världen och bidrar till problem och utmaningar inom arbetslivet och i hela livssituationen (Rosario-Hernández m.fl., 2020; Jennum m.fl., 2020; Lensing, Zeiner, Sandvik & Opjordsmoen, 2015; Guldborg-Kjär & Johansson, 2015; Nyström, Petersson & Janlöv, 2020).

I Sverige ingår adhd i samlingsnamnet neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) tillsammans med Autismspektrumtillstånd (AST), Asperger syndrom, Tourettes syndrom och språkstörningar. På ett generellt och övergripande sätt brukar NPF beskrivas som att det handlar om hur hjärnan arbetar och fungerar. Det som är gemensamt för personer med NPF är att de ofta har svårigheter med reglering av uppmärksamhet, impuls kontroll och aktivitetsnivå, samspelet med andra människor, inlärning och minne, att uttrycka sig i tal och skrift samt motoriska problem (Riksförbundet Attention,

2015c). Det är många i samhället som uttrycker slarvigt att ”alla har vi en släng av adhd” och det är viktigt att komma ihåg att det är först när svårigheterna är så stora att de kraftigt påverkar individens utveckling och möjligheter att fungera i samhället som det handlar om en funktionsnedsättning. Kooij och Francken (2010) förtydligar ytterligare att när det gäller vuxna och diagnosticering så måste symptomen ha funnits under barndomen samt att det förekommer ständigt och inte enbart i perioder samt påverkar individen i två eller fler områden i livet.

Orsaker till adhd

Flera forskare har under åren redogjort för möjliga orsaker till adhd (Barkley, 1997; Mick & Faraone, 2008; Banaschewski m.fl., 2010; Vendelboe m.fl., 2016) där den komplexa genetiska uppsättningen och signalsubstansers inverkan har diskuterats. Socialstyrelsen (2019) bekräftar att det fortfarande råder osäkerhet och oenighet om grundorsaken till adhd. Med hänvisning till den omfattande forskningen inom adhd, så är de flesta forskare dock överens om att adhd beror på en obalans inom den biologiska genetiska uppsättningen hos människor och att det är ärftligt (Mick & Farone, 2008). Borg Skoglund (2020) lyfter även fram det utvecklingsrelaterade biologiska tillståndet där vissa av hjärnans funktioner är kraftigt försenade i sin mognad. Trots bristen på kunskap om vilka mekanismer i hjärnan som är inblandade och vad som kan vara orsaken till adhd, så kan det med säkerhet sägas att de psykosociala faktorerna i omgivningen har en mycket stor betydelse och inverkan på hur problemen med adhd manifesteras och utvecklas (Socialstyrelsen, 2014).

Komplexiteten i att beskriva adhd och de problem och utmaningar som många har, ökar då det ser annorlunda ut för varje enskild människa beroende på individens svårigheter och omgivningens krav. Det är också viktigt att lyfta fram att forskarna inte är överens om hur skillnaderna ser ut och tar sig uttryck hos pojkar och flickor samt män och kvinnor som har adhd (Borg Skoglund, 2020). De flesta studier som har genomförts är på pojkar och män, vilket innebär att flickor och kvinnor med adhd inte uppmärksammats på samma sätt. Många har även en kombination av relaterade tillstånd (samsjuklighet) som till exempel autismspektrum tillstånd, asperger, ångest, tvångssyndrom, bipolär, affektiv, schizofreni och emotionella personlighetsstörningar (Stockholms läns landsting, 2010; Socialstyrelsen, 2019). Det har även framkommit i kartläggningen som Socialstyrelsen (2019) har genomfört att det förutom den psykiatriska samsjukligheten finns även en samsjuklighet med somatiska sjukdomar.

Unga vuxna på väg in i vuxenlivet

Det finns ett fåtal studier som visar att många unga vuxna (studenter) med diagnosen adhd är i stort behov av karriärvägledning för att möjliggöra framtida karriär- och yrkesval (Dipeolu, 2010; Dipeolu m.fl., 2013). Det som påvisas är medvetenheten om att de uttalade problemen med de exekutiva funktionerna som oftast följer med diagnosen, skapar stora svårigheter i att planera, prioritera och utföra aktiviteter som krävs för att klara av att karriärplanera. Karriärvägledarnas brist på kunskap om adhd (Dipeolu, 2010) skapar ett komplext problem för individen, och i det större perspektivet även för samhället. Dipeolu (2010) föreslår olika interventioner och tillvägagångssätt för karriärvägledare för att kunna ge ett bättre stöd i karriärvalsprocessen, och för att utforska sin yrkesidentitet (Brooks, 2016). Dipeolu m.fl. (2013) lyfter fram betydelsen av att detta stöd ges så tidigt som möjligt för att öka möjligheterna till ett medvetet karriär- och yrkesval, som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, där individens medfödda talanger och förmågor utforskas tillsammans med deras intresse och passion. Detta stöds även av senare studier (Dipeolu, Hargrave & Storlie, 2015; Prevatt, Osborn & Passinos Coffman, 2016; Brooks, 2016; Gordon & Fabiano, 2019) där det också framgår att unga vuxna med adhd-diagnos har svårare att ta beslut om sina framtida karriär- och yrkesval, då deras brister i exekutiva funktioner och lågt utvecklade metakognitiva förmågor påverkar beslutsförmågan.

Kuriyan m.fl. (2013) lyfter fram att det är en viktig övergångsperiod för unga vuxna som har diagnosen adhd, från gymnasietiden till arbete, och att det finns en brist på kunskap som visar vilka

olika valmöjligheter och beslut som unga vuxna upplever inför framtiden då deras tidigare struktur och support under gymnasietiden försvinner. Kuriyan m.fl. (2013) hypotes i uppföljningsstudien av barn som diagnosticerats med adhd, bekräftades då resultaten visade att adhd gruppen gjorde val som påverkade både deras akademiska studier och framtida anställningar, jämfört med jämförelsegruppen, vilket stödjer tidigare forskningsresultat av andra forskare. Adhd-gruppen hade i större utsträckning inte fortsatt med universitetsstudier och de hade även haft fler arbeten, sagt upp sig själv oftare då de inte trivts på arbetsplatsen eller blivit uppsagda i högre grad och i större utsträckning och att de hade ett arbete med lägre status, vilket bekräftas i studier av Gordon och Fabiano (2019). Kuriyan m.fl. (2013) föreslår att unga vuxna med adhd-diagnos skulle få mer kontinuerligt stöd under sina universitetsstudier och utbildning för att öka medvetenheten och förståelsen hur de kan bibehålla en anställning.

Förekomsten av adhd hos vuxna

Socialstyrelsen (2019) har utgått från en större undersökning som omfattar flera länder för att påvisa förekomsten av adhd bland vuxna, vilket visade sig vara 3%. Denna siffra varierar ofta, vilket kan bero på att det finns färre forskningsresultat om förekomsten hos vuxna än bland barn. Vid granskning av olika studier så är det uppenbart att adhd är ett tillstånd som kvarstår i vuxen ålder och att uppgifter som redovisas (2,5–4,4%) kan vara för låga med hänvisning till att det fortfarande är stigmatiserande att medge att man har adhd (Rosario-Hernández m.fl., 2020). När det gäller förekomsten hos barn så anges 5–7% (Socialstyrelsen, 2019), vilket också är den mest förekommande procentuella fördelningen i andra studier. Faraone, Biederman och Micks (2006) visar att förekomsten av adhd-besvär består hos ca 65% i vuxen ålder. Det är också tydligt att adhd-symtom och tillhörande problematik består i vuxen ålder och det bekräftas i olika livskvalitetsstudier som genomförts på vuxna över 50 år som har diagnosen adhd (Lensing m.fl., 2015; Guldborg-Kjär & Johansson, 2015; Nyström m.fl., 2020). Komparativa studier mellan olika länder visar att vuxna med diagnosen adhd upplever liknande problem, och att de alltid har känt sig annorlunda under hela sina uppväxt (Brod, Pohlman, Lasser & Hodgkins, 2012). Adhd hade skapat stora problem och utmaningar både under skoltiden och i arbetslivet, särskilt när det handlar om sociala relationer (arbetskollegor, vänner, familj, bekanta) och missbruksbeteende som i sin tur påverkat deras välmående (Brod m.fl., 2012).

Konsekvenser för vuxna i arbetslivet

Inom olika vetenskapliga discipliner och perspektiv har man diskuterat vilka konsekvenser adhd-diagnos får för vuxna under olika livsfaser. Personer med funktionsnedsättningar har generellt sämre levnadsförhållanden än befolkningen i övrigt vilket Riksförbundet Attention (2015c) påvisar genom att många är sjukskrivna eller har varaktigt sjukersättning på grund av stresskänslighet och utmattningssyndrom. Det finns statistik som visar att personer med NPF befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden, och till stor del är långtidssjukskrivna eller ingår i Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprogram för att få stöd att komma ut i arbetslivet (Riksförbundet Attention, 2015a). Enligt Arbetsförmedlingens (2017) statistik så tar det mer än 2 år för arbetssökande med funktionsnedsättning att få ett nytt arbete. Det är dock inte specificerat vilka funktionsnedsättningar som undersökningen omfattar.

Socialstyrelsen (2019) har i sin kartläggning och analys påvisat att problemen som uppkommer i samband med adhd kvarstår livet ut. Det visade sig att den största skillnaden i kartläggningen handlade om arbetslivet och att vuxna med adhd har olika typer av försörjning över tid, och att det i högre omfattning handlar om sjukpenning, arbetslöshet, ekonomiskt bistånd och sjuk- eller aktivitetsersättning (Socialstyrelsen 2019). En låg procentuell andel av männen (40%) och kvinnorna (36%) i fallgruppen (med adhd-diagnos) hade ett arbete, vilket kan jämföras med kontrollgruppen där det var 80% män och 74% kvinnor som hade ett arbete. En annan stor skillnad mellan grupperna var den procentuella fördelningen av de som uppbär sjuk- och aktivitetsersättning. I fallgruppen var det 24%

av männen och 29% av kvinnorna jämfört med kontrollgruppen där det endast var 3% som hade sjuk- eller aktivitetsersättning.

Socialstyrelsen (2019) bekräftar att ”ett flertal studier har följt barn med adhd upp i vuxen ålder för att kartlägga förmågan till framtida arbete och försörjning samt vilka faktorer som påverkar till en positiv eller negativ utveckling” (s.25). Resultaten ger en indikation på att personer med adhd har avsevärt sämre möjligheter på arbetsmarknaden. Resultatet stöds av Gordon och Fabiano (2019) som i uppföljningsstudier visar att barn som diagnosticerats med adhd har svårigheter på arbetsmarknaden, både att hitta och bibehålla ett arbete, vilket också framkom i den undersökning som Riksförbundet Attention (2015a) genomförde hos sina medlemmar. Nyligen genomförda studier i Danmark av hälsoekonomiska frågeställningar bekräftar att det är en stor skillnad på levnadsvillkor för både vuxna med diagnosen adhd och deras partners (Jennum m.fl., 2020). Det var mer förekommande i denna grupp att nyttja de sociala välfärdssystemen (olika bidrag, sjukpenning), man hade lägre anställningsgrad, högre dödlighet och att man tidigare påbörjade sin pensionering. De som hade anställning visade sig också ha en lägre inkomst än kontrollgruppen och resultatet visar på att det finns en tydlig socioekonomisk inverkan för vuxna med adhd-diagnos (Jennum m.fl., 2020).

Livskvalitet - självkänedom, självförtroende och självkänsla

Tidigare studier om upplevd livskvalitet för vuxna med adhd (Brod m.fl., 2012) har visat att arbete och karriär är märkbara problemområden för många, och att det har krävts konstruktiva anpassningsstrategier (coping) och att ha tillgång till bra stödsystem för att klara av såväl vardagen som yrkeslivet. Socialstyrelsen (2019) konstaterade att det förekom fler maladaptiva kompensatoriska strategier jämfört med konstruktiva strategier hos personer med adhd-diagnos, vilket bidrog till större problem och därmed sämre förutsättningar att klara av studier, arbete och karriär. De maladaptiva kompensatoriska strategierna kan uppkomma vid återkommande individuella ”upplevelser av ständiga misslyckanden, en bristande självdisciplin och känsla av skam eller skuld, vilket i sig orsakar ytterligare stress i vardagliga situationer” (Socialstyrelsen, 2019, s.35). Detta påverkar både självkänslan och självförtroende på ett negativt sätt.

Det finns få studier som utforskat de positiva egenskaper, styrkor och förmågor som många personer med adhd-diagnos har, och som de har använt som kompensatoriska strategier för att mildra adhd symptom i vardagen och därmed kunna bli framgångsrik inom sitt område (Sedgwick, Merwood & Asherson, 2019). Inom positiv psykologi (Seligman, 2002) lyfts den kraftfulla effekten med att betona ett positivt, möjliggörande och styrkebaserat förhållningssätt för ett personligt växande och välmående. Sedgwick m.fl. (2019) kopplar ihop de eftersträvarvärda karaktärsdrag som återfinns inom den positiva psykologins handbok och klassificering (character strength and virtues, CSV), med de ”high-functioning adhd”-egenskaperna och erbjuder därmed ett nytt positivt perspektiv på adhd:s karaktäristiska drag.

Kombinationen av entreprenörskap, framgång och diagnosen adhd har visat sig skapa en stark drivkraft då passion och intresse tillsammans med impulsivitet och hyperfokus har fått utrymme att växa (Wiklund, Patzelt & Dimov, 2016). Det är många människor som fått sin adhd-diagnos i vuxen ålder, och som berättat om hur viktigt det har varit för dem själva att lära känna sig själv, sina egna styrkor och svagheter samt hur adhd-diagnosen påverkar dem, både negativt och positivt.

I denna studie intervjuas vuxna med adhd-diagnos som har eller har haft en anställning, vilket förhoppningsvis kommer att visa vad som varit vägledande i val av yrke, samt skapa förståelse för vad som skapade möjligheterna till en anställning. Det har tidigare diskuterats om det finns vissa yrken som är mer lämpliga än andra för människor med adhd-diagnos, där styrkor och förmågor kommer till sin rätt. Nadeau (2016) beskriver att det är viktigt för varje människa att utforska sig själv mer och hur adhd yttrar sig, för att få mer kunskap och förståelse och ökad självkänedom, för att sedan kunna skapa sin karriär. Det finns inte en ”one size fit all” tillvägagångssätt. Med utökad kunskap blir det

lättare att kunna hantera sina svårigheter genom att lyfta fram och använda de positiva sidorna av adhd. Det handlar också om att vidareutveckla sina adhd-egenskaper, uppskatta de positiva sidorna, se till att efterfråga det stöd som behövs, för att eliminera problem och hinder i vardagen, och hitta en arbetsplats som är stöttande för människor med adhd-diagnos.

Drivkrafter och motivation

De vetenskapliga studier som genomförts av motivationen hos personer med diagnosen adhd, visar att det kan finnas ett samband, och därmed ytterligare en problemfaktor då belöningssystemet påverkas (Volkow m.fl., 2011). Det finns många personer med diagnosen adhd som vittnar om att de alltför ofta faller för frestelser och tillfälliga, kortsiktiga njutningar på bekostnad av sina långsiktiga mål och önskningar, trots att de vet att de borde handla annorlunda. Det analytiska tänkandet, planeringen och konsekvenstänket verkar komma i skymundan av den omedelbara behovstillfredsställelsen när belöningssystemet aktiveras starkare och annorlunda hos personer med adhd (Borg Skoglund, 2020). Signalsubstansen dopamin hjälper oss att styra våra vardagliga beteenden och det finns forskning som visar på svårigheter att reglera frisättningen av dopamin för personer med adhd, vilket gör att det blir svårt att anpassa energinivån för att ”väcka och bibehålla motivationen så att det vi vet att vi behöver göra blir påbörjat, genomfört och slutfört” (Borg Skoglund, 2020, s. 50).

Vidare beskriver Borg Skoglund (2020) hur hjärnan fungerar för människor med diagnosen adhd och att kognitionen och de exekutiva funktionerna påverkas. Kognition kan kort sammanfattas med att ”det är hjärnans förmåga att ta emot, lagra, bearbeta och plocka fram informationen i vårt dagliga liv” (s.51). De exekutiva funktionerna brukar i många sammanhang beskrivas som hjärnans dirigent, som hanterar alla komplexa uppgifter i flera steg. Personer som har diagnosen adhd beskriver ofta att de har svårt för att komma ihåg saker och att ta beslut, för att sedan ändra sina beteenden när omständigheter förändras. Adhd kan förklaras med nedsatt exekutiv uppmärksamhet och arbetsminne, som tillsammans med svårigheterna att styra och kontrollera sina tankeprocesser, idéer och känslomässig impulsivitet, leder till svårigheter för att kunna förbereda sig för framtiden.

Mahdi m.fl. (2017) poängterar, att även om det finns ett erkännande om de funktionsnedsättningar som många vittnar om i vardagen, så finns det också positiva och starka drivkrafter med adhd som borde lyftas fram mer tydligt. De egenskaper som betonades specifikt hos framgångsrika människor med adhd var stark drivkraft, hög energi, kreativitet, hyperfokus, behaglighet, empati och en stark önskan att hjälpa andra.

Sedgwick m.fl. (2019) lyfter fram att det finns vissa egenskaper eller attribut som är specifika för människor med diagnosen adhd. De som nämns är divergerande tänkande, hyperfokus, icke-konformistisk, äventyrlig, självacceptans och sublimering. Exempel på *divergerande tänkande* kan vara ”att tänka utanför boxen” där även kreativiteten får utrymme. *Hyperfokus* är oftast kopplat till problem med att skifta och bibehålla uppmärksamheten, men här framkom det som produktivitet i samband med att hyperfokusera på någonting intressant som också kan jämföras med *flow*, ett intensivt tillstånd av koncentration, fokus och helt absorberad i en aktivitet. Sedgwick m.fl. (2019) redogjorde också för att många i studien hade en upplevelse av utanförskap och att vara annorlunda, vilket medförde att de beskrev sig vara utanför sociala kulturella sammanhang som kan sammanfattas med attributet *icke-konformistisk*. Egenskapen att vara *äventyrlig* kan ses av andra som en förmåga att ta risker, men deltagarna i studien upplevde det som roligt och på samma nivå som spontanitet och impulsiviteten. *Självacceptans* handlade om att acceptera sig själv, trots den funktionsnedsättning som de upplevt på grund av adhd och de kunde upplevde att de var mer känslösam och mottagligare för andras sinness tillstånd. Till sist *sublimering* som är ett omedvetet skydd och försvarsmekanism, som genom att ändra människors perception av interna eller externa filter, som till exempel kan skydda mot stress, ångest och depression.

Syfte

Syftet med studien är att få kunskap om vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete. Förhoppningen är att kunna ge studie- och yrkesvägledare samt karriärcoacher/rådgivare mer ingående kunskap som grund för karriärcoachning.

Frågeställningar

Studiens strävan är att genom nedanstående forskningsfrågor åskådliggöra dess syfte.

- Hur har tidigare yrkes- och karriär sett ut? (utbildning, arbete, övergångar, beteendemönster)
- Vilka överväganden gör man (beslutsprocessen) utifrån tidigare erfarenheter i den aktuella situationen? (vilka val framträder, vilka möjligheter och svårigheter föreligger, vad har tidigare varit framgångsrikt och vad har skapat problem)
- Vad har varit vägledande i de överväganden man gör i den aktuella situationen om framtida arbete? (reflexivt lärande, inre/yttre drivkrafter, vilken självförståelse finns)

Utifrån min arbetslivserfarenhet som karriärcoach/rådgivare har jag upplevt att personer med adhd-diagnos oftast följer sin ingivelse eller intuition, en förmåga att omedelbart uppfatta eller göra en snabb bedömning, utan medveten tillgång till fakta, för att göra sina yrkesval. Det finns en koppling till impulsivitet, den inre drivkraften och motivationen som styrs av ett genuint intresse och en stark lidelse (passion) för stunden, i en specifik riktning. Detta kan skifta över tid och det finns en nyfikenhet att utforska om otåligheten och det snabbt övergående intresset, kan bidra till att byta jobb ofta samt hur arbetsmiljön upplevs. Det finns med stor säkerhet även en påverkan från den yttre omgivningen tillsammans med dåligt självförtroende som bidrar till ett sämre yrkesval utifrån arbetsmiljö och hälsa. En nyfikenhet och undran har väckts om ett karriärvägledningsstöd tidigare i livet, skulle kunna bidra till att personer med adhd-diagnos får rätt stöd att hitta och behålla ett arbete utifrån sina förutsättningar och förmågor, vilket i sin tur skulle kunna ha en positiv inverkan på att långtidssjuk-skrivningarna minskar.

Teori och centrala begrepp

I kapitlet presenteras inledningsvis studiens teoretiska utgångspunkt för att sedan presentera definitioner för studiens centrala begrepp med avsikt att underlätta läsningen och tydliggöra innebörden av olika begrepp för att minimera fristående tolkningar.

Den vetenskapsteoretiska utgångspunkten för studien är hermeneutisk då syftet är att få kunskap om vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete, och genom att undersöka informanternas egna upplevelser. Då huvudtemat för hermeneutiken enligt Alvesson och Sköldberg (2017) är att ”meningen hos en del endast kan förstås om den sätts i samband med helheten” (s. 134) samt att ha fokus på det narrativa då ”varje berättelse rör sig genom tidens fundamentala medium” (s. 187) så har jag också valt att inspireras av det biografiska lärandet som är en del av det livslånga lärandet (Alheit, 2009). Jag har för avsikt att utifrån ett biografiskt lärande-perspektiv skapa en förståelse för hur människors olika vägar sett ut för deras karriär- och yrkesval och samtidigt åskådliggöra om det finns en länk mellan det förflutna och framtiden när det gäller lärande av sina tidigare erfarenheter.

Biografiskt lärande

Den biografiska forskningen består av förhållandet mellan det levda och faktiska livshändelser (realistiska perspektivet) och det berättade livet (upplevelserna). Biografiskt lärande anses vara det individuella perspektivet på det livslånga lärandet där det sker ett lärande i ett livshistorieperspektiv, vilket är avhängigt av olika sociala sammanhang (Hallqvist, 2012). Det är det berättarfokuserade, konstruktionistiska perspektivet som kommer att återspeglas i studiens genomförande, vilket Öberg (2015) kortfattat beskriver som att ”livet imiterar berättelsen och berättelsen imiterar livet” (s. 57). Öberg (2015) beskriver också att mänskligt liv kan därmed ses som en process av narrativ tolkning och att det från ett hermeneutiskt perspektiv kan innebära att ”återleva” livet. Olika begrepp används ofta för att definiera ”en berättelse som är skapad som en social handling”, och de mest förekommande är livshistoria, livsberättelse och självbiografi som överlappar varandra. Definitionen på livshistorier är ”verklighets- och sanningsorienterade handlingsberättelser där sanningen ses från berättarens unika och konkreta perspektiv och händelserna som beskrivs har inträffat i berättarens närvaro” (Öberg, 2015). Biograficitet handlar om vuxnas erfarenhetsbaserade livskonstruktioner där livskarriär är det fokusområdet som undersökningen baseras på. Alheit (2009) förtydligar betydelsen av biograficitet med orden ”we can redesign again and again, from scratch, the contours of our life within the specific context in which we (have to) spend it, and that we experience these context as shapeable and designable.” (s.162). ”Biographical knowledge” kan förklaras med att vi har förmågan att identifiera betydelsen av våra livserfarenheter för att sedan omvandla och göra medvetna förändringar i vår själv- och världsreferentialitet och att vi får kunskap om möjligheter utifrån våra ”unlived lives” (Alheit, 2009). För att detta ska kunna ske så behöver det omges av reflexivt lärande processer hos varje enskild individ, för att ta fram både den omedvetna och medvetna kunskapen, som i sin tur är beroende av kommunikation och interaktion med andra i ett socialt sammanhang (Alheit, 2009). Hallqvist (2012) sammanfattar det biografiska lärandet som attraktivt då det har en ”holistic character, including both formal and informal learning processes, binding emotional, existential and cognitive aspects, and uniting preconscious and conscious dimensions” (s.36). Samtidigt erbjuder Hallqvists (2012) en utökad definition och betydelse av det biografiska lärandets olika begrepp som ett resultat av sina studier. Det biografiska lärandet är inte enbart självreglerande, utan innehåller även olika val och beslutsprocesser, och att det är möjligt att förstå intra-individuella variationer baserat på hur en individ väljer, agerar och tänker i olika situationer. Här återkommer Hallqvist (2012) till ”unlived lives” och att det konstrueras kontinuerligt på nytt utifrån det oväntade och ödetts lyckokast (serendipity) i livets alla skeenden. Det reflexiva lärandet sker i olika omfattning och på olika sätt, och ”reflexive identity work” är kanske inte nödvändigt för att göra förändringar i sin biografi. I analysen kommer de olika perspektiv som Hallqvist (2012) presenterar att följas upp.

Karriärutvecklingsteorier

Det finns även intresse att analysera resultatet utifrån karriärutvecklingsteorier för att kunna bidra med karriärvägledning som kan ge det bästa stödet, vid behov av karriär- och yrkesvägledning, till människor med adhd-diagnos. Karriärvägledning handlar om det professionella stödet som en vägledare, bistår med för att underlätta vid en människas val och valprocesser som kan ske när som helst under en människas karriär (Lovén, 2015; Højdal, 2019). Vidare beskriver Lovén (2015) att den övergripande definitionen på karriärutvecklingsteorier syftar till att ”beskriva, förklara och förutsäga varför människor väljer på ett visst sätt eller hamnar i de positioner inom utbildnings- och yrkesvärlden där de befinner sig och vad det är för mekanismer inom eller utanför individen som påverkar denne” (s.65). Det framgår av forskningen som Højdal (2019) lyfter fram att det är viktigt att inte begränsa sig i en god praxis och att det har utvecklats olika elektiska ansatser för att kunna ”öka möjligheterna att tillgodose olika och individuella behov.” (s.21). Dock är det viktigt att ha i åtanke att karriärutvecklingsteorier utvecklas ständigt vilket gör att det inte alltid finns konkreta förslag på metodiska tillvägagångssätt som en vägledare förväntas använda i sitt arbete.

Vägledande i val av karriärutvecklingsteorier för denna undersökning är Hallqvist (2012) som lyfter fram ”autobiographical storytelling” som en viktig metod i framtida karriärvägledning för att vägledare på ett effektivare sätt ska kunna stödja individers beslutsprocesser i karriären. Syftet med ”autobiographical storytelling” är att återberätta tidigare livserfarenheter och minnen, vad som har hänt och vad som upplevts som viktiga händelser och påverkat olika livsval, ett slags meningsskapande för att förstå livshändelser. Habermans (2019) argumenterar för att känslor är en viktig beståndsdel för berättelser och därmed nödvändigt för att möjliggöra att dela med sig av sina erfarenheter och kunna hantera det som hänt.

Den första karriärutvecklingsteorin som valdes för att kunna göra jämförelser utifrån det som framkom i studien, är *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* som utvecklades av Lent, Brown och Hackett (2002) som har sin utgångspunkt och fokus på personens subjektiva uppfattning av sina valmöjligheter (Højdal, 2019). Lent et. al (2002) inspirerades från konstruktivistiska tankegångar där tre centrala begrepp är centrala för metoden, nämligen *self-efficacy*, *outcome expectations* och *personal goals*. Det är personens tro på sin egen förmåga (upplevd självförmåga) och de val som hon gör som vägleder till att forma resultatförväntningar och personliga mål (Højdal, 2019). Lovén (2015) erbjuder en fri översättning av upplevd självförmåga baserad på Banduras definition av *self-efficacy*, ”människors föreställningar om sina förmågor att organisera och genomföra handlingar som behövs för att uppnå vissa utföranden” (s.73). Förväntningar om resultatet (*outcome expectations*) är de personliga föreställningarna om konsekvenser av ett visst handlande som tillsammans med personliga mål relaterat till intressen, som formuleras av individen, kan ses ha motiverande effekt (Lovén, 2015). Det finns en medvetenhet om att de tillgängliga karriärmöjligheterna påverkas av den externa omgivningen (kontextuella faktorer) och av de subjektiva antaganden som individen gör om de olika alternativen. Det kan bidra till att individer väljer ett alternativ som anses vara möjligt att genomföra istället för att vägledas av sina intressen om det finns upplevda hinder på vägen. Inför vägledning och vid val av denna teori sammanfattar Højdal (2019) syftet med att ”utvidga personens valperspektiv genom att hjälpa henne att på bred front utforska olika karriärmöjligheter” (s.18) samt att utveckla eventuella strategier vid ökad medvetenhet om potentiella hinder. Den andra karriärutvecklingsteorin som är av intresse att ha i åtanke vid analysen är *Krumboltz kaos- och slump teorier* (Lovén, 2015). Højdal (2019) påpekar att teorin ”beskriver människors karriärförlopp som ett resultat av deras unika lärhistoria och av de generaliserade bilder av sig själv och omvärlden som de utvecklar mot bakgrund av denna” (s.18). Vidare nämner Højdal (2019) att det inom denna teori är fokus på unika läroerfarenheter utifrån sina egna erfarenheter och de antaganden som utvecklats om sig själv, sina möjligheter och förutsättningar. Precis som SCCT teorin så anses *self-efficacy* ha stor betydelse och tillsammans med individuella och kontextuella faktorer påverkas människors val. Det kan finnas risker för att individer utvecklar stereotypa och generaliserade uppfattningar om sig själv om det finns begränsade tillgångar till lärmöjligheter, vilket i sin tur påverkar valperspektiven (Højdal, 2019).

Tillfälligheter anses ha ett stort inflytande och enskilda människors erfarenheter från arbetsmarknaden är ofta ett resultat av många oplanerade händelser. Här blir det viktigt för vägledaren att underlätta fortsatt lärande och för att personen ska vidareutveckla sina färdigheter, intressen och personliga värden. Vägledaren föreslås även visa på möjligheter att utöka sannolikheten att någonting oplanerat inträffar genom att delta i olika aktiviteter och därmed uppmanas att ”söka lyckan” på en bred front. Den tredje karriärutvecklingsteorin är *Life design-paradigmet* en utvecklingsorienterad individualisering där karriär definieras som den historia personen berättar om sitt arbetsliv. Enligt Højdal (2019) är detta en vidareutveckling av Savickas ursprungliga karriärkonstruktionsteori (Career Construction Theory) som utgår från att karriärutveckling är en livslång process där människor kontinuerligt konstruerar sin karriärhistoria utifrån anpassningar till vidareutveckling av förändringar. Savickas utgångspunkt är konstruktivistiska teorier, som enligt Lovén (2015) varit viktigt inom vägledningssammanhang då den betonar ”hur människor konstruerar sin framtid och söker mening i tillvaron” (s. 72). Individuerna är i centrum i konstruktivistiska teorier och de centrala begreppen mening, mönster och motivation är därför intressanta områden att utforska i denna studie. Savickas har valts då yrkespersonlighet, livsteman och karriäranpassningsförmåga är de tre centrala grundbegrepp (Lovén, 2015) som svarar på frågorna varför, vad och hur i ett karriärutvecklingsperspektiv (Patton & McMahon, 2014). Den centrala metod som används och som utmärker Savickas är ”storytelling” där individen skapar mening utifrån sina berättelser. I *Life design-paradigmet* är självledning det centrala temat och modellen integrerar förhållanden som berör mellanmänniska och privata relationer. Det är genom de individuella strategierna, val och rekonstruktionen av det egna ekosystemet som definierar ett karriärförlopp (Højdal, 2019). Med stöd av denna karriärteori är syftet för vägledningen att stötta människor att omtolka det förflutna och utveckla en ny livsberättelse som stämmer bättre med den önskade framtiden.

Centrala begrepp

Karriär och karriärvalsprocesser

Det finns många olika begrepp och förklaringsmodeller för karriär. Jag använder definition av Bergmo-Prvulovic (2017) som beskriver att en karriär speglar individens rörelse, karriärbana, övergångar och brytpunkter genom livets olika faser. Bergmo-Prvulovic (2017) använder även begreppet *delat objekt* när det gäller karriär då det är olika aktörer som kliver in i de olika faserna på vägen samt att det gestaltas olika roller i den komplexa banan som individen rör sig inom. Bergmo-Prvulovic (2017) föreslår att det finns fem olika karriärfaser eller övergångar under livets olika faser. Den första övergången handlar om förberedelse inför och på väg mot arbetsmarknaden, den andra tydliggör själva etableringen på arbetsmarknaden. Den tredje övergången manifesterar hanterandet av och utförande av arbetet. Den fjärde övergången avser utträdet ur organisationen och den femte gestaltas av återinträdet i utbildning. Karriärvalsprocessen syftar till ett personligt växande och livsutveckling som flätas samman med utbildning och arbete och ”allt som händer i en människas liv som påverkar de val individen gör i förhållande till sin karriär” (Söderberg, 2016, s.163). Studie-, yrkes- och karriärvägledare återfinns i olika faser för att stärka karriärkompetensen (Thomsen, 2014) hos klienterna i deras karriärvalsprocess.

Yrkesstatus och yrkesidentitet

Min yrkeserfarenhet som karriärcoach/rådgivare är att den känsla av förlust som infinner sig när människor har blivit uppsagda från ett arbete blir starkare när de identifierar sig med sin yrkesidentitet ”jag är”, än när de ”arbetar som” eller ”arbetar hos”, vilket Ulfsson och Flisbäck (2011) bekräftar när de beskriver inverkan på den sociala identiteten och hur människor förhåller sig till yrket utifrån status, stolthet och motstånd. När arbetssökande mäter sina egna insatser mot andras prestationer kan de ofta uppleva skam som en följd av att de inte längre kan identifiera sig med ett yrke. Det är tydligt relaterat till självuppfattningen och inte till yrket som en uppgift som utförs under arbetstid (Ulfsson & Flisbäck, 2011).

Hypotetiskt kan det finnas ett samband mellan att det tar längre tid att komma ut i ett nytt arbete då människor med stark yrkesidentitet klamrar sig fast i det som tidigare hänt i samband med uppsägningen. Ulfsdotter Eriksson och Flisbäck (2011) hävdar ”att yrket och organisationen alltjämt har betydelse för den sociala identiteten och spelar roll för hur vi förhåller oss till vårt arbete och vår omvärld” (s. 102) trots den rörlighet och obundenhet som kännetecknar nutidens arbetsmarknad. Detta påstående stärks ytterligare av Savickas (2008) uttryck om hur det har skett en transformation inom karriärutveckling från matchning till anställningsbarhet: ”Self for the 21st century is neither character nor personality, it is identity” (s. 110). Identiteten konstrueras och kan ses som en självkonceptualisering som beskrivs av Savickas (2008) som en framväxande kvalitet, som skapas med stöd av språket, har en historisk koppling och som är socialt utformad och kulturellt formad.

Känsla av sammanhang (KASAM)

Begreppet 'Sense of Coherence, SOC' som Antonovsky definierade, kallas på svenska för känsla av sammanhang, KASAM (Larsson, 2011) och ger en förklaring till hur viktiga de tre grundkomponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet är för både välbefinnande och livskvaliteten. *Begriplighet* innebär att man upplever att både inre och yttre stimuli är logiska, sammanhängande, strukturerade och klara som i sin tur ger en känsla av förståelse. *Hanterbarheten* beskrivs som en känsla av att ha tillräckligt med resurser för att möta både inre och yttre stimulus krav. *Meningsfullhet* handlar om i vilken utsträckning människor upplever att livet känns meningsfullt. Larsson (2011) skriver också att Antonovsky framhöll att dessa tre grundkomponenter går in i varandra, men att meningsfullhet betyder mest för välbefinnande och den långsiktiga hälsan. *Livskvaliteten* beskrivs av Persson (2006) som ett subjektivt mått som består av människans personliga upplevelser av psykologiskt, socialt och fysiskt välbefinnande samt tillfredsställelsen över livets olika perspektiv.

Det här är också förknippat med individens drivkrafter och medvetenheten om vem man är (självbilden), självförtroendet och vad man strävar efter att uppnå i livet. Den subjektiva upplevelsen av livssituationen i förening med självbild, självförtroende och livsmål är de viktiga hörnstenarna, oberoende av funktionsnedsättning.

Anpassningsstrategier (coping)

De fem teman som presenteras i Persson (2011) utifrån en generell beskrivning av de kognitiva och beteendemässiga orienteringar som tycks vara associerade med en hög grad av välbefinnande är personlig kontroll, problemfokusering, acceptans, socialt stöd och minimering. *Personlig kontroll* (self-efficacy) innebär upplevd förmåga att bemästra och hantera en specifik situation (intern kontroll) och att den inte är helt beroende av andra omständigheter eller andra människors agerande. De som har upplever känsla av personlig kontroll har mindre benägenhet att ge upp vid påfrestningar. *Problemfokuserad coping* innebär att människor handlar medvetet aktivt för att minska effekter av ett hot. När man mäter ”Ways of Coping scale, WoC”, så inkluderas även emotions fokuserad coping, vilket innebär förmågan att reducera eller hantera de negativa känslor som utlöses av ett hot. *Acceptans* innebär att förändra sig själv och synsättet på sin funktionsnedsättning, snarare än att förändra situationen. Detta kan även tolkas som en existentiell förändring av livsvärden. *Socialt stöd* handlar om i vilken utsträckning en individ upplever sig ha människor omkring sig som kan hjälpa, stötta och trösta i de situationer eller områden som personen behöver ha hjälp/stöd med som inkluderar både instrumentellt och emotionellt stöd. *Minimering* kan beskrivas som olika typer av kognitiva processer som innebär en minskning eller förnekande av hotet som orsakats av funktionsnedsättningen. Minimering beskrivs även som en kreativ process, för att människor alltid kan skydda sig själva genom att reducera betydelsen av situationen, samt skapa och omformulera sin verklighet till att bli mer acceptabel och optimistisk.

Persson (2011) tydliggör att anpassningsstrategier (coping), kan vara olika vid olika faser i adaptationsprocessen och för att uppnå en effektiv coping krävs ett flexibelt användande av flera olika strategier.

Inlärld hjälplöshet

Upplevelsen av avsaknad av egenkontroll benämns av Persson (2011) som starkt relaterat till inlärld hjälplöshet, vilket innebär att en person upplever att de inte har förmåga eller möjlighet att eliminera eller minska konsekvenserna av negativa händelser genom egna initiativ. Jag har många gånger hört uttrycket ”det spelar ingen roll vad jag gör, det kommer ändå inte att fungera”, vilket kan vara ett uttryck för inlärld hjälplöshet. Den amerikanska psykologen Martin Seligman studerade hur människor kunde komma in i ett tillstånd av inlärld hjälplöshet, som han närmast jämförde med en depression. När andra tar över för mycket eller hjälper till på fel sätt kan det bli så att vår egen hjälplöshet bara förstärks. ”Jag hjälper dig, så går det fortare” säger någon i all välmening. Men det är ett slags skenbar hjälp som bara förstärker den egna hjälplösheten. Seligman (1975) anser att upplevelsen av hjälplöshet är ett individuellt psykologiskt tillstånd som ofta följs av brist på kontroll och definieras ”en händelse är okontrollerbar när vi inte kan göra någonting åt den, när den inte påverkas av någonting vi gör” (s. 20).

Drivkrafter

Gärdenfors (2010) och Pink (2010) beskriver att människor föds med en naturlig nyfikenhet och lust att lära, om att den inre motivationen är ett av de viktigaste grundläggande villkoren för att människor ska kunna åstadkomma någonting. Självstyrning (*autonomy*), mästerskap (*competence*) och mening (*relatedness*) anges av Pink (2010) som de tre viktigaste faktorerna för den egna inre drivkraften där självstyrning är viktigare än uppgiften då det leder till ett genuint engagemang. Pink (2010) utgår från Self-Determination Theory (SDT) som har en grund i motivationsforskning om inre- och yttre drivkrafter av Deci och Ryan (2000). SDT utgår från grundläggande psykologiska behov som behöver tillgodoses för att uppnå välbefinnande. Deci och Ryan (2000) utgår också från att alla människor är av naturen aktiv och utvecklingsorienterade, som strävar att få sina behov tillgodosedda och genom att ingå i ett sammanhang. Deci och Ryans (2000) definition av de inre drivkrafterna är ”Intrinsically motivated behaviours do not depend on reinforcements – that is, they do not require operationally separable consequences – because the doing of an interesting activity is itself intrinsically rewarding” (s. 233). Det är med andra ord aktiviteter som personer gör på ett naturligt och spontant sätt när de känner sig fria att följa sina inre intressen, som därmed på ett naturligt sätt skapar personlig utveckling. Motsatsen blir då ”extrinsic motivation” som innebär att människors beteende är kontrollerat av externa belöningar för att genomföra specifika aktiviteter. De yttre drivkrafterna, rikedom, berömmelse och image anses inte ha samma inverkan på möjligheterna att tillgodose de grundläggande behoven och uppnå välbefinnande.

Ett annat sätt att förstå drivkrafter och motivation är att ta stöd av SCARF-modellen som Rock (2014) presenterade utifrån studier av sociala situationer (belönings- eller hotläge) och hur de påverkar människors beteende. Modellens olika områden utgår från känslomässiga subjektiva upplevelser, vilka också är djupt förankrade i människors grundläggande värderingar. Akronymen SCARF står för Status, Certainty, Autonomy, Relatedness och Fairness. En kort definition av innebörden av respektive område inleds med Status (S) d.v.s. hur vi uppfattar vår relativa plats i en grupp (t.ex. om både yttre faktorer som pengar och titel, men även inre faktorer som kompetens, kunskap och erfarenhet). Certainty (C) inbegriper att söka mönster i tillvaron för att ge tydlighet och visshet som följs av Autonomy (A), som står för upplevelsen att ha kontroll över det som händer. Relatedness (R), handlar om att hitta ett sammanhang och att relatera till andra människor, och slutligen, Fairness (F), som avser upplevelsen av att bli eller inte bli behandlad på ett rättvist sätt, att upprätthålla en balans.

Metod

I kapitlet presenteras studiens metodval, forskningsansats och hur datainsamlingen skett. Därefter tydliggörs hur urvalsprocessen och analysen av data utförts. Vidare följer avsnitt kring studiens litteratursökning, de etiska överväganden som gjorts, forskningsetiska utmaningar och kvalitetsaspekter i studien. Avslutningsvis redogörs för studiens avgränsningar och begreppsförklaringar.

Metodval, forskningsansats och datainsamling

Kvalitativ insamlingsmetod — intervjuer

Syftet med studien är att få kunskap om vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete, utifrån deras tidigare arbetslivserfarenheter. Den vetenskapsteoretiska utgångspunkten som valts är hermeneutik för att kunna tolka och förstå informanternas egna upplevelser och erfarenheter samt att ge informanterna ett så stort utrymme som möjligt (Westlund, 2015; Alvesson & Sköldberg, 2017). För att kunna förstå och förmedla resultatet från undersökningen, så är utgångspunkten de tolkningar som gjorts utifrån det empiriska materialet i form av transkriberingar av genomförda intervjuer. Studien genomfördes med en induktiv ansats utifrån kvalitativa livshistorieintervjuer med fokus på att fånga informanternas upplevelse och erfarenheter om vad som varit vägledande i deras karriär- och yrkesval. Då den biografiska forskningen återspeglar samhällliga processer via individerna i form av en förmedlande länk, så kommer det också vara möjligt att utläsa hur människor handlar i förhållande till de möjligheter och gränser som återfinns inom samhället (Öberg, 2015) för denna specifika målgrupp. Det innebär att det empiriska materialet analyserades mot befintliga karriärutvecklingsteorier, för att därefter kunna utveckla generell kunskap.

Förberedelserna inför formuleringen av intervjufrågor genomfördes i olika steg med utgångspunkt från Kvale och Brinkmann (2009) rekommendationer. De första frågorna togs fram och diskuterades med handledaren för att säkerställa att intervjufrågorna var riktade för att besvara forskningsfrågorna och att de samtidigt uppmanade till egna berättelser om sina upplevelser. Sedan togs en intervjuguide fram där det i inledningen fanns bakgrundsfrågor för att möjliggöra en demografisk analys. Därefter följde öppna huvudfrågor om nuvarande arbete och arbetssituation, tidigare arbetslivserfarenheter och därefter om framtidsdrömmar tillsammans med hjälpfrågor, samt en avslutande fråga där informanten själv hade möjlighet att göra kompletterande uttalanden som inte täckts in i de övriga frågorna. Hela intervjuguiden präglades av öppen struktur och flexibilitet då det inte fanns några förutbestämda svarsalternativ, vilket möjliggör att tolka och finna en djupare mening av materialet och att på ett bättre sätt kunna analysera informanternas inifrånperspektiv på livet och de händelser som upplevts (Öberg, 2015) i samband med den anställning som man befunnit sig i eller som man befinner sig vid tiden för intervjun.

Informanterna kunde välja mellan att bli intervjuade via Zoom eller telefon, för att öka tryggheten och säkerställa konfidentialiteten. Utifrån rådande situation med smittorisk för covid-19, så erbjöds inga fysiska möten. Då informanterna rekryterades via olika Facebook sidor så blev det en stor geografisk spridning över hela landet av informanternas bostadsorter. Intervjuerna dokumenterats med en digital ljudupptagning för varje enskilt möte antingen via appen Dictaphone (vid telefonmöte) eller Zoom inspelningsfunktion (via videomöte). Vid videomötet informerades informanterna att den inspelade filmen från Zoom raderades direkt efter mötet och att det endast var ljudupptagningen som skulle användas.

Under intervjuerna användes olika typer av frågor (Kvale & Brinkmann, 2009) för att skapa förutsättningar för ett så omfattande empiriskt material som möjligt i syfte att stödja informanternas berättelser av sin livshistoria. Hela intervjun byggdes upp från nuläge och förflyttade sig sedan på en tidslinje bakåt i tiden och gjorde nedslag med djupgående frågor vid olika händelser som varit framträdande i val av jobb. De typer av frågor som användes var inledande, sonderande,

specificerande, direkta och strukturerande. Utifrån de rekommendationer som Kvale och Brinkmann (2009) angett för att höja intervjukvaliteten så var det viktigt att utgå från ett nyfikat förhållningssätt med uppföljande- och tolkande frågor (speglingar). En annan samtalsmetod som jag utnyttjade var tystnaden för att ge informanten tid för eftertanke och med tydlighet visa empatiskt lyssnande. Den icke-verbala kommunikationen i gester, kroppsspråk och ansiktsuttryck noterades med skriftliga anteckningar i ett separat Word dokument under intervjun, för att uppfatta budskap och därmed få ett djupare och mer omfattande intervjumaterial för analysen. Dessa anteckningar jämfördes sedan med det transkriberade materialet som levererades för att granska om det fanns avvikelser som var viktiga att få med. Intervjuguiden som användes återfinns i bilaga 2.

Intervjuaren är det viktigaste forskningsinstrumentet och måste därför vara väl förberedd ”en god intervjuare känner till ämnet för intervjun, behärskar konsten att samtala, har språkkänsla och är lyhörd för intervjupersonens språkliga stil” (Kvale och Brinkmann, 2009, s.182). Upplägget för intervjuerna fungerade väl för att få ett naturligt flöde i berättelsen och att hjälpa informanterna att hålla sig kvar vid frågan och ämnet. Det visade sig vara extra viktigt att stötta informanten att hålla den röda tråden i intervjufrågorna då flertalet informanter berättade att deras arbetsminne var dåligt och begränsat. Informanterna blev mycket engagerade av frågorna och vid flera tillfällen så flög tankarna och svaren iväg i en annan riktning och jag fick vara följsam och varsamt förflytta dem tillbaka till frågeställningen. Det var endast en av informanterna som visade tecken på att bli uttråkad vid ett tillfälle och utbrast ”Jag håller på att försöka döda en fluga. För det blev trist.” (ip 22) vilket hanterades av intervjuaren genom att bekräfta informanten. Intervjutekniken inkluderade fortlöpande att ta in och uppmärksamma kroppsspråket under videomötet, och ställa följdfrågor samt möjliggöra vakenhet och intresse hos informanten. Detta skedde även under telefonmötena då informanterna gav uttryck för sina känslor, och jag registrerade även skratt, frustration, ilska eller leenden under berättelsen.

Transkriberingen av samtliga intervjuer har utförts med en så kallad bas-transkribering där det inspelade materialet skrivits ut på talspråk. Utfyllnadsord (t.ex. hummanden och upprepningar) skrivs inte ut. Inte heller instämmande läten från intervjuaren eller irrelevant diskussion. Transkriberingen har utförts av en extern part (Spoken, 2020) och en djupgående granskning har sedan genomförts av författaren, för att säkerställa noggrannheten av transkriberingen och kvaliteten av resultatet. Direkt efter varje genomförd intervju har ljudupptagningen laddats upp via anvisad hemsida och det transkriberande materialet har sedan levererats löpande i Word format till författaren, via säker anvisad plats hos Spoken (2020) för att möjliggöra löpande förberedande analysarbete.

Population och urval

Urvalet av informanter är personer som fyllt 18 år, har arbetslivserfarenhet (haft eller har en anställning) och som uttalat att de har en dokumenterad adhd-diagnos – oavsett ålder, etnisk tillhörighet, kön och antal år av arbetslivserfarenhet. Förhoppningen är att dessa urvalskriterier kommer att bidra till en variation och att urvalsramen för populationen blir mer enhetlig (Nilsson, 2014b). I urvalet av informanter använde jag mig inledningsvis av en netnografisk metod¹ genom att jag kontaktade administratörer som ansvarar för två sociala nätverkssajter via Facebook sidor som riktar sig till personer som har diagnosen adhd, för att rekrytera informanter.

Nedan följer en beskrivning av respektive Facebook grupp.

- ADHD-bron/The ADHD Bridge har 1 140 medlemmar i gruppen. Syftet med den privata gruppen är som grundaren Björn Roslund beskriver: ”The adhd-bridge is a professional and non-profit network bridging the gap between ages, professionals and regions.”

¹ Urval av sociala nätverkssajter (källor) för att rekrytera informanter ingår i netnografisk forskningsmetodik, (Berg, 2015)

- ADHD Sverige har 16 121 medlemmar i gruppen. Syftet med den privata gruppen beskrivs enligt följande: ”Adhd Sverige är Facebooks största grupp riktad till personer med Adhd eller är anhörig till någon med Adhd. VI delar vi med oss av erfarenheter, stöttar, ger varandra råd och saker man med Adhd kan relatera till.”

Facebookgrupperna ADHD Bron och ADHD Sverige godkände att jag annonserade i deras grupp för att kunna rekrytera informanter via deras medlemmar. Jag skrev ett kort inlägg som beskrev syftet med studien och de tre övergripande kriterier som gällde för deltagande i studien. Mina kontaktuppgifter framgick tydligt och att jag önskade få kontakt med personer som ville och hade möjlighet att vara med i undersökningen. Jag inkluderade även information om de forskningsetiska principerna (Vetenskapsrådet, 2017).

Det visade sig vara svårt att initialt få informanter och inlägg publicerades även på min privata Facebook sida, ADHD Awareness Stockholm samt ADHD Föräldrar där jag är initiativtagare och administratör till grupperna. Jag kontaktade ytterligare Facebook-grupper med fokus på målgruppen, och fick godkännande av deras administratörer att publicera inlägget för att rekrytera informanter. Det skedde spontana delningar av inläggen och jag publicerade även ett inlägg på LinkedIn för att utöka sökområdet ytterligare.

Då jag hade genomfört 18 intervjuer så kontaktades jag av Hjärnkoll som hade hört talas om studien och ville ha mer information för att kunna erbjuda sina medlemmar med adhd-diagnos att delta, och inlägget publicerades sedan i deras forum via deras ambassadörer. Hjärnkoll är en organisation som arbetar för ökad öppenhet kring psykisk ohälsa med målet att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett psykiskt funktionsätt. Jag kontaktade även kansliet hos Riksförbundet Attention för att stämna av möjligheten att publicera inlägg i deras forum för att öka antalet deltagare och fick snabbt svar att de inte kan erbjuda denna möjlighet. Riksförbundet Attention är en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) som ADHD, Aspergers syndrom/ Autismspektrumtillstånd (AST), språkstörning och Tourettes syndrom.

De som var intresserade av att vara med i studien skickade e-post, sms eller meddelanden i messenger till mig. Då det generellt är viktigt med omedelbart behovstillfredsställe för många som har diagnosen adhd, så var strategin att vara 100% tillgänglig för att bjuda in informanterna. Svar skickades därmed direkt till varje informant och för att effektivisera och minska svarstiden, så hade jag tagit fram och förberett med svarsmallar samt ett tydligt bokningsschema för intervjutider. I svaret som skickades till informanten bifogades informationsbrevet samt fyra olika förslag på datum och tider för genomförande av intervju. För att undvika eventuella missförstånd i erbjudandet av tillgängliga tider och undvika krockar så markerades varje tidsperiod med informantens namn som en preliminär bokning i bokningsschemat. Under de tre veckor som intervjuerna planerades in så fanns det totalt 60 olika intervjutider att erbjuda med en variation av tider på förmiddagen, eftermiddagen och kvällen.

Totalt 29 personer kontaktade mig via e-post, messenger och sms för att vara med i undersökningen och jag kontaktade samtliga via e-post och skickade med informationsbrevet för att försäkra mig om att de hade läst innehållet. Det var endast en person som tackade nej efter att informationsbrevet presenterats då personen inte hade möjlighet att avsätta tid för intervjun. Det fanns en idé att göra ett strategiskt urval med ett färre antal informanter om det skulle ha varit för många intresseanmälningar som kom in (fler än 50 personer), för att få ett så omfattningsrikt material som möjligt (Öberg, 2015). Strategin behövde inte tillämpas då det var färre som anmälde sitt intresse och nästan alla som tog kontakt och ville vara med i studien intervjuades. Två personer anmälde sitt intresse efter att jag hade avslutat intervjuperioden och därmed tagit beslutet att 26 informanter var tillräckligt för studien. Initialt intervjuades fem personer och intervjufrågorna kvalitetssäkrades genom en kort analys för att säkerställa att de övergripande frågeställningarna besvarades för att kunna uppnå syftet med studien. Därefter intervjuades ytterligare 21 personer.

Bearbetning och analys av data

Den induktiva analysmetoden som valts utgår från hermeneutiken med fokus på tolkning av subjektiva upplevelser och erfarenheter (Fejes & Thornberg, 2015) tillsammans med det biografiska lärandet. Den hermeneutiska processen som beskrivs av Alvesson och Sköldbberg (2017) är utgångspunkten för analysen. Som hermeneutisk tolkning räknas endast den förståelse och förklaring som är avsedd att skapa inlevelse i ett mänskligt, socialt och kulturellt sammanhang. Syftet med den kvalitativa analysen är att tolka och förstå informanternas upplevelser och erfarenheter som de redogjorde för under livsberättelserna för att därmed kunna formulera kunskap om vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete.

Intervjuerna genomfördes löpande och då ljudfilerna laddades upp direkt efter genomförd intervju, så erhöles utskrifter av transkriberingarna löpande och sparades digitalt. Det genomfördes en kvalitetsgranskning av slumpmässigt utvalda intervjuer med ett godkänt resultat. Kvalitetsgranskningen genomfördes för att säkerställa reliabiliteten (Kvale & Brinkmann, 2009). Tillvägagångssättet var att spela upp och lyssna på ljudinspelningar och parallellt läsa transkriberingen, för att säkerställa att alla ord i ljudinspelningen inkluderats i bastranskriberingen. Det fanns markeringar med tidsangivelser [?? 00:09:01] i bastranskriberingen som indikerade där orden inte kunnat utläsas och jag fyllde i orden som saknades vid genomlysningen och markerade kompletteringen med röd text. Sammanlagt granskades initialt fem slumpmässigt utvalda utskrifter av transkriberingen. Då det visade sig att det transkriberade materialet för varje deltagare innehöll cirka 12–19 sidor granskades transkriberingen och lästes igenom noggrant. Varje transkribering duplicerades och sparades med ett nytt dokumentnamn. Därefter genomfördes markeringar i texten med färgkoder vid nästa genomläsning och de delar av texten från intervjun som inte tillförde något värde i förhållande till frågeställningarna raderades.

Deltagarutskrifter, cirka 8–10 A4 sidor, sattes sedan upp på ett blädderblocksblad för respektive informant och analyserades. En tidslinje skapades för varje deltagare (separat handritat dokument med olika färgkoder) som visade på de olika övergångar som skett från utbildning till arbete, från dåtid till nutid samt framtidsdrömmar. Det genomfördes en kategorisering, kodning och tematisering av innehållet i de transkriberade intervjuerna (Lindgren, 2014) med stöd av färgkoder för att tydliggöra och visualisera viktiga ord och fraser. Därefter kunde olika teman och betydelsefulla mönster identifieras under analysarbetet med stöd av överstrykningspennor och post-it lappar i olika färger för att underlätta visualiseringen och kopplingar till de ord och fraser som framkom.

Under hela analysprocessen gjordes kodningsanteckningar både skriftligt och med stöd av anteckningar i Word och Excelprogram via datorn där citat samlades med en tydlig koppling till varje deltagare i studien och det tema som identifierades. Samtliga 26 blädderblocksblad med de analyserade transkriberade intervjuerna lästes noggrant igenom och granskades under hela processen för att säkerställa att all information med relevans för studien hade fångats upp. Jag gjordes även systematiska jämförelser och sökningar i det digitala materialet. Min förförståelse till olika begrepp och teorier noterades vid granskningen för att skapa underlag till en utökad medvetenhet om min förförståelse och om eventuella upptäckter som kunde användas i resultatdelen. De teman och kategorier som framkom under analysen prioriterades och de mest förekommande teman och återkommande mönster som svarade på frågeställningarna, har redovisats och lyftas fram i resultatet.

Litteratursökning

Jag har använt mig av både systematisk metod och kedjesökningsmetod i litteratursökningen (Rienecker & Stray Jørgensen, 2014). Jag har inledningsvis sökt forskningsartiklar, avhandlingar och uppsatser med stöd av bibliotekstjänster hos Umeå, Stockholms och Göteborgs universitet utifrån ett systematiskt tillvägagångssätt. Jag sökte sedan vidare på internet via Google Search efter svenska och engelska forskningsartiklar, avhandlingar, nyhetsartiklar och böcker med olika sökord som: arbete,

adhd, framgång, adhd at work, success at work, arbetslivspedagogik, lärande på jobbet, adhd på jobbet, yrkeslivet, arbetslivet, NPF och arbete, Asperger på jobbet, Autism och arbete, life experience for adults with adhd, worklife and adhd, adhd and career, adhd & arbetsökande, entreprenörskap, transitions to adulthood, quality of life, occupational, work transitions, unemployment, employment, labor market m.fl. Sökorden ändrades och utökades i samband med kedjesökningen. Samtliga sökningar gjordes både med och utan ordet adhd, ADHD eller Attention Deficit Hyperactivity Disorder.

Nästa steg var att söka vidare i följande databaser för att undersöka om det tillkommit forskningsresultat sedan 2018: ScienceDirect, Pedagogisk forskning, DIVA Portal, databaser jag har tillgång till, LIBRIS, ERIC, Journal of Attention Disorder, Elsevier, PubMed (National Library of Medicine), Research Gate, Läkartidningen, Stockholms läns landsting (Habilitering och Hälsa), SpecialNest, Socialstyrelsen, Riksförbundet Attention, Wiley online Library, Additude, Academia.eu, CHADD, ADDA, Additude, adhd24.se, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Jag har även undersökt om det finns relevant information från olika aktörer (t.ex. Misa, Compleo, Iris Hadar, Arbetslivsresurs) som Arbetsförmedlingen samarbetar med vid förstärkt stöd till arbetssökande. Jag har också genomsökt olika forskningscentrums (Karolinska institutet, KIND projektet; Gillberg center och Russell Barkley) pågående forskning för att utröna om det finns intressant och relevant forskning inom adhd för min uppsats. Jag har även granskat referenslistorna i de artiklar, avhandlingar och uppsatser som jag ansåg var intressanta för att utforska om det fanns intressanta referenser att ta del av och använda i min uppsats.

Då jag ville utforska den senaste forskningen om karriärval och karriäridentitet (Career Identity), yrkesidentiteten (Vocational Identity), karriärmognad (Career Maturity Inventory) och karriärtankar (Career Thoughts) så ingick även dessa ord i sökbegreppen tillsammans med adhd.

Jag har även granskat två läkemedelsföretags hemsidor som tagit fram adhd läkemedel (Takeda och Novartis), för att utforska om de hade någon information om hur adhd påverkar arbetslivet. Jag har även kontaktat två av mina Facebook grupper som jag är medlem i för ADHD Coaching Professionals (internationellt och nationellt), för att få tips om senast forskning. Jag ville försäkra mig om att ha så aktuell information som möjligt och valde de artiklar och avhandlingar som var mest aktuell för ämnet och jämförde med de äldre versionerna för att granska forskningen som tillkommit. Jag har också använt mig av böcker som skrivits inom ämnet karriärcoaching med en tydlig inriktning till coacher som arbetar med klienter som har diagnosen adhd. Tidigare uppsatser som publicerats från olika universitet på kandidat- och magisternivå inom olika vetenskapliga discipliner har också granskats och extensivlästs för att få en överblick av ytterligare artiklar inom det valda området för att få ett helhetsperspektiv. Jag har sedan systematiskt kategoriserat samtliga områden, för att kunna ta ett helhetsgrepp över vilken litteratur som ska användas.

Då sökområdet var brett blev det ett mycket omfångsrikt material inom olika kategorier och den största svårigheten visade sig vara att hitta ny och aktuell forskning inom det primära forskningsområdet för denna studie. Jag har valt ut de kategorier som ligger närmast området för att få det så hanterbart som möjligt då det visade sig bli mycket spretig information. Därefter har jag läst igenom, sorterat och lyft fram den senaste aktuella forskningen. Det visade sig vara nödvändigt att göra ytterligare en sortering av kategorierna efter genomläsningen av varje abstrakt som togs fram. De kategorier som slutligen ansågs vara den mest relevanta litteraturen för att fånga mina frågeställningar om personer med adhd-diagnos var Quality of Life, Across Lifespan (follow-up studies), Collegestudents (career and transitions to adulthood), Karriärteorier, Career counseling. Samtliga kategorier återfinns i Bilaga 4.

Etiska överväganden

Vetenskapsrådets (2017) forskningsetiska principer gällande informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjande krav har använts vid utformningen av denna studie och i den information som gavs till informanterna. När det gäller informations- och konfidentialitetskravet så fick varje informant som ville vara med och bidra till studien, tydlig information där syftet med studien klart framgick, att deras deltagande var frivilligt och att de när som helst kunde avbryta studien. Informanterna fick även information gällande konfidentialitet, anonymitet, hantering och vem som hade tillgång till intervjumaterialet, under och efter genomförd studie. Informanternas svar hanterades anonymt och det går därmed inte kopplas till de enskilda individerna. Hanteringen inkluderar information om nyttjandekravet där det klart framgick att informationen endast kommer att användas i denna studie och sedan raderas samt vilka som har tillgång till materialet under och efter genomförd studie. När det gäller samtyckeskravet så ansågs varje informant ha tagit ställning till sitt samtycke att delta i studien genom att de påbörjat intervjun och tagit del av informationen. De hade möjlighet att ställa kompletterande frågor innan de påbörjade intervjun då det fanns kontaktuppgifter i informationsmaterialet.

Som intervjuare har jag strävat efter att bemöta varje individ på ett empatisk, förstående, human och sensitivt sätt, inför det som informanterna har delat med sig i sina berättelser. Samtliga informanter har själva tagit kontakt och erbjudit sig att vara med i undersökningen och därmed också fått möjlighet att dela sin livsberättelse för att bidra med information till forskningen och möjlighet att göra skillnad. De har tillfrågats om de varit intresserade av att ta del av det transkriberade materialet för att därigenom kunna göra egna reflektioner om sitt eget lärande efter genomförd intervju. Informanterna har avböjt erbjudandet med hänvisning till att det känt sig nöjda med sitt deltagande och att intervjuaren har lyssnat på dem och tagit del av deras livsberättelser för att dessa i framtiden ska kunna bidra med mer kunskap inom området. Öberg (2015) framför att det är viktigt att målet och slutresultatet tillfredsställer både forskaren och informanten.

Forskningsetiska utmaningar

De forskningsetiska utmaningar som denna studie främst kan mötas av, är att det var fyra personer som anmälde sitt intresse att medverka i studien som jag hade en relation till sedan tidigare. Jag har varit karriärcoach till tre av informanterna och tidigare kollega till en av informanterna. Det medför en naturlig fråga om relationen har påverkat svaren, vilket endast kan bli en spekulering. Min egen tolkning är att det har underlättat tilliten i intervjusituationen då de gjorde ett frivilligt val att bli inkluderad i studien. Som tidigare nämnts så har studien utgått från Vetenskapsrådets (2017) forskningsetiska principer om informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjande krav.

Kvalitetsaspekter

Det finns en pågående diskussion och olika ståndpunkter om validitet och reliabilitet för den kvalitativa forskningen och Bryman (2018) lyfter fram att vissa författare föreslagit att det ska ske en värdering utifrån helt andra kriterier. De två grundläggande kriterierna som bedömningar av validitet och reliabilitet bör ta fram är tillförlitlighet och äkthet. Vid en noggrannare genomgång av de fyra underliggande begreppen av tillförlitlighet, nämligen trovärdighet, överförbarhet och pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera, så har jag tillsammans med äkthet genomfört de föreslagna granskningarna för att säkerställa kvaliteten. Kvale och Brinkmann (2009) har tagit fram en lista på vanligt förekommande kritik om intervjukunskap, som använts som utgångspunkt i framtagningen av intervjuguiden såväl som under genomförandet av intervjuerna, för att undanröja tvivel om resultatens intervju och trovärdighet.

Inför analysarbetet så genomfördes ett antal stickprov (fem) på de transkriberingar som genomfördes av extern part (Spoken, 2020). När de sista åtta transkriberingarna levererades och granskades visade det sig att materialet inte var tillförlitligt. Det var alldeles för många kvarstående frågetecken i

materialet samt att det framkom att det inte var bastranskriberingsnivå enligt överenskommelse. Jag tog kontakt den externa part som anlätades, och som bekräftade att transkriberingen hade skett på ett felaktigt sätt och de återstående transkriberingarna gjordes därför om. Detta resulterade tyvärr i att jag var tvungen att lyssna igenom samtliga ljudupptagningar (förutom de fem som redan granskats noggrant) och samtidigt läsa igenom de transkriberade utskrifterna på nytt. Detta innebar att analysarbetet blev försenat med ca två veckor. Det som dock blev en stor fördel är att den rigorösa granskningsprocessen bidrog till att säkerställa kvaliteten, trovärdigheten och tillförlitligheten av det insamlade materialet, för att kontrollera att transkriptionerna fångade intervjupersonernas subjektiva verklighet.

Det är min bedömning att resultatet av studien, såväl tidigare forskning som intervjudata, möjliggör en generalisering av resultatet, vilket innebär en rekommendation för karriärvägledning då det är 26 personer som intervjuats inom en specifik målgrupp. Jag överlåter dock till läsarna att bedöma om resultatet har väckt intresse för fortsatt forskning inom karriärvägledning eller möjlighet att överföras till andra sammanhang, än den direkt studerade (Hjerm & Lindgren, 2014).

Avgränsningar

Det fanns en ambition att undersöka fler grupper inom ramen för diagnoserna inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningsområdet (adhd, autismspektrumtillstånd/Asperger syndrom, Tourette, språkstörning). I utforskningen av syfte och vid litteratursökningen så blev det uppenbart att området skulle bli alltför omfattande för denna studie. Jag valde därför att begränsa mig till enbart personer som fyllt 18 år, har en uttalad adhd-diagnos och som har tidigare arbetslivserfarenhet. Studenter med adhd-diagnos kommer därmed inte att inkluderas i studien.

Förklaringar

I studien används orden ”informant” och ”deltagare” synonymt samt förkortningen ”ip” vid hänvisning till intervjupersonernas citat. Vidare används även orden ”jobb” och ”arbete” synonymt. När personer skildras så används ”hon” eller ”henne” som pronomen tillsammans med ”man” vid generella uttalanden. Orden ”undersökning” och ”studie” används också synonymt. ”Karriärvägledare”, ”vägledare”, ”karriärcoach” och ”rådgivare” används synonymt genomgående.

Resultat

I kapitlet redovisas studiens empiriska material som inleds med en övergripande sammanfattning av demografiska data avseende studiens informanter. De resultat som framkom från de övergripande frågeställningarna återfinns i efterföljande avsnitt tillsammans med de underliggande kategorier som identifierades i studien.

Demografiska data

Av de 29 personer som anmälde sitt intresse för att delta i studien utifrån det slumpmässiga urval som genomfördes, så var det 26 som intervjuades. Samtliga informanter fick informationsbrevet skickat via e-post när de fick förslag på intervjuer. En person tackade nej till att delta efter att ha läst igenom informationsbrevet. Två andra ville delta i studien, men då intervjuperioden var slut och antalet informanter ansågs vara tillräckligt för studien så fick de besked att det redan var tillräckligt med informanter och att de inte skulle bli intervjuade. Det var 13 män (50%) och 13 kvinnor (50%) som deltog och medelåldern var 40 år med ett åldersspann från 23 år till 60 år. Medelåldern för kvinnor var 42 år och 38 år för män. Tabell 1 nedan åskådliggör ett åldersspann och fördelningen mellan kvinnor och män.

Tabell 1a. Demografiska data avseende studiens deltagare

Ålder	Män	Kvinnor
61–65 år	0	0
51–60 år	2	2
41–50 år	3	6
31–40 år	6	4
20–30 år	2	1
Totalt = 26	13 (50%)	13 (50%)

Det var en stor variation av nuvarande och senaste yrken hos informanterna: väktare, IT-konsult, butiksanställd, ambulanssjusköterska, webbutvecklare, chaufför, handläggare, servicechef, förskolepedagog, forskare, estetlärare, förskollärare, skötare, lagerarbetare, doktorand, massör, säljare, studiecoach, personlig assistent, administrativ assistent, busschaufför, attitydambassadör, specialistsjuksköterska inom psykiatri, förläggare, lokalvårdare och slutligen reliningstekniker.

Det var 14 av informanterna som var anställda, två hade precis startat eget företag, fem studerade på heltid, tre både studerade och arbetade samtidigt, en hade sjukersättning efter en lång yrkeskarriär och en informant var arbetsökande. Könsfördelningen inom respektive kategori återfinns i bilaga 3, tabell 1b. Bland deltagare som var anställda var det en som var sjukskriven på heltid, en som arbetade (30%) och även var arbetsökande (70%) samt två som arbetade (70%) och även var sjukskrivna (30%).

Tio informanter hade universitetsexamen, nio gymnasieexamina, fyra som kompletterat sina gymnasiestudier genom Komvux för att få fullständig gymnasieexamen samt två informanter som avslutat grundskolan och som valt att inte studera vidare. Det var endast en informant som efter avslutad grundskola saknade godkända betyg. Det var flera av informanterna med gymnasieexamen och som påbörjat universitetsstudier men inte avslutat dem på grund av bland annat svårigheter med studieteknik, att innehållet var för teoretiskt, eller att det var fel val av utbildning.

Medelåldern för informanterna när de fick sin diagnos var 33 år. Antal år sedan adhd-diagnosen framgår av tabell 2a. En mer utförlig redovisning av åldersfördelningen och antal år som diagnosticerad återvinns i bilaga 3, tabell 2b.

Tabell 2a. Antal år som adhd-diagnosticerad

Antal deltagare	Antal år	Män	Kvinnor
2	> 20 år	2	0
5	> 10 år	4	1
3	> 5 år	2	1
12	< 4 år	4	8
4	Under 2020	1	3

Informanterna ombads att ange på en självskattningsskala från 1 till 5 hur väl de kände sig själva. De ombads att ange självkänedom, självkänsla och självförtroende. Informanterna upplevde att de i dagsläget hade en mycket god självkänedom (medelvärde 4), medelgod självkänsla (medelvärde 3) och ett excellent självförtroende som kunde variera beroende på dagsform och som vissa dagar var mycket lågt (medelvärde 4). Det var mycket tydligt att de informanter som angett att de även hade en bipolär sjukdom hade störst variation i självskattningen.

Tidigare yrkes- och karriärvägar

Nedanstående avsnitt är en redogörelse för informanternas tidigare yrkes- och karriärvägar från skoltiden till yrkeslivet utifrån de teman som framkom vid informanternas livsberättelser.

Skoltiden

Inledningsvis blev det tydligt att skolgången, både i grundskolan och gymnasiet, hade varit en krokig och svårnavigerad väg för många av informanterna. De hade generellt inte tagit stöd av studie- och yrkesvägledare för att hitta vägar fram till vilka utbildningar som de skulle välja. Det berodde dels på att de upplevde att studievägledningsstödet inte fanns tillgängligt när de behövde det som mest, dels för att de upplevde att de ändå inte fick någon hjälp utifrån deras intressen, behov och önskemål. De som tog stöd av studie- och yrkesvägledare inför gymnasievalet, upplevde att de endast fick rådet att t.ex. välja en bred teoretisk utbildning som skulle kunna bredda möjligheterna för framtiden. En informant uttryckte att de hade uppskattat om de hade fått följande råd: ”Då hade jag sagt att de ska gå bygg eller handel eller nåt sånt där man får jobba med kroppen och inte bara sitta i skolan för att om de nu vill plugga vidare senare så det enda som spelar roll är svenska, engelska och matte och det får de ju i alla.” (ip 15).

Hög frånvaro och psykisk ohälsa var orsaken till att två kvinnliga informanter var osäkra på om de hade fullständiga betyg från grundskolan. Båda hade nyligen fått sina adhd-diagnoser. Efter att ha misslyckats med försök att studera på gymnasienivå så satsade de på att hitta arbete. En annan informant hade högst närvaro i grundskolan, jämfört med sina klasskamrater, men har inga fullständiga betyg på grund av låg prestation samt läs- och skrivsvårigheter. De som påbörjade och inte fullföljde sina gymnasiestudier, läste in sina betyg vid ett senare tillfälle via Komvux och har därmed ett fullständigt gymnasiebetyg. Av de som har gymnasieexamen (13 personer) var det sex personer som påbörjade, men aldrig avslutade sina universitetskurser. Det är sju informanter som valt att genomföra kvalificerade yrkesutbildningar varav fyra av dessa är pågående. Yrkesutbildningarna har fokus på följande yrkesroller, där det finns en stor efterfrågan på arbetsmarknaden i nuläget: behandlingspedagog, facility manager, projektledare, snickare, lärarassistent, media content manager samt kvalitets- och processutvecklare. De tio informanter som fortsatte och slutförde sina universitetsstudier arbetar idag som doktorand, administrativ assistent, skötare, forskollärare, estetlärare, forskare, handläggare, ambulanssjusköterska, specialistsjuksköterska inom psykiatri och förläggare.

Adhd sent i livet

Det var 19 informanter som beskrev att de relativt nyligen hade fått sin adhd-diagnos inom de senaste sex åren och det var endast sju informanter som fått sin diagnos senare, inom ett spann av 11–48 år. Två informanter uttryckte att de hade önskat att de hade fått sin adhd-diagnos tidigare och att detta möjligtvis hade kunnat stötta dem bättre, både med studier och i yrkeslivet, och om de hade fått möjlighet till att prova mediciner. En informant beskrev det ”Jag skulle tagit adhd-utredningen tidigare och kanske fokuserat lite på skolan” (ip 15). Trots att det var många som inte fått något stöd under skoltiden, så var det en stor variation på informanternas beskrivning av behov av stöd. De har skapat överlevnadsstrategier som byggdes upp av struktur och ramverk för studieteknik, socialt skydd i form av fungerande föräldrar, egna strategier för att inte glömma bort det som lästes genom att plugga i sista minuten, använde sitt bildminne, lyssnade aktivt på lektionerna då läxorna aldrig gjordes samt andra kreativa strategier. En av informanterna summerade skolperioden så här: ”Jag har extremt lätt att lära mig, så att jag överlevde.” (ip 6). Det fanns förhoppningar om att kunna få mediciner, efter adhd-diagnosen, och att det kanske skulle bli lite enklare att få ordning och reda i tillvaron. Då medicineringen inte fungerade för alla så framkom det att den sena diagnosen ändå förklarade saker och ting samt att det kan ge en större förståelse på arbetsplatsen och en ”insikt om att det finns fler som funkar som jag” (ip 7).

Några av de högfungerade och välutbildade kvinnorna vittnade om att det hade fungerat relativt bra på jobbet, men att det hade varit ett ständigt kaos privat samt att det även hade funnits hälsomässiga problem kopplat till adhdn som påverkat den närmaste familjen. När det gäller skoltiden, så var det flera av dessa kvinnor som redogjorde för liknande erfarenheter. En informant beskrev sin skoltid: Jag fick alltid höra att jag hade kunnat bättre om jag bara ville men problemet var ju att jag kämpade allt vad jag kunde och nådde knappt ändå. Näsan ovanför vattenytan hela tiden” (ip 11). Detta kontinuerliga kämpande och att ständigt vara missförstådd tillsammans med alla förändringar som skedde runt omkring, resulterade för två informanter i utåtagerande, anti-social, självskadebeteende och aggressivitet mot omgivningen.

Några berättar hur de upplever sig själv innan de fick sin adhd-diagnos:

”Alltså jag har sagt jag är jävligt dålig på att vara vuxen.” (ip 7).

”Jag alltid trott att jag har varit korkad och alltså att jag varit osmart, har jag alltid trott i hela mitt liv så var det en lättnad att veta att det inte var det utan det var min koncentration som inte fungerade.” (ip 8).

”Jag har alltid hållit uppe för alla runt omkring men det har tagit extremt mycket kraft. Vilket gör att jag inte kanske var riktigt närvarande i nuet med mina medmänniskor.” (ip 10)

”Diagnosen förklarade mina brister.” (ip 7)

”Förut så kändes det alltid nåt fel på mig. Så känner jag absolut inte längre.” (ip 14)

”För att jag har ju alltid fått veta att jag är oförskämt begåvad men lat. Om du bara gjorde dina läxor och om du var lika aktiv i alla ämnen så skulle du ha bra betyg i allt.” (ip 24)

”Jag har levt ganska högt på min begåvning jag har alltid haft väldigt lätt för mig.” (ip 7)

En ökad medvetenhet om behovet att kunna anpassa sig till sin omgivning, har växt fram under åren. En lärdom var att man måste först förstå hur man själv fungerar och sedan fundera på vilket sätt man kan nyttja sina resurser och svagheter, så att det finns omtanke om sig själv och andra. Omgivningen har oftast en helt annan bild av personer med adhd och en informant fick höra av en kollega ”Man kan ju inte ha så där mycket energi och vara så där glad och driven, det är liksom bara helt fysiskt omöjligt, vad är det för fel på henne?” (ip 10), vilket också visar på att annorlunda beteenden ofta blir missförstådda.

Arbetslivet

Många vittnade om svårigheter att veta vad de vill arbeta med, vilket har gjort att de har provat på många olika yrkesroller för att känna efter vad som passar dem bäst. Flera redogjorde för att de inte

haft någon plan, målbild eller utstakad väg till ”vad de skulle bli när de blir stor” utan att det är mer slumpen som styrkt riktningen framåt. ”Trial-and-error” har varit den övergripande strategin för att hitta ett jobb som passar bäst. Det har ofta varit korta anställningar och de har snabbt känt om jobbet passar eller inte, men där några av informanterna beskriver att de inte förstått varför de inte har fått stanna kvar på arbetsplatsen. Det har upplevts som en bekväm situation att ha ett jobb i väntan på att nästa ska dyka upp ”Det här är tillfälligt och jag får väl ha det tills det blir nästa grej.” (ip 9). Ett fåtal av informanterna som redogjorde för att de hade provat att arbeta inom sitt största intresse-område, deras passion, men att de valt att sluta på grund av ”Om man har ett stort intresse och så blir intresset ett jobb, det liksom tar bort den här känslan man har för det” (ip 25).

Det är en stor variation i sättet man har sökt jobb men det mest förekommande sättet är via annons och att skicka iväg så många ansökningar som möjligt utan att fundera på om man verkligen vill ha jobbet. Många hade inte haft problem med att hitta ett jobb, men att det under vissa perioder kantats av praktikplatser istället. Några har också ”knackat dörr” och tagit kontakt med bekanta i omgivningen för att hitta ett jobb som de skulle trivas med. Flera lyfte fram svårigheten att få ett arbete om man inte fick möjlighet att presentera sig, eftersom arbetsgivarna då inte fick veta att de passade bäst för arbetet. Två informanter nämnde att strategin för att få ett arbete var att ”Jag har hittat jobben genom att jag har gått dit och frågat och pratat med dem.” (ip 5) eller att kliva in och säga ”Tjena, när kan jag börja?” (ip 25). Flera av informanterna hade varit arbetssökande i längre perioder och en informant fick i tidig ålder höra att ”Det skulle inte vara något problem” för henne i framtiden vilket inte har stämt då det har varit en krokig väg i livet att komma fram till dagens fasta anställning.

Sjukdomar och problem

Stresskänslighet, depression, utmattning och utbrändhet har förekommit i stor utsträckning hos informanterna. Detta har resulterat i återkommande sjukskrivningsperioder, arbetsträning och sjukersättning. Svårigheter att begränsa och säga nej har bidragit till utmattning i perioder. En informant beskrev att drivet försvunnit till följd av en längre depression och att hen inte längre känner igen sig själv ”min hjärna blir sig kanske aldrig mer lik för jag har tappat en massa kapacitet.” (ip 7). Det fanns en sorg i det. Samtidigt fördes fördelarna med covid-situationen i samhället fram, då det innebar distansarbete och bättre möjligheter till återhämtning genom att det är lättare att undvika stimuli. En annan informant hade liknande erfarenheter till följd av återkommande utmattningsperioder och upplever att ”hjärnan känns utsliten” (ip 24) till följd av stora kognitiva svårigheter och förmågan att arbeta inte längre finns kvar.

Några av kvinnorna, som fått sin adhd-diagnos relativt sent i livet, har hittat sina strategier för en hållbar arbetssituation. De var dock ytterst medvetna om att det kräver en mycket tydlig struktur hela tiden, vilket tar mycket energi som gör att de blir trötta.

”Jag har använt mig av struktur för att fungera och har utvecklat mina strategier själv.” (ip 10).

”Jag har mycket strategier i mitt liv just nu och det är fortfarande lite rörigt när jag inte vet var jag ska någonstans och det saknar jag men just de här strategierna att stanna upp att äta sova att ta hand om mig själv är prio ett, när jag tappar det har jag för mycket.” (ip 8).

Några av de kvinnliga informanterna ifrågasatte inför själva utredningen, om de verkligen hade adhd, då de ansåg att de inte uppfyllde grundkriterierna. En psykiatriker förtydligade att ”Du är så smart så du tar dig runt dom sa hon. Du hittar strategier.” Det blev en ögonöppnare för några då de insåg att ”För jag har ju liksom hela livet i bokstavsordning. Allt i ordning och reda och sorterat och hit och dit och flikar och mappar och till förbannelse och måste liksom ha det städat i köket innan jag kan börja med nåt och så. För att jag blir störd när det är rörigt.” (ip 24).

Det var flera informanter, förutom ovan nämnda kvinnor, som hade haft adhd-diagnosen en längre tid och därmed även utarbetat sina strategier och förhållningssätt i vardagen. En informant beskrev det med orden ”Nu är jag vuxen, jag har haft tid på mig att lära mig diagnosen, byggt upp egna strategier

för att klara av vardagen.” (ip 4). Det var även andra som uttryckte att de i högre ålder hade fått anpassa arbetslivet på ett sådant sätt att kraven inte skadar hälsan. Det var 11 informanter som beskrev att de behövde adhd-medicinen för att klara av vardagen och vilken skillnad detta innebar både för sig själv och sin närmaste familj. Några informanter väntade på möjligheten att prova mediciner och det var nio informanter som ansåg att medicinen inte tillförde något värde och hade därför slutat äta den.

Sammanfattningsvis finns det liknande erfarenheter hos informanterna av den tidigare yrkes- och karriärvägar. Flera redogjorde för önskemålet att få adhd-diagnos tidigare i livet, som förhoppningsvis skulle underlättat vägen från skoltiden till yrkeslivet.

Vilka överväganden görs utifrån tidigare arbetslivserfarenhet?

Det framkom vid intervjuerna att informanterna hade fått större självkännet om sina behov utifrån de olika anställningar som de hade haft. Det handlade främst om vad de behövde för att prestera och må bra på en arbetsplats. Följande två kategorier, variation och omväxling samt arbetsmiljö och arbetsuppgifter, redovisar vad är viktigast att ta hänsyn till.

Variation och omväxling

En av de viktigaste lärdomarna är att ha ett arbete som möjliggör variation. Det handlar om att skapa stimulans och omväxling som bibehåller intresset och nyfikenheten. Att ständigt lära sig nya saker och att utvecklas är viktigt för att stanna kvar hos en arbetsgivare.

Flera berättade om betydelsen av att ha ett varierande, ansvarsfullt och omväxlande arbete i kombination med att det också är ”väldigt strukturerat och rutinmässigt” (ip 4) och gärna lite ”fyrkantigt” (ip 22). Inom dessa yrken fanns ett stort behov av ramverk för att bidra till säkerhet. De vet aldrig vad som kommer att hända under arbetspasset, vilka situationer som de hamnar i eller vilka människor som de kommer att träffa, vilket bidrar till att upprätthålla intresset, stimulansen och att vara ”på tå” och alert. Samtidigt framkom det att det begränsade arbetsminnet kan medföra problem på arbetsplatsen om de inte har bra strategier för att komma ihåg till exempel rutiner på körschemat.

För en informant hade den höga arbetsmoralen, behov av variation och höga ambitioner skapat stora problem. Efter att ha arbetat med många olika arbetsuppgifter på avancerad nivå och i ett alltför högt arbetstempo under en längre tid, så blev det ohållbart och hälsan påverkades negativt. Lärdomen blev att sakta ner på takten och att arbeta på en ”lägre nivå än tidigare” för att kunna bibehålla hälsan. Den nya strategin blev att hitta en variation som fungerar optimalt ”Jag jobbar på ett sätt som fungerar för mig från hemmet med arbetsuppgifter som inte stressar för mycket och som fungerar med varandra.” (ip 10). En annan informant reflekterar över att det blir mycket gjort, tack vare sitt höga arbetstempo ”Jag har ju ett högt arbetstempo och jag har ju alltid fattat snabbt och bestämts snabbt och tagit bollar i flykten och sådär och jag läser fort. Så att jag hinner ju få rätt mycket gjort.” (ip 24).

Flera informanter berättade att de hela tiden har många ”järn i elden”. Flera har arbetat och studerat parallellt, för att få intellektuell stimulans. Olika intressen på fritiden som till exempel sångkör, sånglektioner, språkkurser, byggprojekt hemma, fristående universitetskurser, har i kombination med arbetet upplevts som roligt och stimulerande. Flera informanter berättade om behovet att ha ett arbete där de både får använda huvudet och kroppen, för att få stimulans och variation, för att slippa bli uttråkad. Det finns också en medvetenhet om att utövandet av alla dessa olika intressen även skapade stress då det under långa perioder blir alldeles för mycket ”Jag gjorde alldeles för mycket olika saker.” (ip 24).

”Det handlar om att lär man sig att kunna hantera det här höga tempot och göra det på ett koordinativt bra sätt så är det bara en styrka i arbetet, och att man då har väldigt mycket energi, vilket menar att man har väldigt mycket ork för att arbeta och studera.” (ip 18).

När arbetet samtidigt innebär flexibilitet och att det ska utföras inom tydliga ramar, var det flera som ansåg att det blir det lättare att hantera arbetsuppgifterna än när det ges friare utrymme att skapa och bestämma själv. Då är det lätt att ingenting blir gjort och det är lätt att dra igång flera idéer utan att avsluta någonting. Det behövs tydliga ramar och mål för att kunna hålla fokus och veta i vilken riktning som de ska gå. Även om många gärna vill ha variation och omväxling på arbetet, så är det viktigt att det upplevs som hanterbart, och inte rörigt, utan att det finns en tydlig struktur och ett ramverk att förhålla sig till.

En informant har gjort ett strategiskt val av arbetsplats med ett lättare arbete för att kunna spara hjärnan för studier ”Det är skittråkigt att ståda, jag blir extremt understimulerad rent intellektuellt, men det fungerar ju bra eftersom rutinerna är ju att jag går upp samma tid varje dag, åker iväg samma tid varje dag, börjar samma tid varje dag, gör samma saker varje dag på samma tid ungefär” (ip 25).

Arbetsmiljö och arbetsuppgifter

När det gäller arbetsmiljö och arbetsuppgifter så framkom det att informanterna upplevde att de hade fått lära sig den svåra vägen, att de nu kände till vad som behövs för att det ska vara en bra arbetsplats. Förutom arbetsmiljön och arbetsuppgifter, så handlade det även om de förväntningar på prestationen som de upplevde att arbetsgivaren hade. Det har varit ett ständigt sökande och användning av uteslutningsmetoden och tidigare erfarenheter för att veta om nästa jobb passar. Förutom krav från arbetsgivaren så har den största utmaningen varit den egna prestationen i förhållande till andra, särskilt hos kvinnorna. Detta kan summeras med följande citat: ”Jag har haft otroligt höga krav på mig själv under alla år för att jag är fröken duktig.” (ip 8) och ”Jag behöver ju en tydlig struktur och veta vad det är som förväntas av mig” (ip 17). Tydlig målsättning och syfte med arbetsuppgifterna är också ett önskemål för att veta vad man ska göra för att undvika missförstånd eller att få skäll. Anledningen till önskan att ha en tydlig struktur är att ”för att jag har en hjärna som gärna drar iväg och vill tolka saker på väldigt många olika sätt och hitta på olika lösningar till att lösa en uppgift på som då kanske inte är det rätta om jag inte har en tydlig riktning på hur eller varför det ska göras” (ip 17). Det är också många som betonade behovet av att sänka nivån på arbetsuppgifterna, jämfört med tidigare och som kan beskrivas med följande ord: ”Just nu är det ju att jag har lagom svåra och lagom stimulerande arbetsuppgifter som är ganska tydligt uppstyrda, jag vet vad jag ska åstadkomma” (ip 7).

När det gäller den fysiska arbetsmiljön så framkom det att det var viktigt att begränsa stimuli för att kunna fokusera på arbetsuppgifterna. En av informanterna beskrev hur det var ”Nästan helt avgörande. Helt klart.” (ip 22) för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och att det därför är oerhört viktigt med den rumsliga placeringen. Det finns ett önskemål att ha ett eget rum med gardiner för att undvika distraktioner, istället för att ha en arbetsplats i ett kontorslandskap. Några av informanterna lyfte fram högekänslighet som ett viktigt inslag att ta hänsyn till vid utformningen av arbetsplatsen då många ”känner in” stämningen, är allmänt kritikkänslig och har inga filter som skyddar. Andra områden är ljudkänslighet och visuella intryck som kan upplevas som störande för uppmärksamheten, och som därmed är viktiga områden att hantera inom arbetsmiljön. Även om många ansågs som sociala och utåtriktade framkom det att det gick otroligt mycket energi och att det uppstod hjärntrötthet när det blev alldeles för många intryck.

Möjligheten till att ha bestämda arbetstider som passar utifrån de egna behoven och även anpassat till familjesituationen, upplevdes som en viktig trygghet. Detta hängde ihop med de förväntningarna på tillgänglighet på jobbet och att stämna av med arbetsgivaren innan man påbörjade ett jobb för att undvika missförstånd.

En annan betydelsefull aspekt på arbetsmiljön för att trivas, är möjligheten att vara öppen med sin diagnos och vilket stöd som behövs för att kunna fungera allra bäst på arbetsplatsen tillsammans med kollegor och chefer. Gemenskapen, tillhörigheten och samarbetet med kollegor var en viktig beståndsdel inom de olika yrken som informanterna hade erfarenhet av. Det kan beskrivas med

följande ord att ”gänget man jobbar med, att det är kanske viktigare än nåt annat” (ip 9) och ”Jag trivs med stämningen och människorna och känner att jag utvecklas framförallt” (ip 11).

Informanterna framförde betydelsen av att inte ta vilket arbete som helst då det finns en självkänedom om vad man inte klarar av som också utgår från en självinsikt om hur diagnoserna påverkar. En informant sammanfattade det med orden ”dom förstår mina diagnoser och tycker att dom fungerar bra i kombination med jobbet, vilket gör att jag går till jobbet med glädje varje dag.” (ip 6). En annan informant hade fått rådet att inte ”berätta att man har en funktionsnedsättning men det kan jag inte göra för folk fattar att jag inte är som andra” (ip 22).

Sammanfattningsvis finns det en samstämmighet om betydelsen av arbetsmiljö och arbetsuppgifter som är anpassade efter de individuella förutsättningarna. Tillsammans med variation, ansvar och omväxling i en kombination med struktur och ramar blir det en bra utgångspunkt för en hållbar arbetssituation.

Vad har varit vägledande i de överväganden som görs?

Tre teman var återkommande om vad som hade varit vägledande i de överväganden som gjorts vid val av utbildning och arbete, nämligen 1) slumpmässiga val, 2) intresse, utveckling och lärande och 3) målbilder om framtida karriär, som beskrivs i följande avsnitt.

Slumpmässiga val

Flera informanter redogör för de slumpmässiga val som gjorts inför att välja olika utbildningar och olika yrken. De har inte känt till vilken slags av yrkesroll som de har sökt eller vad yrkesrollen skulle innebära. De uttryck och den vokabulär som använts för att beskriva att det är slumpen som styr är bland annat ”halka in på”, ”bananskalsprincipen”, ”hade tur”, ”slumpen”, ”hoppa in”, ”huvudstupa utan att tänka mig för”, ”tillfälligt”, ”dök upp” och att man ”hamnar där”. En känsla av att ”Ja, men då gör jag väl det. Eller jag testar det. Så får jag se.” (ip 24). Ett annat exempel är när informanten fick ett e-post där avsändaren informerade om att de sökte personal och reaktionen blev ”Då svarade jag på måfå eller ren spontanitet så bara svarade jag. Och på det spåret så hamnade jag på det här jobbet.” (ip 4). Andra informanter beskrev det på följande sätt:

”Jag har faktiskt halkat in på det här, eller inte halkat in på, för det är ett intresse men ärligt talat det beror mycket på att det här var det enda jobbet som gick att få utan utbildning och i och med att jag misslyckades så på högskolan har jag gått hela livet och tänkt att det är helt omöjligt för mig att klara av högre studier så därför måste jag göra det här. (ip 2)

”Det är nog blandning av bananskalsprincipen och ett driv skulle jag säga.” (ip 10)

”Jag har ju bara gjort. Jag har inte tänkt nåt speciellt, utan de har behövt folk och så har jag hjälpt till bara. Ungefär så har jag halkat in på mina jobb.” (ip 14)

”För att jag är sån här så att jag hoppar huvudstupa in i saker utan att tänka mig för, att vad som skulle kunna hända. Och det är ju en bra egenskap ibland.” (ip 1)

”Man hamna lite där man hamnar, det är lite slumpmässigt på nåt sätt.” (ip 9)

”Man har fått förfrågningar om saker så har man hoppat på liksom.” (ip 9)

”Jag vill gärna jobba med människor och av en slump så hittade jag det här lärarassistentyrket då, det dök upp i flödet, eller utbildningen. Det dök upp i flödet på Facebook bara, som en annons. Så tryckte jag på den och sedan så valde jag den och jag kom in på den. Så nu pluggar jag den.” (ip 23)

”Jag sade upp mig och hoppade på ett fyra månader vick och tänkte att det löser sig sedan och det gjorde det kanske.” (ip 7)

”Det var väl en slump att jag hamnade där att jag sedan blir kvar är ju alltså så många år på samma arbetsplats så går det upp och ner.” (ip 7)

”Det har ju varit lite slumpmässigt alla jobb där jag har hoppat in på och utbildningar och annat.” (ip 6)

”Det var en ren slump.” (ip 26)

”Så jag har inte planerat mitt liv ett enda dugg egentligen utan jag har bara hoppat på grejer som har dykt upp sådär.” (ip 24)

En informant har omskolat sig parallellt med ett extra arbete som tar mycket tid. Det finns ingen tydlig målplan med omskolningen, utan det är ett mer pragmatiskt förhållningssätt till utbildningen och informanten reflekterade att: ”Det är inte säkert att jag kommer jobba i den här nya yrkesrollen. Just nu är jag bara väldigt intresserad och tycker att det är spännande och kul.” (ip 14)

Det förekom spontana och impulsiva jobsökningar via annonser som upplevdes som intressanta, även om informanterna inte kände till särskilt mycket om jobbet. Intresset och nyfikenheten gjorde att tester och intervjuer genomfördes på ett behagligt sätt. När det sedan visade sig att de erbjöds den aktuella anställningen, så infann det sig en förvåning att de fick en fast tjänst. ”Jaha, vad ska jag göra nu då? Nu har jag ett fast jobb hux flux.” (ip 1)

”Det blev väl bekvämt ganska fort att man fick ett jobb löst för sig utan att man behövde lägga ner så mycket tid.” (ip 9)

”Alltså jag tänker inte så mycket. Känns det rätt så är det så. När det gäller att jobba så är jag inte så speciell, alltså känns det inte bra då får man gå vidare bara.” (ip 11)

”Det var liksom inte alls nån sån här karriärgrej utan det var bara, ja men då slipper jag ju bestämma nåt annat och det kan jag väl liksom hoppa på.” (ip 24).

Informanternas slumpmässiga strategier för att hitta ett jobb skapade nya möjligheter som de inte sett tidigare. Det upplevdes som positiva konsekvenser av de val som de gjort och det fanns inga reflektioner över riskvilligheten, utan det handlade mer om att nyfiket utforska vad det kan leda till.

Intresse, utveckling och lärande

Det som har triggat beslutsprocessen inför slumpmässigt val, har varit upplevelsen av något framåtriktat mot något nytt, roligt, intressant, lockande, spännande, utmanande och möjligheten att ständigt lära sig nya saker och att utvecklas. Nyfikenheten är en återkommande egenskap, som upplevs som en stark drivkraft till förändringar. Informanterna undviker att hamna i ett känslotillstånd av att vara uttråkad och att ha det tråkigt då det ibland är ”det värsta jag vet” (ip 12). När informanterna har upplevt brist på stimulans, så har det infunnit sig en känsla av att må dåligt, rastlöshet, svävar bort, bli nedstämd och uttråkad. Samtidigt finns det en längtan efter att bli riktigt duktig på någonting, men då många tröttnar snabbt när de lärt sig någonting, så fördjupar man sig inte inom ämnet, utan man vill istället vidare och lära sig nytt igen.

”Det är ju att när man har varit på ett jobb ett tag och börjar känna att man kan det, så blir det ju lätt tråkigt, jag känner att jag har haft svårt med det genom livet, jag blir liksom aldrig expert på nånting, jag blir aldrig bra på nåt för att jag tröttnar så fort, när jag väl känner att jag är bra på nånting så blir det tråkigt.” (ip 2).

En annan informant tröttnade på sitt jobb, och förändrade innehållet i sitt arbete istället för att byta arbetsgivare, ”Nej, jag ska förändra mitt jobb” (ip 1), vilket ledde till att nya möjligheter och alternativa tjänster kunde erbjudas inom företaget.

En informant lät väldigt stolt på rösten när hen sa ”När jag väl fotar, så vet jag att det är en passion. Det är något jag verkligen brinner för och jag är duktig på det också.” (ip 5). Glädjen över att hitta någonting som är roligt och spännande beskrivs med orden hur man med lätthet kan ”nörda” ner sig i ämnet tills de tycker att de kan tillräckligt och då vill de snabbt gå vidare till att hitta någonting nytt. Några informanter beskrev brist på intresse på följande sätt:

”Har jag inget intresse av någonting så har jag jåkligt svårt att lära mig eller förstå och ha koncentrationen uppe liksom.” (ip 4)

”Jag somnar om jag blir uttråkad vilket är otroligt pinsamt på jobbmöten ibland. Jag måste vara aktiv för annars så stänger min hjärna ner.” (ip 7)

”Hur fan ska jag komma ur det här nu då, för det här är inget roligt längre?” (ip 1)

”Jag bara reser mig och går för då behöver jag röra på mig.” (ip 15)

”Jag var nog inte lat för jag hade en jäkla fart och driv och så, men det som inte var roligt och när jag hade blivit trött, så då dagdrömde jag bort och jag orkade inte.” (ip 24)

”När jag tappar intresse går det fort, då är det nej det här är verkligen inget jag vill göra och då händer det liksom ingenting.” (ip 15)

Informanterna upplevde ofta en mental tristess. En strategi för att undkomma tristessen är att lära sig nya saker till exempel som att studera som för många innebär en mental stimulans. ”Det är en ynnest att få lära sig saker och att konfronteras med intelligenta människor som har något att vidarebefordra som förhoppningsvis brinner för.” (ip 7). Flera informanter återkom till att det skulle underlätta att välja ett yrke som man tycker är roligt eftersom många är oftast intressestyrda och att det är anledningen till att det är svårt att komma igång och slutföra det man inte upplever är roligt. Flera informanter beskriver att det inre drivet består av ”en inre rastlöshet hela tiden, så jag vill ju hela tiden det ska hända nånting.” (ip 12) och att lusten att lära sig nya saker och utvecklas är mycket stark. Informanterna redogjorde ofta för många olika valmöjligheter och det blev tydligt att de gärna vill göra allting och att det är svårt att välja och prioritera bort olika alternativ. Det sammanfattas med följande citat:

”Egentligen kan man sätta mig i vilken situation som helst och jag blir intresserad av det, jag är intresserad av allt. Om det finns någonting man kan fördjupa sig i och jag är i den situationen så kommer jag fördjupa mig i det. Jag blir förvirrad själv, är det det här jag vill göra med mitt liv. Det kan vara allt från märkliga saker som fotvård till astronaut.” (ip 20).

När det börjar bli slentrian i arbetet med rutinmässiga arbetsuppgifter, så beskrev en informant att själva ”kicken” i jobbet saknades: ”Jag blir uttråkad, jag blir rastlös, jag måste ju alltid ha någonting att stäva efter eller liksom ett mål att nå och så fort jag börjar närma mig det så börjar jag ju kolla på nästa.” (ip 8).

När det har varit svårt att få arbete utan att ha utbildning inom ett specifikt område så beskrev en informant att: ”Det är verkligen kass impuls kontroll som har gjort det att jag har typ sagt att jag ska göra saker, att jag kan saker jag inte kan och sen har jag haft hyperfokus och tvingats lära mig saker själv.” (ip 2). Detta kan liknas med några andra informanter som beskrev sina framgångsfaktorer för att få jobb ”min personlighet och min

lilla Pippi Långstrump - det här har jag inte provat men det ska nog gå bra" (ip 8) eller "ja, det har jag aldrig gjort nån gång, så det klarar jag säkert" (ip 14) och en stark känsla av mod har infunnit sig.

Målbilder om framtida karriär

Det var få informanter som hade haft en tydlig målbild om vad de ville arbeta med redan som litet barn. En av dem berättade om en händelse vid sex års ålder där en förebild påverkade det framtida yrkesvalet till sjuksköterska "Det tror jag är den här damen som hjälpte mig med knät. Hennes omhändertagande, hennes sätt att få mig lugn, hennes sätt att få mig att känna mig okej." (ip 4). En annan informant berättade att det alltid funnits människor omkring som stöttat och pushat, till exempel att genomföra ett prov och därmed få betyg i alla ämnen. En informant klarade grundskolan tack vare sin målmedvetenhet och starka revanschlust "Jag har alltid varit extremt målmedveten" (ip 11).

Några informanter hade svårt att svara på frågan om en framtida yrkesdröm "Har inte kunnat tänka så långt som 3–4 år framåt." (ip 6). En informant beskrev sina svårigheter i sitt arbete utifrån förväntningar av chefer, att skapa framtidsprognoser och beskrev det med följande ord "Jag har aldrig varit målrelaterad och jag kan väl inte veta vad jag gör om ett år eller vad jag kommer säga nästa år?" (ip 24). En annan beskrev sina framtidsdrömmar om en specifik yrkesroll "Man tjänar så sjukt mycket pengar. Och jag vill bara känna mig trygg inför när jag blir äldre." (ip 14). Det var ett återkommande tema att de sökt och hoppat på olika jobb för att kunna tjäna pengar:

"Jag har sökt jobb utifrån att jag har velat tjäna pengar." (ip 8)

"Jag hade inget jobb så att jag tänkte att det är bara bra att tjäna lite pengar." (ip 19)

"Det är nog bara, för här det ju verkligen inge ansvar, jag vet att man bara går dit, gör sitt jobb, jag behöver inte tänka, jag har inget ansvar jag ser inte det här som en karriärmöjlighet utan det är bara pengar för mig." (ip 15).

"Jag behövde ett jobb. Det är ju så, jag behöver jobb för att tjäna pengar för att överleva." (ip 23)

"Jag ville tjäna mycket pengar för att kunna ut och resa." (ip 15)

"Att få utvecklas inom det plus att man tjänar så sjukt bra, man får jobba över hur mycket man vill, man kan tjäna mycket pengar det är väl därför jag tycker att det är kul, det är inte kul men jag gör det". (ip 15)

Det finns en målmedvetenhet hos informanterna som har skiftat över tid och i olika situationer. Det finns också en medvetenhet om att målplanerna behöver förändras utifrån ny livssituation:

"Jag har ju inte det här drivet som jag haft tidigare för idag drivs jag inte av prestation. Så då måste jag hitta mina visioner och drivas av dem istället. Jag vill göra skillnad." (ip 8)

"Jag har haft olika mål. Jag är väldigt målmedveten när jag väl har ett men det kan ändras liksom." (ip 11).

"Jag kanske inte gör det på det sättet jag har sagt alltid men jag når alltid i mål med det jag har lovat även om det gör att sitta natten får jag sitta och jobba hela natten med det." (ip 8)

En av informanterna berättade om det strategiskt målmedvetna valet av arbetsplats med ett lättare arbete för att kunna "spara hjärnan till studier" för att kunna fullfölja sitt tydliga mål för sina studier "Så jag satte liksom målet, att vara färdig med själva lärarutbildningen om sju år. Så jag har en lång horisont framåt, så jag behöver inte se någon stress." (ip 25).

Meningsfullhet

En viktig drivkraft för att möjliggöra uppsatta mål var ett högre syfte och varför det var så viktigt att uppnå sina mål, nämligen känslan av meningsfullhet.

”Jag kan verkligen göra någon form av nytta och det märks.” (ip 4)

”Jag har alltid tyckt om att hjälpa folk.” (ip 5)

”Det är väl egentligen att få känna att man duger till.” (ip 6)

”Driva kunskap framåt vilket är mänskligt tillfredsställande.” (ip 10)

”Det är nog att jobba med människor och sedan det kreativa.” (ip 11)

”Att jag någonstans har känt att jag kan göra någon skillnad.” (ip 12)

”Det är just att kunna hjälpa folk som behöver hjälp, kunna hjälpa någon som inte har haft det lika bra som jag har haft det, har haft samma tur som jag har haft.” (ip 4).

”Att man får chansen att lära ut, jag själv känner mig positivt anlagd att kunna lära människor att bli bättre på nånting, att lära dom nånting gör mig glad, och det handlar om att jag vill ge tillbaka till samhället. (ip 18)

”Så det är därför jag vill bli speciallärare, så att jag kan hjälpa de här som är i ungefär samma sits som jag var i.” (ip 25)

Sammanfattningsvis är det dessa återkommande teman: 1) slumpmässiga val, 2) intresse, utveckling och lärande som tillsammans med 3) målbilder om framtida karriär som varit vägledande i de överväganden som gjorts vid val av utbildning och arbete.

Insikter och lärdomar från sina arbetslivserfarenheter

Nedan återfinns insikter som framkom när deltagarna uppmanades att dela med sig av sina lärdomar. De två frågor som de besvarade var följande:

- Vad är ditt råd till personer som har adhd-diagnos när det gäller att välja yrke?
- Vilket råd skulle du ge till ditt yngre jag?

Insikterna och lärdomarna har grupperats i olika teman och illustreras med citat från ett urval av informanter. Det var relativt många (19) som fått sin adhd-diagnos sent i livet och som uttryckte en önskan om att det hade underlättat under skoltiden och i arbetslivet om de fått genomgå utredning tidigare.

Välj något som är roligt och intressant

Det fanns en samstämmighet hos informanterna om betydelsen av att välja ett arbete som är roligt, intressant och det som man har starka känslor för. Det framkom även att det är viktigt att hitta ett arbete som ger mening och stimulans, vilket i sin tur gör att man inte tröttnar och blir uttråkad efter en kort tid. Om arbetsuppgifterna upplevs som tråkiga och det inte finns någon möjlighet att förändra sin situation på arbetsplatsen, så konstaterade flera informanter att det aldrig skulle fungera, och de skulle behöva byta arbetsgivare. Flera informanter poängterade betydelsen av att följa sina drömmar och att lita på sin magkänsla, vilket tyder på att man är starkt känslostyrd, med det förefaller som om de flesta tröttnar relativt snabbt.

”Följ din magkänsla. Gör det som är roligt.” (ip 1)

”Gör nåt man inte tröttnar på.” (ip 3)

”Man ska följa sina drömmar.” (ip 6)

”Välja det man trivs med, det man kan se sig själv, det som ger en mening och stimulans.” (ip 4)

”Styr mot det du brinner för.” (ip 7)

”Att är det nånting man verkligen vill och verkligen tycker är roligt så är det, det man ska satsa på.” (ip 24)

”Att hitta ett jobb man faktiskt vill hålla på med.” (ip 25)

En informant poängterade att ”hennes hyperfokus eller superintresse om någonting, det växlar väldigt ofta liksom och jag tänker det är dumt att välja arbete efter det på något sätt liksom. Det hade inte varit samma hela tiden ändå.” (ip 16).

Hitta ditt varför

Ett annat återkommande tema var att det är viktigt att utforska vad man verkligen vill arbeta med, för att det ska bli en bra långsiktig lösning. Detta hänger ihop med tidigare tema, att hitta ett arbete som ger mening och stimulans för att undvika att bli uttråkad. En av informanterna uttryckte det med följande beskrivning: ”Hitta svaren till varför vill du jobba med det här, är det för att det är en fin titel, är det för att du vill bara tjäna pengar, att du brinner för det eller att det är en prestation.” (ip 8). Ett annan viktig lärdom var att ta reda på hur mycket insikt man har om sig själv och hur man fungerar samt vad man har för drivkrafter. Flera informanter reflekterade över att det kan vara bättre att tjäna lite sämre och vara tillfredsställd med det man gör, och att man då blir en bättre medarbetare och kollega genom att trivas på arbetsplatsen.

”Försök att hitta vad det är som du vill jobba med, testa och inte vara rädd att fråga efter mer information.” (ip 9)

”Det är ändå mitt liv och jag måste bestämma över hur jag vill ha det.” (ip 11)

”Det är rätt så skön insikt när man kommer på att man ska leva sitt eget liv utifrån ens egna mål och vad man vill och känner.” (ip 11)

”Vad man skulle vilja få ut av ett arbete, vad som är viktigt för en i ett arbete, mer än själva inriktningen på det.” (ip 16)

”Ta reda på hur väl du känner du dig själv.” (ip 17)

”Det är nog att inte försöka vara andra till lags.” (ip 20)

”Jag tror inte att man ska anpassa sig utan man ska nog göra det som man väldigt gärna vill.” (ip 24)

Lagom är bäst

Flera informanter har erfarenhet av psykiska ohälsa, stressrelaterade symtom, utbrändhet och utmattning från tidigare arbetsplatser. De beskriver värdet av att förstå och kunna anpassa sig mer till ”lagom är bäst” istället för att köra på i full fart hela tiden. Ett tydligt råd var att undvika för att ha för mycket på gång samtidigt och därmed utmana mottot att man klarar vad som helst; ”jag kan göra det och jag kan göra det och jag kan göra det” (ip 6).

”Lagom stimulerande som inte gör att man blir alldeles slut i huvudet för man tar in allt.” (ip 7)

”Tillräckligt stimulerande för att producera det här dopaminet som vi har lite brist på.” (ip 10)

”Man är bra på vissa saker och sämre och kan man hitta en bra balans där på en arbetsplats så kan man komma hur långt som helst.” (ip 8)

Rätt arbetsmiljö och rätt arbetsuppgifter

En av de viktigaste erfarenheterna som informanterna delade med sig av, var att ha en väl fungerande arbetsmiljö, arbetstider och arbetsuppgifter. Det handlade både om omgivningen (fysisk placering), flexibla arbetstider och tydliga förväntningar. Struktur och rutiner var ett återkommande tema när det gällde arbetsmiljön, som tillsammans med variation av arbetsuppgifter skapade förutsättningar för att kunna vara sitt bästa jag. Vidare lyftes fram att utforska om man, utifrån den symptombild man själv har, ta reda på om det finns en risk för att symptomen kommer bli starkare på den här arbetsplatsen och därmed bli ett problem snarare än en tillgång.

”Att kolla igenom vad det är för arbetsplats ordentligt, så det är en arbetsplats som passar ens behov. Som man tror att man kommer kunna fungera på.” (ip 23)

”Att se var kan jag få lov att vara som jag är, det är jätteviktigt.” (ip 20)

”Välja ställen där man känner att man har utrymme att vara sig själv.” (ip 2)

”Om man har en styrka i impulsivitet, det låter som ett problem men det vore himla bra om man kunde ha ett jobb där man fick lov att vara impulsiv.” (ip 20)

”Att inte vara rädd för att ta emot hjälp och stöd som faktiskt finns.” (ip 22)

En informant formulerade ett huvudsyfte med att delta i studien ”att framföra att man kan både genomgå utbildning på hög nivå och jobba med det som man vill jobba med under rätt förutsättningar” (ip 10).

Framtidstro och mod att prova någonting nytt

Ett återkommande tema var att ”det är både det man inte lyckas med och det man lyckas med, som nånstans tar en framåt” (ip 9). Om nånting känns spännande, då ska man inte vara rädd för att prova någonting nytt då det kan leda till utforskade möjligheter som inte uppenbarar sig annars. Söka många jobb och sedan välja med omsorg.

”Ingenting är omöjligt men man får kanske kämpa lite extra och inte ge upp.” (ip 4)

”Fortsätt och kämpa. Det kommer att löna sig i längden.” (ip 26)

”Först och främst, oro dig inte, du kommer att få jobb, söker man så får man jobb.” (ip 18)

”Det kommer ordna sig. Tro på dig själv. Det kommer bli bra.” (ip 14)

Realistisk verklighet om förutsättningar på arbetsmarknaden

Flera informanter konstaterade att det är en besvärlig situation på arbetsmarknaden för människor med adhd-diagnos eller andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Det kommer att ”ligga dig i fatet” (ip 13) om du berättar att du har adhd och arbetsgivare kommer att välja någon annan (utan adhd) med samma kvalifikationer. Samtidigt var det flera som förtydligade att varje människa har en personlighet, och att man inte är sin diagnos. Det framkom förslag att aktivt leta efter yrken där det fanns en efterfrågan på arbetsmarknaden, för att skapa bättre förutsättningar och möjligheter att hitta ett arbete. Ett annan viktig reflektion var att alla med adhd-diagnos inte fungerar på samma sätt, och att då ”allas adhd uttrycks olika så att det är viktigt att man har fokus på sig själv, så att det inte blir fel när man är ute och jobbar.” (ip 26).

”Det är en funktionsnedsättning och det ska man inte sticka under stol med. Jag tycker man ska inse det, acceptera det och sedan utgår man ifrån det och gör det bästa av det.” (ip 25)

”Säg inte att du har en diagnos för folk har en tendens att indirekt se ner på det negativt.” (ip 18)

”Skit i vad andra tycker. Om folk inte tycker om mig för den jag är, så kan de bara dra. Jag behöver inte vara deras kompis.” (ip 5)

”Jag tänker att vi går väldigt mycket på det att man ska anpassa sig till samhället men det går bara till en viss gräns.” (ip 20)

”Ett praktiskt råd. Sök inte bara praktikplatser.” (ip 23)

Dessa insikter och lärdomar, 1) välj något som är roligt och intressant, 2) hitta ditt varför, 3) lagom är bäst, 4) rätt arbetsmiljö och rätt arbetsuppgifter, 5) framtidstro och mod att prova någonting nytt och avslutningsvis 6) realistisk verklighet om förutsättningar på arbetsmarknaden, summerar det som informanterna ville förmedla vidare till andra med adhd-diagnos. Insikterna och lärdomarna visar på det reflexiva lärandet som informanterna gjort utifrån sina arbetslivserfarenheter och inkluderas i analysen.

Analys

I kapitlet diskuteras studiens empiriska resultat i förhållande till studiens syfte, frågeställningar och tidigare forskning.

Studiens syfte är att undersöka vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete.

Hur skall kunskapen om karriärutvecklingsteorier (för vägledare) kunna stödja denna målgrupp bättre? Den övergripande definitionen på karriärutvecklingsteorier syftar till att ”beskriva, förklara och förutsäga varför människor väljer på ett visst sätt eller hamnar i de positioner inom utbildnings- och yrkesvärlden där de befinner sig och vad det är för mekanismer inom eller utanför individen som påverkar denne” (Lovén, 2015, s.65). Højdal (2019) nämner att det är viktigt för en vägledare att känna till olika teorier för att därmed kunna förstå och tillgodose olika individuella behov. Analysen utgår från de övergripande frågeställningar som redovisats i resultatavsnittet samt hur olika karriärutvecklingsteorier kan vävas samman för att ge det bästa stödet.

Överväganden inför val av utbildning och arbete

Sluppmässiga händelser har varit det mest framträdande händelseförloppet vid uppkomsten av olika valmöjligheter inför ett nytt arbete. Det kan jämföras med Krumboltz karriärutvecklingsteori (Højdal, 2019), där tillfälligheter anses ha ett stort inflytande och betydelse, vilket kunde observeras utifrån återkommande byten av arbetsplatser och yrkesval, vilket är ett resultat av många oplanerade händelser. Den sluppmässiga strategin uppfattades som en dörröppnare för nya möjligheter, som annars inte hade upptäckts. Att söka många arbeten ansågs som en stor fördel för att sedan välja med omsorg. Det fanns inga reflektioner över ett risktagande, trots att faktagranskningen och informationshämtningen uteblev om de olika yrkesvalen, utan det handlade mer om att nyfiket utforska vad det kunde leda vidare till.

Oplanerade händelser är till stor del en följd av tristess och avsaknad av stimulans vid nuvarande arbetsplats. En av de viktigaste lärdomarna från tidigare arbetslivserfarenheter var att säkerställa att ett framtida yrkesval möjliggör variation och omväxling, för att åstadkomma stimulans och därmed bibehålla intresset för arbetsuppgifterna. Att ständigt lära sig nya saker och att utvecklas skapar också stimulans, vilket är en bidragande anledning till att stanna kvar hos en arbetsgivare. Stimulerande, varierande, ansvarsfullt och omväxlande arbete i kombination med att det också är strukturerat och rutinmässigt framstår som ett villkor för det bästa innehållet för en framtida yrkesroll. Betydelsen av att använda både huvudet (mentalt) och kroppen (fysiskt) för att få den stimulans som behövs för sitt välmående, var ett återkommande tema.

Ett mångfasetterat intresse är tillsammans med impulsivitet en följeslagare som styr riktningen framåt, för att hitta nya spännande och utvecklande arbetsuppgifter. Omfattningen och mängden av olika intressen begränsar till viss del, då det har blivit överväldigande och ofta förvirrande av alla de olika möjligheter som öppnat sig. Det har i vissa fall inneburit att ”hoppa på” det första bästa alternativet, för att sedan hoppa vidare till nästa och nästa, utan att stanna upp och reflektera, då det funnits en stark känsla av att det ständigt måste hända någonting. I många fall har faktagranskningen och realitetsprövningen uteblivit och förhållningssättet har hela tiden varit att testa någonting nytt, även de områden som de inte vet om de klarar av, vilket har medfört en öppenhet för många olika yrkesroller. Den inre vägvisare som använts för att ta beslut om de ska fortsätta på den inslagna vägen, har varit intuitionen och känslan som infunnit sig på arbetsplatsen. Med stöd av uteslutningsmetoden och sin intuition, har många nya olika yrkesroller och arbetsplatser utforskats och bättre kännedom om vilka yrkesroller och arbetsplatser som inte alls passar, har tydliggjorts. Tryggheten med gemenskapen och tillhörigheten med sina kollegor beskrevs som en viktig beståndsdel för att trivas på sin arbetsplats.

I motsats till Wiklund m.fl. (2016) som beskriver hur en stark drivkraft utifrån passion och intresse tillsammans med impulsivitet och hyperfokus skapar framgång, så beskriver informanterna att det finns en risk att låta den starka drivkraften få utrymme att växa. Det framkommer att det finns en fara i att helhjärtat ägna sig åt sin passion, dels för risken att helt tappa intresset om det blir rutinmässigt, dels för risken för att bli utbränd är mycket stor. Ett uttryck som återkommer i många olika sammanhang, är ”Du måste brinna för någonting, för att kunna bli utbränd” och det var många som beskrev erfarenheter från psykisk ohälsa, stressrelaterade symtom, utbrändhet och utmattning från tidigare arbetsplatser. Det hade också en koppling till att inte ha tillgång till alla sina förmågor och att arbeta hyperfokuserat under längre perioder för att tvingas lära sig nya saker och att köra på i full fart hela tiden. Värdet av att förstå och kunna anpassa sig till ”lagom är bäst” betonades för att få en mer hållbar arbetssituation, vilket innebär att undvika att ha för många saker på gång samtidigt. Socialstyrelsens (2019) redogörelse att vuxna med adhd har sämre hälsa och att de under perioder har inkomster via sjukersättning, sjukskrivning eller aktivitetsersättning och riskerar att ha sämre levnadsförhållanden, överensstämmer med studien.

Uttalade målbilder som att tjäna mycket pengar, omskola sig eller att utbilda sig vidare, har funnits ibland men om det har dykt upp ett mer intressant alternativ, så har den tidigare planen övergivits. Det ger en indikation på att det har varit kortsiktiga målbilder och att den yttre motivationen, så som den beskrivs av Deci och Ryan (2000), även i dessa fall inte leder till välbefinnande. En annan bild som vuxit fram är att om meningsfullheten, att göra skillnad för andra, återfinns i målbilden, så finns det en större möjlighet att det som behöver hända för att planen ska fullföljas, kommer att genomföras. Det bekräftades genom olika yrkesval, till exempel att utbilda sig till lärarassistent, sjuksköterska, forskare, doktorand, förskolepedagog, attitydambassadör, personlig assistent, vilket tydligt visar på att den inre drivkraften (Deci & Ryan, 2000; Pink, 2010) möjliggör en långsiktigare målplanering.

De inre drivkrafter som Deci och Ryan (2000) beskriver är viktigast för vår motivation och vårt välbefinnande, nämligen självstyrning, mästerskap och mening, är återkommande tema i sökandet efter yrkesroll och arbetsplats. Att frihet till självstyrning, att ständigt få utvecklas och att lära sig nya saker ger att upplevelsen av stimulans och meningsfullhet skapar ett välbefinnande och tillhörighet med andra.

Utifrån de berättelser som återgivits så blir det tydligt att ingen av informanterna anses uppvisa något beteende av inlärd hjälplöshet (Seligman, 1975; Persson, 2011) då de på eget initiativ och drivkraft har förändrat sina arbetssituationer om de inte har varit stimulerande, givande och tillfredsställande. Det är istället revanschlusten som har varit den starka drivkraften, tillsammans med att ständigt söka efter rätt yrkesroll och arbetsplats. Problem med gränssättningar och ett ständigt sökande för att finna en fungerande yrkesroll och arbetsmiljö resulterade för många av informanterna i stressrelaterade symtom, utmattning och utbrändhet.

Redogörelserna för insikter och lärdomar utifrån arbetslivserfarenheter och sökandet efter det optimala, vittnar om användandet av olika anpassningsstrategier som Persson (2011) anser vara viktiga för välbefinnandet, nämligen personlig kontroll, problemfokusering, acceptans, socialt stöd och minimering. I nedanstående tabell återfinns en kort summering av exempel på tillvägagångssätt som bekräftar detta.

Tabell 3. Anpassningsstrategier och exempel på tillvägagångssätt

Personlig kontroll	Handlar om förmågan att ta kontroll över uppkomna situationer och inte förlita sig på andra. Att finna sitt varför och följa sin magkänsla.
Problemfokusering	Att aktivt arbeta med att hantera sina negativa känslor för att hitta ett bra förhållningssätt.
Acceptans	Utveckla självkänedom för att förstå hur funktionsnedsättningen påverkar och att vad som behöver anpassas utifrån personliga förutsättningar och inte

	efter andras förväntningar. En förståelse och acceptans att kunna anpassa sitt höga arbetstempo.
Socialt stöd	Att vara öppen med sin funktionsnedsättning hos arbetsgivaren och be om stöd när det finns möjlighet.
Minimering	En mer acceptabel och optimistisk bild genom att omformulera sin karta av verkligheten genom att till exempel ge uttryck för att det är viktigt att accepteras för den jag är och inte utifrån omgivningens förväntningar.

Anpassningsstrategierna som använts har en mer konstruktiv karaktär, i linje med den positiva psykologin (Seligman, 2002), än de maladaptiva kompensatoriska strategier som Socialstyrelsen (2019) nämner.

Den gnagande oros känslan av att inte leva efter sina värderingar och inre drivkrafter skapar ett beteende av att ständigt söka i det yttre, för att hitta svaren på en framtida yrkesroll. Det kan kopplas ihop med den mest betydelsefulla lärdomen, nämligen att hitta sitt varför tidigare. Det har varit en svår, slitsam och brokig väg för att hitta rätt arbetsuppgifter och rätt arbetsplats via de många och korta anställningarna. Det finns en motsägelse i den upplevda personliga kontrollen enligt anpassningsstrategierna, och med stöd av den starka revanschlusten som drivkraft, har skett på bekostnad av sämre hälsotillstånd, bidragit till sämre hanterbarhet vilket påverkat välbefinnandet. När det gäller livskvaliteten så kan man utifrån KASAM (Larsson, 2011) och berättelserna, göra betraktelsen att det saknats komponenter för det ska uppstå en tillfredsställelse med livets olika aspekter under olika faser i livet. I det ständiga sökandet så har det funnits inslag av avsaknad inom samtliga tre områden: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

En samstämmig bild framträder i studien där de egenskaper som Sedgwick m.fl. (2019) nämner som specifika för människor med diagnosen adhd, bekräftas. Olika exempel på händelser när egenskaperna divergerande tänkande, hyperfokus, icke-konformistisk, äventyrlig, självacceptans och sublimering har använts i en varierande omfattning och i olika situationer. Informanternas uttryck om meningsfullhet och vad det innebar för dem, stämmer väl överens med Mahdi m.fl. (2017) som bland annat betonade den starka drivkraften och önskan att kunna hjälpa andra.

Att få en adhd-diagnos sent i livet har för många bekräftat den inneboende känslan av att vara annorlunda, som har funnits närvarande under hela sin uppväxt, precis som Brod m.fl. (2012) skriver. Adhd-diagnosen har inneburit en efterlängtat förklaring och möjliggjort en djupare kunskap och förståelse för sina beteenden och brister som påverkat dem negativt både på arbetsplatser och i sociala relationer. En ökad medvetenhet om behov av förhållningssätt och strategier i vardagen har möjliggjort en hälsosammare livssituation.

Avslutande diskussion

Kapitlet inleds med en resultatdiskussion som innehåller reflektioner och slutsatser, praktiska implikationer. I efterföljande avsnitt följer en kritisk diskussion kring studiens metodiska vägval och hur de har påverkat studiens resultat. Därefter görs reflektioner av studiens kunskapsbidrag och rekommendationer. Avslutningsvis följer förhoppningar om studiens kunskapsbidrag med vägledning och rekommendationer samt förslag till vidare forskning.

Syftet med studien var att få kunskap om vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete. Förhoppningen var att kunna ge studie- och yrkesvägledare samt karriärcoacher/rådgivare mer ingående kunskap som grund för karriärcoaching.

Resultatdiskussion

Resultatet av studien i kandidatuppsatsen (Bysell Hamrin, 2017) om arbetssökande med adhd-diagnos, visade att tidigare arbetslivserfarenhet bidrog i beslutsprocessen inför kommande karriär- och yrkesval. Det var specifikt tre kategorier som identifierades som viktiga och som utlösare till lärande inför kommande anställningar, nämligen 1) arbetsmiljö, arbetsuppgifter och arbetssituation, 2) hälsa och välmående och 3) självkännedom, självmedvetenhet, självförtroende och självkänsla. Betydelsen av dessa områden bekräftades även i denna studie inom de tre frågeställningar som lade grunden för det empiriska materialet. Det som framträder tydligt i studien, som betydelsefullt innehåll för framtida yrkesroller, är att det i arbetsuppgifterna finns utrymme för stimulans, variation, ansvarsfullt och omväxlande arbete i kombination med att det också är strukturerat och rutinmässigt.

I jämförelse med tidigare studier (Dipeolu m.fl., 2013; Bysell Hamrin, 2017) framkommer det att informanterna har en försämrad förmåga till karriärplanering. Det kan bero på att informanterna i stor utsträckning inte har formulerat målbilder och att de även saknar förmågan att sortera och prioritera vad som är viktigaste för en långsiktig karriär- eller yrkesval. I studien fanns ingen redogörelse som stödjer svårigheten att ta beslut, då informanter återkommande tog snabba beslut för att prova nya yrkesroller som resulterade i många och korta anställningar. Detta stämmer väl överens med den beskrivning som Dipeolu m.fl. (2013) redogör om kortsiktiga karriärval och karriäridentitet (Career Identity) och brist av långsiktig karriärplanering och yrkesidentiteten (Vocational Identity). Flera studier (Dipeolu m.fl., 2015; Prevatt, Osborn & Passinos Coffman, 2016; Brooks, 2016; Gordon & Fabiano, 2019) har påvisat att unga vuxna med diagnosen adhd har svårare att ta beslut om sin framtida karriär- och yrkesval på grund av brister inom de exekutiva funktionerna, och att det lågt utvecklade metakognitiva förmågan påverkar beslutsförmågan. I studien framgår att de många valmöjligheter som uppkommer i det ständiga sökandet gör att det inte finns information som kan ge stöd åt beslut för en långsiktig karriärplanering. De korta anställningarna är en strategi för ett ständigt sökande att hitta vilket yrke som passar bäst men att det har varit en slitsam och snårig upptäcktsresa som påverkat hälsan negativt, och i vissa fall bidragit till sjukskrivning under perioder. Det överensstämmer väl med resultatet som framkom i Bysell Hamrin (2017) då informanterna beskrev svårigheter att finna ett arbete där de kunde trivas och använda sina förmågor, samt att misslyckanden på tidigare arbetsplatser har påverkat självförtroendet och självkänslan negativt. De beteenden som uppvisats är kortsiktiga lösningar och en anledning till att informanterna betonade att det var viktigt med långsiktiga lösningar, kan ha varit utifrån ett hälsoperspektiv.

Som nämnts tidigare så var orsaken till de många korta anställningarna, som redogjordes i denna studie, relaterade till att de inte visste vad de ville arbeta med och vad som passar dem bäst utifrån deras förutsättningar. Det ständiga sökandet av en yrkesidentitet och byte av arbetsplatser, kan av omgivningen uppfattas som en brist på förmåga att bibehålla en anställning vilket också lyftes fram av Kuriyan m.fl. (2013) då de uppmärksammat att fler inom adhd gruppen hade haft fler arbeten och sagt upp sig själv då de inte trivdes på arbetsplatsen. Vilket kan påvisas genom det förslag som Kuriyan m.fl. (2013) ger att unga vuxna med adhd-diagnos skulle behöva ett mer kontinuerligt stöd för att

förstå hur de kan bibehålla en anställning. Det kan tolkas att det finns en önskan att korrigera adhd-gruppen att anpassas till samhällets förväntningar och inte utifrån individens egenskaper, kompetenser, förutsättningar och behov. Det kan jämföras med informanternas egna upplevelser av att behöva anpassa sig och passa in i samhället via olika citat:

”Skit i vad andra tycker. Om folk inte tycker om mig för den jag är, så kan de bara dra. Jag behöver inte vara deras kompis.” (ip 5)

”Jag tänker att vi går väldigt mycket på det att man ska anpassa sig till samhället men det går bara till en viss gräns.” (ip 20)

”Jag tror inte att man ska anpassa sig utan man ska nog göra det som man väldigt gärna vill.” (ip 24)

”Det är nog att inte försöka vara andra till lags.” (ip 20)

Förutom Kuriyan m.fl. (2013) så har även andra studier (Socialstyrelsen, 2019; Gordon & Fabiano, 2019; Riksförbundet Attention, 2015a) påvisat att människor med diagnosen adhd har svårigheter på arbetsmarknaden d.v.s. svårt att hitta och bibehålla en anställning. Resultatet i denna studie visar på att informanterna har svårt att hitta sitt ”rätta jobb” och väljer att avsluta sina anställningar för att gå vidare till nästa. Många av informanterna redogjorde för sina strategier i arbetssökandet och hur de lättast hittade nya jobb inom olika branscher och yrkesroller då de ständigt sökte efter det jobbet där deras förmågor skulle uppskattas och där de skulle trivas. Det handlar också om att upptäcka med stöd av sin tidigare arbetslivserfarenhet, en självinsikt och medvetenhet om vad man klarar av och det beskrevs av en informant ”dom förstår mina diagnoser och tycker att dom fungerar bra i kombination med jobbet, vilket gör att jag går till jobbet med glädje varje dag” (ip 6).

Studiens resultat bekräftar att belöningssystemet aktiveras i och med återkommande korta anställningar, och utifrån berättelserna görs en tolkning att den omedelbara behovstillfredsställelsen infinner sig för stunden. Borg Skoglund (2020) nämner att den omedelbara behovstillfredsställelsen är starkare och annorlunda hos personer med diagnosen adhd vilket också kan antas vara en drivkraft för att skapa förändringar.

Studiens resultat indikerar att flertalet informanter har ett förhållningssätt till sina yrkesroller att de ”arbetar som” eller ”arbetar hos”, vilket antyder att de inte identifierar sig med en yrkesidentitet. Den sociala identiteten, som definieras utifrån hur människor förhåller sig till yrket utifrån status, stolthet och motstånd (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011), framstår dock som betydelsefull då informanter redogjorde för sina olika yrkesroller genom livet.

Nadeau (2016) beskriver att det är nästan helt omöjligt för vuxna med diagnosen adhd att bli framgångsrik inom ett yrke som inte intresserar dem och att det därmed är extra viktigt att ha fokus på intresseområden vid karriärvägledning. Nadeau (2016) summerar sitt råd till de som har adhd-diagnos inför karriärvägledning ”A good match should take advantage of your strengths, minimize your areas of weakness, and be interesting enough to grab your attention.” (s.11) vilket stämmer väl överens med de insikter och lärdomar som studiens informanter delade med sig av. Dipeolu (2010) föreslog olika interventioner och tillvägagångssätt för karriärvägledare, för att bidra till ett effektivt stöd till studenter med diagnosen adhd i deras karriärutveckling (bilaga 5). Oavsett vilka karriärutvecklingsteorier som används, så skulle detta tillvägagångssätt även kunna bidra till stöd för vuxna med diagnosen adhd under olika livsfaser, för att kompensera för de nedsatta exekutiva funktioner som skapar stora svårigheter i att planera, prioritera och utföra de aktiviteter som krävs för att klara av att karriärplanera (Dipeolu, 2010) och att utforska sin yrkesidentitet (Brooks, 2016). Både Nadeau (2016) och Dipeolu (2010) betonade betydelsen av att denna målgrupp bör ha karriärvägledare med kunskap om adhd, vilket kanske inte alltid kan erbjudas. I min yrkesroll som karriärcoach/rådgivare har jag träffat många arbetssökande med diagnosen adhd och agerat utifrån en omedveten kompetens inom adhd. Det har i denna studie och Bysell Hamrin (2017) påvisats att det är en betydelsefull beståndsdel att ha kunskap både om karriärutvecklingsteorier om adhd för att stödja med karriärvägledning till människor med

diagnosen adhd. De studier som visat att adhd-symtom och tillhörande problematik består i vuxen ålder (Faraone, Biederman & Micks, 2006; Lensing m.fl., 2015; Guldborg-Kjär & Johansson, 2015; Nyström m.fl., 2020) tydliggör att gruppen vuxna med adhd diagnos som t.ex. blir uppsagda på grund av arbetsbrist har behov av anpassad karriärvägledning.

Inom Krumboltz kaos- och slump teorier är det ”fokus på unika läroerfarenheter utifrån sina egna erfarenheter och de antaganden som utvecklats om sig själv, sina möjligheter och förutsättningar” (Højdal, 2019, s.18), och utifrån den beskrivningen kan man anta att det har varit den övergripande omedvetna strategin som använts. Vid val av denna karriärutvecklingsteori blir det extra viktigt att ha fokus på reflektioner för att öka medvetenheten om lärandet och att utforska färdigheter, intressen och personliga värden grundligt då det främst inte handlar om att utöka sökområdet (som rekommenderas i teorin) utan mer att minimera och tydliggöra riktningen.

När det gäller användning av karriärutvecklingsteorin SCCT (Højdal, 2019; Lovén, 2015), för denna målgrupp, så finns det uppenbarligen en negativ effekt av en stark upplevelse eller övertro på personlig kontroll eller självförmåga (self-efficacy) då det i många fall överskattats. Informanternas berättelser återger att de inte har kunnat sätta gränser för hur mycket insatser som behövs utan de fortsätter att tänja på gränserna, som tyvärr inneburit, att hälsan har påverkats negativt. Då de flesta människor som har adhd-diagnos, har svårigheter med konsekvenstänket är det viktigt att målgruppen, vid användandet av denna teori, får stöd med en tydlig struktur och vägledning för att förstå vilka konsekvenser som olika valmöjligheter kan innebära. De flesta använde sig av ”trial-and-error” metoden tillsammans med att ständigt utforska hur slutresultatet skulle bli i de olika yrkesrollerna och arbetsplatserna. Många saknade målbilder vilket gjorde att de inte hade någon tydlig riktning. Detta medförde att de valde alternativ som var möjliga att realisera utifrån sina förutsättningar. Även inom denna karriärutvecklingsteori, skulle det vara mer applicerbart att stödja målgruppen att minimera valperspektiven genom att erbjuda en struktur och ramverk för att utgå från sina värderingar och inre drivkraft som plattform för att identifiera målbilden.

Patton och McMahons (2014) sammanställning av de olika karriärutvecklingsteorier och hur de stödjer innehåll och process, har använts för att jämföra med det som framkom i studien för att tolka vilken karriärutvecklingsteori som skulle vara mest passande. I bilaga 6 har en tabell sammanställts utifrån de tre utvalda karriärutvecklingsteorierna och här framgår att Krumboltz teori skulle med fördel kunna användas mer strategiskt vid karriärvägledning till människor med diagnosen adhd.

De positiva egenskaper som Sedgwick m.fl. (2019) redogör är specifika för människor med adhd-diagnos bör därmed utforskas och uppmuntras att användas för varje enskild individ vid karriärvägledning. Det *divergerande tänkandet* bör få ett kreativt utrymme i en inledande utforskade fas och uppmuntra till *äventyrlighet* genom spontanitet och impulsivitet för att definiera målbilden. Via *självacceptans* skapa en realistisk målbild och därefter använda förmågan till *hyperfokus* för att prioritera, sortera och genomföra de aktiviteter som leder till målet. Känslan att vara utanför i sociala sammanhang (*icke-konformistisk*) kan därmed omformuleras med stöd av kreativiteten och att ”tänka utanför boxen” för att skapa möjligheter som andra inte ännu har upptäckt för att skapa bättre förutsättningar på arbetsmarknaden. *Sublimering* och andra konstruktiva anpassningsstrategier bör användas för att minska sårbarheten och skydda mot stressrelaterade symtom, utmattning och utbrändhet.

Metoddiskussion

Valet av den vetenskapsteoretiska utgångspunkten hermeneutik grundar sig på att möjliggöra meningstolkningar av det som framkom under intervjuerna (Kvale & Brinkmann, 2009). Jag har en förförståelse och personlig erfarenhet av diagnosen adhd vilket bidrar till möjligheten att skapa en djupare förståelse av texten och kritiskt reflektera över förföreställningar och omvandla de mönster som framträder i tolkningen. Syftet med den kvalitativa analysen är att tolka och förstå informanternas

upplevelser och erfarenheter som de redogjorde för i livsberättelserna, för att därmed kunna formulera kunskap om vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete (Öberg, 2015; Kvale & Brinkmann, 2009).

Inledningsvis övervägde jag att genomföra enkätundersökningar som insamlingsmetod (Nilsson, 2014a) men efter noggrant övervägande och diskussion med handledaren, togs beslut om att genomföra intervjuer som insamlingsmetod för att säkerställa att fånga informanternas subjektiva erfarenheter (Kvale & Brinkmann, 2009; Nilsson, 2014b). Det fanns en hög ambition att ha lika många kvinnor och män i studien vilket gjorde att antalet informanter utökades än initialt planerat. För att kunna genomföra studien enligt utsatt tid, beslutades att använda en extern part (Spoken, 2020) för att utföra transkriberingen av ljudupptagningarna. Intervjuerna planerades i god tid och informanterna fick informationsbrevet tillsammans med förslag på datum och tid för intervjutillfället. Informanterna fick inte intervjufrågorna i förväg utan upplägget för intervjuerna redogjordes inledningsvis vid intervjutillfället. När 26 informanter hade rekryterats togs beslutet att inte inkludera fler i studien. Samtliga informanter rekryterades via olika Facebook sidor, vilket gjorde att det endast var fyra informanter som jag haft en tidigare relation till som deras karriärcoach (3) och tidigare kollega (1). Det medför en naturlig fråga om relationen har påverkat svaren, vilket endast kan bli en spekulation. Min egen tolkning är att det har underlättat tilliten i intervjusituationen då de har gjort ett eget val att vilja bli inkluderad i studien. Intervjumaterialet blev mycket omfattningsrikt då intervjutekniken som användes var livsberättelser och varje informant uppmanades att fritt berätta om sina erfarenheter även om intervjuguiden följdes och användes som ramverk. Stämningen under intervjun upplevdes som tillitsfull då informanterna delade generöst med sig av sin livsberättelse. Det blev ett naturligt flyt i livsberättelserna om deras arbetslivserfarenheter och de vägval som de hade gjort, och det öppnades upp för följdfrågor för att få ett mer uttömmande svar. Kvale & Brinkmann (2009) rekommenderar att ”en god intervjuare känner till ämnet för intervjun, behärskar konsten att samtala, har språkkänsla och är lyhörd för intervjupersonens språkliga stil” (s. 182) vilket var min utgångspunkt i min strävan att få uttömmande svar i varje intervju.

Vid varje enskild intervju redogjorde informanterna på ett naturligt sätt sin karriärhistoria utifrån karriärutvecklingsteorin Life design-paradigmet (Højdal, 2019; Lovén, 2015), som också har en koppling till det biografiska lärandet. Med sina livsberättelser blev det tydligt att de fick stöd att omtolka det förflutna och utveckla en ny livsberättelse som stämde bättre med den önskade framtiden. Utifrån deras erfarenheter av att ständigt söka efter svaret på deras framtida yrkesval i det yttre, så blev det extra tydligt för dem själva när de fick tillgång till sitt reflexiva lärande, om sina inre drivkrafter som de till slut hade hittat efter en lång upptäcktsresa. Här kan också det biografiska lärande (Hallqvist, 2012) ha en viktig roll för att bland annat uppmuntra olika inlärningsstilar.

Vid förfrågan om självkänedom, självkänsla och självförtroende med stöd av en självskattningsskala, fick samtliga informanter samma definition uppläst för att undvika en fri tolkning av de olika begreppen. Det som visade sig vara mindre bra med självskattningsskalan när den genomfördes muntligen, var att vissa informanter hade svårt att ange ett värde då de upplevde att till exempel självförtroende hade en stor variation beroende på dagsform kopplad till samsjuklighet. Det som visade sig vara en fördel var den dialog och medvetenhet som framkom, om hur samsjukligheten påverkade självförtroendet.

Jag hade en förhoppning att studiens resultat skulle bekräfta det som framkom i min kandidatuppsats (Bysell Hamrin, 2017) och därmed var det viktigt att säkerställa att bearbetningen av det empiriska materialet genomfördes mycket metodiskt och systematiskt utifrån en induktiv ansats för att undvika påverkan av den tidigare genomförda studien. Det var under resultatprocessen som resultaten från Bysell Hamrin (2017) togs fram för att göra jämförelser med studiens resultat.

Studiens kunskapsbidrag

Det är min förhoppning att resultatet från denna studie ska komma till nytta för människor med adhd-diagnos inför karriär- och yrkesval vid övergångar och brytpunkter genom livets olika faser (Bergmo-Prvulovic, 2017). En annan förhoppning är att studiens resultat också kan skapa nya perspektiv för studie- och yrkesvägledare och andra aktörer (t.ex. karriärrådgivare, karriärcoacher, jobbcoacher) i deras förhållningssätt vid karriär- och yrkesvägledning för människor med adhd-diagnos.

Min förförståelse för vuxna med diagnosen adhd som jag hade innan studien genomfördes, har vuxit och bidragit till ytterligare lärdomar utifrån de reflektioner som gjorts. Det blev en personlig upptäcktsresa i mitt inre som innebar att kontinuerligt reflektera över mitt eget beteende, ett förhållningssätt som jag alltid haft och utgått från devisen ”så här gör väl alla”. De strategier och förhållningssätt som jag har använt mig under hela livet visade sig vara strategier som så många kvinnor med diagnosen adhd behöver för att klara av vardagen och arbetslivet för att inte bli överväldigad och utbränd. Det blev extra uppenbart att det behövs fler studier om flickor och kvinnor för att kunna upptäcka adhd tidigare under skoltiden då de flesta studier baseras på pojkar och män.

Vägledning och rekommendationer

Det skulle skapa bättre förutsättningar för en hållbar arbetssituation för denna målgrupp om de fick stöd att grundligt utforska, och identifiera de inre drivkrafterna då de inte själva har den förmågan till fokus och den uthållighet som krävs. De blir lätt distraherade av ”roligare och intressantare” saker. Deras starka drivkraft nyfikenhet, bör användas för att utforska vilka intressen som är återkommande över tid, än att hela tiden låta det mer kortsiktiga impulsstyrda intresset som uppkommer vid tristess, få ta plats. Här kan struktur och ramar för att genomföra en kartläggning och hitta riktningen framåt, bidra med stöd till att sortera, prioritera olika intressen för att sedan fokuserat arbeta med att utarbeta en målbild. I kartläggningen är det viktigt att identifiera de individuella förutsättningarna för arbetsuppgifter och arbetsmiljön för att säkerställa att det även blir en realistisk målbild att genomföra. När de sedan lever efter sina inre drivkrafter är uthålligheten större och de kan med stöd av sina förmågor nå sina uppsatta mål och få en hälsosammare livssituation. Det kan kort sammanfattas med citatet ”dom förstår mina diagnoser och tycker att dom fungerar bra i kombination med jobbet, vilket gör att jag går till jobbet med glädje varje dag” (ip 6). Detta stämmer väl överens med det som Dipeolu m.fl. (2013) tidigare har framfört, nämligen betydelsen av att karriärvägledning ska ges så tidigt som möjligt för att öka möjligheterna till ett medvetet karriär- och yrkesval, som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, där individers medfödda talanger och förmågor tas till vara tillsammans med deras intresse och passion.

Utifrån att upplevd livskvalitet även är sammanlänkad med individens drivkrafter, självkänedom, självförtroendet och vad man strävar efter att uppnå i livet, så blir det tydligt att denna målgrupp skulle ha en stor fördel av karriärvägledningsstöd vid övergångar i livets olika faser. Flera informanter beskrev återkommande misslyckanden på arbetsplatser som bidragit till sämre självkänsla och självförtroende vilket även bekräftades i Bysell Hamrin (2017). Att få adhd-diagnos sent i livet hade bidragit till förklaringar varför livsberättelserna såg ut som de gjorde. Även om det fanns en upplevelse att de i dagsläget hade en mycket god självkänedom, medelgod självkänsla och stundom ett excellent självförtroende som var mycket varierade utifrån dagsform, så framkom det att de hade behövt ha tillgång till dessa insikter och förmågor tidigare.

Vidare forskning

Det var ett omfångsrikt material som samlades in och det finns möjlighet att bearbeta andra frågeställningar som materialet kan svara på. Det kan vara av intresse att göra jämförelser mellan kvinnor och män, och att ha fått sen diagnos i livet, utifrån ett karriärperspektiv. Högfungerande och utbildade kvinnor med adhd-diagnos har hamnat i skymundan i forskningen, och det skulle vara intressant att göra djupgående intervjuer med kvinnor som slutfört universitetsstudier, för att bidra

med ytterligare kunskap. De inre- och yttre drivkrafterna kan vara område att utforska vidare för människor med diagnosen adhd för att få en djupare förståelse för hur belöningssystemet i hjärnan fungerar baserad på Volkows m.fl. studie (2011), utifrån ett karriärplaneringsperspektiv och använda sig av mätinstrumentet Aspiration Index samt att ha en kontrollgrupp.

Referenslista

- Ahlström, B. A., & Wentz, E. (2014). Difficulties in everyday life: Young persons with attention-deficit/hyperactivity disorder and autism spectrum disorders perspectives. A chat-log analysis. *International Journal Qualitative Studies on Health and Well-being*, 9(1). doi:10.3402/qhw.v9.23376
- Alheit, P. (2009). Biographical Learning. In K. Illeris (Ed.), *Contemporary theories of learning. Learning theorists in their own words*. (s.153–165). London and New York: Routledge.
- Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- American Psychiatric Association (COR). (2015). *DSM-5 Classification*. Arlington, USA: American Psychiatric Association Publishing.
- Arbetsförmedlingen. (2017). *Statistik och publikationer*. Hämtad 2020-09-30 från <https://arbetsformedlingen.se/statistik/sok-statistik> Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Banaschewski, T., Becker, K., Scherag, S., Franke, B., & Coghill, D. (2010). Molecular genetics of attention-deficit/hyperactivity disorder: an overview. *European Child Adolescent Psychiatry*, 19, 237–257. doi:10.1007/s00787-010-0090-z
- Barkley, R. A. (1997). Behavioral inhibition, sustained attention, and executive functions: Constructing a unifying theory of adhd. *Psychological Bulletin*, 121, 65–94.
- Berg, M. (2015). *Netnografi: Att forska om och med internet*. Lund: Studentlitteratur.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2017). Karriär utifrån ett ansträngnings- och belöningsperspektiv. I H. Ahl, I. Bergmo-Prvulovic, K. Kilhammar (Red.), *HR - att ta tillvara mänskliga resurser*. (s. 77–94). Lund: Studentlitteratur.
- Borg Skoglund, L. (2020). *Adhd - från duktig flicka till utbränd kvinna*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Brod, M., Pohlman, B., Lasser, R., & Hodgkins, P. (2012). Comparison of the burden of illness for adults with adhd across seven countries: a qualitative study. *Health And Quality Of Life Outcomes*, 10, 47. doi:10.1186/1477-7525-10-47
- Brooks, K. S. (2016). Breaking through career indecision in clients with adhd. *Career Planning and Adult Development Journal. Chapter 5*, 54–62.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3:e uppl.). Stockholm: Liber.
- Bysell Hamrin, C. (2017). *Faktorer som påverkar arbetssökandet för person med adhd. Betydelsen av utbildning, kompetensutveckling och personlig rådgivning*. (Kandidatuppsats). Umeå: Pedagogiska institutionen, Umeå universitet. Hämtad från <http://www.diva-portal.se/smash/record.jsf?pid=diva2:1181168>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), s.227–268.
- Dipeolu, A. (2010). College Students With adhd. Prescriptive Concepts for Best Practices in Career Development. *Journal of Career Development*, 38(5), 408–427. doi:10.1177/0894845310378749
- Dipeolu, A., Hargrave, S., & Storlie, C. A. (2015). Enhancing adhd and LD diagnostic accuracy using career instruments. *Journal of Career Development*, 42(1), 19–32.
- Dipeolu, A., Sniatecki, J. L., Storlie, C. A., & Hargrave, S. (2013). Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 79–84.
- Elkjaer, B. (2009). Pragmatism: a learning theory for the future. In K. Illeris (Ed.), *Contemporary theories of learning. Learning theorists in their own words*. (s. 6682). London and New York: Routledge.
- Faraone, V., Biederman, J., & Mick, E. (2006). The age-dependent decline of attention deficit hyperactivity disorder: a meta-analysis of follow-up studies. *Psychological Medicine*, 36(2), 159–165.
- Fejes, A., & Thornberg, R. (2015). Kvalitativ forskning och kvalitativ analys. I A. Fejes och R. Thornberg (red). *Handbok i kvalitativ analys*. (s. 16–43). Stockholm: Liber.

- Gordon, C. T., & Fabiano, G. A. (2019). The Transition of Youth with adhd into the Workforce: Review and Future Directions. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 22, 316–347. doi:10.1007/s10567-019-00274-4
- Guldborg-Kjär, T., & Johansson, B. (2015). adhd symptoms across the lifespan: a comparison of symptoms captured by the Wender and Barkley scales and DSM-IV criteria in a population-based Swedish sample aged 65 to 80. *Journal of Attention Disorders*, 19(5), 390–404.
- Gärdenfors, P. (2010). *Lusten att förstå – Om lärande på människans villkor*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Habermans, T. (2019). *Emotion and Narrative: Perspectives in Autobiographical Storytelling*. Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781139424615
- Hallqvist, Anders (2012). *Work transitions as biographical learning: exploring the dynamics of job loss*. (Diss., Linköping Studies in Arts and Science No. 553, Linköping Studies in Behavioural Sciences No. 163). Linköping: Linköpings universitet. Hämtad från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-76638>
- Hjerm, M., & Lindgren, S. (2014). Metod och metod - jag vill ju förstå samhället? I M. Hjerm, S. Lindgren, M. Nilsson (red). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (s.13–27). Malmö: Gleerups Utbildning.
- Højdal, L. (2019). *Karriärvägledning. Teman och metoder*. Köpenhamn: Lisbeth Højdal.
- Jennum, P., Halling Hastrup, L., Ibsen, R., Kjellberg, J., & Simonsen, E. (2020). Welfare consequences for people diagnosed with attention deficit hyperactivity disorder (adhd): a matched nationwide study in Denmark. *European Neuropsychopharmacology*, 37, 29–38. doi:10.1016/j.euroneuro.2020.04.010.
- Kooij, J. J. S., & Francken, M. H. (2010). *Diva 2.0. Diagnostisk intervju för adhd hos vuxna (DIVA)*. Haag: Diva Foundation.
- Kuriyan, A. B., Pelham, W. E. J., Molina, B. S. G., Waschbusch, D. A., Gnagy, E. M., Sibley, M. H., Babinski, D. E., Walther, C., Cheong, J., Yu, J., & Kent, K. M. (2013). Young adult educational and vocational outcomes of children diagnosed with adhd. *Journal Abnormal Child Psychology*, (41), 27–41. doi:10.1007/s10802-012-9658-z
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, G. (2011). Samspel mellan känslan av sammanhang och hälsa. I S. G., Carlsson, E. Hjelmquist, I. Lundberg (red). (2011). *Delaktig eller utanför. Psykologiska perspektiv på hälsa och handikapp*. (s.67–83). Umeå: Boréa Bokförlag.
- Lawrence, D. H., Alleckson, D.A., & Björklund, P. (2010). Beyond the roadblocks: Transitioning to adulthood with Asperger's disorder. *Psychiatric Nursing*, 24(4), 227–238.
- Lensing, M. B., Zeiner, P., Sandvik, L., & Opjordsmoen, S. (2015). Quality of Life in Adults aged 50+ with adhd. *Journal of Attention Disorders*, 19(5), 405–413.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). *Social Cognitive Career Theory*. I D. Brown, & Ass. *Career Choice and Development*, (4:e uppl.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lindgren, S. (2014). Kvalitativ analys. I M. Hjerm, S. Lindgren, M. Nilsson (red). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (s. 29–43). Malmö: Gleerups Utbildning.
- Lovén, A. (2015). Teorier inom vägledningsfältet. I A. Lovén (red.), *Karriärvägledning. En forskningsöversikt*. (s. 19–48). Lund: Studentlitteratur.
- Mahdi, S., Vijoan, M., Massuti, R., Selb, M., Almodayfer, O., Karande, S., de Vries, P. J., Rohde, L., & Bölte, S. (2017). An international qualitative study of ability and disability in ADHD using the WHO-ICF framework. *European Child Adolescent Psychiatry*, 26(10), 1219–1231.
- Mick, E., & Faraone, S. V. (2008). Genetics of Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Child and Adolescent Child Psychiatric Clinics of North America*, 17, 261–284.
- Nadeau, K. G. (2016). *The adhd guide to career success. Harness your strengths, manage your challenges*. New York: Routledge.
- Nilsson, M. (2014a). Att samla in kvantitativa data - enkätundersökningar. I M. Hjerm, S. Lindgren, M. Nilsson (red). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (s. 149–165). Malmö: Gleerups Utbildning.

- Nilsson, M. (2014b). Att samla in kvalitativa data - halvstrukturerade intervjuer. I M. Hjerm, S. Lindgren, M. Nilsson (red). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (s. 149–165). Malmö: Gleerups Utbildning.
- Nyström, A., Petersson, K., & Janlöv, A-C. (2020): Being Different but Striving to Seem Normal: The Lived Experiences of People Aged 50+ with adhd. *Issues in Mental Health Nursing*, doi:10.1080/01612840.2019.1695029
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. (3rd ed.). Rotterdam: Sense Publishers.
- Persson, L-O. (2006). Upplevelser av livskvalitet. Hjelmquist, E. (red.). *Inre och yttre världar. Funktionshinder i psykologisk belysning*. (s. 147–164). Lund: Studentlitteratur.
- Persson, L-O. (2011). Att leva med kronisk sjukdom eller handikapp. I. S. G. Carlsson, E. Hjelmquist, I. Lundberg (red). *Delaktig eller utanför. Psykologiska perspektiv på hälsa och handikapp*. (s. 45–65). Umeå: Boréa Bokförlag.
- Pink, D. H. (2010). *Drivkraft: den överraskande sanningen om vad som motiverar oss*. Stockholm: BookHouse Editions.
- Prevatt, F., Osborn, D. S., & Passinos Coffman, T. (2016). Utility of the Barkley deficits in executive functioning scale for career planning in college students with adhd. *Career Planning and Adult Development Journal. Chapter 7*, 69–79.
- Rienecker, L., & Stray Jörgensen, P. (2014). *Att skriva en bra uppsats*. Stockholm: Liber.
- Riksförbundet Attention. (2015a). *Adhd på jobbet*. Hämtad 2017-09-30 från http://attention-riks.se/wp-content/uploads/2015/09/rapport_adhdpajobbet-1.pdf
- Riksförbundet Attention. (2015b). *NPF och arbete - vägar till jobb*. Hämtad 2017-09-30 från <http://attention-riks.se/wp-content/uploads/2016/01/npf-och-arbete-vagar-till-jobb.pdf>
- Riksförbundet Attention. (2015c). *Neuropsykiatriska funktionsnedläggningar*. Hämtad 2017-09-30 från <http://attention.se/npf/om-mpf/>
- Rock, D. (2014). *Hjärnan på jobbet: lugnare, smartare, effektivare*. Södertälje: Dana Förlag.
- Rosario-Hernández, E., Rovira-Millán, L. V., Santiago-Pacheco, E., Arzola-Berrios, X., Padovani, C. M., Francesquini-Oquendo, S. M., Soto-Franceschini, J. A., Pons-Madera, J. I., Peña L., & Vélez, E. (2020). Adhd and its Effects on Job Performance: A Moderated Mediation Model. *Revista Caribeña de Psicología*. doi:10.37226/rcp.2020/01.
- Savickas, M. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou, R. Van Esbroeck (Eds.). *International handbook of career guidance*. (s. 97–113). Dordrecht: Springer Science + Business Media.
- Sedgwick, J.A., Merwood, A., & Asherson, P. (2019). The positive aspects of attention deficit hyperactivity disorder: a qualitative investigation of successful adults with adhd. *adhd Attention Deficit Hyperactivity Disorder, 11*, 241–253. doi:10.1007/s12402-018-0277-6
- Seligman, M. E. P. (1975). *Hjälplöshet*. Stockholm: Aldus.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York: Atria.
- Socialstyrelsen. (2014). *Stöd till barn, ungdomar och vuxna med adhd. Ett kunskapsstöd*. Hämtad 2020-09-30 från www.socialstyrelsen.se
- Socialstyrelsen. (2019). *Konsekvenser för vuxna med diagnosen adhd. Kartläggning och analys*. Hämtad 2020-09-30 från www.socialstyrelsen.se
- Spoken. (2020). *Transkribering*. Hämtad 2020-10-04 från <http://spokencompany.se/transkriberingstjansten>
- Stockholms läns landsting. (2010). *Regionalt vårdprogram. Adhd, lindrig utvecklingsstörning och autismspektrumtillstånd hos barn, ungdomar och vuxna*. Hämtad 2017-09-30 från www.sll.se
- Söderberg, E. (2016). Maktordning när unga med rörelsenedsättning ska välja karriärväg. I B. Danermark, S. Larsson Tholén (red.). *Arbetsliv för alla – Funktionsnedläggning och arbete*. (s. 163–178). Malmö: Gleerups.
- Thomsen, R. (2014). *Ett nordiskt perspektiv på karriärkompetens och vägledning - Karriärkompetens och karriärlärande*. NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL.

- Ulfsson, Y., & Flisbäck, M. (2011). *Yrkesstatus. Erfarenhet, identitet och erkännande*. Stockholm: Liber.
- Vendelboe, T. V., Harris, P., Zhao, Y., Walter, T. S., Harlos, K., Omari, K. E., & Christensen, H. E. M. (2016). The crystal structure of human dopamine β -hydroxylase at 2.9 Å resolution. *Science Advances*, 2(4), doi:10.1126/sciadv.1500980
- Vetenskapsrådet. (2017). *God Forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad från <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html>
- Volkow, N. D., Wang, G. J., Newcorn, J. H., Kollins, S. H., Wigal, T. L., Telang, F., Fowler, J. S., Goldstein, R. Z., Klein, N., Logan, J., Wong, C., & Swanson, J. M. (2011). Motivation deficit in adhd is associated with dysfunction of the dopamine reward pathway. *Molecular Psychiatry*, 16(11), 1147–1154.
- Westlund, I. (2015). Hermeneutik. I A. Fejes och R. Thornberg (red). *Handbok i kvalitativ analys*. (s. 71–89). Stockholm: Liber.
- Wiklund, J., Patzelt, H., & Dimov, D. (2016). Entrepreneurship and psychological disorders: How adhd can be productively harnessed. *Journal of Business Venturing Insights*, 6, 14–20.
- Öberg, P. (2015). Livshistorieintervjuer. I G. Ahrne, P. Svensson (Red.). (s. 55–67). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Bilaga 1. Informationsbrev

Informationsbrev till deltagare

Göteborgs universitet
Institutionen för pedagogik och
specialpedagogik
Examensarbete i Pedagogik, Masternivå
Författare: Chris Bysell Hamrin
Handledare: Per-Olof Thång



Informationsbrev
23 oktober 2020

Har erfarenheter från tidigare arbetsliv bidragit till karriär- och yrkesval?

Till dig som blivit tillfrågad att delta i denna studie

Jag är student vid Göteborgs universitet och under höstterminen 2020 skriver jag min masteruppsats inom pedagogik. Den studie som jag planerar att genomföra har sin bakgrund i bristen på kunskap om karriär- eller yrkesval för vuxna med adhd-diagnos. Studien syftar till att få en större förståelse vad som varit vägledande i det framtida karriär- och yrkesvalet utifrån personliga erfarenheter. Förhoppningen är att kunna bidra med kunskap till bl.a. studie- och yrkesvägledare och karriärrådgivare för en mer riktad karriärvägledning.

Du tillfrågas nu om att delta i studien då du är medlem i en Facebook grupp för personer med adhd-diagnos. Ansvarig administratör för gruppen har tillfrågats, och jag har fått godkännande att skicka ut en förfrågan till hela gruppen om intresse att delta i undersökningen. Jag hoppas att du är intresserad av att vara med och bidra med kunskap inom detta område utifrån dina egna erfarenheter. Intervjun beräknas ta mellan 30 minuter och en timma och genomförs på överenskommen plats, via telefon eller videomöte (Zoom).

Ditt deltagande är *helt frivilligt* och du kan när som helst avbryta din medverkan. Det kommer att ske en digital ljudupptagning där intervjun spelas in med diktafon och sparas sedan digitalt. Ditt deltagande är *helt anonymt* och det kommer inte att vara möjligt att koppla ihop resultatet från studien med ditt namn. Det är endast jag och min vetenskapliga handledare som kommer att ta del av ljudupptagningen. Det du säger under intervjun kommer endast att användas för den här studien. När studien är genomförd, så kommer de inspelade intervjuerna att raderas.

Alla som deltar i undersökningen kan ta del av resultatet efter uppsatsens publicering. Underlag för kopiering av studien kommer att finnas tillgängligt på Institutionen för pedagogik och specialpedagogik vid Göteborgs universitet.

Vill du vara med i min undersökning så måste du ha fyllt 18 år, har diagnosen adhd samt att du har arbetslivserfarenhet, d.v.s. har haft eller har någon form av anställning.

Kontakta mig direkt om du vill vara med i undersökningen eller om du har några frågor.
Tack på förhand för ditt deltagande!

Chris Bysell Hamrin, student
Göteborgs universitet
E-post: chris.hamrin@bysell.se
Tel: 0733-34 99 75

Per-Olof Thång, handledare
Göteborgs universitet
E-post: per-olof.thang@ped.gu.se
Tel. +46 31-786 22 39

Bilaga 2. Intervjuguide

Syftet med studien är att få kunskap om vilka överväganden som vuxna med adhd-diagnos gör i en vägledningssituation inför att söka nytt arbete. Förhoppningen är att kunna ge studie- och yrkesvägledare samt karriärcoacher/rådgivare mer ingående kunskap som grund för karriärcoachning.

Muntlig påminnelse innan intervjun startar till informanten: Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan. Det kommer att ske en digital ljudupptagning där intervjun spelas in med diktafon och sparas sedan digitalt. Ditt deltagande är helt anonymt och det kommer inte att vara möjligt att koppla ihop resultatet från studien med ditt namn. Det är endast jag och min vetenskapliga handledare som kommer att ta del av ljudupptagningen. Det du säger under intervjun kommer endast att användas för den här studien. När studien är genomförd, så kommer de inspelade intervjuerna att raderas.

Beräknad tidsåtgång för intervjun: ca 30–60 minuter.

Bakgrundsfrågor

- Ålder: (18-
- Kön: (man, kvinna, ickebinär)
- Utbildningsnivå: (grundskola, folkhögskola, gymnasium, universitet/högskola)
- Ålder vid adhd-diagnos:
- Orsak till utredning (vid sen diagnos):
- Yrkesarbetar du idag: (Ja, Sjukskriven, Arbetssökande, Studerande, Annat)
- Nuvarande yrkesroll: (om JA, ange nuvarande yrke)
- Inom vilket område: (Privat näringsliv, Statligt, Kommunalt, Region - vård & omsorg)
- Om Ja, i vilken omfattning: (25%, 50%, 75%, 100%)
- Om du studerar, har du haft anställningar tidigare? (Ja, Nej) (Extra kontrollfråga)
Vid svar NEJ: Tack för att du ville vara med i studien men du tillhör tyvärr inte den grupp som undersökningen gäller)

NUTID - individens nuläge

1. Kan du berätta hur/vad du gjorde för att hitta ditt nuvarande/senaste arbete?

Hjälpfrågor:

- Vad var det som gjorde att denna möjlighet öppnades upp?
- Hur gick dina tankar inför beslutet?
- Vad var viktigast för dig i ditt beslut (arbetsmiljö, arbetsuppgifter, arbetsgivare, värderingar etc.)?
- Vilken betydelse har tidigare arbetslivserfarenheter haft för ditt nuvarande yrkesval? (reflexivt lärande, vilka val framträder, vilka möjligheter och svårigheter föreligger, vad har tidigare varit framgångsrikt och vad har skapat problem)

DÅTID - tidigare erfarenheter

2. Berätta mer om dina tidigare arbeten/arbetslivserfarenheter ... vad var det som gjorde att du arbetade inom det området/tjänsten ...

Hjälpfrågor för att lyssna efter inre/ytte drivkrafter, överväganden, beslutsprocesser etc.:

- Vad/vilka/vem har påverkat dina yrkesval?
- Vad har varit viktigast för dig i val av yrke?
- Hur har du vetat vad du vill jobba med?
- Har du fått något stöd i att utforska möjliga yrkesval?
- Hur har du hittat dina tidigare jobb?
- Hur har det fungerat på jobbet i din yrkesroll? (arbetssituation, arbetsuppgifter, kompetens, erfarenheter, arbetsmiljö, organisation och struktur etc.)

FRAMTID - vart är du på väg eller har du redan hittat ditt drömyrke?

3. Hur ser dina framtidsdrömmar ut? eller

3. Vad har varit dina främsta framgångsfaktorer för att hitta ett jobb som du trivs med?

Hjälppfrågor

- Hur vet du att det är ditt drömjobb?
- Vad är ditt råd till personer som har adhd-diagnos när det gäller att välja yrke?
- Vilket råd skulle du ge till ditt yngre jag? (alternativ fråga)

4. Vad känner jag till om mig själv?

Informanten ombeds ge en uppskattning efter skala 1–5

- Jag har bra självkännetdom (vad jag behöver och vad jag vill)
- Jag har bra självkänsla (vem jag är)
- Jag har bra självförtroende (vad jag klarar av)

SLUTLIG FRÅGA

5. Finns det någonting som du vill tillägga?

- Något som du hade önskat att jag hade frågat om?
 - Något som du anser är viktigt att jag känner till?
-

Kompletterande hjälpfrågor - öppna, utforskande och nyfikna frågor

- Vad specifikt ...
- Hur gjorde du för att ...
- Berätta mer ...
- Vilka egenskaper tror du har betytt mest ...
- Hur har det påverkat dig? (ditt självförtroende och självkänsla)
- Vilka lärdomar tar du med dig in i arbetslivet?
- Vad hade du gjort annorlunda om du vetat det du vet nu?
- Har din självinsikt om dina behov av mediciner, kost, träning och olika behandlingar haft betydelse i arbetssökandet?
- Vad har varit viktigast att ha fokus på?
- Vad kommer du att göra annorlunda nästa gång du söker ett nytt arbete?

Bilaga 3. Resultattabeller

Tabeller som redovisats i studien presenteras i denna bilaga.

Tabell 1a. Demografiska data avseende studiens deltagare

Ålder	Män	Kvinnor
61–65 år	0	0
51–60 år	2	2
41–50 år	3	6
31–40 år	6	4
20–30 år	2	1
Totalt = 26	13 (50%)	13 (50%)

Fördelning av nuvarande sysselsättning hos samtliga informanter.

Tabell 1b. Nuvarande sysselsättning.

Ålder	Anställd		Studerar (heltid)		Eget företag		Arbetssökande		Studerar och arbetar		Sjukersättning	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
51–60 år	2	1										1
41–50 år		3		2		1	1		1			
31–40 år	3	4	2		1				1			
20–30 år		1	1						1			
Totalt	5	9	3	2	1	1	1	0	3	0	0	1

Tabell 2a. Antal år som adhd-diagnosticerad

Antal deltagare	Antal år	Män	Kvinnor
2	> 20 år	2	0
5	> 10 år	4	1
3	> 5 år	2	1
12	< 4 år	4	8
4	Under 2020	1	3

Tabell 2b. Åldersfördelning, ålder vid adhd-diagnos och antal år som diagnosticerad

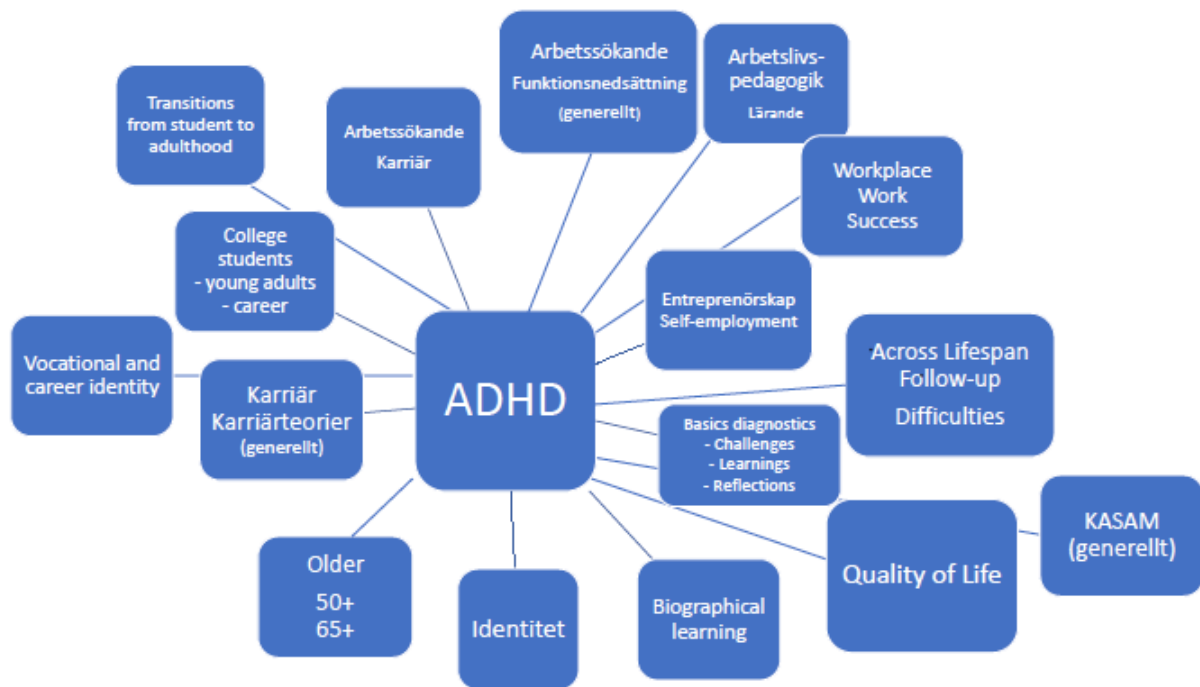
Nuvarande ålder	Ålder vid adhd	Antal år med diagnos
57	9	48
48	26	22
43	25	18
42	25	17
23	8	15
32	20	12
54	43	11
36	30	6
33	27	6
60	55	5
31	27	4
44	40	4
55	52	3
39	36	3
46	43	3
33	30	3
42	40	2
47	45	2
31	29	2
25	23	2
32	31	1
34	33	1
48	48	0
37	37	0
28	28	0
43	43	0

Tabell 3. Anpassningsstrategier och exempel på tillvägagångssätt

Personlig kontroll	Berättelserna visade på förmågan att ta kontroll över uppkomna situationer och inte förlita sig på andra. Hitta ditt varför och följ din magkänsla.
Problemfokusering	Många beskrev hur de arbetat aktivt med att hantera sina negativa känslor för att hitta ett bra förhållningssätt.
Acceptans	Utvecklat självkänedom för att förstå hur funktionsnedsättningen påverkar och att vad som behöver anpassas utifrån sina förutsättningar och inte efter andras förväntningar. Lagom är bäst när det gäller att kunna anpassa sitt höga arbetstempo.
Socialt stöd	Att vara öppen med sin funktionsnedsättning hos arbetsgivaren och be om stöd när det fanns möjlighet.
Minimering	En mer acceptabel och optimistisk bild genom att omformulera sin karta av verkligheten genom att till exempel ge uttryck för "om jag inte duger som jag är så får det väl vara, det är deras förlust och jag behöver inte dem för att må bra".

Bilaga 4. Kategorisering av litteratursökningen

Nedan återges kategoriseringen av litteratursökningen.



Bilaga 5. Karriärstöd: interventioner och tillvägagångssätt

Suggested Interventions for Effective Career Counseling Practices for College Students With ADHD

Setting the Stage

- Consider recommending immediate formal diagnosis
- Promote student's acceptance of ADHD
- Provide structure
- Instill hope

Opportunities for learning

- Promote education about the disorder
- Dispel associated myths
- Challenge character deficit beliefs
- Explain the chronicity model
- Communicate the importance of medication
- Clarify coping vs. cure options

Career planning, exploration, and career decision making

- Elements of the career planning and exploration process
- Clarify self-knowledge
- Clarify work-related values
- Help discover student's skills/abilities
- Consider students' interests/preferences
- Career inventories with students with ADHD

Career decision making and problem solving

Allied career and occupational interventions

- Encourage appropriate occupational/career choice
- Help to set realistic goals
- Address future workplace accommodation issues

Cognitive-behavior-strength-based interventions

- Assist college students with ADHD to reframe
- Build resilience
- Promote career coaching and advocacy

Recommend environmental modifications

- Recommend environmental modifications and ADHD friendly tools

Referens:

Dipeolu, A. (2010). College Students With ADHD. Prescriptive Concepts for Best Practices in Career Development. *Journal of Career Development*, 38(5), 414.
<https://doi.org/10.1177/0894845310378749>

Bilaga 6. Career theories focusing on content and process

Influences on career development

No acknowledgment
 Acknowledgement
 Significant emphasis

CONTENT INFLUENCES	Krumboltz	Social Cognitive Career Theory (Lent m.fl., 2002)	Savickas Life design-paradigmet
Intrapersonal System			
– ability			
– aptitudes			
– interests			
– gender			
– age			
– skills			
– ethnicity			
– sexual orientation			
– beliefs			
– health			
– disability			
– values			
– world-of-work knowledge			
– personality			
– self-concept			
– physical attributes			
Social system			
– family			
– peers			
– community groups			
– education institutions			
– media			
– workplace			
Environmental-Societal System			
– political decisions			
– historical trends			
– employment market			
– geographic location			
– socioeconomic status			
– globalization			
PROCESS INFLUENCES			
Recursiveness			
Change of time			
Chance			

Referens: Patton, W., & McMahon, M. (2014). Career development and systems theory: connecting theory and practice. (3rd ed.). Rotterdam: Sense Publishers. (Tables 2.2, 3.1 och 4.1)