



UMEÅ UNIVERSITET

“Varsågod att klättra upp i trädet”
**- en kvalitativ studie om att med rätt
förutsättningar kan alla klara av arbetet**

Elin, Hoffman

Emma, Rohdin

Personalvetarprogrammet
Examensarbete i sociologi med inriktning mot personal- och arbetslivsfrågor,
15 hp
Vt 2023

Förord

Vi vill inleda vår C-uppsats med att tacka alla som deltog i studien. Tack till vår uppdragsgivare Akademiska Hus med handledare Malin Sävinger. Vidare vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Daniel Larsson vid Sociologiska institutionen på Umeå Universitet som har stöttat oss genom arbetets utförande och gett oss viktiga inspel. Det största tacket vill vi ge till våra respondenter som med ett brinnande engagemang har ställt upp i vår studie och gett oss viktig information för studien. Vi vill slutligen tacka varandra för den roliga tiden vi har haft under genomförandet av studien.

Sammanfattning

Personer med Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) har sämre förutsättningar på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Statistik visade att arbetslösheten var högre och sysselsättningsgraden lägre bland personer med funktionsnedsättningar. Denna studie belös hur viktigt det är att vara inkluderad i samhället. Vikten av att inkluderas i samhället speglas i FN:s mänskliga rättigheter där en av konventionerna om rätten till arbete trycker på detta. Vidare lyfte studien vikten av att medarbetare får rätt förutsättningar till att utföra sitt arbete. FN har även en konvention för personer med funktionsnedsättnings rättigheter. För att leva upp till denna och på så sätt skapa rätt förutsättningar för medarbetare med funktionsnedsättningar behöver samhället och arbetsgivarna göra en förändring. Syftet med studien blev därför att undersöka hur företag arbetar med att anpassa arbetsmiljön för medarbetare med NPF. Resultatet visade på att med rätt anpassningar kan man skapa förutsättningar för att alla medarbetare ska kunna utföra sitt arbete under rätt förutsättningar. Åtta intervjuer genomfördes med personer insatta i området, för att ta reda på hur de i sin organisation arbetar med att skapa förutsättningar för personer med NPF. Dessa intervjuer transkriberades, kodades och presenterades i resultatdelen. De viktigaste resultaten som framkom från studien var att det inte är hos individen hindren finns, utan de skapas när omgivningen inte anpassar sig och inkluderar dessa människor. Vidare visade resultatet vikten av att göra anpassningar. Anpassningar är avgörande för om personer kan arbeta eller inte. Dessutom framkom det att anpassningar måste göras på en individuell nivå eftersom alla människor, även de med samma diagnos, har olika behov och förutsättningar. Slutligen visade resultatet att anpassningar som görs för personer med NPF oftast gynnar fler personer. Det är alltså anpassningar som många har nytta av i arbetet.

Nyckelord: *Anpassningar, hinder, Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, NPF, svårigheter*

Innehållsförteckning

1.0	Inledning	1
2.0	Bakgrund	3
2.1	Neuropsykiatriska funktionsnedsättning (NPF)	3
2.1.1	ADHD	3
2.1.2	AST - autismspektrumtillstånd	3
2.1.3	Tourettes syndrom	4
2.1.4	Språkstörning	4
2.2	Skiftet och nya krav på arbetsmarknaden	4
2.2.1	[Anställbarhet]	4
3.0	Teori	6
3.1	The social model of disability	6
3.1.1	Stigma	6
4.0	Tidigare forskning	7
4.1	Utmaningar på arbetsmarknaden för personer med NPF	7
4.2	Individuella utmaningar	8
4.3	Anpassningar	9
4.4	Styrkor och kvaliteter	10
5.0	Metod	12
5.1	Data	12
5.2	Metod	12
5.3	Etiskt avsnitt	13
6.0	Resultat	14
6.1	Tema: Samhället och arbetsmarknaden	14
6.2	Tema: Stigma och fördomar	16
6.2.1	Stereotyper	16
6.2.2	Kunskap	16
6.3	Tema: Arbetsförmåga	17
6.3.1	Bedömning	17
6.3.2	Verkligheten ser annorlunda ut	18
6.4	Tema: Anpassningar	18
6.4.1	Att individanpassa	18
6.4.2	Anpassningar gynnar alla	19
6.4.3	Arbetsstider	20
6.4.4	Tydlighet och struktur	20
6.4.5	Minska mängden information och intryck	20
6.5	Tema: Mångfald	21
6.5.1	Styrkor och fördelar	21
6.6	Tema: Kommunikation	22
6.6.1	Förståelse för att vi är olika	22
6.6.2	Öppet klimat	23
6.6.3	Inställning till anställda med NPF	23
6.6.4	Respekt	24
7.0	Diskussion	25
7.1	Resultatdiskussion	25
7.2	Styrkor och svagheter med studien	27

7.3 Vidare forskning	28
8.0 Referenslista	29
9.0 Bilagor.....	32
9.1 Intervjuguide.....	32
9.2 Informationsmejl.....	33

1.0 Inledning

Hjärnfonden (2016) uppskattar att minst 10 procent av den svenska befolkningen har någon form av neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF). De senaste 15 åren har dessutom antalet diagnostiserade med någon form av NPF ökat. Enligt Riksförbundet Attention (u.å.) är de vanligaste neuropsykiatriska funktionsnedsättningarna ADHD, Autismspektrumtillstånd, Tourettes syndrom och språkstörning. Personer med NPF har ofta svårigheter med att reglera uppmärksamheten, impulskontroll och aktivitetsreglering, samspela med människor, inlärning och minne, att uttrycka sig i tal och skrift samt svårigheter med motoriken.

Av NPF följer en rad negativa konsekvenser. En av de allvarligaste konsekvenserna av NPF är utestängning från arbetsmarknaden och därmed från egen försörjning. Enligt SCB:s (2021) statistik från 2020 är arbetslösheten högre och sysselsättningsgraden lägre bland folk med funktionsnedsättningar (inräknat personer med NPF). Andelen som arbetade heltid var även lägre bland folk med funktionsnedsättningar jämfört med den totala arbetsföra befolkningen. Medan ungefär 80 procent av den totala arbetsföra befolkningen arbetar heltid är det ungefär 70 procent av de arbetsföra med funktionshinder som arbetar heltid.

Anledningarna till högre arbetslöshet och lägre sysselsättningsgrad hos personer med NPF kan vara många. I forskningslitteraturen nämns arbetsförmåga såväl som inställning hos arbetsgivare. Arbetslöshet innebär en stor kostnad för individen via ett utanförskap som leder till sämre psykisk hälsa för den enskilde (Folkhälsomyndigheten, 2022). Dessutom blir utanförskap ett samhällsproblem då folkhälsan blir sämre. Sysselsättning är en betydelsefull del av människors liv (VoBemer et al., 2018). I dagens samhälle är en stor del av människans sysselsättning just i form av lönearbete. Det medför både sociala och ekonomiska fördelar. Att stå utanför arbetsmarknaden kan därför leda till lägre grad av livstillfredsställelse. Givet att arbetslösheten är högre bland folk med funktionsnedsättning är risken för psykisk ohälsa större för den gruppen individer.

FN:s mänskliga rättigheter, att alla människor har rätt till arbete, speglar hur viktigt det är att vara en del av arbetsmarknaden, inte minst för att vara inkluderad i samhället. Denna rätt innebär, enligt svenska regeringens tolkning, att länder har en skyldighet att vidta åtgärder för att avskaffa arbetslösheten (Regeringskansliet, 2018). Då det fortfarande finns arbetslöshet indikerar det att regeringens tolkning av FN:s bestämmelser inte följs. Eftersom arbetslösheten dessutom är högre bland folk med funktionsnedsättning indikerar det på en strukturell särbehandling. Utöver rätten till arbete finns det en särskild konvention (Ds 2008:23) för personer med funktionsnedsättningar rättigheter. Den konventionen finns för att säkerställa att personer med funktionsnedsättningar får samma förutsättningar i samhället som vilken medborgare som helst. Även denna konvention kan anses inte följas då arbetslösheten för folk med funktionsnedsättning är högre.

De svårigheter personer med NPF har när det kommer till att ta sig in i arbetslivet är inte givet bara en fråga om själva diagnosen eller ens omgivande faktorer. Det kan även handla om föreställningar som människor och arbetsgivare har som stigmatiserar personer med NPF. Stigmatisering är ett resultat av en process där en individ har ett beteende som bryter mot normen och på så sätt identifieras av omgivningen som annorlunda (Goffman, 2014). Följderna kan bli att individen blir förminskad eller till och med utstött. Stigmatisering av personer med NPF kan skapa en uppfattning i samhället om att dessa inte klarar av att exempelvis sköta vissa arbeten även fast dem kan det. Detta visar att funktionshindrets faktiska innebörd inte givet finns hos individen, utan så som ordet säger att någon hindras. Funktionshindret uppstår när omgivningen inte anpassar sig för att skapa förutsättningar för individer med funktionsnedsättningar (Diskrimineringsombudsmannen, 2023). Detta visar att man ska separera funktionshinder och funktionsnedsättning från varandra.

Ett exempel på hur dessa hinder kan skapas är [anställbarhet] som är ett aktuellt begrepp inom arbetsmarknadspolitiken (Jacobsson & Seing, 2013). [Anställbarhet] är ett begrepp som förklarar en individs förmåga att arbeta, men utan att ta hänsyn till individers olika behov av utformning av arbete och arbetets organisering. Detta är ett problem eftersom det numera ställs högre krav på individens arbetsförmåga samt att det har skett en förändring gällande vilka individer som uppfattas som arbetsförmögna. För 30–40 år sen räckte det att ha rätt arbetslivserfarenhet eller relevant utbildning för att vara anställbar, även om detta inte garanterade att man fick en plats på arbetsmarknaden. Viktigt att lyfta är att det inte var lättare att vara en person med en diagnos förr. Däremot har begreppet

[anställbarhet] en mer diffus betydelse idag då personliga egenskaper, normer och fördomar har en större påverkan gällande vilka som anses vara anställbara.

Det är inte bara arbetslöshet och kraven på att vara anställbar som är utmanande för personer med NPF. Utan även i arbetslivet, alltså när personer med NPF har ett arbete, finns utmaningar. Exempel på följer av att arbete inte anpassas är sjukskrivningar och uppsägningar (Attention, 2022). Forskning visar att det går att göra anpassningar av arbetsmiljön för att medarbetare med NPF ska ha likvärdiga förutsättningar för att kunna verka som produktiva medarbetare och samhällsmedborgare (Arbetsliv, 2022). En god struktur, rutiner, täta avstämningar och tydligt ledarskap bidrar till en bättre arbetsmiljö för medarbetare generellt, men är ofta helt avgörande för en medarbetare med NPF. För att man som arbetsgivare ska kunna göra anpassningar för medarbetare med NPF är det viktigt att lära sig hur dessa diagnoser fungerar allmänt. Forskare och experter är överens om att ingen diagnos är den andra lik, så att utreda varje individs behov är avgörande. Detta kan vara så simpelt som att ha en förtroendefull och öppen dialog utan skam och stigma. På det sättet får medarbetaren chans att berätta om sina önskemål där fokus på utmaningar kopplat till diagnosen minskar, och fokus istället blir på hur man lyfter individens styrkor.

Att anpassa arbetsmiljön är inte frivilligt för arbetsgivare, utan det finns uttryckt i lagen. I Sverige har Arbetsmiljölagen (1977:1160) stiftats där allmänna skyldigheter kapitel 3, 3 § säger att "Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika". Arbetsgivarens skyldighet enligt lag uttrycks som skäliga anpassningar och innefattar enklare åtgärder för att förbättra arbetssituationen, medan staten står för dyrare anpassningar. Detta motiveras med att den ekonomiska begränsningen inte ska vara ett hinder för att anställa en person med funktionsnedsättning (Bjarnason, 2016). Väljer arbetsgivaren att inte anpassa arbetsmiljön finns risk att denne bryter mot arbetsmiljölagens krav på att anpassa arbete samt även diskrimineringslagen. Enligt diskrimineringslagen (2008:567) har arbetsgivaren ansvar för att diskriminering inte sker på arbetsmarknaden. Ansvaret sträcker sig till personer som hos arbetsgivaren antingen är arbetstagare, frågar efter eller söker ett arbete, söker eller gör praktik, hyrs eller lånas in för arbete. Det finns enligt 1 kap §1 i diskrimineringslagen sju diskrimineringsgrunder varav en grund är funktionsnedsättning.

Att anställa någon med NPF behöver varken vara problematiskt eller en börda för organisationen. Det finns många fördelar med att anställa någon med NPF (Widell & Mlekov, 2013). Det kan handla om att ha anställda som bryter normen, mönster och tänker utanför boxen samt förhöjd kreativitet och ökad produktivitet. Andra fördelar med att anställa någon med NPF är att med rätt förutsättningar kan dessa människor vara minst lika, eller till och med mer, produktiva som människor utan NPF. Det finns företag som förstått detta, till exempel konsultbolag inom IT-branschen som endast anställer personer med NPF.

Denna studie belyser hur förutsättningar på arbetsplatser ser ut för människor med NPF utifrån intervjuer med arbetsgivare och andra kunniga inom området arbetsmiljö med fokus på personer med NPF. Frågan är av vikt då arbetslösheten, enligt SCB:s statistik från 2021, är högre bland människor med funktionsnedsättning. Arbetsmiljön blir extra viktig då en dålig arbetsmiljö kan leda till sjukdom som i sin tur kan leda till arbetslöshet och psykisk ohälsa. Vidare är det av intresse att undersöka eventuella effekter som kommit med anpassningar av arbetsmiljön för att synliggöra möjligheter som kan uppstå vid anställning av medarbetare med NPF. Studien är även viktig för att generera ny kunskap om området och lyfta problematiken som finns på en individ-, organisatorisk- och samhällsnivå. Syftet med studien blir därför att undersöka hur företag arbetar med att anpassa arbetsmiljön för medarbetare med NPF.

2.0 Bakgrund

Eftersom vi använder oss av termer och begrepp som för läsaren kan vara nya kommer vi i detta avsnitt ge en kort översikt över området. Vi inleder med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning och fortsätter sedan att kortfattat beskriva några av de diagnoser som ingår i samlingsbegreppet NPF. Bakgrundsavsnittet presenterar även ett skifte som skett på arbetsmarknaden där nya och högre krav för att bli anställd påverkar människors möjligheter till att skaffa ett arbete.

2.1 Neuropsykiatriska funktionsnedsättning (NPF)

Neuropsykiatriska funktionsnedsättning (NPF) är ett samlingsnamn för flera olika diagnoser. Enligt Socialstyrelsen (2010) är dessa funktionstillstånd biologiskt betingade, medfödda eller tidigt uppkomna avvikelser i delar av nervsystemet som leder till nedsatt förmåga i några av hjärnans kognitiva funktioner. Detta påverkar bland annat förmågan att bearbeta samt ta in och förstå information. Alla människor kan glömma bort en födelsedag eller ha svårt att koncentrera sig någon gång ibland, men för personer med NPF kan dessa svårigheter vara påtagliga och eventuellt bli ett problem i vardagen. Stöd och anpassningar möjliggör individens förutsättningar till utveckling och att fungera i samhället.

I NPF ingår diagnoserna ADHD, AST, Tourettes syndrom, intellektuella funktionsnedsättningar, dyslexi och dyskalkyli, Tourettes syndrom, tics och språkstörning. De olika diagnoserna är närbesläktade och individen kan ha flera diagnoser (Hjärnfonden, 2017). I detta avsnitt kommer de vanligaste diagnoserna beskrivas för att skapa den förkunskap som kan behövas för läsaren.

2.1.1 ADHD

ADHD är en beskrivning av olika symptom, beteenden och svårigheter i en människas liv (Borg Skoglund & Nelsson, 2022). Diagnosen ställs utifrån en neuropsykiatrisk utredning gjord av läkare och psykologer. I utredningen letas det efter livslånga svårigheter inom främst områdena ouppmärksamhet och hyperaktivitet eller impulsivitet (Faraone et al., 2021). Symptomen ska även påverka funktionsförmågan negativt i exempelvis arbete. Forskning visar att personer med ADHD har svårt att göra sådant som de inte tycker är intressant, roligt, meningsfullt eller engagerande. Detta kan förklaras med att regleringen av dopaminnivån hos människor med diagnosen kan se annorlunda ut, jämfört med människor utan diagnosen (Del Campo et al., 2011). Att dopaminnivån hos människor med ADHD inte regleras på samma sätt som människor utan ADHD kan förklara varför dessa har svårare att utföra vissa uppgifter. Om de dessutom upplever att något annat är roligare (dvs ger högre dopaminnivå) skapar det distraktion. Andra svårigheter som människor med diagnosen kan ha är strukturering, planering och organisering. Detta kan förklaras genom att människor med ADHD kan ha svårare att reglera nivå av noradrenalin vars uppgift är att dirigera och moderera de exekutiva funktionerna. De exekutiva funktionerna innebär hjärnans mest komplicerade processer exempelvis att fokusera, planera och organisera. Enligt Socialstyrelsen (2019) var det år 2017 86 000 personer i Sverige som hade diagnosen ADHD och av dessa var ca 52 000 vuxna. Enligt American Psychiatric Association (2013) löper personer med ADHD högre risk för arbetslöshet.

2.1.2 AST - autismspektrumtillstånd

Termen autismspektrumtillstånd (AST) har i DSM-5 ersatt de tidigare diagnoserna Aspergers syndrom och autistiskt syndrom (American Psychiatric Association, 2013). Diagnosen AST kännetecknas av svårigheter i socioemotionell ömsesidighet, avvikelser i icke-verbal kommunikation och en nedsatt förmåga att utveckla, vidmakthålla och förstå sociala relationer. Vidare är förmågan till att vara flexibel nedsatt samt finns en begränsning av variation i intressen och beteenden. Andra svårigheter som personer med AST kan tampas med är att organisera och planera vilket kan skapa svårigheter när det kommer till att skaffa, men även att behålla jobb. Dessa ovan nämnda svårigheter påverkar vardagslivet i olika grad för olika individer. Enligt Socialstyrelsen (2019) var det år 2017 ca 30 000 personer i Sverige med huvuddiagnosen Autism och av dessa var ca 18 000 vuxna. Samsjukligheten är hög, 70% av de som diagnostiseras med AST har en samsjuklighet (American Psychiatric Association, 2013).

2.1.3 Tourettes syndrom

Tourettes syndrom är en utvecklingsrelaterad funktionsnedsättning som leder till en kombination av olika tics. Tics kan visas i form av upprepade reflexliknande rörelser, även kallat motoriska tics, men också vokala tics som kan visas i form av ofrivilliga ljud och ord (Wang et al., 2018). För att diagnostiseras med Tourettes syndrom ska individen ha en förekomst av minst två motoriska tics och minst ett vokalt tics. Ticsen ska även förekomma dagligen och ha pågått i minst ett års tid dagligen (American Psychiatric Association, 2013). Ticsen går inte att kontrollera, det är alltså inte ett beteende personen kan välja att inte ha. Ofta så blir symptomen värre vid stress och oro och därför är det viktigt med en förstående omgivning (Jørgensen & Elvén, 2009). Tourettes syndrom är ett neuropsykiatriskt tillstånd och drabbar mindre än 1% av världsbefolkningen. I de flesta fall börjar symptomen synas vid sjuårsåldern, men både tidigare och senare är ingen ovanlighet. Av de som drabbas är pojkar överrepresenterade. De som blir drabbade av Tourettes syndrom löper större risk att även drabbas av tvångssyndrom och ADHD. Det som är en påvisad bidragande faktor till att en person får diagnosen är dels ärftlighet, ofta har minst en förälder Tourettes (Wang et al., 2018). Även miljö kan vara en faktor som påverkar, exempelvis rökning under graviditeten, infektioner eller låg födelsevikt (Robertson, 2012). Vissa människor med diagnosen märker knappt av sina tics (American Psychiatric Association, 2013). Däremot de som upplever svåra symptom löper större risk för att uppleva större påverkan på det vardagliga livet. Exempel på svårigheter som kan uppstå i och med diagnosen är social isolering, inre konflikter, oförmåga att arbeta samt även sämre livskvalitet.

2.1.4 Språkstörning

En person med språkstörning kan ha svårt att förstå samt formulera sig i både tal och skrift, kan ha bristande ordförråd samt svårt att hitta rätt ord (Socialstyrelsen, 2019). De viktigaste diagnostiska kännetecknen på språkstörning är svårigheter i språkinläringen och språkanvändningen på grund av brister i förståelse eller produktion av ordförråd, meningsuppbyggnad och diskurs (American Psychiatric Association, 2013). Dessa svårigheter kan leda till att personer med språkstörning har svårt att få fram det de menar samt kan missuppfatta det andra säger och skriver. Språkstörning är i de flesta fall varaktigt men språkstörningens tyngdpunkt och symptom kan förändras över tid. Diagnosen språkstörning ställs idag om individens resultat på flera språkliga områden ligger 1,5 standardavvikelser under jämnårigas resultat (Socialstyrelsen, 2019). Två tredjedelar av de som diagnostiserats med språkstörning som barn har kvar diagnosen i vuxen ålder. Språkstörning är starkt associerat med andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar såsom ADHD och AST (American Psychiatric Association, 2013).

2.2 Skiftet och nya krav på arbetsmarknaden

Under de senare åren har det skett ett skifte på arbetsmarknaden, där inställningen gått från gemensamt ansvar att få in arbetslösa på arbetsmarknaden till att bli individens ansvar (McDonald & Marston, 2005). Detta innebär en större press på den arbetslöse att ta sig in på arbetsmarknaden vilket i sin tur har lett till att samhället har satt in åtgärder för att integrera arbetslösa på arbetsmarknaden (Ochel, 2005). Trots åtgärderna, exempelvis via Arbetsförmedlingen, har Sverige fortfarande hög arbetslöshet bland personer med funktionsnedsättning (SCB:s statistik 2020). Jacobsson & Seing (2013) förklarar varför arbetslösheten har ökat med ny teknik och globalisering. Övergången till kunskap-och tjänstesamhälle från industrisamhället har resulterat i att andelen arbeten som kräver låg utbildning och som ställer lägre krav har minskat. Samtidigt ställs högre krav på flexibilitet, att kunna arbeta i ett högt arbetstempo och eget ansvar i arbetslivet. Författarna lyfter vidare att det inte endast är formell kompetens och utbildning som ställs högre krav på idag, utan även personliga egenskaper såsom social förmåga, till exempel att vara mer utav en entreprenör samt ha god kommunikationsförmåga.

2.2.1 [Anställbarhet]

Som nämns i inledningen så är [anställbarhet] ett begrepp som förklarar en individs förmåga att arbeta, utan att ta hänsyn till individens förutsättningar till att arbeta. Det ställs höga krav på individen att anpassa sig för att kategoriseras som anställbar. Inom arbetsmarknaden förväntas det inte bara att ha tillräcklig arbetsförmåga, utan även rätt personliga egenskaper, för att kategoriseras som anställbar. De

höga kraven innebär ett hinder för denna målgrupp att kunna bli anställd. Ett exempel på detta är att personer som har en NPF-diagnos har svårare att få vissa jobb, särskilt högkvalificerade jobb (Borg Skoglund & Nelson, 2022). Pilot, brandman och lokföraryrket är exempel på sådana jobb där en diagnos försvårar markant. Detta kan leda till att personer avstår från att genomgå en utredning för att på så vis kunna ha en chans att få sitt drömyrke. [Anställbarhet] handlar inte enbart om individen utan om en relation mellan individen, sociala strukturer och sociala normer. Högre förväntningar från samhället ställs på individen att konstant anpassa sig till de förändrade kraven på arbetsmarknaden genom att till exempel ha rätt attityd, uppförande och social kompetens. Kontentan av detta är att arbetslivet inte är anpassat efter individen, utan att det är individen som förväntas anpassa sig efter arbetsgivarens krav, till och med när det kommer till personliga egenskaper.

Om man blir kategoriserad som icke anställbar så medföljer olika typer av stigman (Jacobsson & Seing, 2013). Ett exempel på detta är att individer som kategoriseras som ej anställbar av samhället riskerar att identifiera sig själva som funktionshinderade och detta kan påverka individernas psykiska hälsa. Även myndigheter bidrar till stigmatiseringen av vilka som anses vara arbetsoförmögna. De individer som är långt ifrån arbetsmarknaden och är i behov av hjälp att ta sig tillbaka hamnar hos Arbetsförmedlingens avdelning "Rehabilitering" där de utredas av specialister. De arbetar med ett system där individer funktionshinderkodas för att ta reda på vilka typer av hjälpinsatser individen är i behov av. Arbetsförmedlingens arbete med att utreda individens arbetsförutsättningar görs i relation till arbetsmarknaden, om individen får rätt förutsättningar är den anställningsbar. Däremot sätter Försäkringskassans bedömning käppar i hjulet då bedömningen måste göras mot den reella arbetsmarknaden. Resultatet blir att Arbetsförmedlingen måste hitta ett existerande arbete åt individen. Arbetsgivaren är med och påverkar betydelsen av begreppet anställbar eftersom ju högre krav arbetsgivaren ställer desto svårare är det att vara anställbar. Arbetsgivarens krav varierar i sin tur beroende på utbud av arbetskraft på arbetsmarknaden. Kontentan av detta är att om arbetsgivare är villiga att anpassa arbeten skulle fler individer anses vara arbetsförmögna och anställbara, då en större andel arbetslösa kan uppfylla kraven för arbete. Om arbeten inte anpassas klassas fler individer som icke arbetsförmögna och därmed anses dessa inte anställbara.

3.0 Teori

3.1 The social model of disability

För personer med funktionsnedsättningar innebär det en kamp att delta i samhället (Burchardt, 2004). The social model of disability är en teoretisk modell för att förstå dessa hinder och barriärer. Modellen förespråkas av flertalet organisationer till exempel Physical Impaired People Against Segregation som jobbar med frågor rörande personer med funktionsnedsättningar ur ett rättighetsperspektiv. Men den är också en modell som ofta används av akademiker i forskning exempelvis Amartya Sen. Modellen ger ett perspektiv för att förstå de hinder som denna målgrupp får kampa med, samt de bristande rättigheter som finns i samhället. När samhället inte kan skapa förutsättningar för personer med funktionsnedsättningar skapas funktionshinder. Det är när ett hinder skapas som det blir ett problem för individen. Modellen lyfter att hinder och begränsningar skapar utestängning från samhället för denna målgrupp. Dessa människor möter hinder och barriärer för deltagande i samhället som andra inte gör. Hinder och begränsningar som denna grupp möter och som identifieras av The social model of disability är till karaktären sociala, ekonomiska och fysiska.

The social model of disability förkastar idén om att hinder och begränsningar för deltagande i samhället utgörs av egenskaper hos individen (Burchardt, 2004). Istället lyfter modellen att hindren skapas av samhället. Eftersom de hinder som skapas har en social prägel sätts rättighetsfrågan i centrum. Frågan om diskriminering är en central del i The social model of disability (Burchardt, 2004). Modellen lyfter att samhället prioriterar att anpassa sig efter behov som personer utan funktionsnedsättningar har, och lämnar medvetet eller omedvetet en sekundär prioritet åt anpassningar för personer med funktionsnedsättningar. Burchardt (2004) skriver att de anpassningar som görs för att möta behoven hos personer med funktionsnedsättningar ofta uppfattas som välgörenhetsåtgärder som tacksamma medborgare tar emot. Enligt modellen är det en mänsklig rättighet att få de förutsättningar man behöver för att kunna delta i samhället. För att personer med funktionsnedsättningar ska få dessa förutsättningar behöver hindren upphöra. Teoretiker inom modellen betonar att fler demokratiska organisationer för personer med funktionsnedsättningar bör få inflytande i samhället då kollektiva åtgärder krävs för att få en förändring av samhället i denna rättighetsfråga. Genom att ge inflytande till organisationer för personer med funktionsnedsättningar kan samhället åtgärda de hinder och barriärer personer med funktionsnedsättningar möter på basis av deras synvinkel och behov. Det är människorna som lever med funktionsnedsättningar som är experter på vilka hinder de lever med och vilken påverkan dessa hinder har på dem i samhället. Det finns ingen läkare, psykolog, expert eller forskare som kan föra deras talan.

3.1.1 Stigma

I Sverige är normen att arbeta. Detta är centralt för människors delaktighet i samhället. Att arbeta medför sociala förmåner såsom rutiner, socialt sammanhang och en inkomst men även tillgång till socialförsäkringssystemen och möjlighet till en rimlig pension. Avviker man från samhällets normer kan det leda till att samhället försöker "åtgärda problemet" och detta kan leda till att en individ känner sig eller blir förminskad av omgivningen (Goffman, 2014). Att avvika från normen kan innebära att ha en funktionsnedsättning eller att inte kunna ta sig in på arbetsmarknaden. En individ som avviker från normen identifieras av omgivningen som annorlunda, följderna kan sedan bli att individen blir förminskad eller till och med utstött. Denna stämpel är det som Goffman (2014) beskriver som ett stigma. Detta innebär att det är kontexten som styr vad som är norm och vad som då är normbrytande och kan skapa stigma. Med detta sagt är det inte funktionsnedsättningen som skapar hinder för dessa människor och stänger dem ute (Danermark, 2005). Det är samhällets oförmåga att möta dessa människors behov och genom detta skapa hinder för olika människor.

I många fall har individen inte någon möjlighet att styra över om den passar in enligt normerna eller inte (Goffman, 2014). Man kan exempelvis inte välja om man har en funktionsnedsättning. Eftersom NPF är en dold funktionsnedsättning, det vill säga att det inte är något som automatiskt syns utåt, kan individen utveckla egenskaper som döljer de svårigheter man egentligen har. Detta gör att det är möjligt att man kan dölja svårigheter som gör att man inte passar in i normen.

4.0 Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning på området NPF i arbetslivet. Detta kommer att ligga till grund för att analysera och diskutera de resultat som framkommer under bearbetning av data. I detta avsnitt redogörs därför tidigare forskning som står i relation till studiens syfte.

4.1 Utmaningar på arbetsmarknaden för personer med NPF

I boken ADHD på jobbet (2022) tar flera individer upp att de inte vågat berätta om sina funktionsnedsättningar då de är rädda för konsekvenserna. När det gäller vuxna med NPF är det inte ovanligt att diagnostisering inte har skett, men att problematik finns. Dessa individer har då utvecklat beteenden och rutiner som ska dölja deras problematik, ofta på bekostnad av deras mående. För att undvika att avslöja sin dolda funktionsnedsättning, ex NPF, väljer medarbetare som har fått ett jobb att stanna kvar där för att slippa avslöja sin funktionsnedsättning för en ny arbetsgivare (Betty, 2012). Detta skapar en begränsning för personerna att kunna byta arbetsgivare. Även Von Schrader et. al. (2014) genomförde en studie på människor med mindre synliga funktionsnedsättningar. I studien framkom att de upplever en rädsla att berätta för sin arbetsgivare om sin funktionsnedsättning. Detta då arbetsgivaren kan ha en negativ inställning till att anställa personer med funktionsnedsättningar som i sin tur kan leda till att personer med funktionsnedsättning behandlas annorlunda. Författarna drar slutsatsen att det finns behov av utbildning av medarbetare och chefer för att minska risken för att de stereotypiska bilderna och tankarna av funktionsnedsättningar ska påverka beslutet att anställa en person med funktionsnedsättning.

Även efter anställning brottas medarbetare med dolda funktionsnedsättningar med rädslan att bli behandlad annorlunda. I en svenskt studie intervjuades 10 personer med dolda funktionsnedsättningar om tankar kring att "avslöja" sin funktionsnedsättning i arbetslivet (Norstedt, 2016). Två av tio personer hade valt att inte berätta för sin arbetsgivare och förklarar det med att behålla sin integritet och inkomst. Respondenter som valt att berätta för arbetsgivaren uppger att de blir särbehandlade på grund av att man behöver särskilda anpassningar. De menar dock att bli särbehandlad inte behöver betyda något negativt, utan kan också vara positivt. Det som beskrivs som negativt av några respondenter är att man blir bemött med medlidande från kollegor, men det positiva är att de hinder som finns blir mindre påtagliga om man får möjlighet till rätt anpassningar.

I en studie av Jans, Kaye och Jones (2012) utfördes fokusgruppsintervjuer med medarbetare som jobbat minst fem år på sin arbetsplats. Det framkom att man är mer benägen att berätta om sin diagnos för sin arbetsgivare om man upplever att organisationen är "funktionshindervänlig". Andra faktorer som påverkade beslutet att berätta om sin diagnos var om personer var i behov av anpassningar i arbetet eller inte samt om det var stigmatiserat. Resultatet av studien visade att de flesta som hade dolda funktionsnedsättningar valde att inte berätta för sin arbetsgivare, på grund av att man ansåg sin diagnos som privat. Resultatet visade dock att de som faktiskt valde att berätta för sin arbetsgivare upplevde att stödet från arbetsgivare samt karriärmöjligheter underlättades. Även i den redan nämnda studien av Von Schrader et al. (2014) undersöks anledningar till att medarbetare med dolda funktionsnedsättningar inte väljer att berätta om sin diagnos. Arbetsgivarens, men även kollegors, attityder och bemötande är faktorer som spelar roll i valet att berätta. Ett resultat som framkom av studien var att en stöttande, engagerad, positiv och inkluderande arbetsgivare var de största bidragande faktorerna till att respondenterna berätta om sin diagnos.

Studien ovan fokuserar på personer som redan är i arbetslivet, men i en annan studie gjord av Spirito-Dalgin och Bellinis (2008) undersöktes hur personer med diagnoser går till väga för att bli anställda. Fem iscensatta anställningsintervjuer med personer med funktionsnedsättningar gjordes där HR-personer skattade kandidaterna. Under de fyra första intervjuerna presenterades två funktionsnedsättningar, diagnoserna beskrevs ingående av två kandidater och kortfattat av två andra kandidater. Funktionsnedsättningarna var diabetes och psykisk funktionsnedsättning. I den femte intervjun pratade kandidaten inte om sin diagnos alls. Den intervjun som skattades högst var den som beskrev sina svårigheter som en följd av sin diabetes på ett kortfattat sätt. Den som skattades lägst var den som berättade om sina svårigheter på ett ingående sätt till följd av sin psykiska funktionsnedsättning. Resultatet av studien var att hur man väljer att framställa sina svårigheter påverkar hur rekryteraren skattar kandidaten.

Tourettes syndrom är som tidigare beskrivet en kombination av olika tics. Då ticsen blir värre under stress och oro är det fördelaktigt med en arbetsmiljö där stress är begränsat. Det är vidare viktigt att omgivningen är insatta i diagnosen och har tålamod. Att känna sig trygg på sin arbetsplats kan bidra till en minskad risk för stress (American Psychiatric Association, 2013). Ett sätt att skapa trygghet på arbetsplatsen är ett öppet klimat där det är okej att vara olika. Koprofali är en variant av tics där de verbala yttrandena sker i form av könsord, hot eller andra skällsord. Då detta kan ses som stötande eller provocerande kan det uppstå konflikter. Konflikter kan i sin tur utlösa stress som vidare kan bidra till en ökning av ticsen. Ticsen avtar ofta i vuxen ålder men det är av vikt att minska den psykiska belastningen för att minska känslan av stress och oro. En minskning av stress och oro kan i sin tur leda till att ticsen minskar.

I en studie av Conelea et al. (2013) utförd på personer med Touretts, framkom att produktivitet och relationer med kollegor påverkades av personernas tics. Lägre produktivitet var resultatet av frånvaro från jobbet, sen ankomst, behov av oplanerade raster som följd av deras tics. Av respondenterna framkom även att andra följer av tics var att en del hade valt att sluta på sin arbetsplats, misslyckats att avancera och undvikit att gå på jobbintervju. Enligt författarna var det en anmärkningsvärd andel av respondenterna som angav att de bemötts på ett dåligt sätt och i vissa fall till och med blivit diskriminerade av ett företag till följd av sina tics. Studien visar även på att graden av tics påverkar hur man blir behandlad av omgivningen. Anledningen till att detta är viktigt att lyfta är för att visa på hur normer påverkar individer som inte finns inom ramen för normen. Det förväntas att vi följer normer och gör man inte det är risken att man sämre behandlad i arbetslivet och samhället.

4.2 Individuella utmaningar

Då studiens syfte är att undersöka anpassningar som kan göras för personer med NPF är det viktigt att studera vilka utmaningar dessa personer kan uppleva i arbetslivet. Arbetsmarknaden idag ställer allt högre krav på individens egna ansvar, exempelvis gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv, detta då många delvis arbetar hemifrån som en följd av pandemin. Gränsdragning, strukturering och planering utgörs av människans exekutiva förmågor vilket många med NPF har svårt med, till exempel personer med ADHD. Detta i och med att diagnosen påverkar reglering av signalsubstanserna dopamin och noradrenalin (Danielsson, 2022). I en studie utförd av Oscarsson. et al. (2022) intervjuas 20 vuxna diagnostiserade med ADHD som är ute i arbetslivet. En stor majoritet av respondenterna i studien berättade om deras upplevelse av att jobba tillsammans med andra. Återkommande var upplevelsen att uppfattas som lat, ignorant och inkompetent. Detta till följd av de symptom som kommer med diagnosen ADHD, exempelvis att lätt bli distraherad och svårigheter med minnet. Att inte kunna hålla koncentrationen, ha svårt att organisera och minnessvårigheter är de vanligaste symtomen orsakade av diagnosen ADHD (Primich C, 2012). Även människor med AST har svårigheter med att organisera och planera (American Psychiatric Association, 2013).

I en studie utförd av Canela. et al. (2017) intervjuas 32 personer med ADHD som berättar om sina tillvägagångssätt för att hantera sina svårigheter i och med diagnosen. Respondenterna berättade för att hantera svårigheter med struktur, i och med koncentrationssvårigheter och impulsivitet, använder de sig av checklistor eller digitala verktyg. Dessa hjälpmedel bidrar till att skapa struktur och hjälper till att inte glömma bort saker som personerna planerat in. Exempel som ges av respondenterna för att skapa struktur är detaljerade checklistor och påminnelseappar. Andra hjälpsamma strategier som respondenterna i studien tar upp är att planera, så man håller koll på vad som ska hända under veckan. Rutiner, struktur och att dokumentera är genomgående i respondenternas svar. För att hantera den hyperaktivitet som människor med diagnosen ADHD kan påverkas av, är det flera respondenter som nämner att sport eller annan fysisk rörelse kan hjälpa till att kunna hålla koncentrationen trots hyperaktivitet. Respondenterna har även utvecklat strategier för att hantera koncentrationssvårigheterna som de upplever i och med destruktivt stimuli. Exempel på en sådan strategi är att jobba på natten för att inte bli distraherad av vad andra personer gör eller vad som händer på internet. Studien kommer vidare in på hur respondenterna använder någon substans som har effekt på de symptom som folk med ADHD kan uppleva. Substanserna kunde ge en lugnande effekt, hjälpa till att begränsa mängden intryck som respondenterna tog in och bidra till en ökad koncentrationsförmåga. Exempel på substanser var exempelvis kaffe, alkohol och kokain.

I studien av Oscarsson (2022) beskrivs olika utmaningar individerna upplever i arbetslivet. De mest framträdande utmaningarna var distraherbarhet, glömska, rastlöshet, impulsivitet och

otålighet. Även svårigheter med att reglera känslor, överkänslighet för kritik och misslyckande samt känslighet för förändring i humör och atmosfär på och runt om arbetsplatsen var utmaningar respondenterna tog upp som följd av deras ADHD. Alla intervjupersoner beskrev någon form av negativ konsekvens i arbetslivet som drabbat de på grund av deras ADHD. Exempel som författarna tar upp är förlorade jobb, arbetslöshet men även psykisk ohälsa i form av ångest, stress och utmattning. Något som återkom i intervjuerna var hur respondenterna upplevde att monotont och repetitivt arbete påverkade dem negativt. Sådana arbetsuppgifter kunde leda till att individerna känner sig uttråkade och understimulerade vilket bidrog till en efterföljande nedstämdhet. Vidare tog respondenterna upp att de upplevde problem med att fokusera och följa med i diskussioner under möten. En känsla av stress skapas även när möten inte håller tidsramen.

Många av respondenterna beskrev även att de generellt är känsliga för stress och har lätt för att känna sig överväldigade. Detta relaterades till känslan av att inte prestera tillräckligt bra. För många var detta en följd av diagnosens symptom ouppmärksamhet, att vara lätt distraherad och minnessvårigheter. Vissa av respondenterna berättar om hur de kompenserar för detta genom att vara allt för noggranna och att jobba övertid, vilket ytterligare tömmer de på energi. Flertalet intervjupersoner berättade om hur de blev härdad av år av stress i arbetslivet och upprepade återfall av utmattning. Många av respondenterna beskrev hur deras psykiska hälsa påverkades av deras arbetssituation men även hur den psykiska hälsan påverkade deras arbetssituation. Svårt att balansera jobb och privatliv var även något som framkom från intervjuerna. Vissa av respondenterna har barn med diagnoser (många diagnoser är ärftliga), svårigheter som skapas av detta är exempelvis att ha ett viktigt möte inbokad men inte veta om barnet kommer upp ur sängen idag eller att alltid vara tillgänglig via telefon ifall någon skulle ringa från skolan.

4.3 Anpassningar

Katz (2003) har upp ett exempel på förmåner som medarbetare kan ta del av på företag där uppgifter kan kräva stor koncentration. Fysisk aktivitet bidrar till utsöndring av dopamin och noradrenalin som bidrar till ökade exekutiva förmågor hos personer med ADHD. Kan man få in det i vardagen på en arbetsplats? Det kan vara allt från tillgång till gym, yoga klasser eller dietister, detta för att kompensera medarbetarnas "highly intensive time on task" som arbetet kräver. En person med ADHD som har kortare koncentrationsspann kanske också skulle kunna gynnas av denna typ av förmån.

En annan aspekt med de som har begränsad selektiv uppmärksamhet (koncentrationssvårigheter) är distraktion (Karlsson, Classon & Rönnberg, 2016). Det kan handla om att man har svårt att ta in irrelevant information och att filtrera bort intryck från det som händer i omgivningen. Det kan vara att en person går förbi skrivbordet och man har svårt att ignorera impulsen att kolla upp. En händelserik arbetsmiljö kan därför vara en störande faktor som begränsar arbetsförmågan. Enkla åtgärder för att motverka distraktion skulle kunna vara att köpa in hörlurar som ljuddämpar aktivt eller passivt, spelar upp neutrala miljöljud eller vitt brus. Något som även kan hjälpa till med koncentrationen är att sitta vid en avskild arbetsplats, till exempel ett eget rum, för att minimera sociala kontakter och andra distraktioner. Det kan också vara en god idé att göra en sak i taget, till exempel schemalägga tid tillägnad sekundära arbetsuppgifter som att kolla mejlen. Att strukturera upp arbetsuppgifterna så att parallella arbetsuppgifter minskar underlättar för en person med begränsad selektiv uppmärksamhet. Kontentan av detta är att man måste individanpassa, för att även om två personer har samma diagnos så kan de vara i behov av helt olika anpassningar.

Respondenterna i studien av Oscarsson, et al. (2022) fick frågor om sina upplevda behov kopplat till arbetsplatsen. Planering, att prioritera, organisera och strukturera var ämnen som var återkommande. Otydliga arbetsbeskrivningar och att inte veta vad man ska göra beskrevs av flera intervjupersoner som något som slösade tid och energi. De intervjupersoner som istället upplevde att de hade tydliga arbetsbeskrivningar och rutiner, upplevde att de blomstrade och presterade bättre än sina kollegor. Fördelarna av struktur på jobbet kunde även för vissa spilla över i privatlivet. Respondenternas upplevelse av stöd från chefer varierade men många av respondenterna beskrev att chefer och handledare har en stor roll i deras upplevelse av arbetet. Vissa av respondenterna beskrev det som något positivt att arbeta tillsammans med kollegor, det hade en positiv effekt på exempelvis rutiner samt att vissa hade en överenskommelse gällande uppdelning av uppgifter med kollegor. Andra upplevde ett stöd i att ha kollegor med liknande- eller andra behov. En svensk studie tar upp hur arbetsgivare kan göra anpassningar för en lyckad anställning för personer med funktionsnedsättningar (Molin, 2008). Studien visar att vara tilldelad en stödperson som är extra engagerad i personens anställning, kontinuerligt och

på lång sikt, ökar chanserna att anställningen blir framgångsrik. En sådan person skulle kunna hjälpa till med struktur, planering, prioritering och annat som individen behöver hjälp med på arbetsplatsen. Studien tar även upp att mindre arbetsplatser är fördelaktigt då varje individ syns och cheferna har större möjlighet att lära känna medarbetare.

För de medarbetare som har svårighet med språk och kommunikation är det viktigt att vara tydlig i all språklig kommunikation, både verbal och i text (Karlsson, Classon & Rönnberg (2016)). Onödigt komplicerade meningar ställer höga krav på arbetsminnet som kan vara särskilt utmanande för en medarbetare med språksvårigheter. Anpassningar som kan göras är att utforma dokument, instruktioner, mejl och annat som kommuniceras, så att budskapet blir tydligt och konkret. Innebörd, uppmaningar, intentioner, önskemål och slutsatser måste även kommuniceras tydligt, både verbalt och i skrift. Åtgärder som förtydligar presentationen av skriftligt material för en medarbetare med till exempel svårigheter att förstå budskap, ta in stor mängd text och minnas det, kan vara bra att se över då det ger medarbetaren bättre förutsättningar. Hjälpmiddel som underlättar skulle kunna vara att få texter upplästa och kompletterande bilder som förklarar texten.

4.4 Styrkor och kvaliteter

Många av de som deltog i studien av Oscarsson. et al (2022) beskrev att de upplever sig vara väldigt kreativa vilket exempelvis visade sig i situationer när man ska brainstorma samt när det gäller problemlösning. För vissa av respondenterna går detta hand i hand med deras upplevda förmåga att tänka utanför boxen och komma på effektiva lösningar när andra kollegor fastnar. Andra styrkor som respondenterna lyfte var förmågan att hyperfokusera, rikta allt sitt fokus på den aktuella uppgiften, aktiviteten eller den aktuella kunden. Några av respondenterna beskrev sin överkänslighet som en fördel då de snabbt kunde känna av stämningen i ett viktigt möte och att lättare kunna känna empati för kunder.

I en studie utförd av Russell. et al. (2013) redovisar författarna resultatet av 28 intervjuer med 24 vuxna personer med diagnosen autism. Studien syftade till att synliggöra de aspekter av autismen som vuxna personer anser vara en fördel. Resultatet av rapporten delas upp i tre olika teman. Tema 1: upplevda olikheter som fångar respondenternas upplevda olikheter med neurotypiska individer. Tema 2: falska dikotomier som kretsar kring egenskaper respondenterna redogjorde för som både fördelaktiga men samtidigt kunde ses som en nackdel på arbetsplatser, i relationer och i hemmet. Tema 3: dämpande av påverkan, detta tema fångar de faktorer som påverkar om respondenterna upplever en egenskap som en fördel eller nackdel.

Resultatet av studien visade på förmågan att hyperfokusera, uppmärksamhet på detaljer och minnesförmåga var de egenskaper som respondenterna oftast ansåg var en fördel. Det som respondenterna dock nämner är att de egenskaper som gynnar dem även anses kunna hindra deras framsteg. Ett exempel som författarna tar upp är en intervjuperson som i naturen ansåg sin hypersensitivitet som en fördel men på en arbetsplats med mycket folk ansåg vara en nackdel. Många av de som deltog i studien tog upp deras förmåga att minnas saker, något som författarna tar upp är en intervjuperson som nämner att hen kan komma ihåg konversationer ord för ord. Vidare tar författarna upp förmågan att lägga märke till detaljer exempelvis färg och former beskrevs. Förmågan att fokusera på detaljer anser respondenterna vara en egenskap som både är en fördel och samtidigt en nackdel. På en arbetsplats med växlande arbetsuppgifter eller där arbetsuppgifterna måste utföras på en begränsad tid kan göra denna förmåga till en nackdel. Dessa situationer skapar en inre stress som kan leda till sömnsvårigheter vilket kan påverka den psykiska hälsan. Nästan alla intervjupersoner berättar om förmågan att fokusera som en egenskap de besitter. I det sociala samspelet upplever respondenterna att det kan vara svårt att veta när en är för öppen, att vara öppen är en fördel men ibland kan det gå för långt. Några av de som deltog i studien tog upp att de upplever att vilken egenskap som anses vara en fördel eller nackdel bestäms av betraktaren.

5.0 Metod

I denna del av rapporten redovisas hur data har samlats in, vilka urvals- och analysmetoder som har använts samt de etiska perspektiven som vi har tagit hänsyn till under forskningsprocessen.

5.1 Data

Resultatet av studien har samlats in via semistrukturerade intervjuer. Sammantaget har åtta personer intervjuats. För varje intervju avsattes mellan 30–60 minuter. Respondenterna har valts ut utifrån ett så kallat målstyrt urval vilket innebär att urvalet baseras på en enhet med direkt koppling till forskningsfrågan (Bryman, 2018). Vi har googlat efter företag som arbetar med arbetsmiljöanpassningar för personer med NPF och därefter mejlat och frågat om någon från företaget vill delta i vår studie. Vårt urval består därför av en forskare inom området arbetsmiljö, en HR-person från ett fastighetsbolag, sex personer som arbetar på konsultbolag varav fem är specificerade på personer med NPF.

5.2 Metod

Studien har genomförts med en kvalitativ forskningsmetod (Hjerm, Lindgren, Nilsson, 2014). För att kunna vara flexibel men fortfarande hålla en röd tråd, genomfördes semistrukturerade intervjuer (som påpekats ovan). Inför intervjuerna skapades en intervjuguide med öppna frågor för att möjliggöra fria svar utifrån respondenternas egna erfarenheter. Frågorna baseras på teman. Dessa teman var bakgrundsinfo om individen och om företaget, anpassningar, ledarskap och inkludering, stigma och slutfråga. Denna intervjuguide vägledde oss genom intervjuerna för att hjälpa till med att följa en relevant ordning och för att kunna hålla oss till temat. Utifrån intervjuguiden ställdes uppföljningsfrågor till det respondenten berättade. Sju av intervjuerna utfördes digitalt via videolänk för att kunna se respondenterna. Då en av respondenterna inte hade möjlighet till att ta intervjun via videolänk genomfördes en av intervjuerna via telefonsamtal.

En pilotintervju genomfördes med en person som arbetar med arbetsmiljö, vilket är av vikt för att säkerställa att frågorna går att besvara (Bryman, 2018). Intervjuerna spelades in och transkriberades. Det transkriberade materialet lästes sedan igenom fler gånger för att lära känna materialet (Hjerm, Lindgren, Nilsson, 2014). Efter detta påbörjade vi en tematisk analys genom att koda det transkriberade materialet. Kodningen skedde digitalt genom att markera och kommentera i dokumentets marginal. Vi letade efter mönster i intervjuerna genom att läsa mening för mening och kodade sådant som var återkommande och försökte sätta ett gemensamt ord för meningen för att på så sätt skapa en kod. Utifrån kodningen skapades teman av de koder som handlade om samma ämne. Temana och koderna skapade en struktur för redovisningen av resultatet. De teman som skapades var samhället och arbetsmarknaden, stigma och fördomar, arbetsförmåga, anpassningar, exempel på anpassningar, mångfald och kommunikation.

Tabellen nedan presenteras ett exempel av kodning från varje tema.

Innehåll	Kod	Tema
“Vi är liksom tillbaka i ett mätsamhälle och det ökar ju också kraven på människors produktivitet och förväntansbilden på en arbetsplats. Och det ställer stora krav på oss som jobbar och leva upp till de här förväntningarna . . .”	Förväntningar på individen	Samhället och arbetsmarknaden
“Så blir det då att man har en stereotyp bild av autism och sen träffar man en som inte är enligt den stereotypa bilden, då riskerar det att leda till att den här personen drar felaktiga slutsatser.”	Stereotyper	Stigma och fördomar
“De flesta personerna är otroligt bra på att göra en vettig bedömning och är ganska självmedvetna om den här typen av utmaningar som de har i vardagslivet.”	Självmedvetenhet av bedömning	Arbetsförmåga

“... anpassningar kan vara avgörande för om individen kan jobba eller inte”.	Anpassningar är avgörande	Anpassningar
“... tydlig uppdragsbeskrivning, att det tydligt framgår vad man ska göra, vilka arbetsuppgifter man har, hur teamet ser ut, hur första veckan ser det ut, att det finns liksom tydligt.”	Tydlighet och struktur	Exempel på anpassningar
“... “känner du att du har blivit en bättre chef av det här” och då säger nästan alla ja på den frågan för att man måste bli tydligare i sin kommunikation och man måste vara rak och ha tydliga instruktioner, och det gynnar alla.”	Fördelar för organisationen	Mångfald
“Men det handlar ju mer om att hitta en bra kommunikation och ett bra klimat för att ställa frågor i.”	Öppet klimat	Kommunikation

5.3 Etiskt avsnitt

För att säkerställa att vi håller en god etik i arbetet har vi följt de fyra forskningsetiska principerna till hjälp som fungerar som vägledning genom studien. De fyra principer är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (God forskningssed, 2017). Det är viktigt att känna till dessa som forskare och desto viktigare att följa dem.

För att säkerställa att vi följer principen om informationskravet skickade vi ut ett mejl till respondenterna om syftet med studien samt att den information som samlas in endast kommer användas för studiens syfte. Information gavs även om att studien kommer publiceras på plattformen Diva, samt att vår handledare på Umeå Universitet och våra kurskamrater kommer få ta del av studien. För att säkerställa att respondenterna har tagit del av denna information frågar vi de vid intervjutillfället om de har läst igenom mejlet om de forskningsetiska principerna. Om respondenten svarade nej gick vi igenom de muntligt. Vidare informerades respondenterna om att det är frivilligt att delta i studien och att de kan välj att avbryta deras deltagande när som helst, detta för att säkerställa att vi följer information- och samtyckeskravet. Även denna information gavs i skriftlig form men kompletterades muntligt om respondenten uppgav att denne inte läst igenom de etiska principerna i mejlet. Mejlet om de forskningsetiska principerna skickades ut i samband med att intervjufrågorna skickades ut. Detta för att säkerställa att intervjupersonerna känner sig bekväma med de frågor som ska ställas under intervjun och har möjlighet att ta ställning till ifall det är några frågor de inte vill svara på.

Deltagarna i studien fick även information inför intervjun om att en inspelning av intervjun kommer ske, samt att det kommer transkriberas. Inspelningen och transkriberingen användas endast för att besvara studiens syfte, vilket informerades om i mejlet. Allt material raderas så fort studien är klar, vilket är i linje med principen om konfidentialitetskravet. Dessutom fick deltagarna information om att all information de delger kommer hanteras konfidentiellt och deras identitet kommer anonymiseras helt i studien. Detta enligt den fjärde forskningsetiska principen nyttjandekravet. Forskarna kommer efter att kandidatuppsatsen blivit godkänd radera alla anteckningar, inspelningar och transkriberingar som gjorts av alla respondenter. Detta för att säkerställa att vi inte använt informationen, som delgivits i intervjuerna, på något annat sätt än för att svara på syfte. Det är inte möjligt att kunna identifiera deltagarna i studien eftersom forskarna med avsikt har undvikit att ta med namn, platser och annat som skulle kunna användas för att spåra individer och organisationer. Några få deltagare uttryckte att forskarna fick godkänt att citera och namnge dem, men beslut togs ändå att hålla samtliga respondenter anonyma för att kunna säkerställa en total anonymitet i studien.

6.0 Resultat

I denna del redovisas resultaten av intervjuerna. Resultatet redovisas i övergripande teman som uppkommit under kodningen och sorteras i underrubriker i form av koder som även de framkommit under kodningen. Temana som vuxit fram är samhället och arbetsmarknaden, stigma och fördomar, arbetsförmåga, anpassningar, exempel på anpassningar, mångfald och kommunikation.

6.1 Tema: Samhället och arbetsmarknaden

Temat innefattar respondenternas upplevelser av hur läget ser ut på arbetsmarknaden kopplat till den studerade målgruppen. Temat innehåller därför respondenternas tankar kring arbetsgivarnas och individens roll i samhället och på arbetsmarknaden. Då samhället har en betydande roll i situationen på arbetsmarknaden för personer med NPF är det av vikt att lyfta samhällets och arbetsgivarens roll i resultatdelen för att sätta problematiken i ett större sammanhang. I dagens samhälle finns höga förväntningar som individen förväntas leva upp till. Det är inte självklart att alla individer i samhället har möjlighet och förutsättningar till att kunna möta samhällets krav. Respondenterna uttrycker att vi idag lever i en värld som lägger mycket fokus vid att mäta produktivitet, vilket bidrar till en förväntansbild som är orimlig för vissa.

“Vi är liksom tillbaka i ett mätsamhälle och det ökar ju också kraven på människors produktivitet och förväntansbilden på en arbetsplats. Och det ställer stora krav på oss som jobbar och leva upp till de här förväntningarna...”

Respondenterna uttrycker att då det ställs högre krav och förväntningar har de enklare jobben fasats ut. Det är svårt för målgruppen att ta sig in på arbetsmarknaden direkt via de jobb som ställer höga krav på individen och fastnar istället i alternativa vägar in på arbetsmarknaden. Av resultatet framkom att samhället inte är anpassat för alla.

“...i ett samhälle där vi får fler och fler arbetsmiljöer där det är svårt att hitta de här enkla jobben... då fastnar man i massa olika praktiker och massa sådana här program och åtgärder för att komma i sysselsättning.”

Respondenterna är eniga om att målgruppen har svårt att komma in på arbetsmarknaden, som konstaterat. Respondenterna uttrycker att målgruppen påverkas negativt av att stå utanför arbetsmarknaden. Det kan leda till psykisk ohälsa och ett utanförskap. Detta är ett större problem än bara för individen, vilket respondenterna berättar om. Dessutom är utanförskapet otroligt krävande för individen, att inte känna att man har en plats i samhället. Det krävs att individen har ett starkt psyke, stöttning och andra sammanhang för att klara av att vara utanför arbetsmarknaden. En av respondenterna lyfter de förödande konsekvenserna av utanförskap, att man kan bli suicidal. Vilket innebär en stor fara för individ och samhälle.

“...för det handlar ju om folkhälsa. Verkligen, man blir suicidal till slut när man inte får vara med, när man inte har en plats. Det krävs ett väldigt starkt psyke för att klara det.”

Det finns hjälp som individer i utanförskap kan få ta del av, till exempel hos Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Hjälpn man kan få kan vara allt från praktikplats, utbildningsprogram, bidrag eller arbetsstödande insatser. Däremot berättar respondenterna om att dessa insatser har försämrats och nedprioriterats radikalt och uttrycker en oro över individens framtid.

“Jag är orolig för hur människor med dom här diagnoserna ska få kontakt med myndigheter och insatser på rätt sätt av samhället för att komma vidare. Risken är att insatserna kommer spreta och vi kommer få en mycket lägre arbetskraftsdeltagande och mycket större utslag på arbetsmarknaden...”

Respondenterna uttrycker att en annan bidragande faktor till att den här målgruppen har svårt att komma in på arbetsmarknaden kan vara utformningen av jobbbannonser. De är ofta formulerade på ett sätt som exkluderar människor med NPF. Egenskaper som social kompetens, samarbetsförmåga samt

förmåga att vara strukturerad lyfts ofta som nödvändiga för arbetet. Respondenterna lyfter att formuleringar är bra att fundera över då formuleringen kan avskräcka vissa individer från att söka jobbet. Därför är det enligt respondenterna viktigt att ifrågasätta vilka egenskaper och krav som egentligen behövs för rollen. Vissa organisationer jobbar redan med detta.

“Till exempel att vi ifrågasätter, varför behöver hon vara social när de sitter med just den här tjänsten? Då blir det att personer i vår målgrupp ser den här och blir rädda, för de ser att man behöver alla de här kraven och det har inte jag, så då ska inte jag söka.”

Respondenterna har konstaterat att vi alla fungerar på olika sätt. Dessutom lyfter dem att vi behöver olika lång tid på oss att lära. Av datamaterialet lyfts att när förändringar sker behöver människor läras om. Personer med NPF kan behöva stöd vid varje förändring, medan andra har verktygen att kunna hantera förändringen själv. Respondenterna lyfter att en samhällsförändring behöver ske när det kommer till stödinsatser. Idag får individer med NPF stödinsatser under en begränsad period, och blir sedan lämnade att klara sig själva. Risken blir då att individen blir av med arbetet då den hade behövt längre period av stöttning. Ofta hamnar då individerna i systemet igen, utanför arbetsmarknaden. Ett livslångt stöd och ett långsiktigt tänk behöver arbetas fram i stödinsatserna. Respondenterna är eniga om att stödet inte får upphöra efter en begränsad tid om denna målgrupp ska få en chans på arbetsmarknaden.

“...det viktiga är att stödet inte upphör. Man säger inte till en människa “varsågod här har du ett jobb, lycka till nu”.”

“...det handlar ju om att många av personerna som vi jobbar med behöver ju ett livslångt stöd, kanske inte varje dag, men man behöver någon som man kan ringa när det när det skiter sig liksom...”

Förändringar i arbetslivet sker hela tiden och det är tydligt i datamaterialet att personer med NPF behöva extra stöd. Ur intervjuerna framkommer att även små förändringar såsom att byta ut en chef eller förändring i arbetsuppgifter kan rubba balansen. Det är ytterligare anledningar till att livslångt stöd är nödvändigt. Om stödet fungerar och kraven är rimliga för alla att uppnå så finns det samhällsfördelar med att inkludera målgruppen. Resultatet visar på att respondenterna ser dessa fördelar.

“Jag vet att att man kan ha olika ingångar i det, men jag ser det nästan mer som en samhällsinvestering.”

Det finns däremot många arbetsgivare som inte har greppat fördelarna med mångfald och inkludering, särskilt inte inkludering av den studerade målgruppen. Tyvärr återfinns en snedvriden bild hos arbetsgivarna angående varför man ska sträva efter mångfald i organisationen. Alla arbetsgivare anställer inte för den goda sakens skull, utan en del gör det av ett egenintresse. Egenintresset skulle kunna vara att den här målgruppen har en svag arbetsmarknadsposition vilket gör att de kan anställas för en lägre lön. Respondenterna vittnar om att alla arbetsgivare inte anställer denna målgrupp av rätt anledning.

“... en del företag ser ju det här som ett sätt att rekrytera billig arbetskraft.”

För att skapa mångfald där även personer med NPF är inkluderade så krävs det att organisationer tänker annorlunda kring varför det är bra med mångfald. Att vara medveten om utmaningar som medföljer en medarbetare som är i behov av särskilda anpassningar och kunna hantera dessa utmaningar är något som respondenterna uttrycker som viktigt. Respondenterna lyfter dessutom att organisationer, med rätt inställning och vilja att förändras, är organisationer som lyckas med en inkluderande arbetsplats. Av resultatet framkom att dessa faktorer är vad som spelar stor roll för om denna målgrupp lyckas i arbetslivet eller inte.

“Oftast så kräver ju den här målgruppens behov att de behövs en förändringen i hela organisationen eller verksamheten för att det ska funka långsiktigt, och kan man inte skapa förståelse för det och vara öppen med det så är det ju svårt liksom att göra alla de förändringar.”

6.2 Tema: Stigma och fördomar

Temat innefattar respondenternas berättelser om hur fördomar och stereotypa föreställningar som finns i samhället påverkar individer med NPF samt deras förutsättningar på arbetsmarknaden och som medarbetare.

6.2.1 Stereotyper

Respondenter uttrycker att vi människor är snabba med att placera folk runt omkring oss i fack för att lättare kunna hantera och sortera intryck. Vidare anser de att dessa fack skapar fördomar hos folk., bilder av människor som inte stämmer. Vi har tidigare konstaterat att alla är olika. Även fast det finns drag hos personer med tex ADHD som liknar varandra, så är alla med ADHD unika. Det dras förhastade slutsatser som kan påverka hur människor ser på personer med NPF. Resultatet visar att respondenterna anser att dessa felaktiga bilder påverkar personer med NPF negativt i samhället.

“Så blir det då att man har en stereotyp bild av autism och sen träffar man en som inte är enligt den stereotypa bilden, då riskerar det att leda till att den här personen drar felaktiga slutsatser.”

“Jag kan väl tycka generellt att man ibland raljerar eller visar dålig kunskap, han är så han har säkert ADHD eller han är så si och han är hon är så och så utan och det är ganska uppenbart att man har ingen kunskap om vad det innebär ordentligt.”

6.2.2 Kunskap

Respondenterna är eniga om att kunskap om diagnoser och dess olikheter är viktigt för att vi ska förstå varandra och inte dra felaktiga slutsatser. Vidare uttrycker respondenterna att fördomar är svårt att förhindra på ett samhällsplan, men att det finns metoder för att minska dem. Genom att prata om det, utbilda, sprida kunskap och medvetandegöra kan man påverka stora gruppers fördomar. Respondenterna anser att kunskapen kring olikheterna inom diagnoserna har ökat i samhället, vilket de anser är positivt för målgruppen. Att ha inblick i att alla diagnoser är olika skapar förståelse och förutsättningar att kunna anpassa utifrån de behov som finns hos individen.

“Jag tror att just om man använder begreppet NPF så tror jag också att även det börjar bli så känt så att man vet att det finns olika delar. Jag tror att väldigt många personer ser en skillnad mellan en ADHD-diagnos och en autism-diagnos till exempel. Jag tror att man tänker asperger som någonting annat än ADD och så alltså så att det börjar att bli på en sådan nivå att man faktiskt ser skillnad att kunskapen är så pass bred att man faktiskt vet lite grann dem.”

Av resultatet framkom att respondenterna ansåg att kunskapen kring NPF i samhället har ökat, men att det fortfarande finns för lite kunskap. Att det finns brist på kunskap är problematiskt eftersom det kan leda till ovisshet kring området och bilda uppfattningar som inte stämmer. För personer med NPF är just ovisshet kring området en faktor som hindrar dem att komma in på arbetsmarknaden. Okunskapen hos arbetsgivare kring diagnoser hindrar dem från att se personer med NPF som en potentiell medarbetare. Detta är av vikt att lyfta för att okunskap bidrar till skapandet av stereotyper, som gör att arbetsgivare inte vågar anställa personer med NPF.

“Så att det det finns ju ändå ganska mycket kunskap, men eftersom man bara kanske har träffat några få så är det ju väldigt lätt att man drar slutsatsen utifrån de individerna, så det är kanske det som vi försöker bidra med. Att har man träffat en person med autism, då har du ju faktiskt bara träffat en person och även om det finns många likheter, så finns det ju ännu fler skillnader i hur man fungerar.”

Även om det i datamaterialet framkommer en bild av att kunskapen om NPF blivit bättre framkommer också att det fortfarande finns fördomar. Respondenterna menar att fördomar kan vara en bidragande orsak till att personer med NPF har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden.

“Alltså om man tänker att alla med NPF -den här personen med autism till exempel- ja men då ska man ju inte kunna vara social och prata med andra människor.”

“Tänker man en person med Asperger då tänker man ju ja Sheldon i någon TV serie alltså man kopplar det till personer eller Rainman eller nåt alltså. Det är en person med autism som kommer ihåg allting men som inte har någon förmåga till social interaktion alls och Aspergers så tänker man på någon som är kanske lite alltså det kanske är Sheldon heter han va? Det är lite mer Asperger åt det hållet och så ADHD är någon som springer runt och startar företag och sen kraschar och så ADD då gör man inte så mycket alls så att det finns ju många stereotyper kring det.”

6.3 Tema: Arbetsförmåga

Temat innehåller respondenternas resonemang kring hur individer med NPF på bästa sätt bedöms i sin arbetsförmåga. Att veta hur man bedömer arbetsförmåga är avgörande för att kunna skapa en effektiv anpassningsprocess för både arbetsgivaren och individen.

6.3.1 Bedömning

Respondenterna jobbar med arbetsmiljöanpassningar för personer med NPF, vilket också betyder att individernas behov och förutsättningar till arbete är i fokus för dem. Däremot lyfter respondenterna att arbetsgivarens behov inte får glömmas bort i det hela då de flesta arbetsgivare har ett vinstintresse. Därför lyfter respondenterna att det är viktigt att arbetsättet fungerar för medarbetarna för att de ska kunna utföra sitt jobb och möta arbetsgivarens behov. Ett mönster som framkom av resultatet är att organisationer strukturerar upp en bedömning av individens arbetsförmåga. Detta för att kunna kartlägga och få en bild av behov och förutsättningar, för att sedan bedöma vilka anpassningar som krävs för att ge individen förutsättningar för att kunna utföra arbetet och trivas i rollen.

“...kartläggning genom utförliga intervjuer med så många detaljer som möjligt, tex bakgrund, vad man har varit med om tidigare, trauman och tidigare erfarenheter.”

“Vi har 25 olika områden som vi vill förstå hos en person och den de är uppdelade i fysiska förmåga och kognitiva förmåga och psykosociala förmågor, kunskapsfrågor och så vidare. Och det handlar ju att fatta beslut, hantera förändringar till och samspela, tolka rutiner, tolkar instruktioner, ja, och så vidare och så vidare. Alla de där sakerna försöker vi förstå i de mötena som vi har med personen innan vi ska börja jobba med dem.”

Vidare framkom från datamaterialet att individerna ofta är självmedvetna när det kommer till sina egna behov och bedömningen av sin egen arbetsförmåga. Respondenterna berättar om att individerna själva har skaffat sig förståelse för sina svagheter och metoder för att hantera dessa. Respondenter lyfter även att det kan finnas svårigheter med detta då undervärdering eller övervärdering av förmågor kan ske. En av respondenterna berättar om hur de gör bedömningar utifrån individens agerande i fiktiva situationer.

“De flesta personerna är otroligt bra på att göra en vettig bedömning och är ganska självmedvetna om den här typen av utmaningar som de har i vardagslivet . . vi människor övervärderar eller undervärderar ofta våra egna förmågor.”

“Men så att när vi möter människor så fokuserar vi inte så mycket på diagnoser eller förutsättning, utan mer på att förstå hur den här personen fungerar i vardagen hur han eller hon beskriver hur den personen skulle hantera fiktiva situationer utifrån sin egen beskrivning. Hur han eller hon hanterar händelser eller hanterar kunskap på olika sätt för att utifrån det få en första bild av vad är den här personens utmaningar.”

6.3.2 Verkligheten ser annorlunda ut

Respondenterna berättar att man endast kan lyssna på individens behov utifrån individens egna berättelser. Via den informationen kan man sedan dra slutsatser om vilka anpassningar som behövs, genom en bedömning av arbetsplatsen. Däremot lyfter respondenterna att verkligheten ofta ser annorlunda ut och vidare förklarar att man bara kan förbereda till en viss gräns inför arbetsstart. De uttrycker även att när individen sedan kommer ut på arbetsplatsen ser man vilka anpassningar som egentligen behövs. Man får då göra förändringar i anpassningarna så att de passar individens och organisationens behov. Vidare lyfter respondenterna att anpassningar är en lärandeprocess som tar tid och att det är svårt att hitta rätt anpassningar för individen på en gång.

“Mycket går att analysera, bedöma, förbereda, förbättra och anpassa utifrån en bedömning innan individen kommer till arbetsplatsen, men verkligheten går inte att förutspå. Man kan göra ett försök att möta individens behov inför, men inte förrän individen väl är ute på arbetsplatsen kan man på riktigt se vilka anpassningsåtgärder som faktiskt behöver tas. Misstag sker, det är en lärandeprocess.”

Att vid ett skrivbord försöka komma fram till hur en individ hade agerat ute på en arbetsplats är enligt respondenterna otillräckligt. Vidare lyfter respondenterna att arbetsförmågan måste testas på plats, ute i en verklig arbetsmiljö. Detta för att kunna prova på det riktiga arbetet samt se vilka svårigheter som kan uppstå. Respondenterna riktar kritik mot det system som finns i dagsläget där myndigheter har outsourcat insatser som gör bedömningar av arbetsförmåga utifrån samtal med individen utanför kontexten av en verklig arbetssituation. Dessa bedömningar används sedan i kartläggning av passande arbetsuppgifter och anpassningar som antas passa individens behov.

“...där kommer verkligheten in så att det är ju först när vi faktiskt börjar jobba med människan ute på den arbetsplatsen vi kan börja på riktigt göra de anpassningsåtgärder som behövs.”

“Och sen jobbar (organisationen) så att de kollar av arbetsförmåga i realtid så de sitter inte och bedömer vid ett skrivbord. Och det är ju något av det korkaste, tror jag, som Sverige har kommit på, att man tror att man kan arbetsstödja från ett skrivbord, utan att följa individen ut i verkligheten eller finnas på plats...”

6.4 Tema: Anpassningar

Temat innefattar hur respondenterna diskuterar om anpassningar, hur de arbetar med anpassningar och i vilket skede anpassningsmöjligheter samt behov av anpassningar bör tas upp, vikten av att anpassa arbetsmiljön samt att anpassningar faktiskt gynnar alla på arbetsplatsen. Vikten av att ta upp anpassningar är att visa på varför anpassningar ska genomföras, att det inte alltid är så omfattande förändringar som behöver göras för att anpassa arbetsplatsen och att även små anpassningar kan vara avgörande för om individen kan arbeta överhuvudtaget.

6.4.1 Att individanpassa

Av resultatet kan vi se att det är viktigt att känna till att individer har olika förutsättningar och därför har olika behov av anpassningar. Vi fungerar olika och därför måste vi individanpassa. Variationen av personer inom NPF är lika stor som variationen i den vanliga populationen vilket innebär att det inte finns något universellt sätt att anpassa på. Vissa av respondenterna uttrycker att organisationer måste individanpassas eftersom alla har olika förutsättningar till att klara av samma arbetsuppgifter. Precis som att en apa klarar av att klättra upp i ett träd, så behöver en elefant kanske ett hjälpmedel i form av en stege för att klara av uppgiften. Medan andra anser att man kan göra en universell arbetsplats där alla oavsett diagnos kan arbeta.

“Jag gillar ju den här bilden som ni också har sett förstår jag, med apan och papegojan och fisken och elefanten som får samma uppgift för att det är så rättvist. Varsågod och klättra upp i trädet, liksom.”

“ . . . vår arbetsmiljö av olika slag ska kunna vara någonting för alla och i med att man inte har en fast plats så är det ju sällan det behöver anpassas . . . det är ju hela det här som det här projektet handlar om att gör man det för någon på någon ytterlighet så har det sannolikt stor nytta för andra också.”

Det är inte för alla en självklarhet att man har rätt till anpassningar i sin arbetsmiljö. I intervjuerna framkommer det att anpassningar av arbetsmiljön kan vara skillnaden mellan att kunna arbeta eller inte. Anpassningar bör genomföras för att individer ska kunna fungera i arbetet under samma förutsättningar som personer som inte behöver anpassningar.

“ . . . anpassningar kan vara avgörande för om individen kan jobba eller inte”.

“ . . . enkla förändringar i arbetssituationen underlättar en individs förutsättningar att kunna arbeta, kan vara det som avgör om individen klarar av 2 timmar eller en hel dag”.

Respondenterna för ett resonemang kring anpassningar och att de ska ske så tidigt som möjligt. Anledningen är att minimera riskerna för följdproblematik som exempelvis sjukskrivning, utbrändhet och psykisk ohälsa. Respondenterna förespråkar även att arbeta preventivt då många av följdproblemen går att förebygga. En fråga vi ställer oss är om folk hade kunnat tänka sig berätta om sina svagheter så tidigt som redan i rekryteringsprocessen då man konkurrerar mot andra.

“Jag skulle säga att det hade varit kanon att göra det så fort man börjar på ny anställning, eller kanske till och med redan vid anställningsintervjun.”

“Jag menar, det är ju att jobba preventivt snarare än när man inser att det är någon som håller på att gå in i väggen och då börjar man tänka att vi ska börja göra anpassningar till exempel. Då kan det ju vara för sent men det är ju viktigt att göra det då också. Men det går ju att förhindra vissa saker tidigare tänker jag.”

6.4.2 Anpassningar gynnar alla

Respondenterna uttrycker att arbetsmiljöanpassningar kan vara helt avgörande för personer med NPF när det kommer till att kunna ha ett sunt och fungerande arbetsliv. Vidare lyfter de att om man har arbetsplatser som är anpassade, så kommer det att gynna alla medarbetare. Skalan som personer med diagnoser finns på kan majoriteten av människorna på jorden läggas in på, de flesta har mer eller mindre svårt för att sitta stilla eller koncentrera sig. Personer som har diagnoser kan dock ha så stora svårigheter att det är helt avgörande för de om de får anpassningar eller inte. Med det sagt kan alla på en arbetsplats gynnas av anpassningar som sker för folk med NPF trots att det för folk utan diagnos kanske inte är helt avgörande. Det finns även folk i samhället som är odiagnostiserade och dessa människor skulle även de gynnas av anpassningar. Respondenternas resonemang kring att anpassningar gynnar alla gör att vi frågar oss; om anpassningar gynnar alla, borde det då heta anpassningar, eller är det bara så man bör utforma en arbetsplats? Att anpassningar gynnar alla kan illustreras av nedanstående citat.

“Ja ja men jag brukar börja med att säga att anpassningar för NPF är ju alltså som diabeteskost. Det är ju liksom bra för alla men nödvändigt för personer med NPF.”

“De förändringar som man gör till exempel genom att skapa sig tydligare arbetsuppgifter eller en backlog eller som ser till att strukturen eller mötesformerna blir, blir tydligare och mer organiserade. Det är ju sånt som alla i teamet mår bra av och kanske många har efterfrågat, men man har inte kommit till skott med.”

Respondenterna gav många exempel på anpassningar som kan genomföras för att personer med NPF ska ha förutsättningarna att kunna arbeta så bra som möjligt på en arbetsplats. Dessa anpassningar var dels flexibilitet i arbetstider, tydlighet och struktur, minskad mängd av information som en person ska ta till sig, möjlighet till avskiljning och att ha en kontaktperson.

6.4.3 Arbetstider

Exempel på anpassning som var återkommande och som enligt respondenterna underlättar för vissa personer med NPF var förändringar i arbetstider. De lyfter att en stor del av samhällets arbeten börjar omkring 8 på morgonen och slutar omkring 17 på eftermiddagen. Vissa människor är mycket morgontrötta och kan ha behov av att börja senare på dagen. Vissa tappar stor del av sitt fokus på eftermiddagen och skulle må och prestera bättre av att få börja jobba tidigare och sluta tidigare. Vissa kan ha behov av förkortad arbetstid för att kunna fungera även utanför arbetsplatsen.

“... man kanske kan få börja tidigare om man tycker det är viktigt eller sluta senare så att man kan vara lite flexibel”.

“... förkortade arbetstiden man jobbar kanske inte varje dag man ser till att man får göra sina arbetsuppgifter i det tempot som man klarar av”.

6.4.4 Tydlighet och struktur

Andra anpassningar som framkom under intervjuerna var sådant som bidrar till tydlighet och struktur. Då personer med NPF kan ha svårt att skapa struktur själva kan det finnas behov av att få hjälp med detta. För att skapa struktur är det även viktigt med tydlighet, vad ingår i min roll och vad förväntas av mig på en arbetsdag?

“... tydlig uppdragsbeskrivning, att det tydligt framgår vad man ska göra, vilka arbetsuppgifter man har, hur teamet ser ut, hur första veckan ser det ut, att det finns liksom tydligt.”

“... tydlighet i kommunikation, i vilka förväntningar man har på en medarbetare, varför man ska göra vissa saker på vilket sätt och hur det ska gå till. Så att mer tydlighet kring det mesta det är jätteviktigt”.

“... planering av raster till tysta rum till tydligare instruktioner till att inte förutsätta att saker och ting säger sig självt.”

6.4.5 Minska mängden information och intryck

Att begränsa mängden information är även en anpassningsåtgärd som har varit genomgående i majoriteten av intervjuerna. I exempelvis onboardinprocessen finns det mycket information som kan plockas bort för att underlätta personers intag av information enligt respondenterna. Det kanske inte är helt nödvändigt att ha med en stor informationsmängd om exempelvis företagets historia under onboarding. Eller så är det nödvändigt men kanske inte behöver vara sådant som ska gås igenom under de första dagarna. Det kan vara nödvändigt att individanpassa onboarding för att underlätta medarbetarnas start i arbetet. Även att anpassa inlärningsformer på olika sätt kan vara nödvändigt, då inte alla har lätt för att ta till sig information genom att enbart läsa. Att aktivera flera sinnen är även något som bidrar till ett ökat lärande.

“Det brukar alltid vara en bra idé att låta personen praktiskt genomföra saker själv, för att det handlar ju egentligen om till exempel om du har koncentrationssvårigheter och svårt att ta in längre texter eller för mycket information då glömmar man ju bort och då kan det istället hjälpa med att faktiskt själv få genomföra. Och sen fundera över hur man presenterar informationen istället för att säga ”läsa igenom allt det här och sen ska du kunna klara det här”. Man får nog vara lite mer flexibel i det.”

“Och sen också att använda flera sinnen att jag menar, det kan vara mycket bilder det kan vara att man lyssnar, det kan också vara att personen själv får vara aktiv. Det brukar vara jätteviktigt att man får prata själv så att det blir mer förankrat och inte för mycket information där heller.”

Respondenterna gav även exempel på praktisk utformning av arbetsmiljön och praktiska hjälpmedel som kan användas för att underlätta vid koncentration. Brusreducerande hörlurar och möjligheten att kunna sitta avskilt framkommer under intervjuerna. Det framkommer även att alla är olika och därför behövs individanpassningar. Medan vissa behöver skärma av behöver andra mer stimulans i sin omgivning för att kunna fokusera, exempelvis genom att sitta i en stimmig miljö. Som tidigare framkommit är det viktigt att anpassa utifrån individen och dennes behov, då en och samma anpassningsåtgärd inte fungerar för alla.

“Många är hjälpta av att skärma av, ha hörlurar och om det är möjligt kunna sitta i ett eget rum, och så vidare. Samtidigt så finns det vissa med NPF som nästan behöver att det är rörelser och ett bakgrundsbrus, för det kan nästan för vissa höja dopaminet i hjärnan och göra att man blir mer fokuserad.”

Att ha en kontaktperson som man kan be om hjälp av, som ger instruktioner och uppgifter för att på så sätt också minska intrycken framkommer från intervjuerna som något positivt. För vissa med NPF är det jobbigt att ha flera kontaktytor, det kan vara svårt att veta vilken uppgift som ska prioriteras först. Om man då har en kontaktperson kan man diskutera i vilken ordning uppgifter ska prioriteras på ett enklare sätt. Det kan även vara så att sådant som är självklart för vissa, som att till exempel fråga om vart toaletten på kontoret finns, blir en utmaning för någon med NPF. Då kan det vara skönt att veta att man kan vända sig till en person med alla typer av frågor.

“Vi har också en roll som vi har infört så hos våra kunder, så vi utser hos kunden då alltid en person som får rollen work buddy. En work buddy är en person som vår konsult kan fråga om allting, stort och smått. Det kan vara om arbetsuppgifter, prioriteringar, hur man löser något. Det kan också vara liksom måste jag gå på det här fiket eller vad pratade man om egentligen, eller var finns toaletterna i början . . . Det är inte tänkt att den här personen ska kunna svara på allt, och det är inte så att man sitter ihop, och det ska inte ta så mycket tid. Men just att när frågan kommer så ska man kunna vända sig till en person.”

6.5 Tema: Mångfald

Detta tema innefattar vad mångfald på en arbetsplats kan innebära och vad det finns för fördelar med att ha anställda med NPF. Respondenterna har även lyft vilka styrkor de ser hos medarbetare med NPF. Mångfald är viktigt att lyfta i vårt resultat för att visa på hur det gynnar en organisation att ha en variation av människor och bakgrunder i arbetsgruppen.

6.5.1 Styrkor och fördelar

Respondenterna berättade om vad de upplevde för styrkor hos personer med NPF. Dessa styrkor anses kunna bidra på en arbetsplats. Det som även poängteras här är att styrkor är individuella och att alla människor med NPF har olika styrkor. Bara för att du har ADHD innebär det inte att du automatiskt har samma styrkor som alla andra med ADHD. De styrkor som återkommer i intervjuerna handlar om att vara extremt noggrann, kunna fokusera på detaljer och att vara mycket lojal för att bara nämna några.

“Och sen så noggrannhet. Det beror på vilken diagnos man har, men många är väldigt noggrann och gör det dom har blivit tillsagd att göra. Så att i många jobb där det behövs så mycket säkerhet och där man ska hålla sig till regler helt enkelt. Det väldigt bra för många av våra konsulter ser det väldigt svart på vitt, så jag ska göra så här och inom säkerhetsyrken så är det väldigt väldigt bra.”

“. . . att man är noggrann. Man har ofta fokus på detaljer, ser mönster, kan jobba repetitivt, följer en struktur, är väldigt intresserad och liksom få saker gjorda. Också att man är oftast väldigt lojal med uppgiften och teamen. Har man hamnat rätt så liksom vill man vara där. Väldigt ärlig i sin kommunikation och det man säger, att liksom inom systemutveckling hittar man ett fel eller något som inte funkar. Ja, men då säger man det.”

Respondenterna vittnar om att ledarskapet hos chefer till medarbetare med NPF har förändrats genom att man tvingats fundera över sitt ledarskap och sitt arbetssätt. Chefer har vittnat om att de har uppfattat

sig blivit bättre chefer, detta då cheferna främst har blivit tydligare. Att anställda medarbetare med NPF beskrivs även sprida bra känsla i gruppen.

“... “känner du att du har blivit en bättre chef av det här” och då säger nästan alla ja på den frågan för att man måste bli tydligare i sin kommunikation och man måste vara rak och ha tydliga instruktioner, och det gynnar alla.”

Dessutom visar resultatet att medarbetare med NPF kan vara en riktig tillgång för organisationen. Respondenterna berättar vad det finns för fördelar med att ha anställda med NPF i form av att medarbetaren stannar länge i organisationen, att organisationer får en större andel potentiella anställda att rekrytera och organisationen får in personer med annan typ av kompetens och sätt att se på saker och ting.

“... man stannar väldigt länge och många har inte haft jobb och haft väldigt svårt att få jobb så man är otroligt tacksam och lojal till det jobbet man faktiskt får, och det är inget man bara skämtar bort. Så att lojala medarbetare är någonting man verkligen får.”

“Anpassningar ökar en organisations effektivt långsiktigt. Färre sjukskrivningar.”

6.6 Tema: Kommunikation

Temat kommunikation innefattar respondenternas upplevelse kring vikten av att förstå att vi alla är olika, att kommunicera och ha ett öppet klimat där folk vågar berätta om sina svagheter och styrkor. Vidare synliggörs även respondenternas upplevelse kring att ha anställda med NPF. Kommunikation är viktigt att lyfta då organisationer, genom kommunikation, kan skapa ett öppet klimat där det är okej att vara olika samt att våga prata om sina olikheter och svagheter individer kan ha.

6.6.1 Förståelse för att vi är olika

Respondenter är överens om att kommunikation och förståelse är viktiga byggstenar för att kunna skapa goda förutsättningar på arbetsplatsen, inte minst för folk med diagnoser. Respondenterna uttrycker att när det gäller dolda funktionsnedsättningar kan det vara svårt att föreställa sig hur de påverkar individer och därför är det väldigt viktigt att kommunicera för att öka förståelsen.

“Att förstå hur en människa funkar, i mötet med andra människor, att förstå hur människor tar till sig information och ny kunskap, hur människan hanterar mycket nya synintryck eller ljud eller vad det nu må vara för någonting är ju oerhört svårt att sätta sig in i för alla oss.”

Då vi är så oerhört olika är det omöjligt att sätta sig in i någon annans situation, och respondenterna är eniga om att med ett enkelt men öppet samtal kan man ta sig långa vägar. Enligt respondenterna måste arbetsgivare våga visa på att man inte kan allt men att man vill lära sig i kommunikation med medarbetarna.

“Jag säga att man får börja med att ha ett öppet samtal, alltså mellan chef och medarbetare.”

“...vi pratar ju om utmaningar och vad man behöver och vilket behov man har.”

Respondenterna lyfter även att om man får vara sig själv minskar pressen av att behöva vara någon man inte är, man kan istället lägga sin tid och energi på arbetsuppgifterna. Av intervjuerna visas att ett accepterande och öppet klimat kan bidra till ökad effektivitet då man kan fokusera på sina arbetsuppgifter.

“att man kan ta bort det här skalet av att behöva vara någon annan eller vara något man inte är, utan all energi kan bara gå åt att göra sina arbetsuppgifter.”

6.6.2 Öppet klimat

Dessutom uttrycker respondenterna att det inte räcker med att ha samtal medarbetare och chef sinsemellan, utan det krävs en förändring i hela klimatet på arbetsplatsen och bra värdegrund i organisationen. Respondenterna lyfter att arbetsgivare måste våga testa att anställa personer med NPF för att få inblick i hur det faktiskt är. Vidare lyfter de att för att detta ska lyckas behövs öppenhet och goda värderingar inom organisationen.

“Men det handlar ju mer om att hitta en bra kommunikation och ett bra klimat för att ställa frågor i.”

“Det är ju deras värdegrund som gör att det här går bra...”

Det framkom i intervjuerna att genom att medvetandegöra, normalisera och prata om ämnet höjer man förståelsen för denna målgrupp. Respondenterna uttrycker att förståelsen sen bidrar till inställningen att vilja anpassa arbetsmiljön för att skapa en arbetsmiljö där även dessa människor kan få bidra. Med förståelse och kunskap kan även rätt anpassningar genomföras.

“De anpassningar vi gör i vilket då framförallt handlar om att ändra sättet hur man pratar och hur man är medveten och så. Vi har ju då inför varje uppdrag som vi startar ett informationsmöte med det närmsta teamet då vi går igenom kort vad är NPF och vad är då specifikt autism, vad är de vanligaste styrkorna? Vad är de vanliga utmaningarna? Och så kan man börja prata om det och vad behöver våra konsulter.”

“Vi informerar kunden tillsammans med konsulterna om liksom de tre största utmaningarna som den här konsulten har. Och bara gör kunden medvetna om det.”

6.6.3 Inställning till anställda med NPF

Ur intervjuerna framkom att det inte upplevs som ett problem att ha anställda och kollegor med NPF, utan respondenterna ser det som vilken anställd som helst. Som tidigare nämnt anser respondenterna att alla individer oavsett diagnos har olika styrkor och svagheter.

“Hos oss tycker jag att det funkar bra. Som sagt, vi har ett gäng personer anställda som har NPF, jag tycker att det är för jag har inte upplevt att det skulle vara något problem i något sammanhang egentligen.”

Resultatet visade dock en oenighet kring huruvida man bör prata om svagheter eller inte. Ur intervjuerna framkom det att man bör se bortom svagheter och fokusera på saker medarbetaren redan är bra på och anpassa utifrån det. Detta istället för att diskutera svagheter då fokus då anses hamna på fel grejer.

“Så att vi försöker inte trycka så mycket på vad de har svårt för, utan vi försöker titta på vad är du bra på, sen sätter vi dig på den platsen och sen försöker vi anpassa arbetet utefter så att du kan vara den bästa person just där.”

Å andra sidan återfanns motsatsen i resultatet, nämligen att vissa respondenter anser att man bör prata om de svagheter man har för att på så sätt kunna anpassa och minska svårigheterna som svagheten bidrar till.

“Där skulle jag vilja att man jobbar mer för öppenheten. Att på vår arbetsplats så utgår vi från vetskapen om att alla här är väldigt bra på vissa saker men det finns vissa saker man har svårare för.”

6.6.4 Respekt

Eftersom alla individer är olika ser det olika ut kring hur öppen man själv är med sin diagnos. Av resultatet framkom att inte alla medarbetare med NPF vill att andra ska föra deras talan och prata om deras svårigheter. Detta är viktigt att respektera så att man inte råkar gå över någons huvud och berätta något som individen inte vill dela med sig av. Det kan förstöra förtroendet som medarbetaren har för den person som berättar om individens svagheter.

“Vissa personer vi jobbar med är jätteöppna och har inga som helst problem att prata om sina funktionsnedsättningar nästan för mycket. Och andra människor är väldigt noga med att det får absolut inte komma ut.”

Det är dock, enligt respondenterna, viktigt att låta individerna få berätta själva om sina situationer och inte förutsätta något. Att vara ödmjuk och acceptera att man som arbetsgivare inte kan allt och visa på att man inte har kunskap om allt.

“Jag förstår att jag inte förstår. Kan vi hjälpas åt?”

Att individen själv ska få påverka och äga sin egen arbetssituation är något som av intervjuerna framkommer som viktigt. Respondenterna lyfter att anpassningsåtgärderna bör göras tillsammans med individen i fråga för att höja självkännetheten och att klara av liknande utmaningar i framtiden. Som det ser ut i dagsläget får individen, enligt respondenterna, anpassningar på den befintliga arbetsplatsen men dessa anpassningar kan försvinna om medarbetaren byter arbetsplats. Därför är det enligt dessa viktigt att medarbetaren själv är med och får förståelse för vilka anpassningar som behövs samt varför vissa anpassningar fungerar bättre eller sämre.

“ . . . du är med och gör din egen kartläggning, du är med och skapar dina egna strategier. Du får ett eget upplägg som du kan revidera. . . Det är viktigt att skapa något som vi kan lägga på bordet emellan oss.”

” . . . kartlägga sig själv, pröva sig själv, pröva om sig själv, skapa en egen verktygslåda, en självkännethet och strategier för att kunna ta sig vidare.”

7.0 Diskussion

I detta avsnitt diskuteras studiens resultat i förhållande till tidigare forskning samt teorin The social model of disability och teorin kring stigmatisering. Diskussionsavsnitten avslutas med en diskussion om styrkor och svagheter med studien samt förslag på vidare forskning.

7.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien är att undersöka hur företag arbetar med att anpassa arbetsmiljön för medarbetare med NPF.

Av resultatet framkom att anpassningar måste ske för att medarbetare med olika NPF-diagnoser ska kunna fungera på arbetsplatsen. Anpassningar som respondenterna lyfte upp, som potentiellt kan underlätta för medarbetarna var till exempel att tydliggöra uppdragsbeskrivningar och instruktioner, att vara flexibel samt begränsa innehållet i onboardingen. Andra anpassningar som individer är i behov av är att få hjälp med att veta i vilken ordning saker ska prioriteras, ha en kontaktperson som individen kan ställa sina frågor till, få social återhämtning och behovet av att sitta avskilt eller i en brusig miljö för att kunna fokusera. Det sistnämnda är ett exempel på hur viktiga de individuella behoven är och vi vill återigen lyfta upp hur viktigt det är att individanpassa, något som även forskningen säger. De svårigheter och anpassningar som forskning tar upp är bland annat planera, strukturera, att begränsa intryck, sociala sammanhang och koncentrationssvårigheter (Danielsson, 2022). När det kommer till vilka anpassningar som behöver göras går resultatet i linje med tidigare forskningen där det bland annat lyfts upp att kunna sitta avskilt vid behov, hjälp att prioritera och att kunna sitta själv under lunchen för social återhämtning (Canela. et al. 2017). Enligt resultatet framkom att individer har utvecklat egna verktyg, tillvägagångssätt och strategier för att hantera sina svårigheter till följd av sin diagnos, något som även forskning lyfter. Det framkommer även att individer utvecklar kompenserande egenskaper för att det inte ska vara lika tydligt att de har en diagnos, vilket forskningen också lyfter. Det går att koppla till de stigmatiserade tankesätten som finns kring dessa människor, som gör att de upplever att de måste dölja sin diagnos (Goffman, 2014). Detta kan i sin tur skapa långvarig stress då individen varje dag behöver lägga energi på att bete sig på ett önskat sätt enligt normen.

Resultatet visar att anpassningar av arbetsmiljön kan vara helt avgörande för om en individ med NPF kan arbeta eller inte. Enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar ska personer med funktionsnedsättningar ha samma förutsättningar i samhället som vilken medborgare som helst (DS 2008:23). Då anpassningar kan vara helt avgörande för en individ med NPF bör det vara en självklarhet att genomföra anpassningar. Dessutom har vi en konvention som säger att arbetsgivare är skyldiga att vidta åtgärder för att avskaffa arbetslösheten (Regeringskansliet, 2018). Eftersom anpassningar kan vara avgörande för individens arbetsförmåga så har arbetsgivaren en skyldighet att anpassa arbetet. Både FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar samt resultatet av studien går i linje med The social model of disability som lägger tyngdpunkten i att samhället skapar hinder för personer med funktionsnedsättningar och att det handlar om mänskliga rättigheter att dessa personer ska få förutsättningar att klara sig i samhället, något som ligger på samhällets ansvar (Burchardt, 2004). Det faktum att samhället skapar hinder kan även kopplas till stigma som kan förklara som ett hinder skapat av omgivningen (Goffman, 2014).

Utöver att anpassa arbetsmiljön behöver man även arbeta med organisationskulturen. Resultatet visar att när det finns ett öppet klimat där man får vara sig själv samt en accepterande och inbjudande miljö kan personer med NPF släppa på pressen att försöka passa in, vilket ger mer tid och energi till att prestera på arbetet. Detta är i linje med tidigare forskning kring Tourettes om att ett öppet och accepterande klimat minskade pressen att försöka passa in och därmed ticsen som bland annat kan vara en reaktion på stress (American Psychiatric Association, 2013). Vikten av ett öppet klimat kan styrkas ännu mer genom resultatet från intervjuerna som säger att ett öppet klimat bidrar till att medarbetare med NPF vågar prata om sina svårigheter. Resultatet visar utöver det på vikten av att arbetsgivaren visar intresse och förståelse för medarbetare med NPF, för att medarbetarna ska våga öppna sig. Det kopplar vi till resultat av tidigare forskning som visar på att det finns en rädsla hos personer med NPF att berätta för sin arbetsgivare om sina svårigheter och diagnoser (Von Schrader et. al., 2014, Borg Skoglund & Nelsson, 2022). Rädslan är kopplad till stigma som finns kring diagnoser, samt rädslan om att behandlas annorlunda på arbetsplatsen just på grund av de tankar som finns hos omgivningen. (Goffman, 2014). Enligt forskning var den största bidragande faktorn till att medarbetare vågade öppna

upp sig kring svårigheter, att arbetsgivaren var engagerad, stöttande, positiv och inkluderande. I tidigare forskning tar vi upp att det finns ett behov av att utbilda både medarbetare och chefer för att minska tankar kring stereotyper (Von Schrader et. al., 2014). Detta visar på att kunskap är viktigt för att skapa en inkluderande miljö. Även ur intervjuerna framkom att kunskap är viktigt för att minska stereotypiska tankar samt fördomar. Dessutom säger forskning kring stigma att normbrytande beteenden kan leda till utanförskap (Goffman, 2014). Sprider man kunskap om NPF är risken att beteendena uppfattas som normbrytande lägre. Då individen med avvikande beteende inte har någon som helst kontroll över vad som anses vara normen i kontexten behöver arbetsgivaren lyfta att olikheter är en styrka och på så sätt normalisera olikheterna. På så sätt kan personer med NPF lägga energi på arbetet istället för att fokusera på att passa in.

Av resultatet framkom att bedömningar av arbetsförmåga, i vissa organisationer, görs utifrån fiktiva situationer. Arbetsförmedlingen gör bedömningar på individens arbetsförmåga genom funktionshinderkodning som nämns i bakgrundsavsnittet (Jacobsson & Seing, 2013). I vår studies resultat framkommer att man bara kan förbereda sig inför en arbetssituation till en viss grad men att när verkligheten kommer ser situationerna ofta annorlunda ut. Resultatet riktar även kritik mot att sitta på ett kontor och bedöma individers arbetsförmåga, utan att ha en inblick i hur verkligheten ser ut. Datamaterialet visar att det finns organisationer som gör bedömningar av individens arbetsförmåga ute på arbetsplatsen tillsammans med individen i en verklig arbetsmiljö. Detta visar resultatet är en bra metod då det är svårt att bedöma personers arbetsförmåga utifrån fiktiva arbetssituationer. Problematik kring att göra fiktiva bedömningar ligger i svårigheten att göra en rättvis bedömning. Som framkom av resultatet har människor en tendens att övervärdera eller undervärdera sina förmågor vilket kan bli problematiskt när bedömningar görs utan en verklig kontext. Risken vi ser med Arbetsförmedlingens funktionshinderkodning är att man blir felkodad och att det i sin tur påverkar individens möjligheter att få ett arbete. Det synsätt av världen som lyfts i *The social model of disability* (Burchardt, 2004) kan kopplas till begreppet funktionshinderkodning. Modellens tyngdpunkt ligger i att samhället skapar hinder som begränsar individer med NPF från att kunna få de förutsättningar de behöver. Detta synsätt går att använda för att kritisera Arbetsförmedlingens arbete med funktionshinderkodningen. Som Jacobsson och Seing (2013) skriver, att funktionshinderkodningen kan skapa hinder och stigma, så kan det argumenteras för att *The social model of disability* anser funktionshinderkodning som ett potentiellt hinder för funktionsnedsatta skapat av samhället.

Genomgående i resultatet och något som alla respondenter tog upp vid flertalet tillfällen är att anpassningar gynnar alla. Anpassningar kan vara helt avgörande för en person med NPF och deras hälsa. På en arbetsplats finns det människor med olika typer av behov och förutsättningar, oavsett om man har en diagnos eller inte. En person med till exempel ADHD har alltid mer eller mindre svårigheter med koncentrationen för att det är så hjärnan fungerar. Men även en person utan diagnosen kan stundvis ha svårt att koncentrera sig. Alla människor har heller inte gjort en utredning och även dessa personer gynnas av anpassningar (Borg Skoglund & Nelsson, 2022). Om man gör anpassningar för personer med NPF så underlättar man troligtvis för någon utan NPF som också kan ha behov av sådana anpassningar. I slutändan kanske man inte ska fokusera på om personer har diagnoser utan mer vad olika individer har för svårigheter, vilket även det framkom i resultatet. En reflektion av resultatet är, i och med att anpassningar för personer med NPF är något som gynnar alla, borde inte arbetsplatsen och arbetssättet vara mer utformat efter personer med NPF? *The social model of disability* argumenterar för att det inte är individen med funktionsnedsättningen som skapar hinder för sig själv, utan att det är samhället som inte skapar rätt förutsättningar för alla (Burchardt, 2004). Med detta synsätt kan man argumentera för att om alla får rätt förutsättningar för att klara av att hantera sina individuella svårigheter, oavsett om man har en diagnos eller inte, så skulle en funktionsnedsättning i sig inte vara ett hinder. Detta stämmer bra överens med resultatet från studien om att anpassningar gynnar alla.

Både resultatet från studien och tidigare forskning trycker på att hindren inte ligger hos individen, utan är ett större problem i samhället. Ett exempel på hinder som inte ligger hos individen är stigma och fördomar som skapas av omgivningen och samhället. Det är något som hindrar individens möjligheter i och utanför arbetslivet, men det är inget som individen själv kan påverka. Anpassningar kan underlätta för en individ med NPF att ta sig över vissa hinder, men kan inte förändra samhällets syn på dessa människor. Hinder är alltså inte omöjliga att ta bort, men det krävs vilja och agerande från samhället för att förändra situationen i stort.

7.2 Styrkor och svagheter med studien

Styrkorna med studiens urval är att respondenterna var mycket insatta i frågorna som ställdes och därför kunde besvara majoriteten av frågorna som ingick i intervjuguiden. Svagheter med att endast intervjua personer som arbetar med arbetsmiljöanpassningar är att inte kunna skapa en objektiv bild av resultatet av arbetsmiljöanpassningarna. För att bidra till en ökad objektivitet skulle intervjuer kunna genomföras med personer på arbetsplatser som har NPF, och på så sätt undersöka deras behov och upplevelse av arbetsmiljöanpassningar. Men då vi har valt ett arbetsgivarperspektiv blev detta inte relevant för vår studie. Det svåra med att intervjua arbetstagare med NPF är det etiska perspektivet då företag inte har listor på vilka av de anställda som har NPF. I och med den begränsade tiden för studien hade det även varit svårt att på ett etiskt sätt ta reda på vilka som i så fall skulle kunna delta i studien. Hade mer tid funnits hade frågan att delta i en sådan studie kunnat skickas ut bland alla anställda på företag och på så sätt hade personerna själva fått ta ställning till ifall de vill berätta om sin diagnos eller inte. Problemet med detta är att det inte är säkert att man kommer få tag på intervjupersoner på detta sätt. Detta i kombination med den begränsade tiden för genomförande av studien gör att studieobjektet istället blir de som arbetar med HR/arbetsmiljö.

Studien baseras på semistrukturerade intervjuer, fördelen med detta är att det möjliggör för att kunna ställa följdfrågor och gräva mer i sådant som respondenten tar upp som är av intresse för studien. En annan fördel med semistrukturerade intervjuer är att det kan komma upp annat av intresse som inte de som håller i intervjuerna hade tänkt på innan, eftersom frågorna är relativt öppna och det finns utrymme till flexibilitet. Intervjuerna tidsbegränsas vilket underlättade när respondenterna svävade iväg och intervjuerna då kunde påminna om tidsbegränsningen. I vissa fall var tidsbegränsningen dock en svaghet då vissa frågor inte hann ställas. Semistrukturerade intervjuer är en styrka om frågor behöver prioriteras. Detta kan uppstå vid tidsbegränsade intervjuer om respondenterna svävar iväg. Om då intervjuerna är semistrukturerade kan man plocka bort frågor som inte är av lika stor vikt för resultatet, detta blev fallet i vår studie under vissa intervjuer.

Intervjuerna genomfördes på två datorer och spelades in samt transkriberades vilket minimerade risken för egen tolkning som kan potentiellt inte blir objektivt och riktiga senare i analysen (Bryman, 2018). Två personer höll i samtliga intervjuer och det hjälpte till med stöttning med följdfrågor samt underlättade för att hålla en röd tråd genom intervjuerna. Det gjorde även att en person kunde ha ansvar för att intervjun spelades in och transkriberades medan den andra hade huvudfokus på att ställa intervjufrågorna. Vid en av intervjuerna dog en av datorerna och då kunde den andra ta över utan att avbryta intervjun. I och med att det var två personer som genomförde studien kunde transkriberingarna korrekturlästs och säkerställa att transkriberingarna skedde korrekt.

Kodningen av datamaterial ska ske så objektivt som möjligt för att få ett resultat som överensstämmer så mycket som möjligt med verkligheten. Eftersom författarna är de som kodat och människor är subjektiva så kan kodning och tolkning av data påverka resultatet. Kodning är ett redskap inom den kvalitativa metoden som möjliggör utsortering vad datamaterialet egentligen säger och reducera komplexiteten (Hjerm et al, 2014). Detta kan ge konsekvenserna att i genomförandet av kodningen kan information ha sorterats bort på grund av subjektivitet då människor har tidigare erfarenheter, fördomar, och förväntningar på resultatet som kan påverka resultatet.

7.3 Vidare forskning

Avslutningsvis vill vi ge förslag på vidare forskning inom ämnet. Forskning som vi vidare hade velat studera är arbetsmiljöanpassningar från ett arbetstagarperspektiv. Att studera hur medarbetare med NPF upplever sin arbetsmiljö samt vilka anpassningar som de anser hade kunnat underlätta i deras arbetsvardag. Även detta hade kunnat göras via semistrukturerade intervjuer för att få djupare kunskap. Det hade även varit intressant att studera vidare kring ett område vi varit inne på i denna uppsats. Frågan om vart gränserna går för hur mycket en arbetsgivare förväntas anpassa arbetsmiljön för att möta individens behov innan kostnaderna blir för stora för att kunna anställa personen. Där ställer vi oss frågande vems ansvar det är att möta individens behov, är det arbetsgivaren som får tillgång till för få resurser att kunna anställa dessa individer eller är det arbetsgivaren som sätter för höga krav?

Vi vill även tillägga att under arbetets gång har vi identifierat en brist på forskning inom arbetslivet kopplat till NPF. Det mesta som fanns inom forskning kring NPF var i skolmiljö. Det är viktigt att det forskas mer om NPF i arbetslivet för att det är där vi människor spenderar stora delar av våra liv.

8.0 Referenslista

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed., text rev.). <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425787>
- Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160). Arbetsmiljöverket. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160
- Attention. (hämtad 2023-01-10). *NPF-diagnoser*. attention.se. <https://attention.se/npf/>
- Attention. (2022). *Ny rapport med fokus på arbetsmarknaden och NPF*. attention.se. <https://attention.se/2022/11/14/ny-rapport-med-fokus-pa-arbetsmarknaden-och-npf/>
- Arbetsliv. (15 mars 2022). *Medarbetare med adhd behöver tydliga chefer*. <https://www.prevent.se/arbetsliv/ledarskap/2022/medarbetare-med-adhd-behover-tydliga-chefer/>
- Autismforum. (u.å.). *Diagnoskriterier för autism*. <https://www.autismforum.se/om-autism/diagnoskriterier-o/diagnoskriterier-for-autism/>
- Bjarnason, S. (2016). Arbetsanpassning med arbetshjälpmedel. I B. Danermark & S. Larsson Tholén (red.). *Arbetsliv för alla- funktionsnedsättning och arbete*. (1 uppl., s. 179-192). Författarna och Gleerups Utbildning AB.
- Borg Skoglund, L. & Nelson, M. (2022). *ADHD på jobbet*. (1 uppl.) Natur och kultur.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3 uppl.) Liber.
- Conelea, C.A., Woods, D.W., Zinner, S.H. et al. *The Impact of Tourette Syndrome in Adults: Results from the Tourette Syndrome Impact Survey*. *Community Ment Health J* 49, 110–120 (2013). <https://doi.org/10.1007/s10597-011-9465-y>
- Burchardt, T. (2004). Capabilities and disability: the capabilities framework and the social model of disability. *Carfax Publishing*, 19 (7), 735-751. <https://doi-org.proxy.ub.umu.se/10.1080/0968759042000284213>
- Diskrimineringslagen. (SFS 2008:567). Utgivare. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Diskrimineringsombudsmannen. (27 jan 2023). *Funktionsnedsättning*. <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/funktionsnedsattning-en-av-diskrimineringsgrunderna>
- Faraone SV, Banaschewski T, Coghill D. et al. (2021). *The World Federation of ADHD International Consensus Statement: 208 Evidence-based conclusions about the disorder*. *Neurosci Biobehav Rev*. 2021 Sep;128:789-818. doi: 10.1016/j.neubiorev.2021.01.022. Epub 2021 Feb 4. PMID: 33549739; PMCID: PMC8328933.
- Folkhälsomyndigheten. (Uppdaterat: 2022-03-18). *Långtidsarbetslöshet*. folkhalsomyndigheten.se. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/arbete-arbetsforhallande-och-arbetsmiljo/langtidsarbetsloshet/>
- Försäkringskassan. (hämtad 2023-01-10). *Medarbetare med funktionsnedsättning*. forsakringskassan.se. <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/funktionsnedsattning>
- Goffman, E. (2014). *Den avvikandes roll och identitet*
- God forskningsсед. (2017). Vetenskapsrådet. Stockholm.
- Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (2 uppl). Malmö Gleerups.
- Hjärnfonden. (2016). *“10% av befolkningen har neuropsykiatriska svårigheter”*. hjarnfonden.se. <https://www.hjarnfonden.se/2016/06/10-av-befolkningen-har-neuropsykiatriska-svarigheter/>
- Hjärnfonden. (2017). *När hjärnan fungerar annorlunda*. <https://www.hjarnfonden.se/2017/02/nar-hjarnan-fungerar-annorlunda/>.
- Högskolan i Borås. (uppdaterad 2022-02-17). *Jobb som finns men inte syns*. <https://www.hb.se/student/jobb-och-karriar/studie-och-karriarvagledning/jobb-som-finns-men-inte-syns/>
- Jacobsson, K., & Seing, I. (2013). *En möjliggörande arbetsmarknadspolitik? Arbetsförmedlingens utredning och klassificering av klienters arbetsförmåga, anställbarhet och funktionshinder*. 19 (1), 9. Arbetsmarknad & Arbetsliv.

- Jans, L., Kanye, S. & Jones, E. (2012). *Getting hired: successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing, and job search*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(2), 155-165.
- Jørgensen, BH., Elvén, BH. (2009). *Problemskapande beteende*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Katz, L. J. (2003). *Providing opportunities in the workplace for individuals with ADD*. *Employment Relations Today*, 30(2), 29-39. <http://proxy.ub.umu.se/login?url=https://www.proquest.com/trade-journals/providing-opportunities-workplace-individuals/docview/237054166/se-2>
- Karlsson, T., Classon, E. & Rönnberg, J. (2016). Kognitiva funktionsnedsättningar och arbetsmiljö. I B. Danermark & S. Larsson Tholén (red.). *Arbetsliv för alla- funktionsnedsättning och arbete*. (1 uppl., s. 101-128). Författarna och Gleerups Utbildning AB.
- McDonald, C., Marston, G. (2005). *Workfare as welfare: governing unemployment in the Advanced Liberal State*. *Critical Social Policy*, Vol. 25(3), p. 374-401. <https://doi.org/10.1177/0261018305054077>
- Molin, M. (2008). *Delaktighet i olika världar – om övergången mellan gymnasiesärskola och arbetsliv*. Högskolan Västs rapportserie för arbetsintegrerat lärande 2008:02, Trollhättan: Högskolan Väst
- N. Del Campo, S.R. Chamberlain, B.J. Sahakian, T.W. Robbins, The roles of dopamine and noradrenaline in the pathophysiology and treatment of attention-deficit/hyperactivity disorder, Jun 15, *Biol. Psychiatry* 69 (12) (2011) e145–e157, <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2011.02.036>.
- Norstedt, M. (2016). *Att avslöja sina dolda funktionsnedsättningar i arbetslivet*. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 22(2), 36
- Ochel, W. (2005). *Welfare-to-work experiences with specific work-first programmes in selected countries*. *International Social Security Review*, Vol. 58(4), pp. 67-93. 10.1111/j.1468-246X.2005.00226.x
- Ola Danielsson. (2022). *Adhd - diagnos som väcker känslor*. ki.se. <https://ki.se/forskning/adhd-diagnos-som-vacker-kanslor>
- Oscarsson, M., Nelson, M., Rozentel, A. et al. *Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: a qualitative study*. *BMC Psychiatry* 22, 751 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04409-w>
- Primich C, Iennaco J. (2012). *Diagnosing adult attention-deficit hyperactivity disorder: the importance of establishing daily life contexts for symptoms and impairments*. *J Psychiatr Ment Health Nurs*. doi: 10.1111/j.1365-2850.2011.01845.x. Epub 2011 Dec 6. PMID: 22146075.
- Robertson MM. The Gilles de la Tourette syndrome: the current status. *Arch Dis Child Educ Pract Ed*. 2012;97(5):166-75.
- Russell, G., Kapp, K, S., Elliott, D., Elphick, C., Gwernan-Jones, R., & Owens C. (2019). *Mapping the Autistic Advantage from Accounts of Adults Diagnosed with Autism: A Qualitative Study*. Vol. 1, No. 2. <https://doi.org/10.1089/aut.2018.0035>
- SCB. (2021). *Lägre andel sysselsatta bland personer med funktionsnedsättning*. scb.se. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/funktionsnedsattning/situationen-pa-arbetsmarknaden-for-personer-med-funktionsnedsattning/pong/statistiknyhet/situationen-pa-arbetsmarknaden-for-personer-med-funktionsnedsattning/>
- Sven Bölte, X. X. Hjärnfonden. (2016-06-21). "10% av befolkningen har neuropsykiatriska svårigheter". <https://www.hjarnfonden.se/2016/06/10-av-befolkningen-har-neuropsykiatriska-svarigheter/>
- Socialstyrelsen. (2010). *Barn som tänker annorlunda*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2010-3-8.pdf>.
- Socialstyrelsen. (2019). *Behov av nationella kunskapsstöd inom området neuropsykiatriska funktionsnedsättningar*. socialstyrelsen.se. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2019-6-25.pdf>
- Socialstyrelsen. (u.å.). *Kunskapsläget kring förekomst och konsekvenser av språkstörning för normalbegåvade unga och vuxna i ett livsperspektiv*.

<https://kunskapsguiden.se/globalassets/globala-block/funktionshinder/sprakstorning/konsekvenser-av-sprakstorning.pdf>

Spirito-Dalgin, R. & Bellini, J. (2008). *Invisible disability disclosure in an employment interview: impact on employers' hiring decisions and views of employability*. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52(6), 6-15.

Unicus. (Hämtad 2023-01-31). *Vill du jobba som IT-konsult?* Unicus.se.

<https://www.unicus.com/sv/jobba-hos-oss/>

Van der Aa, P., van Berkel, R. (2014). *Innovating job activation by involving employers*. *International Social Security Review*, vol. 67(2), pp. 11-27

Von Schrader, S., Malzer, V. & Bruyère, S. (2014) *Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate*. *Employ Respons Rights J* 26, 237–255.

<https://doi.org/10.1007/s10672-013-9227-9>

VoBemer, J., Gebel, M., Täht, K., Unt, M., Högberg, B. & Strandh, M. (2017). *The Effects of Unemployment and Insecure Jobs on Well-Being and Health: The Moderating Role of Labor Market Policies*. *Soc Indic Res* 138, 1229–1257 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1697-y>

Wang, S., Mandell, J.D., Kumar, J. et al. (2018). *De Novo Sequence and Copy Number Variants Are Strongly Associated with Tourette Disorder and Implicate Cell Polarity in Pathogenesis*. *Cell Reports*, Volume 25 (2), 3441–3454. <https://doi.org/10.1016/j.celrep.2018.08.082>

Widell, G. & Mlekov, K. (2013). *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur.

9.0 Bilagor

9.1 Intervjuguide

Bakgrundsinfo/personlig information

- Vill du börja presentera dig lite kort?

Bakgrundsinfo om företaget

- Kan du presentera företaget du jobbar på?
- Vad har ni för erfarenhet av att ha anställda med NPF?

Anpassningar

- Hur arbetar ni med anpassningar för medarbetare med NPF? Har ni rutiner för detta?
- Hur avgör ni vilka arbetsmiljöanpassningar ni utför? Ser ni på företaget att arbetsmiljöanpassningarna är en investering? I så fall på vilket sätt?
- Vad ser ni för styrkor med att ha anställda med NPF?
- Vilken effekt har anpassningsåtgärderna gett er på individ, grupp- och företagsnivå?
- I vilket skede introduceras medarbetare för information om att anpassningar finns?
- Hur viktig är onboardingprocessen för personer med NPF?
- Får personer med NPF särskild onboarding?
- Får alla särskilda onboardingar, alltså är onboardingen individualiserad? Om ja: på vilket sätt?
- Ser ni att medarbetare med NPF har särskilda behov av andra typer av utbildningar än medarbetare utan NPF, alternativt fler utbildningar eller anpassade utbildningar?
- Hur ser den fysiska arbetsmiljön ut på företaget?
- Har ni reflekterat över hur den fysiska arbetsmiljön påverkar medarbetare med NPF? Hur tänker ni kring det?
- Hur har ni gjort fysiska förändringar för medarbetare med NPF?
- Kopplat till medarbetare med NPF, får ni något stöd från företagshälsovården?
- Finns det något annat stöd än den klassiska företagshälsovården som ni använder er av?

Ledarskap och inkludering

- Hur arbetar ni generellt med mångfald och inkludering på arbetsplatsen?
- Utför ni ledarskapsutbildningar?
- Om ja: Ingår det kunskap om hur man bemöter samt hur man kan skapa goda förutsättningar för personer med NPF?
- Om nej: Får ledarna kunskap på annat sätt kring diagnoser?

Stigma

- Vad är din upplevelse av medarbetarnas attityder kring NPF?
- Får medarbetarna utbildning om NPF- diagnoser via företaget?
- Hur upplever ni på företaget det att ha anställda med NPF?

Slutfråga

- Är det något annat du vill lyfta som kan vara intressant för oss att veta?

9.2 Informationsmejl

Hej och återigen tack för att du kunde ställa upp på en intervju för vårt examensarbete, det uppskattar vi väldigt mycket!

Vi har nu formulerat en intervjuguide och intervjun kommer ta max 1 timme. Här nedan kommer tre förslag på dagar och tider för intervjun. Återkom gärna med vilken dag och tid som passar, om ingen av tiderna passar får du gärna återkomma så snart som möjligt med ett eget förslag på dag och tid.

datum kl xx:xx på teams

datum kl xx:xx på teams

datum kl xx:xx på teams

Syftet med studien är att undersöka hur företag arbetar med att anpassa arbetsmiljön för medarbetare med NPF samt motiven bakom anpassningarna. Vidare syftar studien till att undersöka vilken effekt olika anpassningar har gett.

Viktigt att veta inför intervjun är att vi, Emma och Elin, kommer vara de som håller i intervjun. Det är helt frivilligt att delta i studien, du får även avbryta intervjun om du skulle känna att du vill det och du får välja att inte svara på specifika frågor om du inte vill. Informationen du lämnar under intervjun kommer hanteras konfidentiellt och du kommer anonymiseras i studien. Vi kommer att spela in intervjun för att lättare hantera transkribering och analys, all data kommer raderas efter att uppsatsen blivit godkänd. Om du inte vill bli inspelad så meddela oss så fort som möjligt. Intervjun blir datamaterial till vår kandidatuppsats som kommer läsas och examineras av examinatorer samt kurskamrater från Umeå Universitet. Slutresultatet kommer delas med DIVA (ett digitalt publiceringssystem för forskning och uppsatser) och vår uppsatspartner Akademiska hus.

Teamsmöte skickar vi ut när det närmar sig.

MVH

Emma och Elin