



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och kriminologi

Framgångsfaktorer till arbete för personer med Aspergers syndrom

En litteraturstudie

Maria Jonsson och Fredrik Ström

2019

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp

Socialt arbete

Socionomprogrammet

Examensarbete i socialt arbete

Handledare: Tomas Boman

Examinator: Liv Zetterberg

Abstract

Title: Success factors towards employability for people with Asperger's syndrome

This literature review aimed to outline methods and supportive actions considered to be successful in aiding unemployed people with Asperger's syndrome to acquire and maintain an employment. Twelve articles were chosen through systematic literature search with focus on inclusion- and exclusion criteria based on the purpose of the review. The results were divided into themes and analysed through general systems theory and empowerment. Results show that people with Asperger's syndrome are in need of; work related tasks matched with their ability, a workplace with an understanding of the diagnoses, an adapted work environment, specialized employment support and support from family or other closely related important factors to be able to maintain an employment over time. Results states the importance of understanding and knowledge about Asperger's syndrome for support personnel and employers in order for better communication between them to ensure long lasting employments.

Keywords: Asperger's syndrome, empowerment, employment, high functioning autism, success factors

Sammanfattning

Denna litteraturstudie syftade till att kartlägga metoder och stödinsatser som beskrivs som framgångsrika i att stödja arbetslösa personer med Aspergers syndrom till att få och behålla ett arbete. Tolv artiklar valdes ut systematiskt genom en litteratursökning med stor vikt på inklusions- och exklusionskriterier utifrån studiens syfte. Resultatet delades in i teman och analyserades med hjälp av systemteori och empowerment. Resultatet visar att för personer med Aspergers syndrom så är arbetsuppgifter matchade efter förmåga, förståelse för diagnosen på arbetsplatsen, anpassad arbetsmiljö, specialiserat anställningsstöd samt stöd från familj eller andra närstående viktiga faktorer för att lyckas få och behålla ett arbete över tid. Resultatet påvisar vikten av förståelse och kunskap om diagnosen Aspergers syndrom både bland supportpersonal och arbetsgivare för att kommunikationen dem emellan skall fungera och arbete därigenom vara hållbart över tid.

Nyckelord: arbete, Aspergers syndrom, empowerment, framgångsfaktorer, högfungerande autism

Förord

Under våren har vi genom vårt examensarbete fått en djupare förståelse för diagnosen Aspergers syndrom och vilka möjligheter och svårigheter den innebär i samhället idag. Vi har skrivit detta arbete tillsammans och delat ansvaret i alla delar. Vi har kompletterat varandra och använt våra respektive styrkor för att vidareutveckla vår förståelse för ämnet. Vi vill tacka vår handledare samt våra hjälpsamma vänner och studiekamrater för god feedback i arbetsprocessen.

Maria Jonsson och Fredrik Ström

Sundsvall och Hudiksvall, maj 2019

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Problemformulering.....	3
1.3	Relevans för socialt arbete.....	4
1.4	Syfte och frågeställningar	4
1.5	Disposition.....	5
2.	Teoretiska perspektiv	6
2.1	Systemteori	6
2.2	Empowerment.....	7
3.	Metod	10
3.1	Forskningsdesign	10
3.2	Urval	10
3.3	Urvalskriterier.....	11
3.4	Litteraturanskaffning	11
3.5	Validitet	13
3.6	Reliabilitet	13
3.7	Generaliserbarhet.....	14
3.8	Etiska överväganden.....	14
3.9	Analysmetod.....	14
4.	Resultat.....	15
4.1	Arbetsuppgifter	15
4.2	Arbetsmiljö	17
4.3	Specialiserat anställningsstöd	18
4.4	Familjen och betydelsefulla närstående.....	20
5.	Analys.....	22
5.1	Analys av temat arbetsuppgifter	22
5.2	Analys av temat arbetsmiljö	23
5.3	Analys av temat specialiserat anställningsstöd.....	23
5.4	Analys av temat familjen och betydelsefulla närstående.....	25

6. Diskussion	26
6.1 Sammanfattning av resultat	26
6.2 Resultatdiskussion	27
6.3 Metoddiskussion	28
6.4 Förslag till vidare forskning	29
Referenslista	30
Bilagor	34
Bilaga 1 - Gillbergs diagnoskriterier för Aspergers syndrom	34
Bilaga 2 - Checklista för att mäta studiens kvalitet	35
Bilaga 3 - Sammanställning av inkluderade artiklar	37

1. Inledning

Aspergers syndrom är en medicinsk diagnos. Men det är inte någon sjukdom. Istället är det ett livslångt tillstånd, som beror på hur ens gener ser ut. Hjärnan är annorlunda kopplad på ett karakteristiskt vis. Det är alltså inte så att man "blivit så'n" på grund av något trauma eller liknande, utan man är född med annorlunda förutsättningar och utvecklas klockrent enligt dessa. Man är sig själv. Jag brukar säga, att jag är "normal som mig". Det är en form av autism, men utan begåvningshandikapp. (Norrö, 2006, s. 15–16)

Intresset för denna uppsats väcktes av en av författarna när denne under en period arbetade som kontaktperson till två personer med Aspergers syndrom (AS). Dessa personer var intelligenta, eftertänksamma, hjälpsamma och mycket mer, men de hade svårigheter med att få vardagen att gå ihop, de blev lätt utmattade och de var arbetslösa trots att de hade en önskan om och utbildning för att arbeta. För varje gång författaren träffade dessa personer växte nyfikenheten kring diagnosen och dess betydelse för individen i samhället idag. Under en praktikperiod på Arbetsförmedlingen förstärktes intresset för personer med AS ytterligare, då det fanns arbetsförmedlare som arbetar specifikt med arbetssökande med funktionsnedsättningar som AS för att ge extra stöd till arbete. Det fanns en metod som de arbetade efter oavsett funktionsnedsättning och frågan väcktes om det finns andra sätt att arbeta på, fler metoder eller annat typ av stöd som kan fungera för att just arbetslösa personer med AS kan få och behålla ett arbete över tid.

1.1 Bakgrund

AS är en bestående funktionsnedsättning inom autismspektrumet (eng. Autism Spectrum Disorder, ASD) och benämns inom sjukvården som ASD/Aspergers syndrom (Alsand, 2017). År 2015 togs diagnosen AS bort ur diagnosmanualen DSM-5 och AS ingår numera i den övergripande diagnosen ASD (Attention, 2019). Barn som diagnostiseras idag får enligt Attention ASD som diagnos och de som redan har en AS diagnos har kvar den. Vi har valt att skriva denna studie med diagnosbenämningen AS då forskningen har varit utformad kring den diagnosen och vuxna idag har diagnosen kvar. Däremot så är de tidigare diagnoserna AS och högfungerande autism utbytbara mot varandra, de har samma diagnoskriterier, enligt Attwood (2011) och därför har vi valt att även söka litteratur och studier om högfungerande autism.

Den tyske barnläkaren Hans Asperger publicerade 1944 en artikel om en grupp barn med avvikande beteendemönster. De gemensamma beteenden han hade observerat bland barnen var

bland annat naivitet, annorlunda socialt samspel, begränsade specialintressen, god grammatik och ordförråd men ett monotont tal samt en begåvning från medel till över det normala. Det tog dock nästan 40 år innan hans upptäckter blev uppmärksammade och då av den engelska forskaren Lorna Wing som jämförde det med sin forskning om barn med autism. Wing hade upptäckt barn med liknande svårigheter som Hans Asperger beskrivit, fast i olika svårighetsgrader och begåvningsnivåer. Wing myntade utifrån dessa fynd begreppet AS och diagnosen har använts sedan 1980-talet (McGrath, 2009).

AS beror på funktionsavvikelse i hjärnan som är medfödda eller uppstår i början av livet och innebär begränsningar inom kommunikation, social interaktion och föreställningsförmåga (McGrath, 2009). En person med AS har normal eller hög intelligensnivå och funktionsnedsättningen yttrar sig olika från person till person men innefattar ofta nedsatt förmåga till problemlösning, nedsatt förmåga att hejda sina (oönskade) handlingar och nedsatt anpassningsförmåga (McGrath, 2009). Många personer med AS har enligt Attwood (2011) en stor förmåga att kunna arbeta och bidra till samhället inom alla olika yrkesbanor. De har ofta särskilda talanger, är pålitliga, noggranna och uthålliga men står ändå ofta utanför arbetsmarknaden på grund av de svårigheter som funktionsnedsättningen innebär. Enligt Andersson (2006) är det inte bara att få ett jobb som är utmanande utan även att behålla det över tid. En person med AS sköter oftast sina arbetsuppgifter bra men de orkar inte vara social i kafferummet eller knyta kontakter bland kollegor. Därför är det få personer som står upp för en arbetare med AS när det blir kris på företaget eller omprövning av projekt- och provanställningar och de blir ofta exkluderade från arbetsplatsen (Andersson, 2006).

Enligt Statistiska centralbyråns rapport *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2017* (SCB, 2018) är det kring två procent av befolkningen mellan 16–64 år som har en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, där Aspergers syndrom räknas in, och statistik visar att arbetslösheten är högre hos personer som har en funktionsnedsättning jämfört med de som inte har det. År 2017 var arbetslösheten generellt i befolkningen sju procent och för personer med funktionsnedsättningar, däribland AS, nio procent. Bland personer med funktionsnedsättningar med nedsatt arbetsförmåga, vilket också en del av personer med AS har, så var tio procent arbetslösa. Sedan 2013 har arbetslösheten i befolkningen minskat men inte inom gruppen personer med funktionsnedsättningar (SCB, 2018).

Att inte få vara en del av arbetslivet är ett allvarligt problem för många människor. Detta beror till en stor del på den roll förvärvsarbete har som försörjningskälla. Den som inte har eget

företag eller annan försörjningskälla måste idag ställa sig till arbetsmarknadens förfogande och under tiden leva på samhällets försörjningsmedel med ständig press på att söka arbete (Furåker, 2010). Arbetslösheten kan också leda till att den arbetslöse individens hälsa försämras på grund av stress- och depressiva reaktioner. Dessa kan leda till nedsättning av motståndskraft mot sjukdomar och även till depressioner, hopplöshet och förhindra en naturlig daglig balans mellan aktivitet och passivitet (Olsén, 1982). För samhället har arbetslöshet negativa konsekvenser då det leder till högre utgifter för a-kassa, försörjningsstöd och bostadsbidrag och till lägre skatteinkomster som påverkar hela den offentliga ekonomin (Olofsson & Wadensjö, 2005).

Den som idag har en funktionsnedsättning och är arbetslös kan få personligt stöd för att komma in på arbetsmarknaden via Arbetsförmedlingen. Stödet som går att få kallas *Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd* (SIUS) och delas upp i två delar: introduktionsstöd och uppföljningsstöd. Introduktionsstödet går att få i sex månader och uppföljningsstödet i minst ett år efter att anställning påbörjats och det ges av en så kallad SIUS-konsulent, en person med särskild kompetens i introduktionsmetodik. SIUS-konsulenten är med på introduktionen på arbetsplatsen där den ansvarar för det stöd som behövs för att arbetet ska fungera och det kan ibland innebära att konsulenten i början är med vid själva arbetet (Arbetsförmedlingen, 2019).

1.2 Problemformulering

Som belyses ovan så är arbetslöshet negativt både för den arbetslösa individen och för samhället. Att då personer med AS, som har en normal eller hög intelligens och en vilja att arbeta, är arbetslösa i högre grad än övriga befolkningen gör ämnet intressant att forska om för att kunna bidra med en förändring. Stödet som idag går att få från Arbetsförmedlingen är inte specifikt för AS utan allmänt vid en funktionsnedsättning. Detta kan betyda att det finns metoder och stödinsatser som skulle kunna fungera bättre för att vuxna med AS ska få och behålla ett arbete. En kartläggning över befintlig forskning inom området vuxna med AS och arbete kan bidra med värdefull kunskap till socialarbetare och vara vägledande vid val av arbetsmarknadsåtgärder. Vid sökning av uppsatser som sammanfattar litteratur om framgång på arbetsmarknaden för personer med AS hittades ingen sådan uppsats och den kunskapsluckan vill vi fylla.

Vi avser därför att genom en litteraturstudie söka kunskap om metoder och stödinsatser som fungerar för att stödja vuxna personer med AS in i arbetslivet och att behålla arbete över tid. För att sammanfatta och integrera empirisk forskning väljer vi att göra en litteraturstudie där

målet är att söka praktiska tillämpningar som svarar på våra frågeställningar (Backman, 2016). Resultatet kommer att belysas och analyseras utifrån systemteori då vi vill förstå hur människor påverkas i de system de befinner sig i och genom empowerment för att förstå hur deras egen förmåga kan förändra och förbättra arbetssituation de är i.

1.3 Relevans för socialt arbete

Enligt psykologen Attwood (2011) så är det svårt att säga exakt hur många som har AS beroende på vilka diagnoskriterier man använder, men enligt Gillbergs diagnoskriterier, se *bilaga 1*, som Attwood och andra kliniker i Europa och Australien föredrar att använda så varierar förekomsten mellan 1 på 280 och 1 på 210 barn. Attwoods kliniska åsikt är också att det är ca 50 % av alla barn med AS som får en diagnos, resten har till exempel en stor förmåga att kompensera för sina svårigheter eller missas av klinikern då denne fokuserar på en annan diagnos. Det kan därför vara så mycket som 1 på 105 barn, strax under 1%, som har AS och därmed också vuxna då det är ett livslångt tillstånd. I Sverige kan det därför vara ca 100 000 personer som har AS. Eftersom diagnosen är vanligt förekommande och en funktionsnedsättning som som inte växer bort så är personer med AS troligtvis något som många socialarbetare, speciellt inom arbetsmarknadsåtgärder, möter under sin yrkeskarriär. Det är därför bra att förstå hur funktionsnedsättningen yttrar sig och hur man kan stötta de som har AS.

Enligt Attwood (2011) är det ofta en socialarbetare som är länken mellan arbetsgivaren och den arbetssökande med AS för att samarbetet initialt och över tid ska fungera. Därför är det av stor vikt att se vilka olika strategier det finns att använda sig av som socialarbetare.

1.4 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna litteraturstudie är att kartlägga metoder och stödinsatser som beskrivs som framgångsrika i att stödja arbetslösa personer med Aspergers syndrom till att få och behålla ett arbete.

1. Vilka olika metoder beskrivs som framgångsrika för att personer med Aspergers syndrom får och behåller ett arbete?
2. Vilka faktorer i dessa personers omgivning beskrivs ha betydelse för att få och behålla ett arbete?

3. Vad beskrivs att socialarbetare kan göra för att stödja personer med Aspergers syndrom till att få och behålla ett arbete?

1.5 Disposition

Uppsatsen består av sex övergripande kapitel. I det första kapitlet, *inledning*, redogörs bakgrunden till uppsatsen, problemformulering, relevans för socialt arbete samt syfte och frågeställningar. I kapitel två, *teoretiska perspektiv*, presenteras de valda teorierna systemteori och empowerment. I kapitel tre, *metod*, beskrivs uppsatsens metod för anskaffning av empiri där också uppsatsens trovärdighet och etiska ställningstaganden ingår. I kapitel fyra, *resultat*, presenteras resultatet av den anskaffade empirin. I kapitel fem, *analys*, analyseras resultatet utifrån de valda teorierna. I det sjätte och sista kapitlet, *diskussion*, sammanfattas studiens resultat och mynnar ut i en resultatdiskussion. Kapitlet innehåller också en metoddiskussion och förslag till vidare forskning.

2. Teoretiska perspektiv

Vi har valt två perspektiv för att analysera vårt forskningsmaterial och för att besvara vårt syfte med studien. Det ena är *systemteori* då den berör hur människor i olika system påverkar varandra och det andra är *empowerment* som istället har fokus på hur individen kan påverka sig själv.

2.1 Systemteori

Systemteori är enligt Bladini (2004) den övergripande forskningen av system i allmänhet. Målet är att beskriva de grunder som kan tillämpas hos olika system på alla nivåer och inom olika vetenskaper. I systemteoretiska sammanhang används ordet 'system' specifikt med syftning på självreglerande system, med det menas att genom återkoppling kan ett system korrigera sig själv. Ett system är således sammansatt av grupper av aktiviteter som regelmässigt berör eller påverkar varandra (Bladini, 2006). Systemteorin handlar om helheten, hur allt hänger ihop och hur det rör sig tillsammans i ett cirkulärt kretslopp där helheten står i centrum (Öquist, 2018).

Till skillnad från visst arbete med människor inom vården och den kliniska psykologin som endast behandlar patienten, så uppmärksammar systemteorin individer i hela det sammanhang som de befinner sig i. Systemteorin lägger fokus på hur de sociala relationerna påverkar individen. Den riktar in sig på de relationer individen har och hur samspelet mellan relationerna fungerar i sociala situationer, inte på hur den enskilda individen fungerar. Relationerna är allt från de nära sociala relationerna i familjen till det nätverk som finns på till exempel en arbetsplats med arbetskamrater. Syftet är att stärka dessa kopplingar som familjer/grupper har och samverkan mellan dem för att de effektivt ska kunna fungera så bra som möjligt inom sitt system. Syftet är också att stärka samverkan mellan de olika systemen där information och handlingar skapar energiflöden mellan systemens gränser. Inom systemteorin analyserar och godtar man det existerande sociala systemet istället för att avvisa det, det vill säga att man lägger vikt vid att förändra miljön och inte individen (Payne, 2008).

Effektiv kommunikation och påverkan inom och mellan systemen beskrivs enligt Öquist (2018) som *energi kontra information* och det syftar till skillnaden i resultat mellan att tänka i termer av mekanisk energi eller information för att få till en förändring. Öquist menar att effektiv kommunikation och påverkan idag inte handlar om att ge en order för att få något gjort, till exempel övertala, driva igenom etcetera, utan att kommunikation tvärtom är ett

resonansfenomen. I resonansfenomenet är det viktiga det som sker hos mottagaren, hur den tolkar informationen som den har fått, och det är sändarens uppgift att vara katalysator snarare än motor för förändring. Om informationen förmedlas på ett bra sätt så kommer mottagaren sedan att vara den som driver förändringen (Öquist, 2018).

Systemen kan enligt Payne (2008) delas upp olika i nivåer som mikro-, meso- och makrosystem, där till exempel kärnfamiljen då är ett makrosystem. I detta rymmer sig mesosystem som ”mamma-pappa, mamma-barn, pappa-barn” och där varje individ i familjen blir ett mikrosystem. Vi kan även analysera på fler sätt, till exempel att samhället är makrosystemet och familjen är en del av detta som ett mesosystem, med dess relationer till skola, arbete, vänner och familj utanför själva kärnfamiljen. Systemen är komplexa och hur individen samverkar med olika personer kan skilja sig inom de olika systemen som individen rör sig i. Exempelvis kan individen ha olika roller beroende på om den befinner sig med sin familj, på jobbet eller i samhället överlag. Det kan finnas blandade erfarenheter av de olika systemen, vilket kan ha inverkan vid senare hjälpsatser och möten med människor (Payne, 2008). Systemen kan påverkas av varandra genom att ett system förändras. Detta beskrivs enligt Öquist (2018) som fjärilseffekten, där uttrycket kommer från klimatforskaren Edward Lorenz: ”Är det så att vingslagen från en fjäril i Brasilien kan sätta igång en tornado i Texas?” (Öquist, 2018, s. 46). Edward upptäckte att mycket små störningar i väderleken har en tendens att strömma uppåt i systemet och växa istället för att förbli små inom det mindre systemet (Öquist, 2018). Detta kan tolkas inom systemteorin som att det som händer inom ett system lätt kan sprida sig både uppåt och nedåt inom de olika systemen.

Genom att analysera utifrån systemteorin kan det hjälpa oss att se individen som en del av de olika sammanhang, system, som de befinner sig i. Vi menar att detta teoretiska utgångsläge är betydelsefullt och av intresse för socialt arbete då man ser till den helhet av miljöer som individen befinner sig i och att det kan främja ett holistiskt arbete.

2.2 Empowerment

Empowerment som teori introducerades i USA och har fortfarande inte fått en bra svensk översättning därför används benämningen empowerment även i Sverige. Begreppet empowerment växte fram under slutet av 1960-talet och det finns en stark koppling till de sociala proteströrelserna och den aktivistideologi som känns igen med ”power to the people”. Begreppet har ingen enkel definition men syftar till något positivt om människors lika värde

och rättigheter. Begreppet är populärt trots att det är en aning diffust och det kan bero på att det innehåller termer som är betydelsefulla för oss människor. Power betyder styrka, makt och kraft och dessa är ofta viktiga och önskvärda egenskaper. Empowermentteorin kan delas upp i tre olika infallsvinklar; *empowerment som etablering av motmakt, den marknadsorienterade riktningen* och *den terapeutiska positionen* (Askheim & Starrin, 2007).

I *empowerment som motmakt* läggs tyngden på sambandet mellan individens livssituation och de samhälleliga strukturella förhållanden som den lever i. Synsättet handlar om processer hos den utsatta individen som gör att denne kan hjälpa sig själv till bättre självförtroende och självbild genom större färdigheter och kunskaper, för att kunna stå upp mot orättvisa. En viktig del i att uppnå detta är att få en medvetenhet om sin livssituation och hur den påverkas av yttre faktorer i samhället. Samt att den enskildes position i samhällsstrukturen inte är skapat av naturen utan av människan och den är därför föränderlig. Till exempel så kan en förtryckt människa ibland ha de förtryckande människornas verklighetsuppfattning som sin egen men när den förstår varför den har det så kan den föra en kamp för sin egen frigörelse. Kunskap om sambandet mellan den egna situationen utifrån samhälleliga förhållanden kan alltså hjälpa individen att förstå sin situation, känna att den inte är ensam och leda till handling för förändring (Askheim, 2007).

Den marknadsorienterade riktningen. Utgångspunkten för detta synsätt är individen som den fria och självständiga. Det är en politisk inriktning som syftar till att politiken ska byggas upp kring individen och inte tvärtom, där individen vet vad som är bäst för sig själv och är kompetent att veta vad den behöver. I en sådan marknadspolitik kan statens handlingsutrymme i välfärdssektorn minska och marknadsmodeller öka. Där är det brukarna som väljer sina insatser och de insatser som fungerar är de som överlever. Synsättet styrs därmed på att frivillighet är grunden och inte maktutövningen (Askheim, 2007).

Den terapeutiska positionen. Empowerment har enligt Askheim (2007) blivit ett begrepp som ofta används i den sociala sektorn. Begreppet fokuseras där på vikten av att hjälpa personer som befinner sig i en utsatt situation att själva kunna främja sin hälsa. Inom hälso- och sjukvården används begreppet synonymt med *patient education*, där syftet är att påverkan av patienternas livsstil ska stärka deras förmåga att nå mål för att ta hand om sin egen hälsa. Empowermentteorin är därmed både målsättningen och medlet för att nå de uppsatta målen (Askheim, 2007). Även Payne tar upp detta i sin bok modern teoribildning i socialt arbete.

Empowermentteorin är ett verktyg som socialarbetare kan använda för att stärka individer så att de själva kan se den potential de har som kan bidra till att tillgodose deras behov och önskningar (Payne, 2008).

I empowermentteorin beskrivs att en individ ska känna att denne har makt över sin egen situation, sina arbetsuppgifter, och den närmiljö som denne befinner sig i för att kunna nå uppsatta mål och framgång. Med andra ord ska individen ha makt över personliga, socioekonomiska och miljörelaterade faktorer så att de påverkar individen positivt. Detta kan uppnås genom en minskning av de konsekvenser som sociala eller personliga hinder medför bland annat genom att stärka självförtroendet och genom att göra en förflyttning av makten från omgivningen till individen själv (Payne, 2008).

Empowerment som teori med sina olika synsätt kan vara en viktig del för att förstå vilka metoder och insatser som fungerar och varför, för att personer med AS kan stärka sin roll och medverka på arbetsmarknaden. Individens engagemang blir centralt för att nå framgång över tid och därför har vi valt att analysera vårt material utifrån denna teori.

3. Metod

Här beskrivs studiens forskningsdesign, urval och de inklusions- och exklusionskriterier som använts vid insamlande av empiri, hur vi förhåller oss till uppsatsens trovärdighet och forskningsetiska frågor samt beskrivning av analysmetoden.

3.1 Forskningsdesign

För att besvara syftet och frågeställningar valdes att göra en allmän litteraturstudie. Denna metod är enligt Friberg (2017) ett arbetssätt för att skapa en översikt av ett valt område inom relevans för verksamhets- eller kompetensområde. Den allmänna litteraturstudien kan innehålla både kvalitativa och kvantitativa artiklar och den meta-analyserar inte lika ingående som en systematisk litteraturstudie (Friberg, 2017). Enligt Håman, Prell och Lindgren (2015) så är en litteraturstudie en systematisk, metodisk och kritisk granskning utifrån ett vetenskapligt syfte, där litteraturen som granskas utgörs av vetenskapliga publikationer. Valet av denna typ av studie var på grund av att syftet, liksom Mulrow (Booth, Sutton & Papaioannou, 2016) beskriver det, är att söka en större sanning hellre än bara en bit av den och att litteraturstudier är grundläggande vetenskapliga arbeten för att uppnå detta. En alternativ design med intervjuer eller enkäter skulle inte ge en större sanning utan endast sanningen hos de personer som deltar och den designen skulle därför inte svara upp till vårt syfte.

Studiens design var liksom Håman et al. (2015) beskriver det att först göra en översiktlig sökning utifrån relevanta sökord i olika databaser där titel och abstract lästes och artiklar valdes ut med hjälp av inklusions- och exklusionskriterier. Därefter gjordes en kvalitetsgranskning av de valda artiklarna enligt bedömningsmallen av Håman et al., se *Bilaga 2*, för att diskutera om de var relevanta för vår studie i bland annat metod, urval och etiska överväganden och de artiklar som inte blev godkända i granskningen plockades bort. Sedan sammanfattades och sammanställdes den utvalda litteraturen i tabeller för att kunna urskilja viktiga mönster och teman (Booth et al., 2016). Efter att mönster och teman identifierats kunde slutsatser verifieras och sammanfattas i en ”ny helhet” där resultaten från de olika källorna hängde samman (Friberg, 2017).

3.2 Urval

Valet av litteratur styrs enligt Booth et al. (2016) av hur forskningsfrågan är formulerad då det är litteraturen som ska ge svaret på frågan. Genom att avgränsa och använda så kallade inklusions- och exklusionskriterier vid litteratursökning blir litteraturen både relevant och en så

hög kvalitet på studierna som möjligt kan eftersträvas (Booth et al., 2016). Utifrån vårt syfte och våra frågeställningar begränsade vi därför vår sökning enligt kriterier nedan.

3.3 Urvalskriterier

Inklusionskriterier:

- Litteraturen ska handla om vuxna personer med Aspergers syndrom eller högfungerande autism.
- Litteraturen ska tillsammans med ovanstående vara kopplat till arbete och innehålla delar om vad som fungerar för att få och/eller att behålla arbete över tid.
- Vi söker forskning om arbetsmarknaden och hur den är i modern tid och har därför valt att söka studier från år 2000 och framåt.
- Studier ska vara i fulltext-format för att vi ska kunna se dess metod, analys och resultat och därmed ha möjlighet att göra en kvalitetsbedömning.
- Litteraturen ska vara peer-review granskade.
- Litteraturen ska vara på svenska eller engelska då vi har begränsade språkkunskaper i övriga språk.

Exklusionskriterier:

- Litteraturstudier, även kallade ”reviews”, exkluderas, då denna studie endast skall beröra forskning och dess resultat, inte tolkningar dem.

3.4 Litteraturanskaffning

Sökningen efter relevant litteratur pågick mellan 8 april 2019 och 19 april 2019. Databaserna som användes var PsycINFO, Academic Search Elite, SocINDEX, Scopus och Swepub. Dessa databaser valdes för att de innehåller relevanta ämnen utifrån studiens syfte; psykiatri, socialt arbete och angränsande områden. För att optimera sökningen användes Boolean logik som innebär att kombinera sökorden med AND, OR och NOT för att minska mängden irrelevant litteratur (Booth et. al, 2016). Sökorden som användes var *Autism Spectrum Disorder* or *Asperger Syndrome* or *high-functioning autism* AND *support** or *adaptation* AND *employment* or *labour** or *employability* or *work* AND *social work*. En tidsbegränsning lades från 2000 och framåt samt att artiklarna skulle vara peer reviewed och fulltext.

Resultatet av sökningen blev:

Databas:	PsycINFO	Academic Search Elite	SocINDEX	Scopus	Swepub	Totalt
Antal träffar:	288	252	43	14	9	606
Antal kvar efter läst abstract:	20	24	2	4	4	54
Antal utvalda artiklar efter läst fulltext:	6	7	2	3	2	20
Totalt antal efter kvalitetsgranskning:	5	5	0	2	0	12

Av de 606 artiklar som sökningen resulterade i lästes samtliga på abstractnivå, men delades upp i hälften var för författarna att läsa, tre dubletter togs bort och 54 artiklar togs med som relevanta enligt våra urvalskriterier. Dessa 54 artiklar lästes sedan av båda författarna på fulltextnivå där 20 stycken var relevanta för studien enligt urvalskriterierna. Därefter gjordes kvalitetsgranskningen där tolv artiklar godkändes och slutligen inkluderades i studien. I kvalitetsgranskningen kunde samtliga artiklar som inkluderades på övervägande del av frågorna svara JA på frågor som gällde den forskningsdesignen i *Bilaga 2*. Störst vikt vid granskningen lades vid artikelns redovisning av metod, lämplighet i insamlingsmetod utifrån studiens syfte, lämplighet i analysmetod, beskrivningen av studiens resultat, redovisning av eventuellt bortfall av deltagare, urvalet och urvalsstrategins lämplighet kopplat till studiens syfte samt om resultatet svarade mot studiens syfte. Det som vi enligt granskningsmallen kollade efter men ibland hade svårt att finna i studierna och därmed fick bortse ifrån var etiska överväganden och författarnas förförståelse. I de fall där etiska överväganden inte stod specifikt redovisat bedömde vi ur metodens beskrivning att studien gått till på ett etiskt försvarbart sätt. De tolv artiklarna använde olika forskningsmetoder och det fanns både kvalitativa studier, kvantitativa studier, mixade studier samt en experimentstudie. De olika studiernas urval av deltagare och författare var från flera länder där Australien, Sverige och USA var återkommande men även Kanada, England och Schweiz fanns med.

3.5 Validitet

Validitet innebär att forskaren mäter vad som avses att mätas (Kvale & Brinkman, 2014). Det viktiga med validitet är att ha en genomsynlighet i sin forskning, d.v.s. läsaren ska kunna se hur alla delar av utredningen gått till, vilka överväganden som gjorts och varför. Validiteten och reliabiliteten ska skapa en röd tråd i arbetet och tillsammans så skapar de en studies pålitlighet (Kvale & Brinkman, 2014). Vi har därför avsett att på så tydligt vis som möjligt redovisa för vad vi avser undersöka med denna studie, hur vi gått tillväga och vilket resultat vi fått. Inre validitet handlar enligt Kvale och Brinkman (2014) om hur väl det överensstämmer mellan den tänkta metoden och de mätbara definitionerna av dem på den empiriska nivån. Yttre validitet handlar om hur verkligheten överensstämmer med det mätvärde som vi får när vi använder oss av dessa mätbara definitioner. Vid en litteraturstudie är det således viktigt att beskriva och granska den egna studiens tillvägagångssätt samt att granska tillvägagångssättet i den litteratur som undersöks. Vi har i denna studie eftersträvat att litteraturen som tagits med har så hög validitet som möjligt. För att uppnå inre och yttre validitet anpassade vi urvalskriterier efter syfte och frågeställningar och den utvalda litteraturen granskades sedan enligt granskningsmallen, se *Bilaga 2*. För att undersöka om resultatet av varje utvald studie stämde överens med dess syfte och frågeställningar, huruvida metoden och urvalet redovisats och så vidare.

3.6 Reliabilitet

Reliabilitet innebär vid kvalitativa studier att säkerhetsställa att rätt empiri är insamlad för att svara på syftet och frågeställningar och på vilket sätt insamlingsprocessen gått tillväga (Kvale & Brinkman, 2014). Begreppet reliabilitet definierar kvalitet vid mätning. Man kan förklara det som att om samma sak skulle mätas flera gånger på samma sätt så ska resultatet förhoppningsvis bli samma eller i alla fall liknade vid de upprepade mätningarna oavsett vem som gör mätningarna. En aspekt i reliabiliteten i att bearbeta data är om vi som forskare har tolkat empirin rätt. Då vi varit två stycken i denna studie så har vi kunnat analysera empirin först enskilt sen tillsammans och kontrollera att vi tolkat den på ett likvärdigt sätt. Reliabilitet i studier med kvalitativ ansats kan också sägas handla om hur bra och beskrivande forskaren är att berätta hur man gått tillväga med metoden att samla och bearbeta den data som insamlats för forskningsstudien (Kvale & Brinkman, 2014). Vi har därför avsett att så tydligt som möjligt beskriva hur vi gått tillväga, där vi kopplar ihop tidigare forskning, teori och metod för att komma fram till vårt resultat för att metoden skall kunna upprepas.

3.7 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet i en forskningsstudie handlar om huruvida man kan applicera forskningens resultat i en annan social miljö än den som har studerats (Kvale & Brinkman, 2014). Då denna studie är en sammanställning av tidigare forskning från olika delar av världen så anser vi att det går att generalisera i de fall där resultatet i studierna visar samma sak, vilket också är målet med studien. I de fall där det finns metoder och insatser som anses framgångsrika i de utvalda vetenskapliga artiklarnas resultat, även om de genomförts i flera länder och i olika sammanhang, tror vi att det resultaten visar kan appliceras i andra liknande sociala miljöer. Vår studies resultat kan då bli användbart för läsaren i de fall denne känner igen sig och kan relatera till sin egen yrkesverksamhet.

3.8 Etiska överväganden

Vi har följt de forskningsetiska uppförandekrav som Vetenskapsrådet (2017) har som riktlinjer. De riktlinjer som ligger till grund för god forskningssed är: 1. *Att tala sanning.* 2. *Att medvetet granska och redovisa vad som föranlett studien.* 3. *Att öppet redogöra för metod och resultat.* 4. *Att öppet redovisa eventuella intressen av kommersiell art och dylikt.* 5. *Att inte plagiera annan forskning.* 6. *Att hålla god ordning inom forskningen.* 7. *Att bedriva forskningen för ett gott syfte.* 8. *Att bedöma andras forskning rättvist.* Vi har eftersträvat att noga återge studiens alla steg samt att vara transparent i forskningsprocessen. Vår studie är en litteraturstudie som är baserad på tidigare dokumenterad forskning och det innebär att vårt etiska ansvar är att förvissa oss om att vi varit källkritiska när vi gått igenom det utvalda forskningsmaterialet. Därför har vi granskat samtliga utvalda studiers metod för att förvissa oss att författarna tagit hänsyn till de etiska riktlinjerna. Vi har likt Forsberg och Wengström (2015) skriver granskat alla utvalda artiklar med ett objektivt förhållningssätt genom granskningsmallen för att inte våra egna värderingar ska påverka valet av artiklar eller sedan resultatet i studien.

3.9 Analysmetod

Vid analysen har vi följt de analyssteg som enligt Friberg (2017) måste göras i en litteraturstudie. Dessa steg var: 1. *Läs igenom de valda studierna flera gånger för att förstå innehåll och sammanhang.* 2. *Dokumentera i en översiktstabell.* 3. *Sök likheter respektive skillnader.* 4. *Gör en sammanställning av det du analyserat fram.* Efter genomförda steg där resultat och teman växte fram så analyserades resultatet i samma teman utifrån de tidigare nämnda teorierna.

4. Resultat

Studiernas resultat redovisas och analyseras nedan enligt följande teman: *Arbetsuppgifter*, *Arbetsmiljö*, *Specialiserat anställningsstöd* samt *Familjen och betydelsefulla närstående*.

4.1 Arbetsuppgifter

Majoriteten av studierna visar att arbete som är anpassat efter individens kompetens skapar större framgång över tid på arbetsmarknaden för personer med AS. I studien av Dreaver et al. (2019) där chefer blev intervjuade beskriver de att arbetsprestationen för personer med AS är fundamentalt kopplad till hur väl matchade de anställda är till sina jobb, baserat på deras kompetenser, styrkor och intressen. "It is amazing to see how a person's job satisfaction and sense of self-worth can increase noticeably after a successful job matching" (Dreaver et al., 2019, från kapitlet *Job match*). I studien av Scott, Falkmer, Girdler och Falkmer (2015) beskrivs hur de anställda med AS får ett ökat engagemang och hängivenhet till sitt arbete när de känner sig inkluderade genom att deras talanger och färdigheter uppskattas och tas tillvara i arbetet samt att de är delaktiga i arbetsplatsens beslut.

Tydlighet med arbetsuppgifter och förväntningar från arbetsgivaren var något som nämndes i flertalet studier. Deltagarna i studien av Hurlbutt och Chalmers (2004) är arbetande personer med AS och de menar att en tydlig arbetsbeskrivning är en av framgångsfaktorerna för dem för att över tid kunna arbeta. I arbetsbeskrivningen ska arbetsuppgifter, ansvarsområden, förväntningar och regler på arbetsplatsen beskrivas tydligt och i god tid. Detta beskrivs liknande i studien av Dreaver et al. (2019) och där nämns även att det är viktigt att det sker skriftligt, inte bara muntligt. Arbetet bör också utvärderas regelbundet för att se vilka arbetsuppgifter som fungerar bra och kan utvecklas samt vilka arbetsuppgifter som kanske är opassande och bör förändras eller tas bort (Dreaver et al., 2019). Vikten av att regelbundet utvärdera och förändra arbetsuppgifterna bekräftas av Baric, Hemmingsson, Hellberg och Kjellberg (2016) som menar att det behövs för att anställningen ska hålla över tid.

Not feeling that you have to do great from the beginning, that you are able to fail, that you get space to test yourself and see, and if you get it wrong then you get it wrong, it's not the end of the world and one should learn from mistakes. (Baric et al., 2016, s. 674)

En anledning till varför det är viktigt med bland annat tydliga arbetsuppgifter är enligt studien av Scott et al. (2015) för att det ofta uppstår missförstånd i kommunikationen mellan den anställda med AS och dess arbetsgivare. Intentionen och målen kan vara gemensamma men olika synsätt på tillvägagångssättet för att nå målen kan leda till missförstånd. Ett exempel i deras studie handlar om hur arbetare med AS och arbetsgivare ser på arbete över tid. Båda har som mål att anställningen ska vara hållbar över tid men förväntningar hur det ska fungera skiljer sig. Arbetsgivaren förväntar sig att efter en introduktion där den nyanställde får lära sig arbetet så är denne sedan självständig och kan arbeta länge utan mer stöd från arbetsgivaren. Den nyanställde med AS däremot, förväntar sig regelbundet stöd och feedback från arbetsgivaren för att arbetet ska vara hållbart över tid (Scott et al., 2015).

Föräldrarna i studien av Thompson, Bölte, Falkmer och Girdler (2018) menar att deras barn, som nu är unga vuxna, ofta fått påpekat vad de inte klarar av och betonar vikten av att få uppleva framgång för att unga vuxna med AS ska lyckas med vuxenlivet och arbetet. Framgång kan uppnås genom att deras specialintressen, styrkor och potential utnyttjas i arbetet på bästa sätt för att skapa motivation och självförtroende och därmed nå framgång. ”... they need self-belief, self-efficacy. They are so often told what they can’t do and when they get some positive feedback they feel great” (Thompson et al., 2018, s. 9). Att motivation är en framgångsfaktor för hållbart arbete bekräftas även av deltagarna i studien av Hedley et al. (2017) samt att deltagarna fick en god översikt över kommande arbete och möjligheter att ta raster när de hade behov av det.

Vid kontakt med arbetsgivare är det som socialarbetare viktigt att framhäva fördelarna med att anställa någon med AS utifrån den personens styrkor enligt studien av (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Deltagarna i studien anser att de har många egenskaper som i många fall kan göra dem till bättre anställda än många neurotypiska personer (NT’s), de som inte omfattas av autismspektrumet. Deltagarna beskriver att i arbetet har de till exempel lättare för att göra repetitiva uppgifter utan att bli uttråkade, de är noggranna och följer de instruktioner som de fått, de slösar inte arbetstid på allmänt prat med kollegorna samt är lojala och lämnar inte arbetet så fort som något annat dyker upp.

4.2 Arbetsmiljö

In my present job, it is the best. Most of the co-workers are experts on how to handle people with autism. They tell me to take my time, if it is too much, then stop and do the rest the next time I come in. (Hurlbutt & Chalmers, 2004, s. 219)

Flera studier betonar vikten av att medarbetare och chefer på arbetsplatsen har en kunskap och förståelse om AS för att arbetsmiljön ska vara bra och att arbete över tid ska vara hållbart för dessa personer. I studien av Hurlbutt och Chalmers (2004) beskriver en av informanterna som har AS att NT:s känner igen sig i varandra och har svårare att kommunicera med de som inte är NT:s. ”NT’s have a certain form of mind-wiring and recognize similar mind-wiring in other NT’s, which enables them to relate to one another instantly and easily. They are not used to the difficult, and sometimes painful, interaction with non-NT’s” (Hurlbutt & Chalmers, 2004, s. 220). Enligt studien av Dreaver et al. (2019) så skapar kunskap och förståelse om AS hos de neurotypiska kollegorna och cheferna en känsla av acceptans och förtroende bland de anställda med AS och det är en nyckel till att skapa framgångsrika arbetsrelationer dem emellan. Kunskapen stärker förståelsen för varandra och hjälper anställda med AS att bli accepterade och en del av arbetslaget (Dreaver et al., 2019). Enligt en deltagare i studien av Nicholas et al. (2017) så handlar det om att en chef med kunskap om AS ofta har en öppnare och mer välkomnande attityd och att deltagarna inte behöver lägga sin tid på att utbilda chefen om AS:

First and foremost [my employer] would be somebody that actually knows what Asperger’s is so that I don’t have to waste time explaining it to them, and they would have an idea of how Asperger’s affects me and affects people in general. (Nicholas et al., 2017, s. 699)

Däremot är det inte alla som har AS som vill berätta om sin diagnos. Ofta på grund av att de haft dåliga erfarenheter som att de blivit missgynnade eller inte blivit anställda på grund av sin diagnos. En deltagare i studien av Krieger, Kinébanian, Prodinger och Heigl (2010) beskriver:

There is a subtle black and white thinking in Swiss society. I also notice this in official disability politics in Switzerland. I am not ashamed to talk about being an Asperger. But as long as the word ”autistic” is used as an insult, I don’t believe in progress after disclosure. (Krieger et al., 2010, s. 151)

En av sakerna som föräldrar till unga vuxna med AS beskriver som framgångsrikt i övergången till vuxenlivet är en accepterande och förstående miljö där den unga vuxna befinner sig, till exempel på högskolan eller på en arbetsplats bland kollegor. Föräldrarna önskar att personens

styrkor sätts i fokus istället för fördomar om diagnosen. ”... employers having an understanding of autism, that is actually the trickiest bit” (Thompson et al., 2018, s. 8).

Personer med AS har enligt Pfeiffer, Brusilovskiya, Davidsona och Persch (2017) en signifikant större sensorisk bearbetning, påverkan av sinnesintryck, än neurotypiska personer och i deras studie beskrivs att upplevelsen av arbetsmiljön kan påverkas av vilken typ av sensorisk bearbetning personen med AS har. Deltagarnas sensoriska bearbetning och deras upplevelser analyserades efter Dunn's sensoriska bearbetningskvadrat där de fyra delarna är: *Low registration*, *Sensation seeking*, *Sensory Sensitivity* och *Sensation Avoidance*. Studien visade att beroende på hur många poäng inom de olika delarna deltagarna fick så reagerade de också olika på stimuli på arbetsplatsen. Till exempel, om det är mycket ljud och rörelse på arbetsplatsen så kan en person med hög poäng inom *Sensory Sensitivity* lättare bli distraherad och uppleva arbetsmiljön negativ jämfört med de som har låg poäng på den delen. Anpassningen av arbetsmiljön bör därför ske utifrån en förståelse om individuella behov (Pfeiffer et al., 2017).

I studien av Hedley et al. (2017) identifierades flera faktorer som påverkar upplevelsen av arbetsmiljön positivt för personer med AS. Dessa berörde möjlighet att ändra ljusstyrkan, få möjlighet att använda hörlurar för att minska ljudnivån och att som lärling på arbetsplatsen vara placerad nära kollegor för att skapa möjligheter till interaktion.

One thing that really helps me is they relaxed the rule for just having one headphone [on], because at the last place they were strict about it. Ten people around the office talking to distract me and they say ‘you can drown it out with music in one’. Now ... there is 11 voices I can hear, that just makes it worse! I get really confused if I have to listen to music and 10 conversations at once. (Hedley et al., 2017, s. 533)

4.3 Specialiserat anställningsstöd

Att individuellt anpassat anställningsstöd, så kallad supported employment, är en framgångsfaktor för att få och behålla arbete över tid framkommer i flera av studierna. I studien av Nicholas et al. (2017) till exempel så betonar deltagarna att möjligheten för dem att hitta ett jobb sträcker sig bortom arbetsförmåga och tillgång. Det krävs ett kompletterande anställningsstöd för detta i samhället som bör inkludera ökat stöd för hälsa, psykisk hälsa och sensoriska behov. Resultat i samma studie av Nicholas et al. visar dock att många av de supported employment-program som finns är alltför generella och inte anpassade för personer

med AS eller högfungerande autism och dessa program upplevs i många fall som mer positiva av de som arbetar i programmen än de som är deltagare. ”He is to high functioning for [programs and services] and there is none” (Nicholas et al., 2017, s. 700).

Däremot så visar studien av Howlin, Alcock och Burkin (2005) att i ett specialiserat anställningsstöd, specialist supported employment, för arbetssökande med AS så är tillfredsställelsen med systemet högt både bland deltagare, arbetsgivare och supportarbetare. Det specialiserade anställningsstödet visar bättre resultat i antalet anställningar och att arbetet håller över tid jämfört med de anställningsstöd som är generella för olika funktionsnedsättningar. I studien följde och utvärderade de under åtta år ett specialiserat anställningsstöd, Prospect, och resultatet visade att personer som fått stöd av programmet hade högre löner, de bidrog till mer skatt och behövde mindre samhällsstöd jämfört med dem med vanligt anställningsstöd. Alla Prospects center följde samma modell som innehöll program för arbetsförberedelse, att finna rätt arbete och support på arbetsplatsen. De lade särskild vikt vid att matcha arbete med deltagarnas intellektuella förmåga och utbildningsbakgrund. På arbetsplatsen hade de mycket kontakt med arbetsgivarna och utbildade dem om AS. En deltagare i programmet säger:

I feel much more confident than before and better able to cope with my present job; Prospects have helped me realize who I am and informed me about Asperger syndrome; I like their holistic approach; I suffered from severe bullying in my previous job and developed insomnia and depression. Now I am much more secure and happy. (Howlin et al, 2005, s. 543)

Av de 63 arbetsledare som följdes upp på företagen under studiens tid så var det 51 som från början inte visste något om autism och AS men efter deltagandet i programmet redovisade 58 stycken att de nu hade fått en ökad förståelse och att de inte hade klarat det utan stöd från en supportarbetare. Ett stort antal arbetsledare, 51 stycken, upplevde också att de haft personlig vinning av samarbetet med Prospect. En arbetsledare beskriver det såhär:

It has given me a greater insight into autism; I've gained pleasure from seeing the employee grow in confidence; It has increased my ability as a manager in general; I often apply many of the techniques taught to me by the Prospects employment consultant to the rest of my team; I feel it as quite an accomplishment and I'd love to do it again. (Howlin et al, 2005, s. 544)

Den viktiga kopplingen mellan arbetsledare och en specialiserad supportarbetare påvisas även i studien av Dreaver et al. (2019) där möjligheten för arbetsledare att få support var en

signifikant faktor för framgångsrik anställning. Arbetsledare i studien beskrev att supporten de fick höjde deras förmåga att handla i arbete och att ge stöd på arbetsplatsen.

Behovet av stöd på arbetsplatsen kan i många fall vara större än den tillgång på personal som finns i anställningsstödet. Därför testade Gentry et al. (2014) i en studie att på en Ipod använda *Personal Digital Assistans* (PDA) för arbetstagare som skulle börja på ett nytt arbete. I sin PDA fick de stöd med påminnelser om vilka uppgifter som skall göras och tydliga att göra-listor. I studien fanns två olika grupper där den ena gruppen vid arbetets inledning fick använda PDA och den andra gruppen fick hjälp med PDA efter tolv veckor. Resultatet visade att de arbetstagare som fick använda PDA i inledningen av sitt arbete krävde betydligt mindre stöd av arbetscoach under de första 12 veckorna på jobbet än de som inte hade fått PDA inledningsvis. Hur väl de förstod arbetsuppgifterna i de två grupperna var inte signifikant olika, men en signifikant skillnad i behov av timmar med stöd av jobbcoach för att sortera och strukturera arbetsuppgifter fortsatte under de följande 12 veckorna, där båda grupperna använde PDA (Gentry et al. 2014). Användandet av ett digitalt arbetsredskap likt detta är något som efterlyses i studien av Scott et al. (2015) för att undvika de missförstånd i kommunikationen som annars ofta sker mellan arbetsgivaren och den anställde med AS.

4.4 Familjen och betydelsefulla närstående

I flera studier påpekas att en helhetssyn över alla delar av livet är nödvändig för att ett arbete ska fungera. I studien av Baric et al. (2016) beskriver deltagarna att de behöver stöd i att få kontroll även i bostaden, med ekonomin och med känslomässiga aspekter för att de ska klara av att stanna i en anställning. ”I need support with mountains of dishes, clothes, dirty laundry, bills, yes everything that piles up at home. When it has built up over a long time, you do not know which end to start with” (Baric et al. 2016, s. 675). Baric et al. beskriver vidare att de som har familjer, vänner eller en partner som sköter det praktiska arbetet hemma, såsom städning med mera, går det bättre för på arbetet jämfört med de som inte har denna hjälp hemma.

I studien av Baldwin, Costley och Warren (2014) där alla deltagare med AS hade ett betalt arbete så ansåg 30 % att de hade fått stöd av familj eller vänner för att få arbetet och 41 % hade fått professionellt anställningsstöd. Studien visar inte om de 30 % som fått hjälp av familj och vänner även sökt professionellt anställningsstöd men det påvisar att för en person med AS så kan supportande familj och vänner vara en framgångsfaktor för att få arbete.

Inte bara föräldrar och vänner är viktiga för framgång i arbete för unga vuxna med AS. Enligt Krieger et al. (2010) har även andra betydelsefulla närstående, såsom till exempel lärare eller ledare inom föreningslivet, en stor påverkan under barn- och ungdomsåren som sedan påverkar vägen in i vuxenlivet. Deltagare i studien beskriver vilken framgångsfaktor det var med lärare som inte tog deras diskussioner som en förolämpning utan istället förstod att det var något annorlunda och såg det som något positivt och en utmaning hur undervisningen skulle anpassas.

The accounting teacher understood that I was different. He was not easily offended. He permitted me to be right. As I was not graded and missed classes, the headmaster wanted me to quit. But this teacher insisted that I be assessed on my performance. The headmaster was even surprised by my extraordinary results and suggested that I pursue a higher degree. (Krieger et al., 2010, s. 149)

Studien visade att dessa viktiga relationer till engagerade föräldrar, vänner och lärare resulterade i att deltagarna fick träning i social kompetens under sin barndom och det gav en känsla av trygghet och självförtroende i sociala sammanhang. Tryggheten och stödet i skolan resulterade därför i goda betygsresultat som senare öppnade möjligheter för mer avancerade arbetsuppgifter och yrken i vuxenlivet (Krieger et al., 2010).

En begränsning som AS innebär, är som inledningsvis nämnts, nedsatt förmåga i kommunikationen och den sociala interaktionen. En individ med AS lär sig inte på samma sätt som en NT's och i studien av Krieger et al. (2010) så beskriver de unga vuxna informanterna att de högt värderar att deras föräldrar hade stöttat dem till att få delta i en social kontext. Föräldrarna hade låtit sina barn med AS vara med i alla sociala sammanhang och gett barnen en möjlighet att kunna observera och förstå hur människor interagerar i grupp. De fick även vara med på andra aktiviteter för att observera och lära sig hur man gör. En deltagare beskriver:

Dad liked to garden...being a calm and quiet man and no one could disturb him during that time... [he did] a bit of planting and weeding. I loved to work with him and simply copied what he was doing. [We did it] together in peace and quiet without talking. (Krieger et al., 2010, s. 147)

För att uppnå framgångsrikt arbetsdeltagande hos vuxna med AS kan alltså ett adekvat socialt stöd i ett tidigt skede av livet vara en framgångsfaktor (Krieger et al., 2010).

5. Analys

I detta kapitel analyseras resultatet utifrån *systemteori* och *empowerment*.

5.1 Analys av temat arbetsuppgifter

Resultatet av studien visar att arbete som är anpassat efter individens kompetens skapar större framgång över tid på arbetsmarknaden för personer med AS. I studien av Dreaver et al. (2019) beskriver chefer att arbetsprestationen är fundamentalt kopplat till hur bra de anställda passar i sin yrkesroll utifrån deras kompetens, styrkor och intressen. Att framgång nås genom individuella anpassningar kan förstås utifrån infallsvinkeln *empowerment med terapeutiskt synsätt* där empowermentssynsättet är både målsättningen och medlet för att nå det uppsatta målet (Askheim, 2007). En socialarbetare eller arbetsgivare kan alltså, genom att använda styrkorna hos arbetare med AS, ge möjligheter och verktyg för att de själva ska kunna lyckas och nå framgång i arbetet. Att arbeta efter en metod som grundas i empowermentteorin blir likt Payne (2008) beskriver ett verktyg som kan användas för att stärka individer så att de själva kan se den potential de har som kan bidra till att tillgodose deras behov och önskningar.

Att arbetsuppgifter och förväntningar på arbetet är tydligt beskrivna framkom också ur forskningen som en framgångsfaktor. En av anledningarna till att fokus på detta är viktigt för att uppnå goda resultat var enligt Scott et al. (2015) för att det ofta uppstår en misskommunikation mellan den anställda med AS och dess arbetsgivare. Att en fungerande kommunikation är en framgångsfaktor kan förstås genom att belysa fenomenet med systemteorin och dess beskrivning om samverkan mellan olika system. Då individer enligt Payne (2008) har olika roller i olika system så kan deras erfarenheter ha inverkan vid senare möten med nya människor. Om en arbetsgivare kommer från en grupp där det inte är så vanligt med tydligt beskrivna arbetsuppgifter men arbetet ändå fungerar kan det vara ett arbetssätt som arbetsgivaren tror fungerar i alla grupper, speciellt om arbetsgivaren inte har förståelse för diagnosen AS och dess behov av struktur. Här kan socialarbetare, som arbetar utifrån ett systemteoretiskt perspektiv, initialt vara en stödperson för att belysa strukturer inom den nya gemensamma gruppen för att kommunikationen kring arbetsuppgifter och förväntningar på arbetet blir framgångsrik.

5.2 Analys av temat arbetsmiljö

Vikten av att medarbetare och chefer på arbetsplatsen har en kunskap och förståelse om AS för att arbetsmiljön ska vara god för personer med AS betonas i flera studier (Nicholas et al., 2017; Dreaver et al., 2019; Howlin et al., 2005; Hurlbutt & Chalmers, 2004). Detta beskrivs av Dreaver et al. (2019) genom att kunskapen stärker förståelsen för varandra och hjälper de anställda med AS att bli accepterade av NT's och bli en del av arbetslaget (Dreaver et al., 2019). Att hjälpa till med denna kunskap är ofta något som socialarbetarna gör i de specialiserade anställningsstöden enligt studien av Howlin et al. (2005) och det var en framgångsfaktor för att lyckas i arbetet med att stödja personer med AS till arbete. Spridandet av kunskap som en framgångsfaktor kan förstås genom *fjärilseffekten* i systemteorin (Öquist, 2018). Det lilla som händer inom ett system kan sprida sig både inom systemet och upp eller ner till andra system. En socialarbetare kan så ett frö och få en chef att förstå vad som är positivt med AS och vilka positiva effekter anpassningar kan ge. Inställningen kan sedan sprida sig till medarbetare och andra chefer och arbetsmiljön förbättras genom att de som arbetar på arbetsplatsen förstår varandra och det blir ett accepterande och starkare arbetslag.

Möjligheten att påverka sin arbetsmiljö utifrån sina individuella behov är en framgångsfaktor för att arbete ska hålla över tid. Då personer med AS enligt Pfeiffer et al. (2018) har signifikant mer sensorisk bearbetning än neurotypiska personer är deras behov av detta större för att de ska trivas med arbetsmiljön. I studien av Hedley et al. (2017) där de fått arbetsmiljön anpassad utifrån sina behov är de mer nöjda med arbetsplatsen. Denna framgångsfaktor kan tolkas genom synsättet *empowerment som motmakt* som betonar vikten av att skapa en medvetenhet om sin livssituation och hur den påverkas av yttre faktorer i samhället (Askheim, 2007). När den anställda med AS är medveten om sin individuella sensoriska bearbetning och får erfarenhet om hur den påverkas på en arbetsplats så kan det leda till en handling för förändring. Denna framgångsfaktor kan också förstås genom att belysa den systemteoretiskt. Inom systemteorin godtar man det existerande sociala systemet som det är istället för att avvisa det, att förändra miljön och inte individen (Payne, 2008). Acceptera individens behov och förändra arbetsmiljön, inte individen, för att nå framgång på arbetsplatsen.

5.3 Analys av temat specialiserat anställningsstöd

Forskningen visar att många personer med AS uttrycker ett behov av anställningsstöd både för att få och för att behålla ett arbete men vid utvärderingar av några anställningsstöd syns

skillnader i både hur nöjd deltagarna var och vilket resultat anställningsstödet gav beroende på stödets utformning. I anställningsstödet i studien av Howlin et al. (2005) som är specialiserat för AS är fler deltagare nöjda än i de stödprogram som är allmänna anställningsstöd för olika funktionsnedsättningar. I de allmänna anställningsstöden visade det sig till och med att de som arbetade där var mer nöjda än de som fick hjälpen (Nicholas et al., 2017). Skillnaden i upplevelser och resultat av insatser kan belysas och förstås genom det Askheim (2007) beskriver som den *marknadsorienterade riktningen av empowerment* där politiken bör byggas upp kring individen och inte tvärtom, för att individen vet vad som är bäst för sig själv och är kompetent att veta vad den behöver. I de fall där det inte är marknaden som styr utan de politiska besluten får de som behöver hjälpen ta det stöd de kan få och inte det som är det optimala stödet. Det stöd till arbete som idag erbjuds av Arbetsförmedlingen (2019), SIUS, är ett allmänt stöd oberoende av funktionsnedsättning så enligt dessa studier fungerar det troligtvis inte optimalt för en person med AS jämfört med om det funnits ett specialiserat anställningsstöd.

Möjligheten för en arbetsledare att få support av en specialiserad supportarbetare vid anställning av en person med AS påvisas i forskningen vara en framgångsfaktor. Bland annat i studien av Dreaver et al. (2019), där arbetsledare beskrev att supporten de fick höjde deras förmåga att handleda i arbetet och på arbetsplatsen, speciellt i kritiska och utmanande situationer. Genom systemteoretiska glasögon kan denna framgångsfaktor förklaras genom att supportarbetaren, likt Payne (2008) beskriver, hjälper till att stärka de kopplingar som grupper har och samverkan mellan dem, för att de effektivt ska kunna fungera så bra som möjligt inom sitt system. Det kan också tolkas och genom synsättet *empowerment som motmakt* där tyngden enligt Askheim (2007) läggs på sambandet mellan individens förståelse om sig själv och det samhälle den lever i. När arbetsledarna får stöd i att lära sig om vad AS är så kan de växa i sina roller och ta ett bättre ansvar som ledare för personer med AS, för att leda dem i arbetet på rätt sätt. Arbetsledarna kan stötta arbetare med AS till att få större kunskaper, färdigheter och självförtroende för att kunna bli mer självständiga i arbetet. En viktig del när ledarskapet fungerar förklaras genom systemteorins energi kontra information. Enligt Öquist (2018) så handlar effektiv kommunikation och påverkan idag inte om att ge en order för att få något gjort, till exempel övertala, driva igenom etcetera, utan att kommunikation tvärtom är ett resonansfenomen där sändaren har i uppgift att få mottagaren att ta emot informationen på ett bra sätt. Så först när ledaren förstår hur informationen ska ges till medarbetaren med AS och på vilket sätt den kommer svara så kan kommunikationen bli produktiv. Därav kan ledare som får

stöd från specialiserade supportarbetare bli mer framgångsrika i sitt sätt att kommunicera med arbetare med AS än de ledare som stöd av allmänna supportarbetare.

5.4 Analys av temat familjen och betydelsefulla närstående

Praktisk hjälp i hemmet av familj och vänner beskrivs i forskningen som en framgångsfaktor för att arbetet över tid ska fungera för personer med AS. Deltagarna i studien av Baric et al. (2016) beskrev att de behövde stöd i att få kontroll i bostaden, med ekonomin och med känslomässiga aspekter för att de skulle klara av att stanna i en anställning. Att detta stöd är en framgångsfaktor kan förstås genom empowermentteorin som belyser att en individ ska känna att denne har makt över sin egen situation, sina arbetsuppgifter, och den närmiljö som denne befinner sig i och detta kan uppnås genom en minskning av de konsekvenser som sociala eller personliga hinder medför (Payne, 2008). Familj och vänner som stödjer makten över situationen genom att minska de konsekvenser som personliga hinder medför genom att hjälpa till med att sköta praktiska sysslor i hemmiljön. Det är viktigt att ha detta i beaktande som socialarbetare, speciellt i kontakt med personer med AS som inte har någon stöttande familj eller vänner. För att de ska kunna arbeta hållbart över tid och ha makt över sin situation och närmiljö kan stödinsatser i hemmet behövas.

Grunden till framgång på arbetsmarknaden för vuxna med AS kan enligt forskningen läggas genom adekvat socialt stöd under barndomen där barn med AS har behov av att få vara med sina föräldrar i olika sociala sammanhang för att observera och förstå hur människor interagerar i grupp (Krieger et al., 2010). Detta kan beskrivas som en process i systemteorin som enligt Payne (2008) riktar in sig på de relationer individen har, och hur samspelet mellan relationerna fungerar i sociala situationer, inte på hur den enskilda individen fungerar. Ett syfte med att tänka systemteoretiskt är för att kunna stärka samverkan mellan de olika systemen där information och handlingar skapar energiflöden mellan systemens gränser (Payne, 2008). I detta fall stödjer föräldrarna, genom aktivt deltagande, sina barns samverkan till andra grupper. Det kan också belysas utifrån empowermentteorin där individen enligt Payne (2008) ska känna att denne har makt över sin egen situation, sina arbetsuppgifter, och den närmiljö som denne befinner sig i. När föräldrarna gav sina barn makt över sin egen situation i de sociala närmiljöer de befann sig i när de var små visade det sig att de även gav dem makt som vuxna i sociala sammanhang på en arbetsplats.

6. Diskussion

Detta kapitel inleds med en sammanfattning av de huvudsakliga resultaten i studien. Därpå följer en resultatdiskussion, en metoddiskussion samt förslag till vidare forskning.

6.1 Sammanfattning av resultat

Denna studies syfte var att kartlägga metoder och stödinsatser som anses framgångsrika i att stödja arbetslösa personer med Aspergers syndrom till att få och behålla ett arbete. Syftet var nedbrutet i frågeställningar som belyser; vilka olika metoder är framgångsrika, vilka faktorer i dessa personers omgivning har betydelse och vad kan socialarbetare göra.

Resultatet av studien visar att metoder som beskrivs framgångsrika för att personer med AS ska få och behålla ett arbete över tid är specialiserade anställningsstöd, supported employment, med inriktning mot AS. Studierna visar att det finns ett behov av anställningsstöd men att det är skillnad i resultat hur väl de fungerar beroende på hur anställningsstödet är utformat. Ett specialiserat anställningsstöd för personer med Aspergers syndrom har enligt forskningen bättre resultat efter insatserna både för individen och för samhället då de bland annat genererar mer skatteintäkter än efter allmänna anställningsstöd. I faktorer i omgivningen som har betydelse framkommer i forskningen att arbetsmiljön bör anpassas för att vara hållbar över tid genom anpassningar utifrån sensoriska individuella aspekter, till exempel efter ljud- och ljuskänslighet. Tydliga arbetsbeskrivningar och förväntningar, förmedlade både muntligt och skriftligt, är viktigt för att arbetet initialt ska fungera. Familj och betydelsefulla närstående beskrivs i forskningen som en framgångsfaktor då de ofta är ett stöd i att sköta praktiska saker både i hemmet och i arbetssökandet. Det som forskningen beskriver att socialarbetare kan göra är att förmedla kunskap och förståelse om diagnosen och vad den innebär till chefer, arbetsledare och medarbetare på arbetsplatsen för att samarbetet och kommunikationen på arbetsplatsen ska fungera. Socialarbetare som ska stödja arbetslösa personer med AS in på arbetsmarknaden behöver se till att arbetsuppgifter är matchade efter de arbetssökandes kompetens, styrkor och intressen för att arbetet ska fungera över tid.

6.2 Resultatdiskussion

Det personliga stöd för att få och behålla ett arbete, som idag går att få av en SIUS-konsulent via Arbetsförmedlingen (2019) är en framgångsfaktor enligt forskningen, på så vis att personer med AS är i behov av stöd och de som får stöd lyckas bättre än de som inte får det. Däremot så skulle arbetet med SIUS-konsulenter, enligt vad resultatet som framkommit i denna studie, vara ännu bättre om det fanns SIUS-konsulenter som var specialiserade på AS. De specialiserade anställningsstöden har ännu bättre resultat än de allmänna anställningsstöden (Howlin et al. 2005) och vi skulle därför vilja se ett mer anpassat stöd i den tjänsten som arbetsförmedlingen erbjuder. Anpassning av stödet till den specifika diagnosen kan leda till att hjälpen som ges utnyttjas maximalt och därför ger bättre resultat. Personer med AS kan ofta behöva ett mer långsiktigt stöd än det som erbjuds samt att kunskapen om diagnosen har poängterats som en viktig faktor genomgående i flera av de granskade studierna.

Att stödja en arbetslös vuxen med AS till en fungerande anställning är inget som går att göra över en natt, utan forskningen påvisar flera delar som behöver fungera för att arbete ska bli hållbart över tid. Men forskningen visar samtidigt att ju mer stöd som ges till barn med AS desto bättre går det för dem som vuxna. I studien av Krieger et al., 2010, så betonades stödet från föräldrar och lärare som en framgångsfaktor till ett fungerande arbetsliv som vuxen. Med detta i beaktande är det viktigt att insatser läggs så tidigt som möjligt när ett barn får diagnosen AS. Handlingsplaner bör finnas i förskolan, grundskola, gymnasium och högskola för att övergången till arbete sedan kan falla sig naturligt. Detta skulle kunna resultera i större egenmakt hos individen som vuxen och minskade kostnader för samhället.

Om vi i ett större perspektiv belyser vad en socialarbetare kan göra för att en arbetslös person med AS ska få och behålla ett arbete över tid så kan det handla om att förstå diagnosen, hur den påverkas av ledarskapet som det är idag och försöka förbättra detta ledarskap. En person med AS har som tidigare nämnt en stor förmåga att kunna arbeta och bidra till samhället inom alla olika yrkesbanor. De har ofta särskilda talanger, är pålitliga, noggranna och uthålliga men står ändå ofta utanför arbetsmarknaden på grund av de baksidor funktionsnedsättningen har (Andersson, 2006). Genom empowerment som teori kan vi förstå att den enskildes position i samhällsstrukturen inte är skapat av naturen utan av människan och den är därför föränderlig (Askheim, 2007). I resultatet av studierna framkom att arbetsledares förståelse för diagnosen och stöd av en supportarbetare visar på positiva förändringar i ledarskapet och är en framgångsfaktor för hållbart arbete över tid (Howlin et al., 2005). Som socialarbetare bör vi

därför kunna skapa förändringar i ledares syn på AS på mesonivå och makronivå som resulterar i förbättrade arbetsförhållanden för individen på mikronivå. För att optimera resurserna som finns i form av supportarbetare kan ett arbetssätt där det läggs mer tid på utbildning om AS till många företagsledare, istället för att som idag träffa ett företag i taget tillsammans med en klient, vara värt att utveckla. En ytterligare faktor som motiverar att arbeta i större sammanhang i samhället är att vinsten av en AS-anpassad arbetsplats inte bara gynnar de anställda med AS utan alla medarbetare på arbetsplatsen som en arbetsledare i studien av Howlin et al. beskriver: ”I often apply many of the techniques taught to me by Prospects employment consultant to the rest of my team” (Howlin et al., 2005, s. 544). Vid förändrade och förbättrade arbetssätt i samhället skulle det kunna vara så att AS inte är en anledning till utanförskap på arbetsmarknaden, utan arbetsmarknaden är öppen och anpassad för alla.

6.3 Metoddiskussion

En av fördelarna med att göra en litteraturstudie är som vi tidigare nämnt att söka en större sanning hellre än bara en bit av den (Booth, Sutton & Papaioannou, 2016) vilket skulle vara resultatet vid intervju- eller enkätstudier. Genom denna studie har vi kunnat samla en bred bild av ett visst ämne och kunnat uppnå en större kunskap. I studien inkluderades både kvantitativa och kvalitativa artiklar och vi ser det som en styrka i arbetets validitet att få både individers personliga åsikter tillsammans med statistik med ett bredare fokus. Nackdelar med litteraturstudier är dock att vi blir en sekundär källa till forskningsresultat där vi inte med säkerhet kan veta att forskarna har tolkat sin empiri på det bästa sättet. Vi har dock läst studiernas resultat flera gånger för att i största möjliga mån undvika att resultaten feltolkas eller förvrängs.

Enligt Backman (2016) är momentet med införskaffande av dokument en krävande process, där problem kan uppstå med vilken information som ska tas med i rapporten och vilken som ska exkluderas. I vår litteraturinsamling har vi använt våra inklusions- och exklusionskriterier i de databaser som vi ansåg vara relevanta men vi kan ändå ha missat forskning som var relevant för vår studie då det är vår tolkning av studiens resultat och våra kriterier som ligger till grund för urvalet. Vid utökad antal databaser hade vi kanske hittat mer forskning som var relevant, men då mycket av forskningen vi fann pekade på samma resultat anser vi att vi funnit tillräckligt med relevant empiri för att besvara syftet med vår studie. Det har varit en styrka att vara två författare vid litteraturstudien då vi båda läst de inkluderade studierna och sedan analyserat dem tillsammans för att säkerställa att vi tolkat dem på ett rimligt sätt.

En begränsande faktor för studien upptäcktes vid urvalsgranskningen av den insamlade empirin. Vid granskningen visade det sig att vid större urval där intressenter söktes via intresseföreningar, dagcenter och liknande och informanterna självmant fick delta i studien så blev grupperna ganska stereotyp och inom vissa socioekonomiska samhällsgrupper. I studien av Thompson et al. (2018) exempelvis så har 14 av 19 föräldrar som är med i studien högskoleutbildningar och ekonomiska förutsättningar som är högre än normalsnittet. Urvalet som deltar visar inte hela samhällsbilden.

6.4 Förslag till vidare forskning

Vi ser ett behov till mer forskning om faktorer som har med hemmiljö och nära relationer att göra. Då hemmiljön enligt våra studier framkommer som en begränsande faktor för individer med AS och nära relationer som en framgångsfaktor som hjälper till med att sköta denna. Forskning skulle kunna belysa på vilket sätt hemmiljön påverkar individer med AS och vilket behov av stöd de behöver samt om det kan kopplas till deras arbetsprestation och eventuell stress på arbetsplatsen. Sådan forskning skulle kunna bidra till ytterligare kunskap om hur socialsekreterare kan stötta individer med AS som inte har någon familj eller annan närstående. Genom att få vetskap om dessa faktorer är det lättare att se vilka insatser som behövs och i vilket skede i livet dessa behövs och på så vis kunna stötta fler personer med AS som vill in på arbetsmarknaden.

Referenslista

- Alsand, A. (2017). ASD/Aspergers syndrom. Hämtad 25 mars, 2019, från <https://www.1177.se/Vasternorrland/Fakta-och-rad/Sjukdomar/Aspergers-syndrom/>
- Andersson, T. (2006). *Asperger syndrom och liknande autisttillstånd hos vuxna - en grundbok*. Stockholm: Andet utbildning och förlag.
- Arbetsförmedlingen (2019) Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd - SIUS. Hämtad 2019-05-17 från <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/stod-och-ersattning/stod-a-o/sarskild-stodperson-for-introduktions--och-uppfoljningsstod---sius>
- Askheim, O.-P. (2007). Empowerment –Olika infallsvinklar. I O.-P. Askheim & B. Starrin (Red.). *Empowerment. I teori och praktik*. (s. 18-32). Dalby: Gleerups Utbildning AB.
- Askheim, O.-P. & Starrin, B. (2007). Empowerment –ett modeord? I O.-P. Askheim & B. Starrin (Red.). *Empowerment. I teori och praktik* (s. 9-17). Dalby: Gleerups Utbildning AB.
- Attention. (2019). ASD/Aspergers syndrom. Hämtad 2019-05-31 från <https://attention.se/npf/aspergers-syndrom/>
- Attwood, T. (2011). *Den kompletta guiden till Aspergers syndrom* (2:2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Backman, J. (2016). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440-2449. doi:10.1007/s10803-014-2112-z
- Baric, V. B., Hemmingsson, H., Hellberg, K., & Kjellberg, A. (2016). The Occupational Transition Process to Upper Secondary School, Further Education and/or Work in Sweden: As Described by Young Adults with Asperger Syndrome and Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(3), 667-679. doi:10.1007/s10803-016-2986-z
- Bladini, K. (2004). *Handledning som verktyg och rum för reflektion – En studie av specialpedagogers handledningssamtal*. (Doktorsavhandling, Karlstad: Karlstads University studies). Hämtad från <http://libris.kb.se/bib/9804477>. (2004:64).

- Booth, A., Sutton, A. & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review* (2. uppl.). London: SAGE Publications.
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2019). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. doi:10.1007/s10803-019-03923-3
- Forsberg, C. & Wengström, Y. (2015). *Att göra systematiska litteraturstudier; Värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning* (3. uppl.). Stockholm: Natur och Kultur.
- Friberg, F. (2017). *Att göra en litteraturoversikt*. I F. Friberg (Red.), *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (3 uppl., s. 141-151). Lund: Studentlitteratur.
- Furåker, B. (2010). *Arbetslivet: Arbetslöshet*. I T. Goldberg (Red.), *Samhällsproblem* (7:1. uppl., s. 127-150). Lund: Studentlitteratur.
- Gentry, T., Kriner, R., Sima, A., McDonough, J., & Wehman, P. (2014). Reducing the Need for Personal Supports Among Workers with Autism Using an iPod Touch as an Assistive Technology: Delayed Randomized Control Trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, (3), 669-684. doi:10.1007/s10803-014-2221-8
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). Transition to Work: Perspectives from the Autism Spectrum. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 22(5), 528-541. doi:10.1177/1362361316687697
- Howlin, P., Alcock, J., & Burkin, C. (2005). An 8 Year Follow-Up of a Specialist Supported Employment Service for High-Ability Adults with Autism or Asperger Syndrome. *Autism: The International Journal of Research & Practice*, 9(5), 533-549. doi:10.1177/1362361305057871
- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and Adults with Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215-222.
- Håman, L., Prell, H. & Lindgren, E-C. (2015). *Riktlinjer för litteraturstudier vid IKI*. Examensarbete, Göteborgs universitet, inst. för kost- och idrottsvetenskap.

- Krieger, B., Kinébanian, A., Prodingler, B., & Heigl, F. (2010). Becoming a member of the work force: perceptions of adults with Asperger Syndrome. *Work* (43), 141-157. doi:10.3233/WOR-2012-1392
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- McGrath, K. M. (2009). Aspergers syndrom. Hämtad 20 mars, 2019, från Autism- och aspergerförbundet, https://www.autism.se/aspergers_syndrom
- Nicholas, D. B., Zwaigenbaum, L., Zwicker, J., Clarke, M. E., Lamsal, R., Stoddart, K. P., ... Lowe, K. (2017). Evaluation of Employment-Support Services for Adults with Autism Spectrum Disorder. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 22(6), 693-702. doi:10.1177/1362361317702507
- Norrö, G. (2006). *Aspergers syndrom - har jag verkligen det?* Malmö: Dejavu Publicerings AB.
- Olofsson, J. & Wadensjö, E. (2005). *Arbetslöshet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Olsén, P. (1982). *Arbetslöshetens socialpsykologi*. Lund: Natur och Kultur.
- Payne, M. (2008). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur.
- Pfeiffer, B., Brusilovskiy, E., Davidson, A., & Persch, A. (2017). Impact of person-environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 49-57. doi:10.3233/JVR-170915
- SCB. (2018). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2017* (Information om utbildning och arbetsmarknad 2018:2). Hämtad från <https://www.scb.se/publikation/34359>
- Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., Falkmer, T. (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder. *PLoS ONE* 10 (10): e0139281. doi:10.1371/ journal.pone.0139281
- Thompson, C., Bölte, S., Falkmer, T., Girdler, S. (2018). To be understood: Transitioning to adult life for people with Autism Spectrum Disorder. *PLoS ONE* 13(3): e0194758. doi: 10.1371/journal.pone.0194758

Vetenskapsrådet (2017, s.8). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Öquist M. (2018). *Systemteori i praktiken - konsten att lösa problem och nå resultat*. Stockholm: Gothia fortbildning.

Bilagor

Bilaga 1 - Gillbergs diagnoskriterier för Aspergers syndrom

1. Stora svårigheter ifråga om ömsesidig social kommunikation (minst två av följande):
 - 1.1.nedsatt förmåga till kontakt med jämnåriga
 - 1.2.likgiltighet ifråga om kontakt med jämnåriga
 - 1.3.nedsatt förmåga att uppfatta sociala Umgängesnormer
 - 1.4.socialt och emotionellt opassande beteende.
2. Monomana, snäva intressen (minst ett av följande):
 - 2.1.som utesluter andra sysselsättningar
 - 2.2.som stereotypt upprepas
 - 2.3.med inlärd fakta utan djupare mening.
3. Tvingande behov att utföra rutiner och intressen (minst ett av följande):
 - 3.1.som påverkar den egna personens hela tillvaro
 - 3.2.som påtvingas andra.
4. Tal- och språkproblematik (minst tre av följande):
 - 4.1.sen talutveckling
 - 4.2.ytligt sett perfekt expressivt språk
 - 4.3.formellt pedantiskt språk
 - 4.4.egendomlig röstmelodi: rösten entonig, gäll eller på annat sätt avvikande
 - 4.5.bristande språkförståelse inklusive missförstånd ifråga om ordens bokstavliga/underförstådda innebörd.
5. Problem ifråga om icke-verbal kommunikation (minst ett av följande):
 - 5.1.begränsad användning av gester
 - 5.2.klumpigt, tafatt kroppsspråk
 - 5.3.mimikfattigdom
 - 5.4.avvikande ansiktsuttryck
 - 5.5.egendomlig, stel blick.
6. Motorisk klumpighet:
 - 6.1.dåligt resultat vid utvecklingsneurologisk undersökning.

Bilaga 2 - Checklista för att mäta studiens kvalitet

Checklista för att mäta studiens kvalitet för artikel X

1. Är hypoteser, syfte och eventuella frågeställningar klart beskrivna?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

2. Är problemet och rationaliteten för studien tydligt beskrivet?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

3. Är väsentliga begrepp definierade?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

4. Kvalitativ artikel: Får vi kunskap om forskarens förförståelse/perspektiv?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

5. Var urvalsstrategin lämplig med tanke på syftet?

Ja Nej

För att svara ja bör det framgå tydligt varifrån undersökningsgruppen valdes, vilka som valdes och varför samt hur de valdes ut och varför? Tydliggörs eventuella inklusions- och exklusionskriterier?

Eventuell kommentar:

6. Kvantitativ artikel: Framgår det tydligt utifrån vilka grunder urvalets storlek bestämdes?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

7. Är egenskaperna/karaktäristika hos de deltagare som ingår i studien tydligt beskrivet?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

8. Interventionsstudie: Är försökspersonerna randomiserade till interventionsgrupp(er)?

Ja Nej Oförmögen att avgöra

Eventuell kommentar:

9. Har studien använt en adekvat datainsamlingsmetod?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

10. Har vilken typ av instrument som använts (ex enkäter, intervjuguider och observationsscheman) samt tillvägagångssättet vid datainsamlingen tydligt beskrivits?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

11. Är den redovisade analysmetoden lämplig? De metoder som används måste vara lämpliga för data.

Ja Nej

Eventuell kommentar:

12. Har etiska aspekter beaktats?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

13. Är de viktigaste resultaten av studien tydligt beskrivna?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

14. Svarar resultatet mot syftet?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

15. Har man tagit hänsyn till eventuella bortfall i resultatet?

Om antalet deltagare som ”droppat av” (bortfallet) inte har redovisats, bör man svara att man är oförmögen att avgöra

Ja Nej Oförmögen att avgöra

Eventuell kommentar:

16. Är resultaten praktiskt relevanta?

Ja Nej

Eventuell kommentar:

Bilaga 3 - Sammanställning av inkluderade artiklar

Artiklarna är sorterade i bokstavsordning efter namn på författare.

Studie	Syfte	Urval	Metod	Resultat
<p>Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder</p> <p>Baldwin, Costley & Warren (2014)</p>	<p>Syftet var att beskriva sysselsättningar och arbetserfarenheter hos 130 vuxna med AS och HFA i Australien.</p>	<p>Urvalet bestod av alla i studien We Belong som uppfyllde följande kriterier: (1) hade ett betalt jobb vid tidpunkten för undersökningen; (2) fanns inte i heltidsutbildning vid tidpunkten för undersökningen (3) rapporterade att de hade en professionellt bedömd ASD-diagnos.</p>	<p>Kvantitativ metod. Analys av en enkätundersökning.</p>	<p>I resultatet som redovisar deltagarnas nuvarande arbetsförutsättningar och erfarenheter framkommer att 46 % av deltagarna är överkvalificerad för sina arbeten och de önskar ett arbete som matchar deras kompetensnivå. De som har ett arbete som matchar kompetensen är mer nöjda på arbetsplatsen och mår bättre. Över hälften av deltagarna indikerade ett behov av stöd för att få ett nytt arbete nu eller i framtiden. 30 % beskriver att detta stöd har de fått av familj och vänner. Två tredjedelar av deltagarna indikerade ett behov av ökat stöd på arbetsplatsen relaterat till deras ASD.</p>
<p>The Occupational Transition Process to Upper Secondary School, Further Education and/or Work in Sweden: As Described by Young Adults with Asperger Syndrome and Attention Deficit Hyperactivity Disorder</p> <p>Baric, Hemmingsson, Hellberg & Kjellberg (2016)</p>	<p>Syftet var att beskriva den yrkesövergripande processen för gymnasieskolan, vidareutbildning och / eller arbete och för att upptäcka vilket stöd som påverkar processen ur unga vuxna med ASs perspektiv.</p>	<p>Omfattade intervjuer med 15 unga vuxna med AS rekryterade från samhällsbaserade dagcenter.</p>	<p>Kvalitativ studie</p>	<p>Deltagarna tyckte att provjobba via ett dagcenter var ett bra alternativ för att hitta rätt arbete samt att våga misslyckas. Deltagarna betonade behovet av återkommande och långsiktigt stöd under flera år på arbetsplatsen för att förbli i arbete. Även stöd utanför jobbet för att se till att komma till arbetet, samt sköta andra praktiska dagliga rutiner var något som deltagarna tog upp för att det skulle funka i lägre tid. Stöd från familj och vänner togs upp som värdefull hjälp.</p>
<p>Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective</p> <p>Dreaver et al. (2019)</p>	<p>Syftet var att urskilja de framgångsfaktorer som möjliggör anställning för vuxna på autismspektrumet från arbetsgivarnas perspektiv.</p>	<p>Data erhöles både på organisatorisk och individuell nivå från fyra bolagsledare och 16 linjeledare.</p>	<p>En induktiv kvalitativ forskningsmetod, med halvstrukturerade intervjuer.</p>	<p>Tre teman lyfts fram som framgångsfaktorer som möjliggör anställning för vuxna med ASD. Dessa var <i>kunskap och förståelse om ASD</i>, <i>arbetsmiljö</i> och <i>individ Anpassade uppgifter</i>. Resultatet tyder på att ett holistiskt tillvägagångssätt var nyckeln till att nå framgång, där det är arbetsgivarens kunskap och förståelse av ASD som underbygger deras förmåga att ha framgångsrik personal med ASD.</p>

Studie	Syfte	Urval	Metod	Resultat
<p>Reducing the need for personal supports among workers with autism using an iPod Touch as an assistive technology: delayed randomized control trial</p> <p>Gentry et al. (2015)</p>	<p>Studien jämförde två grupper av vuxna arbetstagare ASD för att avgöra hur användningen av en Apple iPod Touch PDA (Personal Digital Assistans) som yrkesstöd förbättrar arbetsprestanda och minskar personliga supportbehov på jobbet.</p>	<p>50 vuxna med ASD som började arbeta. Deltagarna randomiserades för att få utbildning i användningen av en PDA (Personal Digital Assistans) som yrkeshjälp vid start av jobbet eller efter att ha arbetat 12 veckor utan PDA-stöd.</p>	<p>Experimentstudies.</p>	<p>Arbetstagare som fick (Personal Digital Assistans) PDA-träning i början av sin arbetsplacering krävde signifikant mindre stöd av arbetscoach under de första 12 veckorna på jobbet än de som inte hade fått ingripandet. Funktionell prestanda mellan de två grupperna var inte signifikant olika. Den signifikanta skillnaden i timmar av stöd för jobbcaching fortsatte under de följande 12 veckorna, där båda grupperna använde PDA.</p>
<p>Transition to work: Perspectives from the autism spectrum</p> <p>Hedley et al. (2017)</p>	<p>Syftet var att få bättre förståelse för erfarenheten av övergång till arbete, hinder och även de faktorer som främjar framgång på arbetsplatsen.</p>	<p>Denna studie involverade fokusgrupper med vuxna med autismspektrumstörning (n = 9) som deltar i ett 3-årigt anställnings- och träningsprogram samt fokusgrupper med familjemedlemmar (n = 6), supportpersonal (n = 7) och co - arbetare (n = 6).</p>	<p>Kvalitativ studie med intervjuer i fokusgrupper.</p>	<p>Praktikanterna identifierade organisationsstöd, råd från medarbetare, stödjande ledarskap och närvaro av konsulten som faktorer som underlättade framgång på jobbet. Positiva förändringar som identifierades av medarbetare och supportpersonal omfattade miljöförändringar, förändringar i eget beteende och strategier som underlättade supporten. Familjemedlemmarna identifierade möjligheten för sina barn att arbeta i en strukturerad arbetsmiljö och en hög nivå på organisatoriskt stöd som framgångsfaktorer för att barnen ska känna ett aktivt deltagande. Andra faktorer som identifierats av deltagare innebar att man fick gott om uppsikt över kommande arbetsuppgifter, möjligheter att ta raster och enskilda faktorer som motivation och ha strategier för att hantera negativa situationer.</p>
<p>An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome</p> <p>Howlin, Alcock & Burkin (2005)</p>	<p>Denna studie undersökte, under en 8-årsperiod, resultatet av ett anställningsstödprogram (NAS Prospects) för vuxna med autism eller Asperger syndrom (IQ 60+).</p>	<p>Deltagare i programmet Prospects som har en autism- eller AS-diagnos. Personalen som arbetar på Prospects och arbetsgivare som varit delaktiga i programmet.</p>	<p>Mixad design. Både kvantitativ och kvalitativ data har använts.</p>	<p>Personer som fått stöd av Prospects visar en ökning av lönerna, bidrar med mer skatt och kräver färre förmåner. Tillfredsställelsen med systemet är hög bland kunder, arbetsgivare och supportarbetare.</p>
<p>Employment and Adults with Asperger Syndrome</p> <p>Hurlbutt & Chalmers (2004)</p>	<p>Syftet med denna artikel var att svara på frågor gällande anställning av vuxna med AS samt ge rekommendationer för att förbereda personer med AS för framgångsrikt arbete.</p>	<p>Sex vuxna med AS. Tre från en tidigare studie som ville delta och tre som anmälde sig när de hörde om studien.</p>	<p>Kvalitativ studie. Intervjuer.</p>	<p>Framgångsfaktorer för arbete är tydliga arbetsinstruktioner i god tid, avslöjande om diagnosen ifall man vill men inget tvång, om man gör det så är det bra om personalen får lära sig om diagnosen. Få arbetsgivare att förstå fördelarna med att anställa någon med AS. Deras egenskaper gör dem till bra och trogna</p>

Studie	Syfte	Urval	Metod	Resultat
<p>Becoming a member of the work force: Perceptions of adults with Asperger Syndrome</p> <p>Kriegar, Kinébanian, Prodinge & Heigl (2010)</p>	<p>Syftet med denna studie var att få fördjupad kunskap om de kontextuella faktorer som bidrar till ett framgångsrikt deltagande på arbetsmarknaden hos vissa vuxna med AS.</p>	<p>Sex stycken vuxna med AS som arbetar på den konkurrensutsatta arbetsmarknaden i Schweiz.</p>	<p>Kvalitativ studie. Två djupgående berättande intervjuer genomfördes med varje deltagare.</p>	<p>Studien visade att viktiga relationer till föräldrar, vänner och lärare resulterade i att deltagarna fick träning i social kompetens under sin barndom och det gav en känsla av trygghet och självförtroende i sociala sammanhang. Tryggheten och stödet i skolan resulterade i goda betygsresultat och öppnade möjligheter för mer avancerade arbeten. Framgångsrikt arbetsdeltagande hos vuxna med AS kan alltså förbättras genom adekvat socialt stöd i ett tidigt skede av personen liv.</p>
<p>Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder</p> <p>Nicholas et al. (2017)</p>	<p>Syftet var att undersöka och utvärdera anställningsstöd och insatser för personer med ASD i Kanada.</p>	<p>En online-enkät som besvarades av 137 ledande kliniker eller administratörer i sysselsättningsstödsprogram. Därefter 122 intervjuer med individer med ASD och deras föräldrar.</p>	<p>Mixad metod. Kvantitativ med enkäter och kvalitativ med intervjuer.</p>	<p>Resultaten visar att kvaliteten och fördelarna med anställningsstöd för vuxna med autismspektrumstörning kan uppfattas mer positivt av anställningsstödspersonal än hos personer med ASD och deras familjer. Personer med ASD och deras familjer söker tjänster som erhåller både tillgång till och kvarhållande av anställning. Kompetensbyggande anställningsstöd för ungdomar och vuxna med ASD rekommenderas, baserat på en rapporterad brist på dessa tjänster.</p>
<p>Impact of person-environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders</p> <p>Pfeiffer, Brusilovskiya, Davidson & Persch (2018)</p>	<p>Syftet var att undersöka förhållandet mellan de sociala och sensoriska aspekterna av personligt anpassad arbetsmiljö och arbetsnöjdhet ur perspektivet från arbetande vuxna med ASD.</p>	<p>Deltagare över 21 år som diagnostiserats med ASD och som arbetade minst 10 timmar i veckan.</p>	<p>Kvantitativ metod, enkätundersökning.</p>	<p>Det fanns betydande samband mellan arbetsnöjdhet och arbetsmiljö gällande jämställdhet, mentorskap, autonomi, tydlighet, innovation och fysisk komfort kopplat till vilken typ av sensorisk bearbetning arbetaren med AS har.</p>
<p>Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder</p> <p>Scott, Falkmer, Girdler & Falkmer (2015)</p>	<p>Syftet med denna artikel var att undersöka de viktigaste faktorerna för framgångsrik sysselsättning från vuxna med ASD och arbetsgivare.</p>	<p>Två grupper av individer deltog i denna studie, 40 vuxna med ASD och 35 arbetsgivare. Q-metoden användes för att förstå och kontrastera de två gruppernas synpunkter.</p>	<p>Kvalitativa intervjuer med två grupper, vuxna med ASD samt Arbetsgivare till dessa</p>	<p>Resultaten visade att även om båda grupperna verkar engagerade i arbetslöshets processen fortsätter skillnaden i deras förståelse vad gäller vilken typ av arbetsplats stöd som krävs. Arbetets förväntningar och produktivitetskrav hindrar framgångsrik sysselsättning. Dessa resultat lyfter fram behovet av att underlätta kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagare för att säkerställa en tydlig förståelse för behoven hos båda grupperna. Användningen av ett ASD-specifikt arbetsplatsverktyg kan hjälpa till att underlätta nödvändig kommunikation mellan dessa två grupper.</p>

Studie	Syfte	Urval	Metod	Resultat
<p>To be understood: Transition to adult life for people with Autism Spectrum Disorder</p> <p>Thompson, Bölte, Falkmer & Girdler (2018)</p>	<p>Syftet med artikeln var att undersöka föräldrarnas erfarenheter för övergången till vuxenlivet för deras barn med ASD.</p>	<p>Urvalet var 19 föräldrar med yngre vuxna barn som är diagnostiserad med högfungerande ASD.</p>	<p>Kvalitativ studie med strukturerade intervjuer i fokusgrupper.</p>	<p>Föräldrarna önskade att deras barn kunde lyckas och vad de ansåg behövdes var att en större förståelse för att ASD var viktigt. Miljön som personerna med ASD befinner sig i var betydande för att de skulle lyckas. Hjälp till utbildning och anpassat jobb var en faktor som togs upp för ett framgångsrikt steg in i vuxenlivet.</p>