

Rekrytering - en social sport

En kvalitativ studie om rekrytering av individer med högfungerande autism

ANDERSSON, TERESE

BENGTSSON, HANNA

PEDERSEN, HANNA

Akademien för Ekonomi, Samhälle och Teknik

Kurs: Kandidatuppsats i företagsekonomi

Kurskod: FOA270

15 hp

Handledare: Johan Grinbergs

Datum: 2022-06-01

ABSTRACT

Date: 2022-06-01

Level: Bachelor thesis in Business Administration, 15 cr

Institution: School of Business, Society and Engineering, Mälardalen University

Authors: Terese Andersson Hanna Bengtsson Hanna Pedersen
(83/08/28) (94/01/20) (78/11/21)

Title: Recruitment – a social sport: a qualitative study on the recruitment of individuals with high-functioning autism

Supervisor: Johan Grinbergs

Keywords: HRM, recruitment, diversity, high-functioning autism, employment interview, communication skills

Research questions: How do individuals with high-functioning autism perceive recruitment processes?

What is the experience of managers and HR representatives in recruitment and diversity work?

How can the recruitment process be adapted to become more well-functioning and inclusive for individuals with high-functioning autism?

Purpose: The purpose of the study is to describe and analyze high-functioning autistic individuals' experiences of recruitment processes as well as managers' and HR representatives' experiences of recruitment and diversity work. Furthermore, the study intends to investigate how the recruitment process can become more well-functioning and inclusive for these individuals.

Method: This study has been based on a qualitative research method and an abductive approach has been applied.

Conclusion: Recruitment processes place high demands on jobseekers' personal characteristics and social abilities, which high-functioning autistic individuals experience as obstacles. They had preferred that recruiters value competence higher. On the other hand, the respondents involved with recruitment believed that personal qualities are important in assessing the jobseeker's suitability to fit into the current team, which was considered an important factor for long-term employment. The organizations advocated diversity in the job advertisements but are perceived to have a lack of knowledge about the meaning of the term. Diversity work can be experienced as contradictory as great emphasis is placed on personal characteristics, which seems to lead to like-minded jobseekers and a homogeneous working group being given priority over diversity. More knowledge is needed to fulfill the diversity work and thereby make the recruitment process more well-functioning and inclusive. Some suggestions for a more inclusive recruitment process are to present job advertisements clearly, focus more on jobseekers' abilities, include job samples in the recruitment process, give jobseekers the freedom to have interviews digitally or physically and dare to promote a heterogeneous team.

SAMMANFATTNING

Datum:	2022-06-01		
Nivå:	Kandidatuppsats Företagsekonomi, 15 hp		
Akademi:	Akademin för Ekonomi, Samhälle och Teknik, Mälardalens universitet		
Författare:	Terese Andersson (83/08/28)	Hanna Bengtsson (94/01/20)	Hanna Pedersen (78/11/21)
Titel:	Rekrytering - en social sport: en kvalitativ studie om rekrytering av individer med högfungerande autism		
Handledare:	Johan Grinbergs		
Nyckelord:	HRM, rekrytering, mångfald, högfungerande autism, anställningsintervju, kommunikationsförmåga		
Forskningsfrågor:	Hur upplever högfungerande autistiska rekryteringsprocesser? Vad är chefer och HR-representanters erfarenhet av rekrytering och mångfaldsarbete? Hur kan rekryteringsprocessen anpassas för att bli mer välfungerande och inkluderande för individer med högfungerande autism?		
Syfte:	Syftet med studien är att beskriva och analysera högfungerande autistiska individers upplevelser av rekryteringsprocesser samt chefer och HR-representanters erfarenheter av rekrytering och mångfaldsarbete. Vidare ämnar studien undersöka hur rekryteringsprocessen kan bli mer välfungerande och inkluderande för dessa individer.		
Metod:	Denna studie har utgått ifrån en kvalitativ forskningsmetod och har tillämpat en abduktiv ansats.		
Slutsats:	Rekryteringsprocesser ställer höga krav på arbetssökandes personliga egenskaper och sociala förmåga, vilket högfungerande autistiska individer upplever som hinder. De hade föredragit att rekryterare värdesatte kompetens högre. Däremot menade respondenterna verksamma inom rekrytering att personliga egenskaper är viktiga för att bedöma den arbetssökandes lämplighet att passa in i det nuvarande teamet, vilket ansågs vara en viktig faktor för långvarig anställning. Organisationerna förespråkade mångfald i jobbannonserna men uppfattas ha bristande kunskap om begreppets innebörd. Mångfaldsarbetet kan upplevas motsägelsefullt då stor vikt läggs vid personliga egenskaper, vilket tycks leda till att likasinnade arbetssökande och en homogen arbetsgrupp prioriteras framför mångfald. Mer kunskap behövs för att fullgöra mångfaldsarbetet och därigenom få rekryteringsprocessen mer välfungerande och inkluderande. Några förslag för en mer inkluderande rekryteringsprocess är att presentera jobbannonser tydligt, fokusera mer på arbetssökandes förmågor, inkludera arbetsprov i rekryteringsprocessen, ge arbetssökande valfrihet att ha intervjuer digitalt eller fysiskt och våga främja ett heterogent team.		

BEGREPPSLISTA I ALFABETISK ORDNING

Autismspektrumtillstånd (AST) - autism förekommer på alla intellektuella nivåer och diagnosen tar sig i uttryck på många olika sätt för olika individer. Därför talas det ofta om Autismspektrumtillstånd som ett samlingsbegrepp för olika autismdiagnoser såsom atypisk autism, Aspergers syndrom/högfungerande autism samt autism typ 1, 2 och 3

Bokstavstolka - att tolka något bokstavligen

Funktionsnedsättning - nedsatt förmåga att agera fysiskt, psykiskt och intellektuellt. I den här studien används det etablerade begreppet funktionsnedsättning även om begreppet funktionsvariation på senare tid och i vissa sammanhang förordas att användas

Human Relations Management (HRM) - strategiskt arbete kopplat till organisationens medarbetare

Högfungerande autism (Asperger, autism typ 1 och atypisk autism) - individer med högfungerande autism har en normalbegåvning eller över ($IQ > 70$). I den här studien används främst begreppet högfungerande autism men där Asperger, autism typ 1 eller atypisk autism används menas detsamma

Läsa mellan raderna - förstå vad som är underförstått

Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF) - innefattar diagnoserna AST, ADHD, Tourettes syndrom samt språkstörning

Neurotypiska individer eller NT-människor - Avser individer som inte har någon neuropsykiatrisk funktionsnedsättning

Rekryterare - i den här studien likställs begreppet rekryterare med alla verksamma inom rekrytering, såsom chefer och HR-representanter

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.1.1 HRM och rekrytering	2
1.1.2 Autismspektrum	3
1.2 Problemformulering	4
1.3 Syfte	5
1.4 Frågeställningar	5
2 Teoretisk referensram.....	6
2.1 HRM.....	6
2.2 Rekryteringsprocessen.....	6
2.2.1 Jobbannonsers utformning och individers val att söka.....	8
2.2.2 Anställningsintervjuer	9
2.2.3 Anställningsurval.....	10
2.3 Möjligheter och hinder för individer med högfungerande autism i rekryteringsprocesser	11
3 Metod.....	14
3.1 Val av forskningsmetod.....	14
3.1.1 Etik	14
3.2 Insamlingsmetod av litteratur	15
3.2.1 Insamlingsmetod av sekundärdata.....	15
3.3 Urval.....	15
3.3.1 Urval av respondenter inom autismspektrumtillståndet	16
3.3.2 Urval av respondenter verksamma inom rekrytering	17
3.4 Operationalisering av intervjuguide	17
3.4.1 Intervjuguide för intervju med individer inom autismspektrumtillståndet.....	18
3.4.2 Intervjuguide för intervju med respondenter inom rekrytering	18
3.5 Pilotstudie.....	19
3.6 Operationalisering av intervjuer	19
3.7 Analysmetod.....	20
3.8 Validitet och reliabilitet.....	21
3.9 Metodreflektion	22
4 Empiri.....	23
4.1 Respondenter med högfungerande autism.....	23
4.1.1 Annonser och ansökan.....	23
4.1.2 Anställningsintervjuer	25
4.1.3 Personlighetstester	27
4.1.4 Autism i arbetslivet.....	27
4.1.5 Fördomar och attityder	29
4.1.6 Förslag på förbättringar för ökad inkludering i rekryteringsprocesser	31
4.2 Respondenter rekryterande chefer / HR-representanter	32
4.2.1 HR-strategier för inkludering	32
4.2.2 Annonser och ansökan.....	33
4.2.3 Anställningsintervjuer	34
4.2.4 Personlighetstester	34
4.2.5 Fördomar och attityder	35
4.2.6 Förslag på förbättringar för ökad inkludering i rekryteringsprocesser	35
5 Analys.....	37
5.1 HRM.....	37

5.2 Rekryteringsprocessen.....	38
5.3 Annonser och ansökan.....	39
5.4 Personlighetstester.....	40
5.5 Anställningsintervjuer	40
5.6 Förslag på förbättringar för ökad inkludering i rekryteringsprocesser	42
6 Slutsats.....	44
6.1 Diskussion	44
6.2 Vidare forskning.....	47

Källförteckning

Bilaga 1

Inlägg i Facebookgrupp

Bilaga 2

Förfrågan till rekryterande chefer / HR-representanter

Bilaga 3

Operationalisering av intervjuguide - individer med högfungerande autism

Bilaga 4

Operationalisering av intervjuguide - rekryterande chefer / HR-representanter

Bilaga 5

Intervjuguide - individer med högfungerande autism

Bilaga 6

Intervjuguide - Rekryterande chefer / HR-representanter

Bilaga 7

Information inför intervjuer - högfungerande autism

Bilaga 8

Information inför intervjuer - rekryterande chefer / HR-representanter

1 Inledning

I detta inledande kapitel presenteras en övergripande bild av forskningsområdet samt vad studien syftar till att undersöka. Inledningen behandlar en bakgrund, problematisering samt syfte och frågeställning.

1.1 Bakgrund

Arbetslivet har blivit allt mer effektiviserat, med ökad arbetstakt och högre kompetenskrav (Attention, 2021; Hedegaard & Hugo, 2017). Möjligheterna för utsatta och marginaliserade grupper att komma in på arbetsmarknaden har försämrats markant. Ett exempel är individer med högfungerande autism som trots relevant utbildning och kompetens har svårt att erhålla arbete (Bublitz et al., 2017; Hedegaard & Hugo, 2017).

Personer med funktionsnedsättning har rätt att få och behålla ett arbete på samma villkor och med samma ersättning som andra samt rätt att få nödvändiga anpassningar enligt FN-konventionen som trädde i kraft 2009 (Regeringskansliet, 2014). Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ska förhindra diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, religion, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Trots detta är personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning arbetslösa i mycket större utsträckning än övriga befolkningen (Attention, 2021). Enligt SCB (2021) uppgick arbetslösheten för Sveriges befolkning till 7,6 % i oktober 2021. Under samma period visade en undersökning att arbetslösheten för individer med AST uppgick till 24,4 % (Attention Undersökningsresultat, 2022). Det handlar om personer som vill arbeta men som inte ges chansen. Utöver den stigmatisering och psykosociala ohälsa som utanförskap medför för individen kostar det samhället stora summor pengar. Den livslånga kostnaden för en individs utanförskap beräknades år 2017 uppgå till mellan 11 och 14 miljoner kronor (Hedegaard & Hugo, 2017). Det är därmed viktigt att arbetsgivare tar sitt ansvar och utformar arbetsmiljön på ett sätt som inte exkluderar individer med funktionsnedsättning. En stor utmaning ligger i att Sverige under en lång tid haft en tradition av att skapa speciella arbeten åt individer med särskilda behov i stället för att anpassa vanliga arbeten på den befintliga arbetsmarknaden (Nygren et al., 2013).

1.1.1 HRM och rekrytering

Human Relations Management (HRM) handlar om att strategiskt arbeta med de mänskliga resurserna mot verksamhetens uppdrag och mål (Ahl, 2017). Det finns en ökad medvetenhet om att duktiga, framstående och kompetenta medarbetare ger en varaktig konkurrensfördel. Det är därför betydelsefullt att lyckas hitta, behålla och utveckla duktig arbetskraft (Lindelöw Danielsson, 2003; Brewster, 2007; Carless, 2009). HRM bidrar till en integrering mellan personalpolitik och företagsstrategi. Den har en tydlig inriktning på organisationens resultat och mer ansvar läggs på linjechefer vilket bidrar till att relationer till medarbetare går från kollektiva till mer individuella (Brewster, 2007). För en organisations strategiskt långsiktiga överlevnad behöver HRM-arbete bland annat bidra till att chefer har en realistisk syn på sina medarbetare för ett inkluderande ledarskap där individers olikheter tas tillvara (Ahl, 2017).

Mångfald kan anses vara en av de största utmaningarna för HRM i moderna organisationer och forskare med intresse för mångfald har kritiserat HRM-teorier för att generalisera de anställda och främja homogenisering av arbetsstyrkan. Kritiker vill ge fullt erkännande åt variationen och differentieringen mellan anställda och erkänna de mycket olika effekter som HRM-aktiviteter kan ha på olika personalkategorier (Benschop, 2001). När det kommer till underrepresentation av marginaliserade grupper på organisationsnivå är rekryteringsprocessen kritiskt viktig. Rekryterare agerar grindvakter i rekryteringsprocessen och deras erfarenheter är avgörande för utmaningarna med rekrytering av marginaliserade grupper. Det finns forskning som visar att mångfald leder till ökad arbetstillfredsställelse och ur denna synpunkt blir det intressant att diskutera rekrytering av marginaliserade grupper (Osman & Thunborg, 2019).

Att rekrytering av personal är en av de viktigaste uppgifterna för en organisation är ett faktum men hur det ska gå till är inte lika självklart (Persson, 2017). Lindelöw Danielsson (2003) menar att en arbetsgivares förmåga att göra adekvata bedömningar av individer är av stor betydelse men enligt Persson (2017) saknas ofta tillräcklig kunskap både om hur rekryteringsprocessen ska gå till samt hur arbetsbeskrivning och kravspecifikation bäst formuleras för den aktuella tjänsten. På grund av arbetsmarknadens ständiga omstruktureringar har erfarenhet och kunskap kring rekrytering ökat men det är därmed inte självklart att organisationer lyckas omsätta strategier och anställningsurval i praktiken (Persson, 2017).

1.1.2 Autismspektrum

Autism är en funktionsnedsättning som påverkar hur individen uppfattar omvärlden och samspelet med andra människor. Det kan innebära en bristande social förmåga, begränsade intressen, oflexibilitet kring dagliga rutiner samt över- eller underkänslighet för ljud, ljus, lukt och beröring (Attention, u.å.; Hedegaard & Hugo, 2017). Autism förekommer på alla intellektuella nivåer och diagnosen tar sig uttryck på många olika sätt för olika individer. Därför talas det ofta om Autismspektrumtillstånd (AST) som är ett samlingsbegrepp för olika autismdiagnoser såsom till exempel autism typ 1, 2 eller 3 samt Asperger/högfungerande autism (Autism- och Aspergerförbundet, u.å.; 1177 Vårdguiden, 2020). Personer med högfungerande autism har vanligen svårt att avläsa sociala koder men beskrivs ofta som pålitliga, ärliga, noggranna, disciplinerade och hederliga. Individer med högfungerande autism har ofta ett öga för detaljer och ett ihållande fokus som leder till hög och konsekvent precision i prestanda. Dessa individers unika kompetens och resurser tas inte tillvara på i den utsträckning som det borde (Hedegaard & Hugo, 2017; Hendricks, 2010; Gal et al., 2015; Waisman-Nitzan et al., 2019). Fokus bör ligga på att förändra förutsättningar och inte individer då en funktionsnedsättning inte är en egenskap hos den enskilda individen utan är hinder som betingas av omgivande miljö och omgivningens attityder (Hedegaard & Hugo, 2017).

Enligt Hendricks (2010) lider individer med AST ofta av höga stressnivåer och ångest på arbetsplatsen. Det beror bland annat på den ökade känslighet individer med AST ofta har för ljud och andra sensoriska stimuli, oro över förändringar samt av ansträngningarna med att navigera och försöka passa in socialt i den neurotypiska världen. Att hantera förändringar och vänja sig vid nya arbetsrutiner är ofta en utmaning. Svårigheter gällande det sociala samspelet och kommunikationen med kollegor och chefer är ett primärt hinder till arbetsprestation vilket ofta leder till uppsägning. Viktigt för en framgångsrik anställning är att arbetsplatsen är anpassad till den personliga förmågan hos individer med högfungerande autism (Hendricks, 2010) och med enkla miljöanpassningar och små medel kan en funktionsnedsättning minska eller helt elimineras enligt Hedegaard och Hugo (2017).

1.2 Problemformulering

Dagens jobbannonser är ofta utformade som en summering av företags samtliga identifierade behov. Förhoppningen är att en enskild individ ska lyckas uppfylla den rollen (Persson, 2017). Kraven i arbetslivet är höga, både på individers kompetens med lämplig utbildning liksom efterfrågan på egenskaper som strukturerad, noggrann, flexibel, stresstålig, pedagogisk, kommunikativ, serviceminded, analytisk och problemlösande (Attention, 2021; Persson, 2017). Jobbannonserna beskriver en ideal arbetssökande, med eftersökta egenskaper som flertalet gånger är motsägelsefulla och omöjliga att påträffa i en och samma individ. Rekryterare uppfattas således inte fundera över vad som är realistiskt utan enbart vad som är önskvärt (Persson, 2017).

Individer inom AST har både vilja och behov av att arbeta, däremot är jobbannonser och arbetsmarknadens utformning ett stort hinder för dessa individer (Attention, 2021; Hendricks, 2010). Konventionella rekryteringsmetoder är inte utformade att vara inkluderande för personer inom AST eftersom de ofta använder bedömningar som bygger på stark verbal kommunikationsförmåga, som intervjuer, för att utvärdera arbetslämplighet (Carrero et al., 2019). Detta leder till hög arbetslöshet för individer inom AST (Attention, 2021; Hedegaard & Hugo, 2017; Hendricks, 2010) då flera studier har visat att kandidaters verbala förmåga, ögonkontakt, leende, handgestikulering och nickningar påverkar rekryterares beslut att anställa (Ugbah & Evuleocha, 1992). Detta leder till utanförskap som beror på att dessa individer inte ges chansen till arbete. Individer som står utanför arbetsmarknaden är en förlust av kompetens och ger stora ekonomiska konsekvenser för samhället då kostnaden för detta beräknas till flera miljoner kronor varje år (Hedegaard & Hugo, 2017; Hendricks, 2010). Det är därför viktigt att förespråka en rättvis arbetsmarknad som inkluderar alla människor och säkerställa lika rättigheter (Jakobsen, 2011). Arbetsgivare borde således se över rekryteringsprocessen och utformningen av jobbannonser samt vilka krav som ställs på arbetssökande för att tillgängliggöra arbetslivet för alla typer av individer (Attention, 2021). Individer inom AST besitter spetsegenskaper som långvarig koncentration, analytisk förmåga och uthållighet för monotont arbete (Gal et al., 2015; Hendricks, 2010; Waisman-Nitzan et al., 2019). Det är efterfrågad och uppskattad kompetens som arbetsgivare går miste om då dessa individer har nedsatt social förmåga och därmed svårt att imponera under en anställningsintervju (Hedegaard & Hugo, 2017).

Det finns mycket forskning kring hur anpassningar för individer med funktionsnedsättningar ska göras på arbetsplatser, men inte om hur individerna ska inkluderas för att komma in på arbetsmarknaden. Osman och Thunborg (2019) riktar kritik mot utformningen av rekrytering då den verkar lämpa sig för individer som är framgångsrika på att ta sig igenom själva processen i stället för att fokusera på kompetens och förmåga att utföra jobbet. Det är ett problem att rekryterare kan bli förblindade av kandidater med god verbal förmåga i stället för att utgå från kompetens och förmågor som är relevanta för arbetet.

Om det är möjligt att presentera förändringar i rekryteringsprocessen för att främja inkludering skulle organisationer, samhället och individer gynnas genom att kunskap och kompetens bättre kan tillvaratas. Kunskapsbidraget med denna studie blir att bidra med insikter kring hur rekryteringsprocessen kan anpassas för att bli mer inkluderande, exemplifierande av individer med högfungerande autism.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att beskriva och analysera högfungerande autistiska individers upplevelser av rekryteringsprocesser samt chefer och HR-representanters erfarenheter av rekrytering och mångfaldsarbete. Vidare ämnar studien undersöka hur rekryteringsprocessen kan bli mer välfungerande och inkluderande för dessa individer.

1.4 Frågeställningar

- Hur upplever högfungerande autistiska individer rekryteringsprocesser?
- Vad är chefer och HR-representanters erfarenheter av rekrytering och mångfaldsarbete?
- Hur kan rekryteringsprocessen anpassas för att bli mer välfungerande och inkluderande för individer med högfungerande autism?

2 Teoretisk referensram

I detta kapitel presenteras studiens insamlade teori relevant till forskningsområdet genom en redogörelse av tidigare forskning. Den teoretiska referensramen behandlar HRM, rekryteringsprocessens olika faser samt möjligheter och hinder i rekryteringssammanhang för individer med högfungerande autism.

2.1 HRM

Human Resource Management (HRM) handlar om att attrahera och förvalta humankapitalet för att öka sannolikheten att organisationen når sina mål (Van Buren, 2022; Hauff et al., 2017; García-Carbonell et al., 2016; Mastracci, 2009). Därmed ses rekrytering som en betydande del i organisationers HRM-arbete. Brewster (2007) menar att det är viktigt att förstå i vems intresse HRM studeras eftersom det påverkar innebörden av begreppet. HRM kan handla om hur riktade stödåtgärder till högre chefer gör att organisationen blir mer kostnadseffektiv, uppnår sina mål eller hur mänskliga resurser ska hanteras på bästa sätt. Därmed menar Brewster (2007) att HRM kan definieras på olika sätt, men hans syn på HRM överensstämmer till viss del med Van Buren (2022), Hauff et al. (2017), García-Carbonell et al. (2016) och Mastracci (2009) syn vad gäller det centrala i det teoretiska förhållningssättet till HRM som är kopplat just till personal och policyer. Enligt Hauff et al. (2017) och Brewster (2007) är det svårt att hitta karaktäristiska drag bland organisationers arbete med HRM då olika tillvägagångssätt tillämpas. Dock menar Brewster (2007) att några av de vanligaste aspekterna som organisationer inkluderar i sitt HRM-arbete handlar om utveckling, belöning, flexibilitet, arbetsutformning, karriärutveckling och arbetsmiljöhänsyn. För många ingår dessa aspekter i föreställningarna om HRM medan de helt ignoreras av andra (Brewster, 2007; Hauff et al., 2017). Det saknas således en precis definition kring vad HRM ska inkludera och varje organisation kan själv forma sitt HRM-arbete. Organisationers utformning av HRM översätts till HR-strategier som är mer konkret formulerade åtgärder med tydliga budskap om hur arbetskraften ska utföra sitt arbete (García-Carbonell et al., 2016).

2.2 Rekryteringsprocessen

Rekrytering kan definieras som processen att analysera jobbkrav, attrahera och välja ut potentiella kandidater och introducera dem till arbetsplatsen (Lindelöw Danielsson, 2003; Osman & Thunborg, 2019). Rekrytering handlar om att attrahera rätt typ av arbetskraft till organisationen, till en låg kostnad och med minsta möjliga ansträngning (Brewster, 2007;

Ganesan et al., 2018). Vidare innebär alltså rekrytering att organisationer sorterar bort oönskade arbetssökande. Osman och Thunborg (2019) argumenterar för att underrepresenterade grupper många gånger missgynnas i rekryteringsprocesser med anledning av någon diskrimineringsgrund. Organisationers HR-strategier kring rekrytering som aktivt syftar till att öka mångfalden anses ha en motverkande kraft eftersom dessa rekryteringsmetoder anses vara diskriminerande i sig (Osman & Thunborg, 2019).

Det är intressant att försöka förstå utmaningarna med rekrytering för att därigenom skapa förståelse för hur det kan förändras. Vidare menar Osman och Thunborg (2019) att rekryteringsprocesser behöver bli mer strukturerade och relaterade till tjänsten samt att rekryterare behöver mer kunskap om underrepresenterade grupper för att eliminera sina personliga fördomar i rekryteringsprocesser. Idag tycks organisatorisk passform vara avgörande i rekryteringsprocesser och det verkar finnas en nackdel för människor som anses vara annorlunda än majoritetskulturen (Osman & Thunborg, 2019).

Företag kan använda olika tillvägagångssätt vid rekrytering och nedan kommer tre olika typer av rekrytering att sammanställas:

Den informella rekryteringen handlar om internrekrytering och rekrytering baserat på rekommendationer från människor som organisationen känner och litar på. Denna typ av rekrytering stärker det ömsesidiga engagemanget mellan organisation och medarbetare. Detta sker genom att organisationen försöker hitta någon inom organisationen och att använda dennes sociala alternativt professionella nätverk för att få referenser (Osman & Thunborg, 2019).

Den pragmatiska rekryteringen inleds genom annonsering och urvalet sker främst genom intervjuer. I den pragmatiska rekryteringen skapas ett dilemma av att balansera mellan att rekrytera någon som passar in i företagskulturen och att rekrytera för att diversifiera organisationen. Utmaningen blir att övertyga andra att anställa någon som är annorlunda än normen och därmed tvingas ta itu med fördomar inom organisationen. Att bara rekrytera en individ som är annorlunda blir även det problematiskt då det läggs stor press på individen som företrädare för den minoritetsgruppen. Om individen misslyckas, misslyckas även förstärkningen av mångfalden. Den pragmatiska rekryteringen ses därmed som en balansgång mellan nuvarande och framtida organisationskulturer, såväl som mellan individen och organisationen. Risken med pragmatisk rekrytering är att den kan resultera i en strategi för

anpassning i stället för att utveckla eller förändra organisationskulturen till att rekrytera för mångfald (Osman & Thunborg, 2019).

Standardiserad rekrytering är en sekventiell process som genomförs i enlighet med system för kvalitetssäkring och ska förebygga diskriminering genom att använda objektiva mätverktyg i relation till kompetenser och kriterier. Den bygger på analys av krav för tjänsten, urval och presentation av potentiella kandidater. En kritik till standardiserad rekrytering är att den snarare tycks mäta kompetensen att ta sig igenom rekryteringsprocessen än att fokusera på kompetensen för den utannonserade tjänsten. Standardiserade rekryteringsprocesser väljer standardiserade individer (Osman & Thunborg, 2019). Ett exempel på standardiserad rekrytering är kompetensbaserad rekrytering (Lindelöw Danielsson, 2003).

2.2.1 Jobbannonsers utformning och individers val att söka

En rekrytering påbörjas genom att organisationen har identifierat ett behov. Utifrån behovet tas en befattningsbeskrivning och kravprofil fram som beskriver den aktuella tjänsten samt vilka krav som ställs på personen som ska tillsättas (Lindelöw Danielsson, 2003). Ganesan et al. (2018) menar att i flertalet fall är jobbannonser den potentiella arbetstagarens första möte med arbetsgivaren och därav fungerar jobbannonser som en informationsgivare som visar vad organisationen står för samt ett sätt att övertyga individer om att söka. Jobbannonsering uppfattas därmed som en betydande del i rekryteringsprocessen eftersom annonsens utformning ska säkerställa att maximalt antal individer attraheras av tjänsten (Barber & Roehling, 1993; Ganesan et al., 2018; Lindelöw Danielsson, 2003).

En avgörande faktor för att rekryterande organisationer ska lyckas hitta kompetent arbetskraft handlar om huruvida individer väljer att söka den utannonserade tjänsten (Barber & Roehling, 1993; Ganesan et al., 2018; Lindelöw Danielsson, 2003). Det finns en stark koppling mellan individers preferenser och deras självuppfattade förmåga. Det gör att individer ofta överväger chanserna att erbjudas den utannonserade tjänsten innan de söker. Troligtvis är främsta anledningen till det att arbetssökandet är tidskrävande och för vissa innebär det kostnader i form av tid som inte kan läggas på arbete eller studier (Barber & Roehling, 1993; Vroom, 1995). McCarthy et al. (2021) framhåller att arbetssökandet för individer anses vara en ångestfylld process och en av de mest stressande faktorerna i livet.

Potentiella arbetstagare som väljer att inte söka tjänsten stänger dörren för en möjlig anställning inom organisationen, vilket också minskar antalet sökande och därmed

valmöjligheterna för den rekryterande organisationen i jakt på den mest lämpade kandidaten (Barber & Roehling, 1993). De Cooman och Pepermans (2012) förklarar att det därmed är viktigt att arbetsgivare är tydliga och korrekta i utformningen av jobbbannonsen och medvetna om hur den uppfattas från en arbetssökandes perspektiv. Det finns likheter i den uppfattningen som överensstämmer med Lindelöw Danielsson (2003) resonemang som tyder på att ju mer arbete som lagts ner på att formulera kravspecifikationer och undersöka hur rätt personer ska nås, desto fler relevanta kandidater kommer söka tjänsten. Arbetsgivares förståelse och medvetenhet om annonsers utformning ökar chansen att hitta rätt person till tjänsten (De Cooman & Pepermans, 2012; Lindelöw Danielsson, 2003).

De Cooman och Pepermans (2012) anser att personliga egenskaper som liknar nuvarande anställda samt arbetsgivarens behov av personliga egenskaper bör understrykas i jobbbannonsen för att den nyanställda ska platsa i företagskulturen och leda till en långsiktig anställning. Lindelöw Danielsson (2003) har en annan uppfattning och menar att individers personlighet är oväsentliga i förhållande till resultat på utfört arbete eftersom det finns flera sätt att utföra en arbetsuppgift på. Enligt Lindelöw Danielsson (2003) är ett vanligt problem med en kravspecifikation över egenskaper att de utan grundlig undersökning blir en lång önskelista utan direkt koppling till organisationens uppsatta mål för arbetet. Som regel ska arbetsgivare undvika att ställa krav på egenskaper och sådant som inte är relevant för tjänsten eftersom detta minskar mängden arbetssökande (Lindelöw Danielsson, 2003). Både De Cooman och Pepermans (2012) och Lindelöw Danielsson (2003) är eniga om att vissa egenskaper kan uppväga andra beroende på rekryterarens värderingar och förhållningssätt till olika situationer men det finns delade åsikter kring relevansen av att specificera dessa i jobbbannonsen.

2.2.2 Anställningsintervjuer

Anställningsintervjuer är ett sätt att granska arbetssökande och stämna av huruvida blivande mänskliga resurser kommer matcha organisationens behov. Enligt Ugbah och Evuleocha (1992) är den mest betydelsefulla variabeln vid en anställningsintervju den sökandes kommunikativa förmåga, liksom handgester, huvudnickningar, leende samt den arbetssökandes ögonkontakt. Likvärdigt bedömer Bublitz et al. (2017) att rekryterare förväntar sig att den arbetssökande ska påvisa kommunikativa egenskaper och besvara frågor på ett utvecklande och intressant sätt. Vidare menar både Bublitz et al. (2017) och Ugbah och Evuleocha (1992) att arbetssökande med god verbal förmåga besitter konkurrensfördelar över

de kandidater som är mer kvalificerade för tjänsten. En anställningsintervju blir således en social interaktion som testar sociala färdigheter vilket påverkar arbetssökandet för individer med kommunikativa och sociala svårigheter.

Generellt är det svårt att få en realistisk bild av arbetsplatsen, liksom kandidaten i en intervjusituation. Lindelöw Danielsson (2003) framlägger att en anställningsintervju är ett tillfälle där både arbetsgivaren och arbetstagaren vill uppvisa sina bästa egenskaper. Samtalet blir lätt vinklat då båda parter påvisar en öppenhet och flexibilitet till en grad som inte överensstämmer med verkligheten. Det ger en missvisande bild som inte är långsiktigt hållbar när arbetet blir vardag och fasaden rämnar.

Under Covid-19-pandemin har arbetsgivare i allt högre grad använt sig av virtuella intervjuer för att underlätta socialt distanserade urvalsprocesser och McCarthy et al. (2021) menar att det inte finns särskilt mycket tidigare forskning kring hur virtuella anställningsintervjuer påverkar arbetssökande. Studien av McCarthy et al. (2021) som bland annat undersökte intervjuångest visade ingen skillnad mellan fysiska och virtuella anställningsintervjuer när det gällde aspekter som prestationskrav och intervjuångest. Det spekuleras om att intervjuångest kommer dämpas när digitala intervjuer blir mer vanliga. Däremot menar Williams (2021) att digitala möten är mer psykologiskt krävande än fysiska. Det finns en svårighet i att tolka kroppsspråk och lyckas föra ett naturligt avslappnat samtal, vilket påverkar relationsskapandet (Cramton, 2001; Denstadli et al., 2012; Standaert et al., 2021; Williams, 2021). Dessutom är fördröjning av kommunikationen i digitala intervjuer en faktor som gör att samtalet hamnar i otakt och det är svårt att bedöma personens sociala förmåga (Schoenenberg et al., 2014). Digitala intervjuer har inte heller det sociala, inledande samtalet som fysiska möten innehar och det är en annan faktor som påverkar relationsbyggandet (Schwartzman, 1989).

2.2.3 Anställningsurval

Enligt Gal et al. (2015) ska en arbetssökandes presentation av sig själv med personliga förutsättningar matchas med yrkesmiljön hos arbetsgivaren. En arbetssökandes anställbarhet bedöms utifrån de kunskaper, färdigheter och attityder som besitts samt hur väl de tillgångarna kan användas i organisationen. Det gör att det uppstår en konkurrens arbetssökande emellan. Vid lågkonjunktur är konkurrensen om kompetenta medarbetare hög (Carless, 2009; Lindelöw Danielsson, 2003) vilket bidrar till en ökad medvetenhet kring rekryteringens betydelse. Flertalet organisationer gör särskilda urval för personalhantering för att öka organisationens lönsamhet.

Psykologisk testning anses vara den främsta metodiken för bäst urval då det anses ge en indikation på hur individen är (Carless, 2009). Sedan 1990-talet har personlighetstester blivit allt vanligare och utgör en stor del av urvalsprocessen vid rekrytering då arbetsgivare värdesätter och söker individer med vissa önskvärda personlighetsdrag (Ones & Andersson, 2002).

2.3 Möjligheter och hinder för individer med högfungerande autism i rekryteringsprocesser

Enligt Patton (2019) representeras en växande del av befolkningen av individer med diagnos inom autismspektrumtillståndet. Alla individer är unika och besitter olika egenskaper, likaså gäller för individer med autism (Hendricks, 2010). Individer inom autismspektrumtillståndet har otaliga kombinationer av egenskaper, förmågor, färdigheter och svårigheter, precis som neurotypiska individer (Hendricks, 2010), men enligt Patton (2019) möts dessa individer av stora hinder på arbetsmarknaden. Detta gäller även gruppen med den mildaste formen, typen högfungerande autism, trots att dessa individer är mycket intelligenta och kapabla att arbeta står en stor del utanför arbetsmarknaden (Patton, 2019).

Personer med AST kan ha svårt att läsa mellan raderna vilket utgör ett hinder i granskning av jobbannonser. Likaså kan dessa individer ha svårigheter med att formulera en jobbansökan (Hendricks, 2010). En jobbannons utformad i enlighet med De Cooman och Pepermans (2012) syn, med krav på specifika egenskaper som är i likhet med resterande anställda i organisationen, skulle kunna innebära att kvalificerade individer med AST väljer att inte söka. Stor vikt i jobbannonsen uppfattas då handla om det sociala samspelet, vilket är något individer med autism gärna undviker. Hendricks (2010) förklarar att individer med autism ofta isolerar sig från kollegor och i stället njuter av att utföra arbetet. En vanlig uppfattning är att individer med autism har yrkesdrömmar som kräver låg socialiseringsgrad som teknikrelaterade branscher där individerna tilldelas isolerade arbeten genom stödda sysselsättningsprogram (Bublitz et al., 2017). Detta är en snäv uppfattning eftersom precis som neurotypiska individer har olika intressen och egenskaper har även individer med AST det (Hendricks, 2010).

En studie av Gal et al. (2015) visade att individer med högfungerande autism visar på inkonsekvens av funktioner inom olika områden. Den sociala förmågan kan vara begränsad samtidigt som individen inom andra områden, såsom kognitiva funktioner, kan vara välutvecklad och prestera över genomsnittliga nivåer. Däremot har individer med

högfungerande autism, i jämförelse med neurotypiska individer, ett större behov av rutiner och enhetlighet samt svårigheter gällande social förståelse, kommunikation och samspel med andra människor. Samtidigt visade individer med högfungerande autism ha en större kapacitet inom områden som noggrannhet, uppmärksamhet på detaljer samt precision i arbetet (Gal et al., 2015). Detta är egenskaper som arbetsgivare borde värdesätta eftersom arbetskraften ska säkerställa att organisationen når sina mål (Van Buren, 2022; Hauff et al., 2017; García-Carbonell et al., 2016; Mastracci, 2009).

Om individer med högfungerande autism väljer att söka en utannonserad tjänst kommer vissa hinder och möjligheter att mötas i en rekryteringsprocess. Under en anställningsintervju förväntar sig rekryteraren att den arbetssökande ska påvisa kommunikativa egenskaper och besvara frågor på ett utvecklande och intressant sätt (Bublitz et al., 2017). Huruvida individen kommer bli anställd beror på de kunskaper, färdigheter och attityder som den arbetssökande besitter såväl som hur dessa tillgångar kommer kunna användas i organisationen. Enligt Gal et al. (2015) ska den arbetssökande framföra en lämplig presentation av sig själv där de personliga förutsättningarna som framkommer ska matchas med yrkesmiljön hos arbetsgivaren. En anställningsintervju blir således en social interaktion vilket innebär ett hinder för arbetssökande med AST (Bublitz et al., 2017; Waisman-Nitzan et al., 2019; Zimmerman, 2016). Individer med autism betraktas annorlunda än majoritetskulturen främst för att det finns en svårighet gällande det sociala samspelet (Bublitz et al., 2017; Hendricks, 2010; Waisman-Nitzan et al., 2019; Zimmerman, 2016). Hendricks (2010) menar att kommunikationssvårigheterna bland annat består av en oförmåga att tolka ansiktsuttryck och tonfall, förstå vad någonting egentligen handlar om och kommunicera på ett lämpligt sätt, vilket uppstår som hinder redan under rekryteringsprocessen med att formulera en ansökan samt agera i en intervjusituation.

Bublitz et al. (2017) argumenterar för att personer med AST behöver längre tid för att inleda svar på rekryterarens frågor vilket bidrog till att tajmingen hamnade i otakt. Detta visade sig ha negativ inverkan på rekryterares uppfattning om den arbetssökandes kompetensnivå samt att det fanns en risk att rekryteraren kunde bedöma den sökande som udda och oförmögen att fungera i sociala sammanhang. Vidare menar Bublitz et al. (2017) att rekryterare bildade sig en uppfattning om vad det innebär att anställa en person med funktionsnedsättning utifrån sina förutfattade meningar när individer med autism berättat om sin diagnos utan att förklara innebörden eller uppge diagnosen som en styrka. Spoor et al. (2021) menar att löpande utbildning kring autism behövs för att individer med diagnosen ska kunna integreras på

arbetsplatsen. Det handlar främst om att kollegor ska få en förståelse för vilka anpassningar som är rimliga och varför de är nödvändiga för att arbetsprocessen ska vara mer lämplig för autistiska individer. De kollegor som omfattades av studien beskrev att deras eget beteende och organisationens arbetsprocesser behövde ändras för att inkludera individer med autism, vilket ansågs som rimliga anpassningar. Kollegor som inte innefattades av studien ogillade anpassningarna som genomfördes vilket visade på vikten av bred och kontinuerlig kommunikation och utbildning för att lyckas med integrering. Detta kräver att individer är öppna med sin diagnos vilket många inte känner sig bekväma med att vara (Spoor et al., 2021). Det tycks således handla om möjligheter och hinder som är skapade av vårt samhälle genom politik och diskriminering (Jakobsen, 2011).

De förutfattade meningar och fördomar som finns i samhället om individer med AST påverkar även utfallet i en rekrytering. Dessa individers bristande kommunikationsförmåga och avvikande beteende tolkas som att de är ohyfsade, oengagerade, emotionellt omogna och oflexibla vilket leder till att individerna bedöms som opassande för anställning. Därmed blir det svårt för rekryterare att argumentera för att individer med AST skulle vara lämpliga kandidater att rekrytera och de stereotypiska fördomarna i samhället består (Patton, 2019). Dessutom ses rekryterare som grindvakter (Osman & Thunborg, 2019) och det finns en stor svårighet för autistiska individer att lyckas ta sig igenom en rekryteringsprocess eftersom anställningsintervjuer och sociala svårigheter inte är en optimal kombination (Hendricks, 2010). Det finns uppfattningar om hur en bra medarbetare och kollega ska vara vilket komplicerar integrering av AST-kollegor på arbetsplatser. Det finns både affärsmässiga och juridiska skäl till att arbetsgivare bör inkludera autistiska individer. Verklig inkludering sätter värde på individers unika egenskaper och skapar känslor av tillhörighet (Patton, 2019). När lämpligt stöd implementeras kan det resultera i mycket framgångsrika anställningar för personer med AST (Hendricks, 2010). Det krävs alltså mer kunskap och förståelse för att säkerställa att individer med funktionsnedsättning kommer in på arbetsmarknaden.

3 Metod

I detta kapitel presenteras en beskrivning av valda metoder, tillvägagångssätt, utformning och urval i den kvalitativa undersökningen, samt en redogörelse av förhållningssättet till det insamlade materialet.

3.1 Val av forskningsmetod

I denna studie tillämpas en kvalitativ forskningsmetod där datainsamling skett genom intervjuer. Utifrån studiens syfte ansågs en kvalitativ forskningsmetod vara bäst lämpad för att fånga respondenternas erfarenheter och upplevelser, vilket enligt Bryman och Bell (2013) är fokus för kvalitativa studier. Enligt Saunders et al. (2019) är intervjuer en bestämd konversation mellan parter som handlar om att utforska områden av intresse. Intervjuer valdes att genomföras eftersom det ansågs vara ett lämpligt sätt att få fram respondenternas subjektiva upplevelser och erfarenheter av rekryteringsprocesser. Intervjuer valdes även eftersom enkäter enligt Bryman och Bell (2013) ger en ytlig undersökning där respondenter ofta svarar som de tror är önskat.

Denna studie har använt en abduktiv ansats vilket Blomkvist et al. (2018) beskriver som ett samspel mellan teori och empiri där det ena påverkar förståelsen för det andra och vice versa. När ämnet för studien hade fastställts behövde kunskap genereras om ämnet. Detta ledde till att en systematisk litteraturgenomgång genomfördes vilket sedan fastställde den teoretiska referensramen som lade tematisk grund för intervjufrågorna till respondenterna med högfungerande autism. Den första intervjuomgången ledde till att ny teori eftersöktes och efter detta genomfördes intervjuer med chefer och HR-representanter med frågor framtagna utifrån den empiri och teori som insamlats. Efter den andra intervjuomgången bedömdes att den teoretiska referensramen behövde kompletteras, vilket ledde till ytterligare en sökning av litteratur.

3.1.1 Etik

Studien har genomförts enligt riktlinjer framförda av Bryman och Bell (2013) gällande de etiska reglerna vid företagsekonomisk forskning. För att uppfylla informationskravet fick alla respondenter i förväg information om studien och dess syfte. Detta för att kunna attrahera respondenter att söka sig till studien men också för att de skulle kunna förbereda sig inför intervjun. Ingen falsk eller vilseledande information om studien har utlämnats till respondenterna vilket uppfyller kravet om falska förespeglingar. Alla respondenter var över

arton år och anmälde sig frivilligt som respondenter vilket uppfyllde samtyckeskravet. Konfidentialitets- och anonymitetskravet uppfylldes genom att den insamlade informationen har sparats och förvarats där obehöriga inte kan komma åt. Dessutom har alla respondenter blivit utlovade anonymitet och det har säkerställts att respondenterna inte kommer att kunna identifieras av obehöriga. För att uppfylla nyttjandekravet användes endast den insamlade informationen om respondenterna för forskningens ändamål.

3.2 Insamlingsmetod av litteratur

Enligt Saunders et al. (2019) handlar en kritisk litteraturgenomgång om att först formulera och förfina syftet med studien, därefter kritiskt granska litteraturen och dess sammanhang för att slutligen placera den insamlade teorin mot den insamlade empirin. En systematisk litteraturgenomgång inom rekrytering, autism och mångfald genomfördes. Artiklar och böcker söktes på Mälardalens universitets bibliotek samt databaserna *web of science* och *Primo*. Sökorden som användes var: *Autism recruitment, verbal communication, employment interview, autism, employment autism, HRM, HRM diversity, recruiting, rekrytering, virtual job interviews, digital meeting, personality*.

Ett krav för artiklarna var att de skulle vara peer reviewed, det vill säga expertgranskade. Utefter att relevant litteratur samlades in, kunde ytterligare litteratur insamlas genom granskning av referenser.

3.2.1 Insamlingsmetod av sekundärdata

Attention genomför årligen en arbetsmarknadsundersökning bland sina medlemmar som har någon neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF). Hit räknas diagnoserna ADHD/ADD, Autism/Asperger, Tourettes syndrom och språkstörning. Resultatet av undersökningen publiceras som en rapport för gruppen med NPF och till denna studie kontaktades Attention med en förfrågan om att erhålla data utbruten för just den specifika gruppen med Autism/Asperger. Den efterfrågade datan erhöles och användes således som sekundärdata i bakgrunden med (Attention Undersökningsresultat, 2022) som referens.

3.3 Urval

Med utgångspunkt i studiens syfte, avseende hur rekryteringsprocessen kan bli mer välfungerande och inkluderande, valdes individer med högfungerande autism som representanter för marginaliserade grupper. Till studien eftersöktes respondenter inom autismspektrumtillståndet samt respondenter verksamma inom rekrytering. Då fokus för

studien är att bidra med förslag på förändringar som skulle göra rekryteringsprocessen mer inkluderande ansågs den viktigaste gruppen av respondenter vara gruppen individer med högfungerande autism. Detta för att få en representativ bild av hinder de upplever i rekryteringssammanhang. Det skulle kunna argumenteras för att chefer och HR-representanter som har vana av rekrytering och mångfaldsarbete skulle vara viktiga respondenter att bidra med kunskap för mer inkluderande rekrytering. En tanke är dock att om de redan besatt den kunskapen skulle inte marginaliserade grupper uppleva svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Utifrån detta, och att studien genomfördes med en begränsad tidsaspekt, valdes ett större urval av respondenter med högfungerande autism. Nedan presenteras urval av respondenter samt en redogörelse för hur de har valts ut.

3.3.1 Urval av respondenter inom autismspektrumtillståndet

För studien eftersöktes respondenter med högfungerande autism. Autismspektrumet är brett och rymmer en mängd individer med skiljaktig grad av begåvning (Autism- och Aspergerförbundet, u.å). För att säkerställa att respondenterna var högfungerande autistiska gjordes en avgränsning till respondenter med eftergymnasial utbildning. Autistiska individer med eftergymnasial utbildning är intressanta att undersöka då det, ur ett kompetensbaserat perspektiv, ansågs att den gruppen inte borde vara utanför arbetsmarknaden. Enligt Saunders et al. (2019) är ett bra sätt att hitta intressanta respondenter, att skriva tydlig information om vad studien behandlar, vad samtalet avser att handla om, samt hur intervjun ska genomföras - digitalt eller fysiskt möte. Facebook-gruppen med namnet *Aspergers Syndrome - Sweden*, består av medlemmar med Asperger-diagnos, anhöriga till individer med Asperger eller individer som är generellt intresserade av att veta mer om diagnosen. När ansökan om medlemskap i gruppen blev godkänd öppnades möjligheten att eftersöka lämpliga respondenter genom ett inlägg (se bilaga 1). Inlägget resulterade i svar av lämpliga respondenter som visade sitt intresse genom att skicka personliga meddelanden via Messenger. Detta betyder att studien har använt sig av ett icke-slumpmässigt urval eller så kallat ja-sägarurval. Enligt Blomkvist et al. (2018) består ja-sägarurvalet av individer som är villiga att delta. All kommunikation med respondenterna inom autismspektrumtillståndet skedde över Messenger. Av de tio intervjuerna med högfungerande autism var det en intervju som inte gick att använda då respondenten inte utgjorde ett passande urvalsprov, då hon led av en grav sjukdom som överskuggade studiens ämne. I studien har respondenterna en jämn könsfördelning, med fyra män och fem kvinnor i spridda åldrar.

3.3.2 Urval av respondenter verksamma inom rekrytering

Efter avslutade intervjuer med respondenterna inom autismspektrumet erhöles en förståelse för vilka typer av arbeten som var av intresse för dem. Därefter granskades jobbannonser via LinkedIn, Platsbanken, Offentliga jobb, Blocket jobb samt Indeed. Relevanta yrkeskategorier som bedömdes lämpliga efter de autistiska respondenternas intressen och kompetens eftersöktes. Jobbannonserna granskades genom att utvärdera beskrivningen av arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och kravlistan gällande kompetens, erfarenhet och personlighet. Det ansågs även viktigt att det i annonsen framgick att organisationen var positiv till mångfald.

Tolv annonser valdes ut och de rekryterande cheferna / HR-representanterna kontaktades per mejl och sms (se bilaga 2). Fem av dessa erbjöd sig att medverka i studien vilket betyder att även detta urval var ett ja-sägarurval. Eftersom fokus i detta urval har legat på den utannonserade tjänstens yrkesområde och annonsens utformning har inget beaktande tagits angående respondenternas kön eller ålder. Dessa faktorer antogs inte heller påverka vilka individuella fördomar, attityder och erfarenheter respondenterna innehar.

3.4 Operationalisering av intervjuguide

Två intervjuguides utformades, en riktad till individer inom autismspektrumet och en riktad till individer verksamma inom rekrytering, och de fungerade som hjälpmedel under intervjuerna för att hålla fokus till en likvärdig grund under samtliga intervjuer. En operationalisering av respektive intervjuguide gjordes, vilket enligt Saunders et al. (2019) innebär att det centrala i ett antal frågor fastställs för att kartlägga huruvida det är relevant för de begrepp som syftas till att undersökas i studien. Det skapades en operationalisering (se bilaga 3 & 4) till var intervjuguide (se bilaga 5 & 6) för att på ett tydligare sätt kunna koppla den teoretiska referensramen med intervjuguiden. Utifrån HRM, rekrytering och autism ställdes frågor för att samla in relevant empiriskt material som kopplades till teorin. Operationaliseringen skapades genom att ämne fastställdes, vilket ledde till att teoretiska referenser sammanfattades. Utifrån detta preciserades intervjufrågorna och deras syfte. Intervjufrågorna granskades sedan genom att kontrollera att frågorna svarade på syftet. Vid de fall där syftet inte uppfylldes omformulerades frågan.

Bild 1

Teoretisk bakgrund, ämne och syfte kopplat till intervjufråga

Teoretisk bakgrund	Ämne	Intervjufråga	Syfte
Barber & Roehling (1993) De Cooman & Pepermans (2012) Ganesan et al. (2018) Lindelöw Danielsson (2003) Vroom (1995)	Annonsutformning och beslut att söka	Hur går tankarna och beslutsprocessen när du bestämmer dig för att söka ett jobb?	Att förstå respondentens uppfattning kring sin egen förmåga och tankar kring jobbannonsers kravlistor

Kommentar: Urklipp från operationalisering av intervjuguide - individer med högfungerande autism.

3.4.1 Intervjuguide för intervju med individer inom autismspektrumtillståndet

För respondenterna inom autismspektrumet inleddes intervjun med frågor om diagnosen och vid vilken ålder respondenten fick diagnosen. Saunders et al. (2019) tydliggör vikten av att skapa personlig kontakt med respondenterna under en intervju för att bygga ett förtroende vilket möjliggör djupgående och ärliga intervjuer. Inledningsfrågorna hade därmed till syfte att lägga en grund för intervjun där en förståelse skapas kring personens funktionsnedsättning och en nyfikenhet väcks. Efterföljande frågor var mer djupgående kring respondenternas utbildning och arbetssituation idag, hur respondenterna uppfattar arbetsmarknaden, hur respondenten analyserar jobbannonser, upplevelser och tankar kring rekryteringsprocesser samt åsikter kring personlighetstester. Avslutande fråga syftade till att låta respondenten uttrycka sin önskan kring lämpligt framtida utformade rekryteringsprocesser som passar respondentens förutsättningar och behov. Detta för att ta reda på hur stor påverkan rekryteringsprocessens utformning har på respondenternas vilja eller ovilja att söka en utannonserad tjänst samt vilka möjligheter och hinder de ser i rekryteringsprocessen.

3.4.2 Intervjuguide för intervju med respondenter inom rekrytering

Efter avslutade intervjuer med respondenterna med högfungerande autism utformades en intervjuguide för intervjuer med respondenter verksamma inom rekrytering. Den inledande frågan handlade om den utannonserade tjänsten för att skapa en bild av vad den rekryterande respondenten söker och därigenom förstå jobbannonserns utformning. Tanken var att lägga grunden för ett samtal där intresse påvisas och respondenten känner förtroende för intervjuarna, vilket stämmer med Saunders et al. (2019) uppfattning om vikten av att skapa personlig kontakt. Efterföljande frågor var successivt mer djupgående om vilka HR-strategier som respondenten arbetar utifrån, hur rekryteringsprocessen ser ut, uppfattningar kring olika

tester i samband med rekryteringen och organisationens mångfaldsarbete. Därefter kom explorativa frågor om autismspektrumtillståndet, digitala möten och arbetsprov. Syftet med de frågorna var att skapa en förståelse för respondentens erfarenhet, uppfattning och attityder. Avslutande fråga handlade om hur respondenten arbetar med fördomar i rekryteringsprocesser. Syftet var att avrunda intervjun och knyta an till tidigare samtal gällande HR-strategier, jobbannonser och mångfaldsarbete.

3.5 Pilotstudie

Enligt Saunders et al. (2019) syftar en pilotstudie till att undersöka huruvida vald forskningsstrategi är lämplig i sin utformning. Det är alltså en mindre studie där frågedesignens utformning testas och i brist på tid är familj och vänner alltid ett alternativ. De färdigställda intervjuguiderna testades genom pilotstudier. Intervjuguiden riktad till respondenter med autism testades på tre bekanta. Intervjuguiden riktad till respondenter verksamma inom rekrytering testades på tre anhöriga. Detta gjordes för att säkerställa att samtalet täckte allt relevant som önskades få ut av intervjuerna. Det genomfördes således två pilotstudier och varje pilotstudie hade tre respondenter. Efter avslutade pilotstudier ombads respondenterna ge återkoppling och synpunkter gällande intervjuens utformning vilket ledde till att ordningsföljden på frågorna flyttades om en aning.

3.6 Operationalisering av intervjuer

Digitala intervjuer bokades in och förberedande information om studiens syfte skickades tidigt ut till respondenterna (se bilaga 7 och 8). Detta för att dels ladda ned programmet inför den digitala intervjun men framför allt för att ge tid till förberedelse i syfte att generera rikare och mer relevant empiri. Enligt Saunders et al. (2019) är detta ett lämpligt tillvägagångssätt då informationsutskick innan intervju är ett sätt att säkerställa att respondenten är införstådd med ämnet och vad samtalet förväntas handla om. Intervjuerna skedde via Zoom med video för att underlätta den icke verbala kommunikationen samt för att kunna genomföra intervjuer med respondenter oberoende av geografisk lokalisering. Bilder på intervjuerna skickades till respondenterna för att skapa en känsla av trygghet och eliminera faktorer som kan orsaka oro.

I denna studie har semistrukturerade intervjuer tillämpats, då det ansågs relevant att genom följdfrågor erhålla fördjupande svar. Detta överensstämmer med Saunders et al. (2019) beskrivning av semistrukturerade intervjuer som ett sätt att ge respondenter en chans att

utveckla svaren under intervjun för att erhålla mer djupgående information. En semistrukturerad intervju innebär att det finns en förutbestämd lista med ämnesövergripande frågor som fungerar som en guide genom varje intervjuprocess (Saunders et al., 2019). I intervjuerna användes en intervjuguide som bidrog till att likheter och skillnader i respondenternas svar kunde urskiljas. Om respondenter kom med korta svar eller så något som behövde utvecklas kunde följdfrågor ställas för att garantera att utförliga och mer detaljerade svar gavs. Intervjuerna var även medvetna om vikten av tystnad som ett verktyg för att låta respondenten formulera sina svar utan stress men även för att få respondenten att utveckla sina svar på egen hand utan att följdfrågor behövde ställas.

För att få en någorlunda maktbalans genomfördes intervjuerna av två av forskarna. För att säkerställa materialets reliabilitet spelades intervjuerna in av båda intervjuerna och materialet transkriberades sedan för att säkra att inget material gick förlorat. Transkriberingen kontrollerades av studiens övriga forskare samt av de respondenter som var villiga att kontrollera och bekräfta att transkriberingen stämde och att ingenting misstolkats eller försvunnit. Detta tillvägagångssätt tillåter att forskarna får en överblick av respondenternas svar vilket underlättar analysarbetet, menar Bryman & Bell (2013).

I denna studie genomfördes tio intervjuer med respondenter inom autismspektrumtillståndet samt fem intervjuer med respondenter verksamma inom rekrytering. Intervjuerna med respondenter inom autismspektrumtillståndet var alla ungefär en timme långa medan intervjuerna med respondenter verksamma inom rekrytering var ungefär en halvtimme långa. Två tabeller (se tabell 1 och 2) med respondentpresentationer har sammanställts och kan utläsas i empiri-kapitlet.

3.7 Analysmetod

Denna studie har använt en tematisk analysmetod såsom den är beskriven av Nowell et al. (2017), som menar att det är en metod för att identifiera, analysera, organisera och beskriva teman som hittas i data. Anledningen till att metoden valdes var för att, såsom Nowell et al. (2017) skriver, det är en passande metod för att undersöka respondenternas olika perspektiv och lyfta fram likheter och skillnader.

Kritik mot tematisk analys är enligt Nowell et al. (2017) att metodens flexibla och anpassningsbara tillvägagångssätt kan leda till inkonsekvens och bristande enhetlighet när teman i empirin fastställs, men att detta kan förhindras genom att tillämpa en

kunskapsteoretisk position som kan underbygga studiens empiriska påståenden. I denna studie har detta tillämpats genom att producera och använda två operationaliseringar av intervjuguider där teoretiska teman fastställdes för intervjufrågorna. Detta för att det empiriska materialet skulle kunna indelas i teman och kopplas till det teoretiska ramverket.

Det empiriska materialet lästes igenom flera gånger innan kodningen påbörjades. Vid kodningen tillämpades ett strukturerat tillvägagångssätt, där det empiriska materialet färgkodades och intressanta stycken klipptes ut och sparades separat. Vid granskning och sammanställning av det färgkodade materialet kunde teman i empirin urskiljas och fastställas. Därefter granskades den initiala kodningen av teman varpå brister kunde upptäckas och korrigeras. Det som slutligen presenterades var sex olika teman per respondentgrupp som sedan namngavs. Avslutningsvis analyserades de olika temana kopplat till studiens teoretiska ramverk.

3.8 Validitet och reliabilitet

Reliabilitet handlar om huruvida studien kan göras om på samma sätt och uppnå samma resultat (Saunders et al., 2019). Validitet handlar om hur lämpliga de valda metoderna är i förhållande till syftet (Bryman & Bell, 2013; Saunders et al., 2019). Bryman och Bell (2013) beskriver att intern validitet betyder att det finns en god koppling mellan teori och empiri. Extern validitet handlar om i vilken utsträckning resultaten kan generaliseras till andra miljöer och situationer. Reliabilitet och validitet är viktiga kriterier för studiers tillförlitlighet och trovärdighet (Bryman & Bell, 2013; Saunders et al., 2019). Studiens externa reliabilitet anses vara begränsad eftersom kvalitativa studier är svåra att genomföra upprepade gånger med samma resultat. Bryman och Bell (2013) framhäver svårigheter i att replikera kvalitativa studier eftersom kvalitativa studier sker i en ständigt föränderlig kontext. Däremot anses den interna reliabiliteten i studien vara hög då en överenskommelse om hur data ska tolkas fastställdes.

Utskick av förberedande information till respondenterna innan intervju anses vara ett sätt att säkerställa validiteten och reliabiliteten, genom att respondenterna är förberedda med vad som är syftet med intervjun samt vad som är av intresse (Saunders et al., 2019). Genom utskick med förberedande information visas en medvetenhet om att detta förstärker studiens tillförlitlighet och trovärdighet. Saunders et al. (2019) hävdar att nyckeln till framgångsrika intervjuer grundar sig i noggranna förberedelser. För att säkerställa god validitet utformades ett dokument med intervjufrågor inför de semistrukturerade intervjuerna för att säkerställa att

intervjun förhåller sig till en röd tråd samt att svaren på frågorna är relevanta för frågeställningarna. I kvalitativa studier kan intervjuarens val av frågor, sätt att ställa frågor och tonläge påverka respondenternas svar (Saunders et al., 2019). Det riktas ofta kritik mot kvalitativ forskning då de anses vara subjektiva och att forskarnas egna uppfattningar kan göra avtryck och därmed vinkla undersökningen, vilket skulle påverka analys och resultat (Bryman & Bell, 2013; Saunders et al., 2019). Medvetenhet om risken för att undersökningen skulle kunna vara påverkad av egna uppfattningar och tolkningar har hafts i åtanke under hela studien.

3.9 Metodreflektion

En reflektion är huruvida frågor kan ställas på samma sätt till individer med högfungerande autism som till neurotypiska individer eller om några anpassningar borde ha gjorts, då det under intervjuerna framkom att raka och tydliga frågor var att föredra framför öppna frågor. Eftersom intervjuerna var semistrukturerade kunde en dialog föras mellan intervjuerna och respondenterna, vilket gjorde att intervjufrågorna kunde förtydligas vid behov. Detta är något som torde vara av vikt att ha i åtanke vid intervjuer med individer med AST i framtiden. Den anpassningen som gjordes inför intervjuerna var att skicka bilder på intervjuerna. Tanken var att det skulle motverka oro och osäkerhet hos respondenterna med AST. Detta var även något som de högfungerande autistiska respondenterna kommenterade var uppskattat och gjorde att de kände sig mer förberedda inför intervjun.

En annan fundering är om de högfungerande autistiska respondenterna som ville delta i intervju är mer bekväma i sociala sammanhang och därmed även i intervjusammanhang än högfungerande autistiska individer generellt, vilket skulle kunna ha påverkat resultatet. Däremot har flera av de autistiska respondenterna sagt inför intervjun att de varit nervösa och obekväma men att de ändå ville delta för att sprida information och kunskap. Att respondenterna skulle haft sociala svårigheter var ingenting som märktes under intervjuerna men det framkom att drygt hälften av respondenterna med högfungerande autism tyckte att digitala intervjuer var att föredra, vilket löpte väl ut för denna studie. Hade studien i stället varit kvantitativ hade mer representativ data för den specifika respondentgruppen kunnat utrönts, dock hade inte svaren varit tillräckligt djupa för att uppfylla och besvara studiens syfte och frågeställningar.

4 Empiri

I detta kapitel presenteras den insamlade empirin utifrån högfungerande autistiska respondenters upplevelser samt rekryterares erfarenheter av rekryteringsprocesser. Det har urskiljts sex teman för respektive respondentgrupp.

4.1 Respondenter med högfungerande autism

I detta avsnitt presenteras respondenterna samt de teman som framkommit utifrån intervjuer med individer med högfungerande autism.

Tabell 1

Respondentpresentation individer med högfungerande autism

Respondent	Kön	Utbildning	Diagnos	Arbetsituation
R1	Kvinna	Master i genusvetenskap	Asperger & ADHD	Heltidsanställd
R2	Man	Guide & kurser på Komvux och universitet	Asperger & ADD	Ströjobb
R3	Kvinna	Kandidat i kreativt skrivande	Autism typ 1 & ADHD	Arbetslös
R4	Man	Magister i sociologi & nationalekonomi	Atypisk autism	Arbetslös
R5	Kvinna	IT-samordnare, undersköterska & lärare	Asperger & ADHD	Heltidsanställd
R6	Man	7 år blandade universitetsstudier	Asperger & ADHD	Arbetslös
R7	Kvinna	Lönekonsult & personlig tränare	Autism	Sjukskriven
R8	Man	Fristående kurser inom film, historia & retorik	Autism & ADHD	Heltidsanställd
R9	Kvinna	Socionom	Autism typ 1	Timanställd
R10	Bortfall			

Kommentar. Egen tabell

4.1.1 Annonser och ansökan

Granskning av jobbannonser är utmattande och det finns en utmaning att ta ställning till huruvida ens profil och personliga egenskaper kan matcha tjänsten, vilket framgår från samtliga respondenter. En övervägande del av respondenterna ser jobbannonser som en lång kravlista eller som en orimlig önskelista och fyra av respondenterna menade att de inte är intresserade av att söka sådana tjänster. Tre av respondenterna tycker att det är svårt att formulera det personliga brevet, eftersom det finns en uppgivenhet kring att tolka vad som

eftersöks i annonsen samt vad som är relevant att nämna. R9 tycker att det är svårt att hålla det kort och koncist medan det för R4 ofta resulterar i ångest och att han inte skriver klart ansökan.

Annonsens utformning och formulering påverkar huruvida R9 vill söka en tjänst eller inte. En annons som är formulerad på ett mer inbjudande sätt blir mer intressant att söka, eftersom detta indikerar på hur de anställda bemöts på arbetsplatsen. Hon vill gärna ha mycket information medan R8 vill ha korta, koncisa annonser och vill slippa sålla bort onödig information. Tre av respondenterna berättade att den vanligtvis långa kravlistan ger en känsla av att de inte passar för tjänster som utannonseras, medan R6 helt ignorerar kravlistan och endast läser arbetsbeskrivningen för tjänsten. För honom handlar det om ifall han vill göra jobbet och tror att han kan göra det bra, då söker han tjänsten oavsett vilka krav som står i annonsen.

Tre av respondenterna framförde sin syn på ordet stresstålig i kravlistan som avskräckande. R9 menar att i princip alla arbeten är stressiga men om ordet stresstålig är utskrivet i kravlistan tolkar hon det som att det måste vara än mer stressigt och fruktansvärt att jobba där. Likvärdigt framförde R2 och R3 sin syn på ordet samarbeta som avskräckande. Enligt R2 finns det en svårighet i att samarbeta med andra och R3 har erfarenheter av att lagarbete tidigare inneburit att hon till stor del gjort arbetet själv, men att det senare kommunicerades ut som att arbetslaget hade gjort ett fantastiskt jobb.

Fem av respondenterna berättade att de gör efterforskningar om företaget och tjänsten de ska söka, för att få så mycket information som möjligt. R1 menar att hon gör detta för att motverka den oro hon känner vid osäkerhet och tycker att företag och organisationer behöver bli bättre på att tillgängliggöra information. R6 berättade att han brukar ringa till chefen som är ansvarig för den utannonserade tjänsten och ställa frågor kring vad de söker. R7 gör efterforskningar för att kunna anpassa sitt personliga brev för att passa in i företagskulturen och bland de blivande kollegorna. R8 gör efterforskning för att han vill veta om företaget är en stabil arbetsplats som behandlar sina anställda väl. Precis som R8 vill veta hur företagskulturen är och säkerställa att de anställda trivs på arbetsplatsen, vill R9 veta vilka förmåner och friskvård som företaget erbjuder eftersom detta indikerar på om företaget prioriterar sina anställda och deras hälsa. Tre av respondenterna berättade att de föredrar att arbeta inom ideell och idéburen sektor eftersom de verksamheterna upplevs ha en generell större bredd gällande mångfald och det därmed är mer accepterat att vara annorlunda än i

vinstdrivande organisationer. R1 föredrar att söka tjänster där det framgår att företaget söker mångfald. Enligt henne tyder det på att arbetsgivaren vill ha variation och accepterar människors olikheter, vilket visar på en vilja att göra anpassningar och erbjuda stöd.

4.1.2 Anställningsintervjuer

En rekryteringsprocess kan ses som en social sport och i synnerhet gäller det arbetsintervjuerna som verkligen testar och ställer krav på kandidaternas sociala förmåga, menar R6. Eftersom individer med autism ofta bokstavstolkar och kan ha svårt att läsa mellan raderna uppgav tre av respondenterna att de föredrog mer raka och slutna frågor. R3 upplever att alla människor verkar ha fått ett manus i livet för vad som är lämpligt att säga när och hur, vilket hon inte har fått. Hon beskrev vidare hur hon vid öppna frågor kunde tolka dem på flera sätt och komma på otaliga möjliga svar. Hon antar att hon en stor del av intervjutiden mest ser ut som en idiot för att hjärnan processar alla tankar. R5 uttryckte det som att öppna frågor är svårtolkade eftersom det är problematiskt att veta vad för typ av svar som förväntas. Hon menar att anställningsintervjuer ofta inleds med frasen *berätta om dig själv*, vilket R5 menar är helt omöjligt att veta vad just den här personen vill att hon ska berätta:

Vill de veta om barnen, om mina specialintressen eller vad kan det vara som är lämpligt att berätta här? Det borde vara av intresse för dem vad jag arbetat med tidigare, men det står i mitt cv som de har framför sig, så det är rimligen inte det heller. (personlig kommunikation, 21 april 2022)

Flera av de högfungerande autistiska respondenterna hävdade att autistiska generellt har svårt för att ljuga men att neurotypiska individer verkar ha lättare för att skönmåla och dra vita lögner. R6 beskrev:

För autister så ger raka frågor raka svar. Vi vill som grupp generellt inte ljuga. Vi har svårt för att ljuga och det syns ofta medan neurotypiska människor ljuger vilt. . . . NT-människors främsta drivkraft är att passa in i gruppen vilket gör att man spelar ett socialt spel inklusive lögner. Social samvaro kräver ett visst mått av lögner och skönmålning av saker som vi inte är komfortabla med. (personlig kommunikation, 22 april 2022)

R5 påstod sig alltid ha sållats bort efter anställningsintervjuer. Hon menar att det är svårt att svara på alla frågor om flexibilitet, stresstålighet och att ha många bollar i luften eftersom det beror mycket på dagsformen. Generellt skulle hon kunna svara ja på alla dessa frågor men

eftersom hon vet att förmågornas styrka beror på arbetsmiljöns anpassning gällande ljudnivå, ljus och rörelse bland kollegor i öppet kontorslandskap försämras just de förmågorna, vilket hon känner sig tvungen att berätta om.

R6 och R8 har en annan utgångspunkt i anställningsintervjuer jämfört med R3 och R5, eftersom de utvärderar arbetsgivaren genom att ställa många frågor för att bedöma om arbetsplatsen är intressant för dem. För R6 kan individer i princip delas upp i två grupper utefter vad som är drivkraften, antingen uppdrags- och resultatinriktad, eller socialt inriktad. Han själv är uppdragsfokuserad och skulle varken passa in eller må bra i en socialt inriktad arbetsplats. Därav känner han direkt av vilken typ av individ den rekryterande chefen är och om det kommer fungera för honom eller inte. Han uttryckte det som att han direkt märker om de är intresserade av någon som gör jobbet eller vill ha någon att prata med på fikastunderna. För R8 är det en självklarhet att intervjua arbetsgivaren minst lika mycket som han själv blir utfrågad. Han anser att det dels visar att han är intresserad men än viktigare ger det en känsla av arbetsgivarens kompetens och vilken typ av kultur arbetsplatsen har. R7 påstår sig vara väldigt bra på att söka jobb och detta menar hon bland annat beror på att hennes autism hjälper henne att se mer objektivt på situationer än individer som är mer inne i det sociala spelet. Hon har lärt sig vad människor imponeras av vilket gör henne till en inspirerande person och hon menar att folk gillar att vara nära inspirerande personer.

Fem av respondenterna ser helst att arbetsintervjuerna hålls digitalt. Tre av respondenterna menar att fysiska intervjuer med alla intryck som ska processas tar onödig energi och fokus. Det är lättare via datorn för att slippa att till exempel fokusera på att ta sig dit, processa hur det ser ut och vem det är de möter. Att få bilder på personer innan mötet hjälper enormt för att slippa processa det, åtminstone enligt R1 och R3. R2 och R3 menar att det tar mycket fokus att anpassa sig efter vad de tror förväntas av dem i en fysisk intervju med handslag, kroppsspråk och så vidare. Mycket av det slipper de när intervjuerna sker digitalt vilket gör att de i stället kan fokusera på frågor och innehåll.

R1 och R5 berättar att de har haft tur när de sökt arbete. Oftast har de fått arbete genom kontakter och inte genom en rekryteringsprocess. R5 berättade att hon snarare har fått testa på att arbeta för att sedan bli anställd. Hon har även varit öppen och tydlig med vad som inte fungerar och kommit med förslag på alternativa tillvägagångssätt. Hon framhåller att hon har en chef och kollegor som är mycket förstående.

4.1.3 Personlighetstester

Respondenternas erfarenhet och tankar om personlighetstester i rekryteringssammanhang var entydigt negativ bland gruppen med högfungerande autism. R1 menar att testresultaten i personlighetstest sällan stämmer överens med hur hon egentligen är och det tror hon i stor utsträckning gäller generellt för individer med autism. R9 menar att personlighetstest för individer med autism generellt inte lyfter deras styrkor. Hon menar att arbetsgivare ofta i dessa tester vill hitta en person som vill samarbeta och är lätt att ha att göra med, men trots att R9 alltid utför ett mycket bra arbete kommer förmodligen en arbetsgivare uppfatta det som negativt att hon till exempel helst arbetar ensam. R4 och R7 menar att utfallet är beroende av sinnesstämning, hur frågorna tolkas och i vilken kontext de sätts i. Till exempel kan det sociala samspelet te sig väldigt olika beroende på om det relateras till familj, vänner eller på en arbetsplats. R5 menar att testerna kan manipuleras och att den som lyckas bäst med att luras blir vinnare. Detta bekräftas av vad R8 påstår, att hans arbetsgivare på sin hemsida erbjuder möjligheten att öva på personlighetstester för att kunna manipulera efter vad som eftersöks i annonsen. Detta anser R8 gör testerna helt irrelevanta och värdelösa som urskiljningsverktyg i en rekryteringsprocess. R3 anser visserligen att samma typer av frågor skulle kunna ställas i en intervju för att kunna diskuteras och förklaras djupare hur kandidater tänker.

4.1.4 Autism i arbetslivet

Gemensam styrka för alla autistiska respondenter är deras koncentrationsförmåga. Sådant som vanligtvis uppfattas tråkigt av neurotypiska individer beskriver respondenterna som kul och de kan sitta djupt fokuserade i åtskilliga timmar. Flera respondenter har en kombination av autism och ADHD. R6 beskrev att autismen gör att han kan fokusera väldigt länge medan ADHD gör att han inte har några begränsningar. Fyra av respondenterna har alla varit utbrända flera gånger vilket började i ung ålder och har varit en följetong genom det vuxna livet. Det är fortfarande en utmaning för respondenterna att lyckas hitta en balans för utflöde av energin. Fem av respondenterna beskriver sig som mycket effektiva, hårt arbetande och kunniga. R6 belyser en oerhörd potential hos individer med högfungerande autism då han beskriver hur en individ med Asperger som utför ett jobb gör samma arbetsbörda som en hel flock NT-människor. Han berättar vidare att:

Vi behöver inte fika, vi behöver ingen social samvaro. Det är alltid skönt att få cred för sitt jobb, men vi behöver inte samma sociala tillhörighet som NT-människor

behöver. Vi behöver inte kaffe och om du behöver det så är det för att fungera bättre och inte som en social dryck. (personlig kommunikation, 22 april 2022)

R7 berättade att eftersom hon är väldigt snabb och effektiv på arbetet hinner hon med mycket mer under kortare tid. Problematiken är dock att hon inte är kapabel att hålla det tempot i åtta timmar. Hon får lika mycket gjort på fyra timmar som neurotypiska kollegor hinner göra på åtta timmar, men trots det behöver hon ändå vara på plats fyrtio timmar per vecka. R6 hävdade att neurotypiska individer är mycket lika varandra, med små avvikelser, medan autistiska individer har stora avvikelser emellan och han menar att detta gör individer med AST till specialister och neurotypiska individer till generalister. Vidare förklarar R6 att drivkraften hos individer med AST generellt är att lösa uppgiften medan neurotypiska individers främsta drivkraft är att passa in socialt. Det blir således en utmaning eftersom en rekryteringsprocess är en social interaktion. R4 instämmer och menar att ju svårare en uppgift är desto bättre löser han uppgiften. Däremot menar R4 att det finns en svårighet i att avgöra huruvida egenskaperna beror på diagnosen eller hans personlighet. R6 menar att autistiska individer är fantastiska arbetare förutsatt att de slipper vara sociala och R3 instämde med det resonemanget men poängterade att det inte betyder att hon är otrevlig. Hon är trevlig och socialiserar gärna med människor, men hon blir utmattad av det. Tre av respondenterna, har ett större behov av att socialisera men de instämde med R3 att de blir utmattade efteråt. Fyra av respondenterna berättade att en del av deras autism innebär att de saknar det filter som sorterar bort irrelevanta sinnesintryck. De skulle helst undvika kafferasten då det ställer krav på att vara social samtidigt som fläkten surrar, skedar klingar i kaffekoppar, kollegor som för parallella diskussioner i samma rum. R3 berättade att hon har förstått att socialisering vid kaffeautomaten är viktigt och att organisationer värdesätter det högt. R7 förstår också att företag värdesätter socialisering vilket även hon gör eftersom hon uppskattar att träffa kollegor fysiskt och få den stöttning det innebär. Däremot skulle hon kunna tänka sig att arbeta hemifrån två till tre dagar i veckan för att spara energi. Andra respondenter vittnar om svårigheter vad gäller att knyta sociala band till andra individer och kollegor. R4 berättade att som 20-åring fanns det inte en chans för honom att någonsin följa med på en fika med kollegorna men han har idag insett att det är tillåtet att iallafall fråga. R2 berättade att han kämpat hela livet med att få någon slags kontakt med människor på arbetsplatser och att hans avvikande beteende och udda personlighet har bidragit till dåligt självförtroende och låg självkänsla. R1 berättade att det hela livet har varit en utmaning att få vänner. R2 berättade att han finner det komplext med arbetslivet. Han vill gärna arbeta men

samtidigt tycker han att det är jobbigt att känna utanförskap på arbetsplatsen. Han har svårt att anpassa sig och vill inte heller göra det. Andra svårigheter som påverkar arbetslivet kan till exempel handla om arbetsinstruktioners utformning då R4 och R6 beskrev att de behöver tydliga instruktioner i arbetet. För R4 var det viktigt att ha klara uppgifter, tydliga deadlines och feedback, speciellt eftersom han har svårt att kommunicera sina egna behov. Även R6 talade om att han vill ha tydliga uppgifter och att han trivdes bra inom det militära eftersom han där fick tydliga ordrar.

Tre av respondenterna berättade att de kan kompensera och maskera sin diagnos för att den inte ska märkas i arbetslivet och i kortare sociala interaktioner. R8 är dock öppen med sin diagnos i rekryteringssammanhang då han ser sina specialistkunskaper som en styrka och att det kan vara till hans fördel. R1 berättade att hon hanterar sin diagnos bättre nu än hon gjorde för 15 år sedan och att det därmed inte känns relevant att nämna diagnosen.

Till en början upplevdes diagnosen som en stämpel på att hon var annorlunda, för att senare kännas som en lättnad och medförde en förståelse för varför hon fungerar som hon gör. På samma sätt tycker R3 att det har varit skönt att få diagnosen eftersom det ger henne en förståelse och en insikt om att det inte är något fel på henne, utan att det snarare handlar om att samhället inte är anpassat för individer som är lite annorlunda. R8 berättade att diagnosen framför allt har hjälpt till att ge en förståelse till de som är honom väldigt nära, då han inte vill dölja sin diagnos privat. R6 berättade att diagnosen är avgörande för att få någon hjälp och stöd i samhället och att det är det viktigaste med att få diagnosen.

Respondenterna har olika åsikter om huruvida det hade varit bättre att få diagnosen som ung. R5 tror att det är en fördel att få diagnosen sent, för att den annars kan fungera som en ursäkt till att individen inte behöver anstränga sig. Hon menar att det är anledningen till att hennes diagnos inte märks. R2 tycker att det hade varit mycket bättre om han hade fått diagnosen tidigt eftersom han känner att han hade behövt få stöd och den förståelsen om sig själv tidigare. R8 berättar att han tror att det hade varit mycket sämre för honom om folk hade vetat om hans diagnos när han gick i skolan. Han hade kanske fått mer stöd men mobbingen hade varit stor.

4.1.5 Fördomar och attityder

I samhället finns fördomar och attityder gentemot individer med autism, vilket är något alla respondenter nämner. Det påverkar bland annat huruvida respondenterna är öppna med sin diagnos i rekryteringssammanhang. Fem av respondenterna skulle inte berätta om diagnosen

vid en rekrytering och menar att de aldrig skulle erhållit nuvarande eller tidigare anställningar om de varit öppna med sin diagnos. Detta eftersom människor, liksom rekryterare, har en uppfattning om att autism är en psykisk sjukdom och att det krävs specialinsatser på arbetsplatsen. R1 är bekväm att prata om sin autism men väljer beroende på anställningsintervju huruvida diagnosen kan uppfattas som en styrka eller inte. R9 upplever att öppenhet kring autismen skulle påverka chanserna att erhålla tjänsten negativt. Däremot anser R9 att öppenhet är viktigt eftersom speciella anpassningar krävs för att det ska fungera. Om arbetsgivaren inte kan tillgodose vissa anpassningar kommer det inte bli bra för vare sig henne eller arbetsgivaren. R5 vägrar att tysta ner diagnosen och vill att fler ska ta efter för att omgivningen ska få ökad förståelse. R8 är öppen med sin diagnos i anställningsintervjuer och anser att de kännetecken som autismen innebär är en styrka som har lett honom till kunskap som vidare mynnat ut i anställning. Däremot har R8 blivit uppmanad av tidigare arbetsgivare att inte prata om sin diagnos för att det skulle urholka förtroendet från kunder och kollegor.

Samtliga autistiska respondenter anser att samhällets uppfattningar av autistiska individer är negativ och att fördomarna inte stämmer överens med hur det faktiskt är. Arbetsökande med autism blir aldrig nekade arbete på grund av sin diagnos utan arbetsgivare är duktiga på att fabricera alternativa anledningar, menar R3. Alla respondenter belyser att människor saknar förståelse och kunskap om diagnoser vilket bidrar till skeva föreställningar. Enligt R1 beror det mycket på hur vi ser på och talar om människor med funktionsnedsättning. Dessutom menar samtliga respondenter med högfungerande autism att spektrumet är brett och precis som neurotypiska individer besitter olika egenskaper gör även individer med AST det. R4 menar att det finns fördomar i samhället och om en individ inte stämmer in med förväntningarna stämplas individen som avvikande. Vidare berättade R4 att han märker att folk blir förvånade över att han är kapabel att ta hand om sig själv. R5 berättade att omgivningen liksom läkare blir förvånade över hennes diagnos eftersom hon är social och utbildad vilket de anser att hon inte borde ha klarat av. R8 har stött på fördomar i form av att individer har frågat varför han inte har hörlurar eller dunkar huvudet i väggen eller rättar när någon säger fel. Fyra av respondenter anser att den generella synen på autistiska individer är att de är svåra att ha att göra med, är oflexibla, har svårt med det sociala samspelet och att samarbeta samt att de kräver mycket stöd och anpassningar från sin arbetsgivare. R7 menar att autism behöver avdramatiseras och att chefer behöver få kunskap och förståelse om diagnosen och lämpliga anpassningar.

R4 berättar att arbetslivet inte är utformat för individer med autism som har den typen av kompetens han har och att det därmed blir svårt att få stöd. Arbetsförmedlingen tyckte att han skulle arbeta på lager eller restaurang, vilket inte hade någon koppling tills hans kompetens och utbildning. Han berättade att för att få riktig hjälp från Arbetsförmedlingen behöver individen vara mycket funktionsnedsatt. R4 berättade att han erhöll ett arbete men fick sedan aldrig börja arbeta eftersom organisationen förklarade att de inte kan anställa individer med lönebidrag. R2 berättade att han fått obetydligt stöd från Arbetsförmedlingen och mest erbjudits praktikplatser. Samtidigt inser R2 och R4 att deras brist på arbetserfarenhet gör det svårare för dem att få arbete. R3 berättade att hon har svårt att få stöd i byråkratiska Sverige medan hon fick mycket stöd när hon studerade utomlands. Endast R5 anser sig fått bra stöd från Arbetsförmedlingen med arbetsträning vilket ledde till den anställning hon har idag.

4.1.6 Förslag på förbättringar för ökad inkludering i rekryteringsprocesser

Respondenter med autism uppskattar tydlighet med raka frågor som ger raka svar. Inför en rekryteringsprocess förklarade fyra av respondenterna att rekryterare borde bli bättre på att tillgängliggöra information om tjänsten, företaget och arbetsuppgifterna. Det ska vara enkelt att kunna läsa om organisationen på en hemsida, se bilder från kontoret samt kunna undersöka vad för typ av kollegor som arbetar där. Huruvida en rekryterare möjliggör för arbetssökande att kunna visualisera vad det innebär att arbeta på företaget underlättar för de autistiska respondenterna. R8 vill gärna bli visad runt på kontoret när han kommer till en intervju för att få en uppfattning om arbetsplatsen och undvika det stela inledande samtalet. Samtliga respondenter anser att intervjuer är stela och inte gynnsamma i förhållande till deras problematik, vilket R8 argumenterar extra för genom att påstå att arbetsgivare borde släppa sina intresseområden och vara öppensinnad för att förstå den sökandes kompetens och lämplighet för tjänsten.

R5 och R9 skulle gärna se att det personliga brevet försvann eftersom de inte ser någon anledning till att arbetsgivaren skulle vilja veta om deras specialintressen och vad de gör på fritiden. De förstår inte hur det kan vara relevant för tjänsten. Lärlingssystemet är något som förespråkas bland respondenterna med högfungerande autism. Enligt sju av de nio respondenterna föredrar de något slags arbetsprov och önskar att rekryterare kan se till de arbetssökandes kompetens i stället för personliga egenskaper. Det blir ett sätt för arbetssökande att förstå huruvida tjänsten passar och dessutom får arbetsgivaren se vad den sökande kan prestera.

R7 och R9 skulle gärna se att chefer utbildas inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar för att få kunskap och förståelse om avvikande beteenden. R7 berättade att det finns en rädsla för det som inte klassas som normalt och att rekryterare blir avskräckta. Eftersom diagnoser sätts i allt större utsträckning kommer samhället komma till en punkt då rekryterare måste ta ställning till individer på autismspektrumet för att tillgodose personalbrist och få samhället att fungera. R7 menar att ju högre krav arbetsgivare ställer desto fler kommer stå utanför arbetsmarknaden för att deras profil inte stämmer överens med dessa. Det är alltså viktigt att fundera över rekryteringsprocessens utformning för att möjliggöra inkludering.

4.2 Respondenter rekryterande chefer / HR-representanter

I detta avsnitt presenteras respondenterna samt de teman som framkommit utifrån intervjuer med rekryterande chefer / HR-representanter.

Tabell 2

Respondentpresentation individer verksamma inom rekrytering

Respondent	Kön	Yrkestitel	Sektor	Utannonserad tjänst
R11	Man	Avdelningschef	Privat	Administratör
R12	Kvinna	HR-konsult	Offentlig	IT-konsult
R13	Kvinna	Avdelningschef	Offentlig	Arkivarie
R14	Kvinna	HR-specialist	Offentlig	Statistiker
R15	Kvinna	Avdelningschef	Offentlig	Bibliotekarie

Kommentar. Egen tabell

4.2.1 HR-strategier för inkludering

Arbetsgivare ställer allt högre krav idag, menar R13. I samtliga jobbannonser som de rekryterande respondenter har publicerat är kraven höga vad gäller utbildning, erfarenhet och kompetens. Detta för att säkerställa att personalen besitter den kompetens och de egenskaper som är nödvändiga för att utföra ett gediget arbete. De rekryterande respondenterna var eniga i sina HR-strategier att det viktigaste för att bedriva en utvecklande verksamhet med en stark arbetsgrupp är att aktivt arbeta med mångfald. Samtliga respondenter vill att organisationens arbetskraft ska spegla den mångfald som finns i samhället. R11 beskriver att medarbetarna lägger grunden i organisationens kunskapsbas och det är viktigt för arbetsgivaren att ge verktyg för att arbetskraften ska kunna utvecklas, vilket attraherar nya sökande då

organisationen blir eftertraktad. R12 instämmer och förklarar att forskning visar att organisationer med ett heterogent team bidrar till organisationens utveckling på en högre nivå än vad ett homogent team gör. Däremot menar R15 att det finns en utmaning i att förespråka mångfald då det är enklare att rekrytera individer som är likasinnade. Hon berättade vidare att det är minst utmaningar och krävs minst förändring i arbetet på det sättet samt elimineras risken för konflikter. När samtliga respondenter pratade om mångfald betonades främst etnicitet och kön.

4.2.2 Annonser och ansökan

Fyra av respondenterna berättade att de tillämpar kompetensbaserad rekrytering medan R11 berättade att de har anlitat rekryteringsfirmor som använder fördomsfri rekrytering. Alla respondenter i gruppen rekryterande chefer / HR-representanter berättade att rekryteringsprocessen startar med att den rekryterande chefen identifierar ett behov av att anställa en till medarbetare, alternativt ersätta en medarbetare som ska sluta och tillsammans med HR-avdelningarna genomförs en behovsanalys som mynnar ut i en kravspecifikation och därefter utformas jobbannonsen. R12 och R14 berättade att kravprofilen ligger till grund för hela rekryteringen och används sedan för att jämföra kandidaterna. I kravprofilen ingår både de formella kraven och kraven på personliga egenskaper, och tillsammans utgör de en helhet för vad som krävs för att utföra arbetet och trivas i tjänsten. R12 berättade att anledningen till att personlighet är viktigt är för att beroende på vilken typ av personlighet individen har kan individen trivas mer eller mindre i en viss roll och det finns större risk att denne blir utbränd eller söker sig bort om denne inte trivs. Hon tycker även att det är viktigt att kunna marknadsföra tjänsten i annonsen för att få fler sökande.

R14 berättade att vissa egenskaper är mer prioriterade än andra. Till tjänsten statistiker är det viktigt att kandidaten är resultatnriktad, duktig på problemlösning, kan samarbeta i grupp och kommunicera med andra. Det betyder inte att alla i gruppen är utåtriktade och innehar samma personlighetstyper men dessa personliga kompetenser är viktiga för tjänsten. På samma sätt talade R15 om att kommunikation är en central del i den utlysta tjänsten och att en funktionsnedsättning som påverkar den kommunikativa förmågan påverkar yrkesrollen.

R11 berättade att han tycker att många av organisationens annonser som ligger ute ser likadana ut gällande kravspecifikationen och att det är många standardfraser som *många bollar i luften* och *vilja att arbeta både självständigt och i grupp*. Han inser att det inte är många som stämmer in på de önskade personlighetskraven och han tycker inte att företag ska

försköna arbetsuppgifter utan i stället försöka hitta kandidater som trivs med monotona och vad som för många anses vara tråkiga arbetsuppgifter. R15 tycker att frasen *lägger stor vikt vid personliga egenskaper* i jobbbannonserna är ett sätt att friskriva sig från att enbart lägga vikt vid kompetensen. R13 berättar att hon tycker det är svårt att hitta arkivarier som är utåtriktade, har rätt kompetens, utbildning och flera års arbetslivserfarenhet. Hon har insett att hon har för höga krav och har ändrat arbetslivserfarenheten i kravspecifikationen och satsar på någon nyexaminerad. Hon tycker att det är viktigt att kandidaten har en pedagogisk förmåga eftersom det ingår i rollen att berätta och förklara för organisationen om specialområdet.

4.2.3 Anställningsintervjuer

Tre av respondenterna berättade att den första anställningsintervjun vanligtvis sker digitalt och att det fungerar väldigt bra. R12 tycker att det är smidigt med digitala intervjuer som första intervju eftersom de är mer tidseffektiva för rekryteraren men även för att kandidaterna inte behöver ta sig till ett fysiskt möte. R12 och R13 sade att första intervjun är till för att skapa en uppfattning om kandidaten, om denne är van vid att prata inför grupp, vilka situationer som gör kandidaten stressad och vilka stöd som denne behöver. R12 och R14 vill däremot gärna ha den andra intervjun fysiskt för att kunna läsa av till exempel kroppsspråk och se hur punktliga kandidaterna är. R13 tycker att det är bättre att ha fysiska intervjuer eftersom hon känner att hon får bättre kontakt med kandidaten då och att samtalet är mer naturligt.

4.2.4 Personlighetstester

Alla respondenter nämnde att olika tester används i rekryteringsprocessen. R15 vill helst inte använda personlighetstester men sade att det är en del i chefsrekryteringar. Hon tror att personlighetstester vill ge sken av att ge ett rättvist resultat men att sökande vet hur de ska manipulera testet. R12 sade att även om en kandidat har lyckats manipulera testet brukar det lösa sig i alla fall eftersom kandidaten då är medveten om vad som eftersöks och kan anpassa sig och upprätthålla fasaden en lång period. Hon sade dock att kandidaten brukar söka sig någon annanstans i slutändan. R12 och R15 tycker att det är viktigt att det är flera rekryterare med i rekryteringsprocessen för att undvika rekryterares personliga fördomar.

R11 berättade att tester mer ses som ett komplement till intervjuerna och att testresultaten inte alltid stämmer och därmed bör tas med en nypa salt. Han sade att intrycket under intervjuerna väger tyngre men att värden långt utanför det normala kommer att påverka uppfattningen av kandidaten. R12 berättade att de inte heller lägger all vikt på testerna utan att större vikt läggs

på slutintervjun där en fördjupande kompetensbaserad intervju genomförs. Tre av respondenterna berättade att de diskuterar testresultaten under intervjuerna med kandidaterna och R12 berättade att kandidaterna även får genomföra arbetsprov för att visa sina förmågor. R14 berättade att kandidater får genomföra två logiktester och ett personlighetstest, där stor vikt läggs på personlighetstestet eftersom det ger en rättvis bild av kandidaten. R13 tycker att testerna är ett bra stöd i rekryteringsprocessen och tycker inte att det finns något rätt eller fel och att kandidater därmed inte behöver ljuga på dessa.

4.2.5 Fördomar och attityder

På följdfrågor om hur respondenterna arbetar med mångfald och inkludering gör samtliga respondenter koppling till fysisk funktionsnedsättning. Vad gällande inkludering av individer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kunde endast R14 ge konkreta exempel på hur de har anpassat rekryteringsprocessen. Genom att avskaffa det personliga brevet och att använda anonymiserade rekryteringsverktyg möjliggörs inkludering av olika individer. För samtliga tjänster ställs dock krav på den sociala förmågan. R15 trodde inte att det är möjligt för en individ med autism att arbeta som bibliotekarie då det är viktigt att kunna vara flexibel kring besökarna och deras behov samt kommunicera med besökare i alla åldrar. Hon berättade att det finns tjänster som är bättre lämpade för individer med autism, som att sortera böcker i hyllorna. R13 berättade att tjänsten som arkivarie delvis handlar om att entusiastiskt berätta, inspirera och pedagogiskt vägleda medarbetarna i hur arkiveringen ska tillämpas. En person som inte är kapabel att hantera en grupp är inte lämpad för tjänsten. Hon medger också att hon inte känner till särskilt mycket om autism och har aldrig stött på en individ med diagnosen i rekryteringssammanhang. Vidare berättade R13 att hon är öppensinnad och skulle inte se diagnosen som ett problem. Hon ser gärna att de sökande är öppna med sin diagnos och tror att det som är hinder för individen är möjligt att träna upp. Både R13 och R15 tror att offentlig förvaltning är mer öppensinnad mot avvikande individer, mer välkomnande och tillåtande. Organisationerna finns där för människornas skull och de jobbar med människor och mångfalden i samhället.

4.2.6 Förslag på förbättringar för ökad inkludering i rekryteringsprocesser

Det faktum att alla människor, mer eller mindre, har förutfattade meningar och snabbt bildar sig en uppfattning av människor de möter var alla respondenter eniga om. För att komma runt det och inte låta det påverka resultatet av en rekryteringsprocess hade respondenterna antingen implementerade arbetssätt eller tankar kring hur det arbetet skulle kunna se ut

framöver. R12 menar att det handlar om att lyfta fördomar, sätta ord på dem och hjälpas åt att jobba bort dem. R12 och R15 genomför alltid anställningsintervjuer tillsammans med den rekryterande chefen och det händer att de får påminna varandra om att bortse från första uppfattningen och komma ihåg att endast bedöma det som presenterats. Tre av respondenterna menar att ett bra sätt att komma ifrån diskriminering är att arbeta med anonymiserade rekryteringsverktyg där organisationen endast ser kandidaters kompetenser och inget för tjänsten irrelevant. Där R14 arbetar har de valt att ta bort det personliga brevet samt använda en statisk intervjumall som endast innefattar frågor relevanta för tjänsten och som är lika för alla. Där ställs inga frågor om privatliv, fritidsintressen och så vidare. De flesta som har någon typ av test för kandidaterna har det sent i processen men R14 som arbetar kompetensbaserat har lagt kompetenstester som ett andra steg efter utgallring av alla som inte uppfyller skalkraven. Det innebär att när de träffas vid den första intervjun har alla som inte uppfyller kravprofilen sällats bort.

Begreppet mångfald relaterade samtliga respondenter främst till kön och etnicitet. Endast R11 hade erfarenhet av diagnosen autism på nära håll och för övriga var kunskapen låg. R13 och R15 ansåg att ämnet kring autism i arbetslivet var intressant och viktigt, och påstod att de skulle lyfta ämnet med sin respektive HR-avdelning för att kunna öka kunskapen inom organisationen.

Som en effekt av pandemin har alla respondenter övergått till att ha den första intervjun digitalt medan den andra intervjun skedde fysiskt. R12 menar dock att det inte behöver se ut på det sättet framåt utan att rekryteringen kan anpassas efter vad som känns bäst för kandidaten. R11 kunde se fördelar med att anpassa intervjuerna efter vilken typ av tjänst det handlar om. Innebär det mycket fysisk kundkontakt till exempel, ville han träffa kandidaterna fysisk men om det ska anställas en supporttekniker eller kundservicemedarbetare kanske det till och med kan vara att föredra att ha mötet digitalt om det är på det viset de ska möta företagets kunder. När det gäller arbetsprov upplevde fyra av respondenterna verksamma inom rekrytering att de inte hade behov av det för de aktuella tjänsterna men tre av dem kunde tänka sig att ha det som ett komplement för andra roller. R11 menar att det är ett tänkvärt scenario framåt då arbetsprover för administrativa roller förmodligen ger ett bättre underlag för beslutet än intervjuer och de vanliga testerna.

5 Analys

I detta kapitel sammankopplas den teoretiska referensramen med empirin.

5.1 HRM

Det finns inga tydliga riktlinjer för hur ett företags HRM-arbete ska vara utformat (Brewster, 2007) men syftet med arbetet är att attrahera och förvalta humankapitalet (Van Buren, 2022; Hauff et al., 2017; García-Carbonell et al., 2016; Mastracci, 2009; Brewster, 2007). Därmed är rekrytering en betydande del i organisationers HRM-arbete och alla respondenter verksamma inom rekrytering styrker vikten av att organisationen lyckas anställa individer med rätt utbildning, kompetens och erfarenhet för att organisationens verksamhet och utveckling ska fortlöpa. Lindelöw Danielsson (2003) menar att kraven på arbetssökande höjs under lågkonjunktur och konkurrensen om kvalificerad arbetskraft blir allt hårdare, vilket R13 instämmer med och menar att arbetsgivare ställer allt högre krav.

De rekryterande respondenterna har mångfald som en uttalad del i sina HR-strategier och menar att det är viktigt för att skapa en stark arbetsgrupp. Däremot menar R15 att det är en utmaning att rekrytera i linje med mångfaldsbegreppet då det är enklare att rekrytera individer som är likasinnade. Detta resonemang har teoretisk förankring i vad Osman och Thunborg (2019) framför om pragmatisk rekrytering. Att förespråka mångfald innebär utmaningar i arbetet liksom krav på förändringar för att undvika konflikter berättar R15, vilket överensstämmer med Osman och Thunborg (2019) som menar att risken med att förespråka mångfald i rekrytering blir att HR-strategierna till slut enbart handlar om anpassning och inte om organisationens utveckling.

Utveckling, arbetsmiljöhänsyn och arbetsutformning är andra vanliga aspekter inkluderade i HRM (Brewster, 2007) och det tycks finnas en balansgång mellan hur villig arbetsgivaren är att förändra och anpassa arbetet för att passa en mångfacetterad arbetsgrupp. De Cooman och Pepermans (2012) menar att det är viktigt att betona egenskaper som liknar nuvarande anställda i jobbbannonsen för att nyanställda ska trivas i tjänsten långsiktigt. R12 och R14 menar att kravprofilen för de personliga egenskaperna har stor tyngd i rekryteringen. Följaktligen tycks det vara i arbetsgivarnas intresse att rekrytera ett förhållandevis homogent team.

5.2 Rekryteringsprocessen

Rekrytering handlar om att attrahera rätt arbetskraft till en låg kostnad (Brewster, 2007; Ganesan et al., 2018) och i processen sällas många gånger marginaliserade grupper bort med anledning av någon diskrimineringsgrund (Osman & Thunborg, 2019). Detta är något som majoriteten av de högfungerande autistiska respondenterna kan relatera till och är anledningen till att de inte vill berätta om sin diagnos i rekryteringssammanhang eftersom de tror att det påverkar chanserna till anställning negativt. De flesta autistiska respondenter beskriver att de stött på fördomar som visar att det finns en stor okunskap om hur individer med AST faktiskt är. Tre av respondenterna med högfungerande autism berättade att ideell och idéburen sektor upplevs vara mer inkluderande och att det då blir mer accepterat att vara avvikande. Detta överensstämmer med tre av de rekryterande respondenternas resonemang om att offentlig sektor arbetar med människor och är till för människor.

För att eliminera fördomar hos rekryterare skriver Osman och Thunborg (2019) att rekryteringsprocesser behöver vara strukturerade och ha fokus på tjänsten som ska tillsättas. Alla respondenter som är verksamma inom rekrytering var medvetna om att fördomar existerar och berättade att de tillämpade en strukturerad rekrytering och har implementerat arbetssätt för att motverka dessa. Enligt R11 har organisationen använt rekryteringsföretag som tillämpat fördomsfri rekrytering och majoriteten av respondenterna verksamma inom rekrytering berättade att anonymiserade rekryteringsverktyg är ett bra sätt att motverka fördomar. R12 och R15 tyckte att det är viktigt att det var flera individer inblandade i rekryteringsprocessen för att motverka rekryterares personliga fördomar och fokusera på kompetensen. Alla respondenterna var eniga i att fokus på tjänstens krav och kompetenser var ett viktigt sätt att förebygga diskriminering.

En växande del av samhällets befolkning har en autismdiagnos (Patton, 2019) men det var endast R11 som hade kunskap om autismspektrumtillståndet. De rekryterande respondenterna anser inte att de utannonserade tjänsterna kan passa en individ med autism utan de anser att enklare, särskilt anpassade arbeten utan social interaktion är mer lämpligt. Detta påvisar en bristande kunskap och förståelse för vad individer med högfungerande autism klarar av. Endast R1 och R8 kände att de kunde vara öppna med sin diagnos och framhålla den som en styrka och till fördel för tjänsten.

Den informella rekryteringen baseras på rekommendationer från individer som arbetsgivaren har förtroende för (Osman & Thunborg, 2019). Detta skulle kunna vara ett sätt för individer

med AST att komma in på arbetsmarknaden, vilket styrks av tre respondenter med högfungerande autism som berättade att de vanligtvis erhållit anställning via kontakter och inte genom rekryteringsprocesser. En förutsättning för det är att individer med AST har förmåga att etablera kontakter, vilket många av individerna inte har.

5.3 Annonser och ansökan

En avgörande faktor för organisationer att hitta kompetent personal handlar om att attrahera individer till att söka utannonserade tjänster där jobbannonser har en avgörande betydelse (Barber & Roehling, 1993; Ganesan et al., 2018; Lindelöw Danielsson, 2003). Enligt De Cooman och Pepermans (2012) är det viktigt att arbetsgivare är tydliga och korrekta i utformningen av jobbannonsen och medvetna om hur den uppfattas för att öka chansen att hitta rätt person. Detta är något som respondenterna är överens om. Tre av respondenterna med högfungerande autism upplever många gånger en uppgivenhet kring att tolka vad som eftersöks i jobbannonser och beskrev hur en för lång kravlista i en annons påverkar dem till att inte söka tjänsten. Ett problem är att egenskaperna blir en önskelista utan egentlig koppling till tjänsten (Lindelöw Danielsson, 2003) vilket R11 instämde med då han anser att många av företagets annonser ser likadana ut, innehåller motstridiga personlighetskrav och plattityder som inte är kopplade till tjänsten.

Enligt R9 behöver annonsen vara utformad på ett intressant, inbjudande och informationsrikt sätt medan R8 vill ha korta och koncisa annonser vilket visar på svårigheten i att utforma en annons som passar alla. Däremot är R8 och R9 överens om att endast relevant information ska finnas med i annonsen, men vad det innebär är förstås också individuellt. Jobbannonsers utformning är viktigt för att attrahera maximalt antal arbetssökande individer (Barber & Roehling, 1993; Ganesan et al., 2018; Lindelöw Danielsson, 2003). R1 berättade dock att hon föredrar att söka tjänster där det uttryckligen nämns att företaget arbetar för mångfald eftersom det signalerar att det finns en acceptans för människors olikheter och att det finns stöd att få. Majoriteten av respondenterna med högfungerande autism vill ha mer information än vad som kan utläsas i annonserna och det handlar till stor del om att säkerställa om de kommer att trivas på arbetsplatsen och att anställda behandlas väl.

Tre av respondenterna med högfungerande autism berättade att de hade problem när det kom till att skriva det personliga brevet eftersom de inte förstår kopplingen mellan privatliv och tjänsten, medan R14 berättade att de inte använder personliga brevet och i stället fokuserar på det som är relevant för tjänsten. Kopplat till vad Osman och Thunborg (2019) skriver om

fokus på tjänsten och vad som krävs för att utföra denna, skulle borttagning av det personliga brevet minska risken för individuella fördomar hos rekryterare.

5.4 Personlighetstester

Att företag använder olika testverktyg för att hitta arbetskraft med rätt personlighet och kompetens har blivit allt vanligare i rekryteringsprocesser (Ones & Andersson, 2002), vilket även märks i intervjuerna med studiens respondenter. Alla respondenter verksamma inom rekrytering berättade att personlighetstester tillämpades i rekryteringsprocessen. Däremot skiljer sig åsikterna åt huruvida personlighetstester är någonting som faktiskt har ett värde i rekryteringssammanhang. R15 vill inte använda personlighetstester eftersom de är manipulerbara men berättade att det är en del av chefsrekryteringar som inte går att undvika. R11 och R12 lägger större vikt på intervjuerna och är medvetna om att testerna inte är tillförlitliga, medan R13 och R14 lägger stor vikt vid personlighetstesterna eftersom de anser att testerna ger en rättvis bild av kandidatens personlighet och inte går att manipulera. Detta är något som R8 slår håll på då hans arbetsgivare med flera erbjuder möjligheten att öva på personlighetstester för att kunna manipulera testresultaten efter annonsens kravprofil. Likaså var övriga respondenter med högfungerande autism eniga om att personlighetstester inte visar en korrekt bild av individen eftersom de är lätta att manipulera. R3 menar i stället att det vore bättre att ställa frågor om personlighet vid intervjutillfället eftersom det skulle ge en mer ärlig bild av kandidaten. Majoriteten av respondenterna verksamma inom rekrytering berättade att de använder testerna som komplement och diskussionsunderlag till intervjun för att skapa en bättre bild av kandidaten vilket överensstämmer med Carless (2009) som skriver att psykologisk testning ger bäst urval då det visar hur individen är. Enligt R12 är personlighet en viktig del av kravprofilen på grund av att personligheten avgör hur väl en individ trivs med vissa arbetsuppgifter och organisationskulturer, vilket minimerar risken att anställa någon som vantrivs, blir utbränd eller byter anställning.

5.5 Anställningsintervjuer

Anställningsintervjuer syftar till att utvärdera hur väl arbetssökare överensstämmer med organisationens behov vilket gör att rekryterare har förväntningar på den arbetssökandes kommunikativa förmåga (Bublitz et al., 2017). Tre av respondenterna med högfungerande autism argumenterade för att intervjuprocessen ställer höga krav på den sociala förmågan vilket R12 och R13 anser är syftet med den första intervjun, som gärna hålls digitalt, för att stämna av den arbetssökandes förmåga att prata inför folk. Autistiska individer

bokstavstolkar och har en svårighet att läsa mellan raderna (Hendricks, 2010), därför finns det en problematik att tillgodose rekryterarens förhoppning med inspirerande svar (Bublitz et al., 2017) när intervjufrågor vanligtvis är öppna och vaga. Bublitz et al. (2017) menar att individer med AST behöver längre tid för att svara vilket R3 och R5 styrker då deras hjärnor tolkar frågor på många olika sätt och kommer på mängder av potentiella svar. Intervjun hamnar i otakt och arbetssökandes kompetensnivå bedöms som låg (Bublitz et al., 2017).

Enligt R5 är frasen *berätta om dig själv* svår att svara på eftersom det inte är en fråga. Hon har ingen aning om vad rekryteraren förväntar sig för svar eftersom hennes personliga liv och specialintressen inte är relevanta för tjänsten och hennes CV med beskrivning av tidigare arbetslivserfarenheter har rekryteraren framför sig. R14 instämmer med att frågor om det personliga livet inte har någon betydelse för tjänsten och därmed ställs endast frågor relevanta för tjänsten och den arbetssökandes syn på att potentiellt verka i den rollen.

Anställningsintervjuer som syftar till att förebygga diskriminering tillämpas av fyra av fem respondenter verksamma inom rekrytering genom kompetensbaserad rekrytering, däremot riktar Osman och Thunborg (2019) kritik mot den typen av rekrytering då fokus tycks hamna på kompetensen att ta sig igenom rekryteringsprocessen och menar att det leder till att en standardiserad rekryteringsprocess väljer standardiserade individer.

God verbal förmåga anses vara en konkurrensfördel under en anställningsintervju (Ugbah & Evuleocha, 1992) vilket R7 instämmer med eftersom folk tycker om att omge sig med inspirerande människor. Enligt R12 och R14 hålls den andra intervjun gärna fysiskt för att få en uppfattning om den arbetssökandes kroppsspråk som handgester, leende, nickningar och stark ögonkontakt som enligt Ugbah och Evuleocha (1992) är betydelsefulla variabler för anställningsutfallet.

Digitala intervjuer är något som fått större utrymme under covid-19-pandemin och det finns spekulationer om att intervjuångesten har dämpats i takt med att digitala intervjuer blivit vanligare (McCarthy et al., 2021). Fem av nio autistiska respondenter ser helst att arbetsintervjuerna hålls digitalt varav tre av respondenterna menar att det finns orosmoment inför en fysisk intervju som kräver onödig energi och fokus. Samtidigt menar Williams (2021) att digitala möten är mer psykologiskt krävande än fysiska vilket kan uppfattas bero på att neurotypiska individer lägger stor vikt vid att kunna förstå, bedöma och erhålla bekräftelse ifrån andra individer utifrån ansiktsuttryck, kroppsspråk och ett synkat samtal (Cramton, 2001; Denstadli et al., 2012; Standaert et al., 2021; Williams, 2021). Relationsbyggandet

hämmas i digitala möten genom en fördröjning i samtalet och svåruppfattade kroppssignaler (Cramton, 2001; Denstadli et al., 2012; Standaert et al., 2021; Williams, 2021) vilket kan vara till fördel för autistiska individer i rekryteringssammanhang. Det är något R2 och R3 instämmer med eftersom de känner en oro inför fysiska anställningsintervjuer gällande hur hårt handlaget ska vara, var de ska titta och hur de ska sitta. Detta är uppenbarligen avgörande aspekter enligt de rekryterande respondenterna.

Anställningsintervjuer testar sociala färdigheter och R6 beskriver det som en social sport. Lindelöw Danielsson (2003) framför att anställningsintervjuer är ett tillfälle där både arbetssökande och arbetsgivare uppvisar sina bästa egenskaper och samtalet blir vinklat, vilket R6 menar möjliggör för socialt kompetenta arbetssökande att glänsa genom att justera sanningen en aning. Samtliga autistiska respondenter menar att autismspektrumet är brett med stora variationer, större än bland neurotypiska individer, och rymmer olika individer med olika egenskaper. Fyra av respondenterna med högfungerande autism har inga problem att föra sig i en anställningsintervju men generellt är de mer resultatfokuserade än socialt inriktade och fikarummet kommer inte vara favoritplatsen. Detta är något som borde uppfattas som positivt av en arbetsgivare eftersom den personen stadigt bidrar till att organisationen kan nå uppsatta mål, däremot värdesätter arbetsgivare idag det sociala samspelet i fikarummet. De autistiska individerna instämmer med Osman och Thunborg (2019) som framlägger att rekryterare är grindvakter och det finns en svårighet att ta sig igenom eftersom de sociala färdigheterna i stor utsträckning bedöms vilket även bekräftas av de rekryterande respondenterna.

5.6 Förslag på förbättringar för ökad inkludering i rekryteringsprocesser

Bland respondenterna med högfungerande autism föredrog de flesta digitala anställningsintervjuer i stället för fysiska. Williams (2021) argumenterar för att digitala intervjuer är mer psykologiskt krävande då ett naturligt avslappnat samtal försvåras och det finns en svårighet i att tolka kroppsspråket vilket påverkar relationsskapandet (Cramton, 2001; Denstadli et al., 2012; Standaert et al., 2021; Williams, 2021). Digitala anställningsintervjuer blir således mer jämlikt mellan individer med autism och neurotypiska individer. För de rekryterande respondenterna var omställning till digitala intervjuer en pandemieffekt. Numera hålls första anställningsintervjun digitalt medan den andra oftast sker fysiskt. Flera av respondenterna såg inga hinder i att ha även den andra intervjun digitalt beroende på utannonserad tjänst. R11 såg fördelar i att anpassa anställningsintervjun till

digital eller fysisk beroende på hur arbetstagaren ska möta företagets kunder i arbetslivet. En tredjedel av respondenterna med högfungerande autism uttryckte svårigheter med att formulera det personliga brevet vid ansökan till utannonserade tjänster. Däremot är det förmodligen inte enbart ett problem för individer med högfungerande autism, utan ett individuellt problem oberoende av kön, etnicitet, utbildning och diagnoser. Genom att ta bort det personliga brevet skulle alla i stället bedömas på den erfarenhet och kompetens de har.

I intervjuer med respondentgruppen med högfungerande autism framkom att flera hade önskemål om att få visa sin kompetens och förmåga genom någon typ av arbetsprov, i stället för den klassiska rekryteringsprocessen. I intervjuer med rekryterande chefer och HR-representanter framkom att de för vissa tjänster var vana vid att använda arbetsprov i rekryteringssammanhang men då som ett sista kompletterande moment i den vanliga rekryteringsprocessen. Arbetsprov som substitut för till exempel intervjumomentet var inget de tidigare tänkt på men R11 kom under intervjun fram till att det för vissa tjänster skulle vara att föredra även från företagets sida. R11 ansåg att arbetsprover skulle ge en betydligt bättre bild av arbetssökandes kompetens till vissa roller än vad intervjuer och personlighetstester gör. Detta var också den enda respondenten bland chefer och HR-representanter som hade personlig erfarenhet av autism, kanske är det en bidragande faktor till att se möjligheter för att öka inkluderingen av högfungerande autistiska individer på arbetsmarknaden.

Majoriteten av respondenterna med högfungerande autism trodde att öppenhet om diagnosen i rekryteringssammanhang skulle vara ett säkert sätt att inte få anställning. I jobbannonserna inkluderades standardfraser som menar att organisationen ser mångfald som en styrka och välkomnar sökande med olika bakgrund vilket i intervjuerna visade sig handla om kön och etnicitet. De rekryterande respondenterna erhöll kort information om högfungerande autism och de styrkor och svagheter som individer med autism vanligtvis har. Dessutom förklarades att det i studien påträffats individer med autism som har ett stort intresse och kunskap i linje med de utannonserade tjänsterna. Flera respondenter verksamma inom rekrytering uttryckte ett intresse och menade att de skulle ta det vidare inom organisationen i syfte att öka kunskapen.

6 Slutsats

I detta kapitel diskuteras slutsatserna för att besvara studiens frågeställningar och uppfylla syftet. Avslutningsvis presenteras förslag på vidare forskning.

6.1 Diskussion

Studien visar att respondenterna med högfungerande autism upplever hinder i rekryteringsprocesser. Dessa hinder möts redan i jobbbanners utformning som många gånger innehåller flertalet krav på personliga egenskaper som inte anses relevanta för tjänsten. Enligt respondenterna verksamma inom rekrytering ställs höga krav på personliga egenskaper som ett led för att säkra långvarig anställning. För respondenterna med högfungerande autism finns dock en svårighet i att läsa mellan raderna, vilket bidrar till att de ogärna söker ett arbete där kravlistorna inte stämmer exakt överens med individens upplevda egenskaper och kompetens. Utifrån teorin är det möjligt att utläsa att arbetsgivare höjer kraven på arbetsökande under lågkonjunktur när arbetslösheten är hög, dock upplevs det vara en trend att kräva alltmer från arbetsökande oavsett konjunkturlägets påverkan på arbetsmarknaden. Vad detta beror på kan diskuteras. Det skulle kunna vara ett sätt för arbetsgivare att framhäva arbetsplatsen som mer intressant och attraktiv för arbetsökande. En annan förklaring kan vara att arbetsgivare ser en möjlighet när de ändå ska anställa en person att komplettera ansökan med extra krav på kompetens och personlighet för att försöka hitta en individ med motsatta personligheter. I studien framgick att det var en omöjlighet för chefer att till exempel hitta en analytisk arkivintresserad person som samtidigt är entusiasmerande och håller engagerade presentationer för stora grupper, dock ville inte cheferna dra ner på kraven i jobbbannonsen. En tredje möjlig förklaring till att kraven i jobbbannonser anses ha ökat kan vara att organisationer inte lägger ner det arbete som krävs för att ta fram adekvata kravlistor utan i stället utgår från färdiga mallar för annonser. Det är då troligtvis enklare att addera till listan än att exkludera, vilket resulterar i allt fler personliga kompetenser som dessutom är motstridiga.

De högfungerande autistiska respondenterna upplevde att rekryteringsprocesser ställer höga krav på personlighet och sociala förmågor medan de önskar mer fokus på kompetens. Arbetsprover framfördes som ett önskvärt sätt att få visa sin kompetens relaterad till tjänsten. För att arbetsproverna ska vara ändamålsenliga är det viktigt att de inte är generella utan behöver ha direkt koppling till tjänsten. Det kan däremot vara en utmaning att utforma arbetsprover i vissa yrken och kan krävas kreativitet av organisationen i fråga. Om arbetsprover får större utrymme i rekryteringsprocesser skulle bedömningen bli mer jämlik

när de praktiska förmågorna ligger som grund. De högfungerande autistiska respondenterna är kvalificerade kandidater men har svårigheter i att tolka vad som är av intresse för rekryteraren i rekryteringsprocessen. Det finns en osäkerhet kring lämpliga svar på öppna frågor och vad som är av betydelse att inkludera i det personliga brevet. Huruvida ett personligt brev är relevant för den utannonserade tjänsten är något som kan diskuteras. Det kan uppfattas vara en social introduktion där arbetsgivaren ges möjlighet att visualisera arbetssökandes liv och placera in arbetssökande i fack utifrån fritidsintressen och livssituation. Som tidigare nämnts är det vanligt att individer med autism vill kunna visualisera och förutse kommande händelser för att undvika oro och osäkerhet. Det kan tänkas att det personliga brevet uppfyller samma behov hos rekryterare för att på förhand kunna göra en bedömning av personens lämplighet utifrån personlighet och livssituation än vad som kan tyckas vara relevant för tjänsten.

Mångfald var något som förespråkades i jobbbannonserna. Dock uppfattas det snarare handla om ett trendigt begrepp som organisationer förväntas förespråka än något de aktivt arbetar med. Samtliga respondenter verksamma inom rekrytering anser att det är viktigt att arbetsplatsen speglar den mångfald som finns i samhället. Däremot verkade uppfattningen om mångfald främst innefatta etnicitet och kön, vilket visar på bristande kunskap om begreppets innebörd och samhällets bredd. Organisationers mångfaldsarbete kan upplevas motsägelsefullt när stor vikt läggs vid personliga egenskaper, vilket i praktiken tycks leda till att rekryterare prioriterar likasinnade arbetssökande och en homogen arbetsgrupp framför mångfald.

Anställningsintervjuer ställer stora krav på den sociala förmågan och en person som av rekryterande chef uppfattas ha tilltalande personlighet kan ha en fördel i rekryteringsprocessen. Detta trots att personen kan ha lägre erfarenhet och kompetens än en konkurrent vars personlighet inte faller chefen i smaken. Däremot skulle förfarandet kunna bli mer jämlikt i digitala intervjuer mellan individer med AST och neurotypiska individer, eftersom den sociala förmågan inte får lika stort utrymme.

På samma sätt som neurotypiska individer är olika är även individer med högfungerande autism unika gällande personliga egenskaper, intressen och kvalifikationer. Det finns fördomar och attityder om autism som behöver utmanas för att rekryteringsprocessen ska bli mer inkluderande. Ett problem med högfungerande autism är att diagnosen kan vara relativt osynlig och att individer undviker att berätta om diagnosen. Detta leder till att fördomarna om autism genereras av de mer uppenbara fallen och färgar uppfattningen om autismspektrumtillståndet. Utifrån studien kan slutsatsen dras att anpassningar som är

lämpade för individer med högfungerande autism även skulle kunna vara gynnande för andra typer av individer. Genom att aktivt arbeta för en mer välfungerande och inkluderande rekryteringsprocess skulle individers kompetens och kunskaper bättre kunna tillvaratas vilket gynnar individer, organisationer och samhället. Det är svårt att dra definitiva generella slutsatser om vad som skulle göra rekryteringsprocessen mer inkluderande men utifrån studien presenteras några förslag:

- Våga anställa någon som är avvikande från nuvarande anställda. En heterogen grupp är en konkurrenskraftig grupp.
Säkerställ att i varje led av rekryteringsprocessen aktivt arbeta för att eliminera risk för diskriminering. Utbilda er om mångfald och inkludering samt använd anonymiserade rekryteringsverktyg för att lägga mer fokus på relevant kompetens i stället för privatliv och personlighet. Var två bedömare i rekryteringsprocessen för att undvika att fördomar genomsyrar anställningsurvalet.
- Presentera jobbannonser tydligt och inkludera endast relevanta krav för den aktuella tjänsten.
Arbetsplatspecifik information bör framgå för att ge möjlighet för arbetssökande att skapa en uppfattning om tjänsten samt hur det är att vara en del av organisationen.
- Fokusera på kompetenser och förmågor relevanta för tjänsten och därmed avskaffa det personliga brevet då arbetssökandes privatliv är irrelevant.
- Ge kandidater möjlighet att välja mellan digital och fysisk intervju, utan att efterfråga anledning. Det kan finnas flera olika anledningar till att arbetssökande föredrar digitala respektive fysiska intervjuer. Genom att arbetssökande får mer inflytande skapas en mer jämställd rekrytering.
Ställ raka och tydliga frågor i anställningsintervjuer för att minska tolkningsbredden för kandidaten.
- Överväg att inkludera arbetsprov tidigt i rekryteringsprocessen för att ge arbetssökande möjlighet att visa sin förmåga och kompetens. Lägg hellre in arbetsprov som ett moment innan intervjuer, vilket förenklar att urskilja kandidater av intresse ur ett kompetensbaserat perspektiv.

6.2 Vidare forskning

Utifrån studien kan ses att vidare forskning inom området inkluderande rekrytering skulle vara av intresse. En liknande, men mer omfattande studie, förslagsvis en flermetodsforskning, skulle kunna genomföras för att generera generella slutsatser.

Vidare forskning kan även undersöka huruvida digitala anställningsintervjuer påverkar rekryteringar samt huruvida dessa minskar intervjuångest.

Enligt den här studien framgår det att offentlig sektor uppfattas vara mer accepterande till mångfald. Därmed skulle vidare forskning kunna ämna till att undersöka hur mångfaldsarbete skiljer sig mellan privat och offentlig sektor.

Avslutningsvis kan vidare studier undersöka huruvida olika typer av arbetsprover påverkar antalet felrekryteringar.

Källförteckning

1177 Vårdguiden. (2 december 2020). *Autismspektrumtillstånd – AST*.

<https://www.1177.se/Vastmanland/sjukdomar--besvar/hjarna-och-nerver/lorande-forstaelse-och-minne/autism/>.

Ahl, H. (2017). Att ta tillvara mänskliga resurser. I H. Ahl, I. Bergmo-Prvulovic & K. Kilhammar (Red.), *HR: att ta tillvara mänskliga resurser* (Uppl. 1:2, s. 113–130). Studentlitteratur.

Attention. (24 november 2021). *Attentions arbetsmarknadsrapport 2021*.

https://issuu.com/familjelyftet/docs/issue_rapport_arbetsmarknad2021

Attention. (u.å). *Autismspektrumtillstånd (AST)*. <https://attention.se/npf/ast/>

Autism- och Aspergerförbundet. (u.å). *Autism*. <https://www.autism.se/om-autism/autism/>

Barber, A. E., & Roehling, M. V. (1993). Job Postings and the Decision to Interview: A Verbal Protocol Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 845–856.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.845>

Benschop, Y. (2001). Pride, prejudice and performance: relations between HRM, diversity and performance. *International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1166–1181.

<https://doi.org/10.1080/09585190110068377>

Blomkvist, P., Hallin, A., & Lindell, E. (2018) *Metod för företagsekonomer: Uppsats enligt 4-stegsmodellen*. Studentlitteratur.

Brewster, C. (2007). A European perspective on HRM. *European Journal of International Management*, 1(3), 239–259. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2007.014696>

Bryman, A., & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (2 uppl.). Liber AB

Bublitz, D. J., Fitzgerald, K., Alarcon, M., D’Onofrio, J., & Gillespie-Lynch, K. (2017). Verbal behaviors during employment interviews of college students with and without ASD. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 79–92. <https://doi.org/10.3233/JVR-170884>

Carless, S. A. (2009). Psychological testing for selection purposes: a guide to evidence-based practice for human resource professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2517–2532. <https://doi.org/10.1080/09585190903363821>

Carrero, J., Krzeminska, A., & Härtel, C. E. J. (2019). The DXC technology work experience program: disability-inclusive recruitment and selection in action. *Journal of Management & Organization: JMO*, 25(4), 535–542. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.23>

Cramton, C. D. (2001). The Mutual Knowledge Problem and Its Consequences for Dispersed Collaboration. *Organization Science (Providence, R.I.)*, 12(3), 346–371. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.3.346.10098>

De Cooman, R., & Pepermans, R. (2012). Portraying fitting values in job advertisements. *Personnel Review*, 41(2), 216–232. <https://doi.org/10.1108/00483481211200042>

Denstadli, J. M., Julsrud, T. E., & Hjorthol, R. J. (2012). Videoconferencing as a Mode of Communication: A Comparative Study of the Use of Videoconferencing and Face-to-Face Meetings. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(1), 65–91. <https://doi.org/10.1177/1050651911421125>

Gal, E., Landes, E., & Katz, N. (2015). Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Research in Autism Spectrum Disorders*, 10, 71–77. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2014.10.011>

García-Carbonell, N., Martín-Alcázar, F., & Sánchez-Gardey, G. (2016). The views of Spanish HR managers on the role of internal communication in translating HR strategies into HRM systems. *European management journal*, 34(3), 269–281. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.11.007>

Ganesan, M., Antony, S. P., & George, E. P. (2018). Dimensions of job advertisement as signals for achieving job seeker's application intention. *Journal of Management Development*, 37(5), 425–438. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2017-0055>

Hauff, S., Alewell, D., & Hansen, N. K. (2017). HRM System Strength and HRM Target Achievement—Toward a Broader Understanding of HRM Processes. *Human resource management*, 56(5), 715–729. <https://doi.org/10.1002/hrm.21798>

Hedegaard, J., & Hugo, M. (2017). Funktionsdugliga arbetsplatser för personer med funktionsnedsättning. I H. Ahl, I. Bergmo-Prvulovic & K. Kilhammar (Red.), *HR: att ta tillvara mänskliga resurser* (Uppl. 1:2, s. 113–130). Studentlitteratur.

Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation, 32*(2), 125–134. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>

Jakobsen, K. (2011). If Work Doesn't Work: How to Enable Occupational Justice. *Journal of Occupational Science, 11*(3), 125–134. <https://doi.org/10.1080/14427591.2004.9686540>

Lindelöw Danielsson, M. (2003). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*. Natur och kultur.

Mastracci, S. H. (2009). Evaluating HR Management Strategies for Recruiting and Retaining IT Professionals in the U.S. Federal Government. *Public personnel management, 38*(2), 19–34. <https://doi.org/10.1177/009102600903800202>

McCarthy, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Erdogan, B., Shao, Y., Wang, M., Liff, J., & Gardner, C. (2021). Distressed and distracted by COVID-19 during high-stakes virtual interviews: The role of job interview anxiety on performance and reactions. *Journal of Applied Psychology, 106*(8), 1103–1117. <https://doi.org/10.1037/apl0000943>

Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods, 16*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>

Nygren, U., Markström, U., Bernspång, B., Svensson, B., Hansson, L., & Sandlund, M. (2013). Predictors of vocational outcomes using individual placement and support for people with mental illness. *Work (Reading, Mass.), 45*(1), 31–39. <https://doi.org/10.3233/WOR-131598>

Ones, D. S., & Anderson, N. (2002). Gender and ethnic group differences on personality scales in selection: Some British data. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(3), 255–276. <https://doi.org/10.1348/096317902320369703>

Osman, A. & Thunborg, C. (2019). The Challenge of Recruiting Underrepresented Groups – Exploring Organizational Recruitment Practices in Sweden 1. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(1), 3–18.

Patton, E. (2019). Autism, attributions and accommodations: Overcoming barriers and integrating a neurodiverse workforce. *Personnel review*, 48(4), 915–934.
<https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0116>

Persson, R. S. (2017). Felrekrytering, framtidens anställda och fabulösa fantasier: om marknadens behov av magiska egenskaper. I H. Ahl, I. Bergmo-Prvulovic & K. Kilhammar (Red.), *HR: att ta tillvara mänskliga resurser* (Uppl. 1:2, s. 113–130). Studentlitteratur.

Regeringskansliet. (2014). *Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*.
<https://www.regeringen.se/4ae1cb/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/funktionshinder/konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning.pdf>

Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8 uppl.). Pearson Education.

SCB. (18 november 2021). *Arbetskraftsundersökningarna (AKU), oktober 2021*.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-oktober-2021/>

Schoenenberg, K., Raake, A., & Koeppe, J. (2014). Why are you so slow? – Misattribution of transmission delay to attributes of the conversation partner at the far-end. *International Journal of Human-Computer Studies*, 72(5), 477–487.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2014.02.004>

Schwartzman, H. B. (1989). *The meeting, Gatherings in Organizations and Communities*. Springer-Verlag New York.

SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. https://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Spoor, J. R., Bury, S.M., & Hedley, D. (2021). Non-autistic employees' perspectives on the implementation of an autism employment programme. *Autism: the international journal of research and practice*, 25(8), 2177–2188. <https://doi.org/10.1177/13623613211012880>

Standaert, W., Vlerick, S. M., & Cox, A. B. (2021). Business Meetings in a Post-Pandemic World: When and How to Meet Virtually? *Business Horizons*.

<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.047>

Ugbah, S. D., & Evuleocha, S. U. (1992). The Importance of Written, Verbal, and Nonverbal Communication Factors in Employment Interview Decisions. *Journal of Employment Counseling*, 29(3), 128–137. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1992.tb00165.x>

Van Buren, H. J. (2022). The value of including employees: a pluralist perspective on sustainable HRM. *Employee relations*, 44(3), 686–701. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0041>

Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation* ([New ed.] 1. ed). Jossey-Bass.

Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2019). Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 481–498. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.59>

Williams., N. (2021). Working through COVID-19: “Zoom” gloom and “Zoom” fatigue. *Occupational Medicine (Oxford)*, 71(3), 164–164. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab041>

Zimmerman, D. L., Ownsworth, T., O'Donovan, A., Roberts, J., & Gullo, M. J. (2016). Independence of Hot and Cold Executive Function Deficits in High-Functioning Adults with Autism Spectrum Disorder. *Frontiers in human neuroscience*, 10. 24–24.

<https://doi.org/10.3389/fnhum.2016.00024>

Bilaga 1

Inlägg i Facebookgrupp

Hej

Vi är tre studenter på Mälardalens Universitet som skriver kandidatuppsats om rekrytering av individer med högfungerande autism.

Vi söker efter individer med autism samt med eftergymnasial utbildning att intervjua digitalt till denna undersökning. Anonymitet utlovas.

Vid intresse skicka ett PM.

Njut av dagen, jag hoppas vi hörs

Vänliga hälsningar

Terese, Hanna och Hanna

Bilaga 2

Förfrågan till rekryterande chefer / HR-representanter

Hej

Vi är tre ekonomistudenter på Mälardalens Universitet som skriver kandidatuppsats om organisationers HR-strategier i rekryteringsprocesser.

Vi har sett att ni har en utannonserad tjänst som XXX och vi undrar om du har möjlighet att ställa upp på en digital intervju. Vi är intresserade av era tankar, strategier och värderingar gällande er rekryteringsprocess generellt men även kopplat till just den utannonserade tjänsten. Full anonymitet gällande både dig och företaget utlovas.

Vi ser fram emot att höra ifrån dig!

Njut av dagen

Vänliga hälsningar

Terese, Hanna och Hanna

Bilaga 3

Operationalisering av intervjuguide - individer med högfungerande autism

Teoretisk bakgrund	Ämne	Intervjufråga	Syfte
	Bakgrund	Ålder? Diagnos?	Att skapa en bekväm miljö och skapa en grundförståelse för problematik och förutsättningar.
Bublitz et al. (2017)	Kompetens	Vad är din utbildning? Har du arbete idag?	Att förstå respondentens kompetens
Lindelöw Danielsson (2003) Osman & Thunborg (2019)	Rekrytering	Vad är din upplevelse av tidigare rekryteringsprocesser? Arbetar/söker du arbete inom ditt utbildningsområde?	Att förstå respondentens arbetssituation med arbetslivserfarenheter, syn på arbetsmarknaden och tankar kring arbetsökande
Barber & Roehling (1993) De Cooman & Pepermans (2012) Ganesan et al. (2018) Lindelöw Danielsson (2003) Vroom (1995)	Annonsutformning och beslut att söka	Hur går tankarna och beslutsprocessen när du bestämmer dig för att söka ett jobb?	Att förstå respondentens uppfattning kring sin egen förmåga och tankar kring jobbannonsers kravlistor
Patton (2019) Hendricks (2010) Ugbah & Evuleocha (1992) Bublitz et al. (2017) Waisman-Nitzan et al. (2019) Zimmerman (2016)	Hinder och möjligheter i rekryteringsprocessen	Hur har din diagnos påverkat dina möjligheter i rekryteringsprocesser? (Eventuella för- och nackdelar)	Att förstå hur autistiska individen tror att rekryterare uppfattar dessa individer i rekryteringsprocesser.
Bublitz et al. (2017) Waisman-Nitzan et al. (2019) Spoor et al. (2021) Jacobsen (2011)	Öppenhet om diagnos	Berättar du om din diagnos och i så fall i vilket skede av rekryteringsprocessen? Varför? Om det inte varit aktuellt, hur tänker du inför en framtida arbetsökarsituation? Om ja, vilka attityder har du mött, positiva och/eller negativa	Att skapa förståelse för hur autism påverkar möjligheterna för lyckade anställningsutfall.
Bublitz et al. (2017) Lindelöw Danielsson (2003) Gal et al. (2015)	Attityder	Kan du beskriva intervjusituationen under rekryteringsprocessen?	Att förstå respondentens syn på en krävande interaktion som testar den verbala förmågan.
Carless (2009) Ones & Andersson (2002)	Personliga egenskaper	Har personlighetstester varit en del i någon rekryteringsprocess? Har du några tankar om personlighetstester?	Att förstå respondentens uppfattning kring personlighetstester och huruvida de påverkar anställningsutfall på ett rättvist sätt.
Patton (2019) Hendricks (2010) Ugbah & Evuleocha (1992) Bublitz et al. (2017) Waisman-Nitzan et al. (2019) Zimmerman (2016) Jacobsen (2011)	Hinder och möjligheter i rekryteringsprocessen	Om du får drömma om en idealisk utformad rekryteringsprocess som passar dig och dina behov, förutsättningar och preferenser - hur skulle den då se ut?	Att förstå respondentens tankar kring en optimal rekryteringsprocess som är bekväm och givande för respondenten där deras kompetens fångas upp.

Bilaga 4

Operationalisering av intervjuguide - rekryterande chefer / HR-representanter

Teoretisk bakgrund	Ämne	Intervjufråga	Syfte
	Bakgrund	Kan du kort berätta om den utannonserade tjänsten?	Att förstå vad de söker och varför kraven är utformade som de är i annonsen
Benschop (2001) Brewster (2007) Osman & Thunborg (2019)	HR-strategier	Hur ser er HR-strategi ut? Vad är HR-avdelningens uppdrag i organisationen? Är mångfald en uttalad del i strategin och hur arbetar ni med det?	Att förstå respondentens uppfattning om sitt arbete och organisationens strategi.
Barber & Roehling (1993) Ganesan et al. (2018) Lindelöw Danielsson (2003) Osman & Thunborg (2019)	Rekrytering	Kan du berätta hur er rekryteringsprocess ser ut. Finns det något generellt som alltid är viktigt för er hos en anställbar person? Hur arbetar ni med rekryterares fördomar i rekryteringsprocesser?	Att förstå rekryteringsprocessen liksom utformning av jobbannons samt värdering av arbetssökande.
Lindelöw Danielsson (2003)	Tester	Är någon form av tester en del av rekryteringsprocessen?	Att förstå respondentens syn på tester i samband med rekrytering.
Carless (2009) Ones & Andersson (2002)	Personlighetstester och attityder	Vad är era åsikter kring personlighetstester? Hur påverkar det utfallet av rekryteringen och vilken tyngd har personlighetstestet i beslutet?	Att förstå respondentens uppfattning kring personlighetstester samt vilken betydelse testresultatet har vid bedömning av anställningsutfall.
McCarthy et al. (2021)	Arbetsintervju	Sker arbetsintervjuer alltid fysiskt? Hur ser ni på att hålla intervjuerna digitalt som ett alternativ?	Att förstå respondentens syn på hur en anställningsintervju ska gå till.
Många autistiska önskar få visa sin kompetens och kapacitet Explorativ fråga - fenomenkopplat	Arbetsprov, praktiskt arbetstest	Har ni testat att använda arbetsprov som alternativ för delar av den klassiska rekryteringsprocessen? Skulle det kunna vara ett möjligt alternativ framåt?	Att förstå respondentens syn på praktiska arbetsprov och huruvida det eventuellt kan bli en del av framtida rekryteringsprocesser.
Bublitz et al. (2017) Hendricks (2010) Patton (2019) Spoor et al. (2021)	Autism, attityder, mångfald	Har du kunskap kring diagnosen Asperger och högfungerande autism? Vet du hur kunskapen kring diagnoserna ser ut överlag i organisationen?	Att förstå respondentens och organisationens kunskap och uppfattning kring individer på autismspektrumet.

Bilaga 5

Intervjuguide - individer med högfungerande autism

- Ålder
- Vilken/vilka är din diagnos? När fick du den?
- Vad har du för utbildning?
- Har du ett arbete idag? Hur har det sett ut tidigare?
- Arbetar/söker du arbete inom ditt utbildningsområde?
- Hur går tankarna och beslutsprocessen när du bestämmer dig för att söka ett jobb?
- Hur har din diagnos påverkat dina möjligheter i rekryteringsprocesser? (Eventuella för- och nackdelar)
- Berättar du om din diagnos och i så fall i vilket skede av rekryteringsprocessen?
Varför?
 - Om det inte varit aktuellt, hur tänker du inför en framtida arbetssökarsituation?
 - Om ja, vilka attityder har du mött, positiva och/eller negativa
- Kan du beskriva intervjusituationen under rekryteringsprocessen?
- Har personlighetstester varit en del i någon rekryteringsprocess?
- Har du några tankar om personlighetstester?
- Om du får drömma om en idealisk utformad rekryteringsprocess som passar dig och dina behov, förutsättningar och preferenser - hur skulle den då se ut?

Bilaga 6

Intervjuguide - Rekryterande chefer / HR-representanter

- Berätta om den utannonserade tjänsten
- Hur ser er HR-strategi ut?
 - Vad är HR-avdelningens uppdrag i organisationen?
- Berätta hur er rekryteringsprocess ser ut.
 - Hur fungerar det från att ni ser ett behov tills att ni har en person som tackat ja?
 - Finns det något generellt som alltid är viktigt för er hos en anställbar person?
- Sker arbetsintervjuer alltid fysiskt?
- Är någon form av tester en del av rekryteringsprocessen?
- Vad är dina åsikter kring personlighetstester?
 - Hur påverkar det utfallet av rekryteringen och vilken tyngd har personlighetstestet i beslutet?
- Har ni testat att använda arbetsprov som alternativ för delar av den klassiska rekryteringsprocessen?
- Är mångfald en uttalad del i strategin?
 - Är det något ni aktivt arbetar med? På vilket sätt?
- Vad har ni för kunskaper och erfarenheter av autism?
 - Vet du hur kunskapen kring diagnoserna ser ut överlag i organisationen?
- Hur arbetar ni med rekryterares fördomar i rekryteringsprocesser?

Bilaga 7

Information inför intervjuer - högfungerande autism

Hej

Hoppas att dagen har varit fin!

Tack för att du vill ställa upp på intervju!

Här kommer lite förberedande information inför intervjun.

Vi är tre studenter från Mälardalens Universitet som skriver en kandidatuppsats om rekrytering av individer med högfungerande autism. Två av oss kommer att hålla en intervju med dig, jag och Hanna P. Intervjun sker digitalt över Zoom - med ljud och video. Vi kommer att ljudinspela intervjun för att säkerställa att all information kommer med. Total anonymitet utlovas och inspelningen kommer att raderas efter transkribering.

Vi kommer ställa frågor om din diagnos, din utbildning, din arbetssituation, dina tankar kring jobbsökande och rekryteringsprocesser.

Här är länken till Zoom: <https://mdh-se.zoom.us/j/██████████>

Vänligen se till att Zoom-programmet är nedladdat på datorn innan intervjun. Om du inte är bekant med Zoom sedan tidigare tveka inte att höra av dig så hittar vi en lösning.

Vänligen,

Hanna och Hanna

Bilaga 8

Information inför intervjuer - rekryterande chefer / HR-representanter

Hej XX

Tack för att du vill ställa upp på intervju!

Här kommer lite förberedande information inför intervjun:

Vi är tre studenter från Mälardalens Universitet som skriver en kandidatuppsats om organisationers HR-strategier i rekryteringsprocesser. Två av oss kommer att hålla en intervju med dig, jag och Hanna P. Intervjun sker digitalt över Zoom - med ljud och video. Vi kommer att spela in intervjun för att säkerställa att all information kommer med. Total anonymitet utlovas och inspelningen kommer att raderas efter transkribering.

Vi kommer ställa frågor om hur du/ni tänker vid rekrytering kopplat till den utannonserade tjänsten.

Här är länken till Zoom: <https://mdh-se.zoom.us/j/██████████> Vänligen se till att Zoom-programmet är nedladdat på datorn innan intervjun. Om du inte är bekant med Zoom sedan tidigare tveka inte att höra av dig så hittar vi en lösning.

Vänligen,

Hanna och Hanna