



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

**Personer med Aspergers syndrom och den
reguljära arbetsmarknaden** — En kvalitativ studie om vilka
svårigheter och vilket stöd som finns i samband med att få och behålla ett arbete.

GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Socionomprogrammet

C-uppsats

Christine Augustsson

Handledare: Per - Olof Larsson

Abstract

Titel: Personer med Aspergers syndrom och den reguljära arbetsmarknaden – En kvalitativ studie om vilka svårigheter och vilket stöd som finns i samband med att få och behålla ett arbete.

Författare: Christine Augustsson

Nyckelord: Aspergers syndrom, arbete, svårigheter, stöd

Aspergers syndrom är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Syftet med denna uppsats är att *undersöka vilka svårigheter personer med Aspergers syndrom stöter på i samband med att få och behålla ett arbete. Även att undersöka vilket socialt stöd de får för att överbygga dessa svårigheter och vilket stöd som saknas.* För att undersöka detta så har två intervjuer gjorts med personer som själva har Asperger syndrom. Det har även genomförts intervjuer med tre personer som arbetar med att ge personer med Aspergers syndrom stöd i att få och behålla ett arbete. Resultatet visar att vissa av svårigheterna kan kopplas till funktionsnedsättningens diagnoskriterier såsom, *svårigheter med det sociala samspelet/kommunikationen och brister i de exekutiva funktionerna.* Det framkommer också att andra faktorer som *utbildning, social utsatthet och psykisk ohälsa* påverkar möjligheten att få och behålla ett arbete. Resultatet visar även att det är viktigt att se individen och vad han/hon har för behov och därmed avgöra vilket stöd som är aktuellt. Empirin har analyserats utifrån tidigare forskning och utifrån House´s sociala stöd modell, där olika former av socialt stöd finns med, *emotionellt, värderande, informativt och instrumentellt.* Alla dessa stödformer framkommer som viktiga för att stödja personer med Aspergers syndrom i att få och behålla ett arbete. Det visar sig i resultatet att det är betydelsefullt att det finns personer både på och utanför arbetsplatsen som personen känner förtroende för och kan vända sig till. Det framkommer också att det är viktigt att kunskapen och acceptansen för funktionsnedsättningar och människors olikheter ökar på arbetsplatser och i samhället i stort. House´s stödmodell lyfter fram att effekten av stödet kan upplevas olika beroende på vem som uttalar sig om stödets effekt. I uppsatsen görs en jämförelse mellan de två olika informantgruppernas uppfattningar kring vilket stöd som ges och vilket resultat det har, vilket visar på stora likheter, men också på skillnader.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
Syfte och frågeställning.....	2
Förförståelse.....	3
2. Tidigare forskning	3
Diagnosen Aspergers syndrom.....	3
Aspergers syndrom och den reguljära arbetsmarknaden.....	5
Svårigheter som kan förekomma på arbetsplatsen.....	7
Arbetsmässiga fördelar hos personer med AS.....	8
Arbetsförmågan ett komplext begrepp.....	8
Personer med AS och arbetsförmåga.....	8
Betydelse av stöd och anpassning på arbetsplatsen.....	9
Faktorer för lyckad anställning för personer med AS.....	9
Stöd till arbetsplatsen.....	10
Tydliga instruktioner.....	11
3. Centrala teorier och begrepp	11
Socialt stöd.....	11
James S. House.....	12
Mitt val av teori.....	13
Litteratursökning.....	14
4. Metod	16
Metodval.....	16
Empiriska materialet.....	16
Informanterna.....	17
Intervjuguide.....	17
Genomförande av intervjuerna.....	19
Tillvägagångssätt vid bearbetning och analys.....	19
Kvalitetsaspekter.....	20
Etiska aspekter.....	22

5. Resultat och Analys	24
Informantgruppen med personer som har AS.....	24
Erik.....	24
Johan.....	24
Informantgruppen med professionella som arbetar med att ge stöd till personer med AS i samband med att få och behålla ett arbete.....	24
Per.....	24
Lena.....	24
Ann.....	25
Svårighet med socialt samspel/kommunikation.....	25
Utbildningsnivå, social problematik och psykisk ohälsa.....	27
Arbetsuppgifterna.....	28
Emotionellt stöd.....	31
Värderande stöd.....	33
Informativt stöd.....	35
Instrumentellt stöd.....	37
6. Avslutande diskussion	38
Källförteckning	42
Bilaga 1	44
Bilaga 2	46
Bilaga 3	48
Bilaga 4	49

1. Inledning

Personer med funktionsnedsättningar har det idag svårare att ta sig in på arbetsmarknaden än tidigare. Detta beror på bl.a. högre kompetenskrav, ökad arbetstakt, flexibilitet och en trend mot magra företag och myndigheter. Även möjligheten att utvecklas i det egna arbetet har försvårats. Trots att kompetensen finns hos många att medverka på den ordinarie arbetsmarknaden så är det stora grupper personer med funktionsnedsättningar som endast får jobb genom lönesubventioner från staten (Abrahamsson, 1995).

I Riksrevisionens rapport från 2007 redovisas att runt en miljon i Sverige mellan 16 och 64 år har någon typ av funktionsnedsättning. Cirka hälften av dessa anser att de har nedsatt arbetsförmåga p.g.a. funktionsnedsättningen. År 2006 hade 52 procent av denna sistnämnda grupp sysselsättning, vilket är en nedgång från år 2000 då 56 procent uppgav att de hade detta. Av dem som inte anser att funktionsnedsättningen bidrar till nedsatt arbetsförmåga har cirka 75 procent sysselsättning både år 2000 och 2006. Denna grupp har i lika hög grad arbete som den övriga befolkningen, men har i större grad sämre arbetsvillkor än vad genomsnittet av befolkningen har, vilket bör uppmärksammas (RiR: 2007:24).

Långtidsarbetslösheten för personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga har också utvecklats negativt. Mellan perioden år 2000 och 2005 utgjorde personer med funktionshinder med nedsatt arbetsförmåga 28 procent av alla långtidssjukskrivna i Sverige. Ett viktigt område som har betydelse i frågan om personer med funktionsnedsättningsställning i arbetsmarknaden är hur villiga arbetsgivarna är att anställa någon med funktionsnedsättning. I revisionens rapport redovisas även resultat från detta område.

Rapporten gav resultat som inte visade på någon större förändring på arbetstagarnas vilja att anställa personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga sedan 2001. Ca 15 procent av arbetsgivarna i undersökningen svarade att de har övervägt att anställa en person med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga (RiR 2007:24) Arbetsgivarens ovilja att anställa personer med funktionsnedsättning grundar sig utifrån ekonomiskt tänkande, men även utifrån negativa attityder och okunskap, vilket många gånger resulterar i låga förväntningar på människors arbetsförmåga. Även brist på kunskap om vad det finns för stödåtgärder bidrar till ovilja att anställa (Sjöberg 2004).

Hur ser då situationen ut för personer med Aspergers syndrom på arbetsmarknaden?

Det finns uppskattningar om att det är runt 10-15 procent av de vuxna med Aspergers syndrom som har arbete i Sverige. Definitionen på arbete i denna uppskattning är lönearbete, men även sådana anställningar där lönebidrag innefattar en del av lönekostnaden (Andersson, 2006). Trots bra utbildning och tillgång på kunskaper, så möts många med svårigheter att få en anställning och behålla ett jobb (Gerland, 2003). Personer med Aspergers syndrom har ofta svårt med sociala samspel och underförstådda regler i social kommunikation, som till exempelvis kroppsspråk. Detta motsäger mycket av de kriterier många arbetsgivare söker efter i dag, vilket är flexibilitet, initiativförmåga, socialkompetens och laganda (Göransson, 2002). Många vuxna med autismspektrumtillstånd, som exempelvis Aspergers syndrom är arbetslösa, sjukskrivna eller förtidspensionerade, trots att de betraktar sig själva som arbetsföra och vill arbeta. Anledningen till att de står utanför arbetsmarknaden är sällan oförmåga att utföra arbetsuppgifter utan samhällets och arbetsmarknadens oförmåga att anpassa förhållandena på arbetsplatsen till dessa personers förutsättningar.

(Vägledningsdokument Autismspektrumtillstånd hos vuxna, 2007). Sociala kontakter är ofta en nyckel till att få in en fot i arbetslivet. Då det många gånger finns en svårighet att skapa sociala nätverk för personer med Aspergers syndrom, så minskar möjligheten att utnyttja

denna resurs (Andersson, 2006). Den allmänna begåvningen hos personer med Aspergers syndrom är ofta hög eller mycket hög, men den kan vara väldigt ojämn, vilket kan göra omgivningen förvirrad. Vanligtvis automatiseras inlärd saker, men denna automatisering kan brista hos personer med Aspergers syndrom. Detta kan innebära att det kan vara svårt att genomföra vardagliga saker som att diska, men samma person kanske kan svara på en mycket komplicerad fråga om ekonomi exempelvis. Utantill minnet är ofta väldigt bra och många gånger finns en förmåga att läsa in sig på nytt material väldigt snabbt. Noggrannhet och uthållighet är också egenskaper som kan finnas hos personer med Aspergers syndrom (Gillberg 1997). Dessa drag är något som ses som positiva egenskaper på arbetsmarknaden, men okunskap och negativt synsätt på annorlundaskap är ofta något som dominerar på arbetsplatser. Detta sätter upp hinder för människor som "inte passar in" i denna ram (Bang, 1999).

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka och beskriva vilka svårigheter personer med Aspergers syndrom stöter på i arbetsmarknaden. Detta innefattar både svårigheter som kan uppstå i att få en anställning, men även vilka hinder och svårigheter som kan uppkomma på arbetsplatsen. Jag vill även ta reda på vad personer med Aspergers syndrom får för socialt stöd i att få och behålla ett arbete och vilket stöd som saknas. Dessa frågeställningar kommer att besvaras i studien:

- Vilka svårigheter möter en person med Aspergers syndrom i samband med att få ett arbete?
- Vilka svårigheter möter en person med Aspergers syndrom på arbetsplatsen?
- Vilket socialt stöd får en person med Aspergers syndrom för att få och behålla ett arbete?
- Vilket ytterligare stöd saknas och behövs i samband med att en person med Aspergers syndrom ska få och behålla ett arbete?

Dessa frågeställningar har jag valt för att avgränsa området jag vill undersöka. Jag har inriktat mig på personer med Aspergers syndrom och tillgängligheten och stödet för dessa i arbetslivet. Det finns olika inriktningar på de två första frågeställningarna. Den första handlar om vilka svårigheter en person med Aspergers syndrom i stöter på i samband med att få ett arbete. Den andra frågeställningen handlar om vilka svårigheter som kan uppkomma för en person med att behålla ett arbete. Dessa frågor är viktiga att ställa för att kunna koppla vilket socialt stöd som är aktuellt för att överbrygga dessa svårigheter. Den tredje frågeställningen handlar om vilket socialt stöd personer med Aspergers syndrom får i samband med att få och behålla ett arbete, vilket stöd är det och från vem/vilka får personen detta stöd. Den sista frågeställningen har som syfte att undersöka vilket socialt stöd som saknas i samband med att överbrygga svårigheterna att få och behålla ett arbete.

Förförståelse

Mitt intresse för denna studies frågeställningar växte då jag under en tid jobbade på en vuxenhabilitering som kurator. Habiliteringen ger stödinsatser till personer med olika funktionsnedsättningar för att ge bästa möjliga förutsättningar till delaktighet i samhället. En brukargrupp som har tillgång till stöd från habiliteringen är personer med Aspergers syndrom. Habiliteringen består av olika yrkeskategorier som ger stöd inom olika områden. De olika yrkeskategorierna är psykolog, arbetsterapeut, sjukgymnast, logoped, specialpedagog och kurator. Kuratorns främsta roll är att ge stödsamtal och att hjälpa till med olika myndighetskontakter. Vuxenhabiliteringen ger stödinsatser till personer över 18 år, vilket är en åldersgrupp där arbete och vidare utbildning börjar bli aktuellt. Jag mötte personer som beskrev att de mötte hinder i sin omgivning p.g.a. sin diagnos och beskrev bl.a. svårigheten med att få en fot in i arbetslivet. Vilket bidrog till känslor av frustration och uppgivenhet. Detta berörde mig mycket och det var detta som gjorde mig nyfiken över detta område.

2. Tidigare forskning

Jag kommer i resterande text använda mig av förkortningen AS istället för Aspergers syndrom. Nedan följer en beskrivning av vad diagnosen AS innebär. Efter detta kommer en redogörelse för aktuell forskning som är relevant för uppsatsens syfte.

Diagnosen Aspergers syndrom

Diagnosens uppkomst - Den österrikiska barnläkaren Hans Asperger publicerade år 1944 en beskrivning av barn som han mött som hade en speciell kombination av beteende- och kontakt problematik. Efter Aspergers beskrivning av detta fenomen släpptes flera rapporter med beskrivningar av samma problematik hos personer världen över. Det var först i en artikel som den engelska psykiatrikern Lorna Wing gav ut år 1981 där hon presenterade Aspergers arbete och berättade om liknande fall inom sitt yrkes liv som detta fenomen blev känt i den engelskspråkiga världen. Aspergers syndrom (AS) hade därmed myntats (Gillberg, Ehler 2004). Det var inte förrän 1994 som AS blev en erkänd diagnos inom American Psychiatric Association (Barnhill P. Gena, 2007). På 1990-talet uppmärksammades diagnosen mer och mer i Sverige efter bl.a. professorn Christopher Gillbergs artikel om diagnosen i en Läkartidning och även av den självbiografiska boken "En riktig människa" av Gunilla Gerland. Efter detta har kunskapen om AS spridits allt mer i Sverige och fler och fler har blivit diagnostiserade (Andersson, 2006).

Förekomst - En undersökning som Ehlers och Gillberg gjorde 1993 visade att 0,4-0,7 procent av barn mellan 7-16 år i Göteborg hade problem och beteenden som kännetecknar AS. Undersökningar som gjorts i Norden och i England har uppvisat ungefär samma resultat (Ehlers, Gillberg, 1999). Det som dock bör uppmärksammas är att många med AS inte blir diagnostiserade förrän i vuxen ålder (Gillberg, 1997).

Symtom/diagnoskriterier - Personer som har AS har samma grund symtom, men dessa kan manifesteras på varierande sätt hos olika personer. Detta bidrar till att diagnossättning kan bli komplicerad och ibland fördröjd. Detta kan bero på att starka sidor såsom stort ordförråd och bra minne kan dölja andra svårigheter i barndomen. AS är ett autismspektrumtillstånd hos

personer med begåvning som liggare minst inom normalområdet. Med hög intelligens och bra stöd från omgivningen kan AS bli dolt även under vuxentiden. Jobbsituationer kan vara ett sammanhang där svårigheter kan uppmärksammas, exempelvis att kraven på det sociala samspelet blir för stort (Barnhill P. Gena, 2007). Eller när kraven på arbetsplatsen ökar, exempelvis vid en befordran (Attwood, 2008).

Svårigheter i socialt samspel - Personer med AS har många gånger svårt att förstå människors beteenden och reaktioner och även hur de själva ska uttrycka sig för att människor ska förstå vad de känner och tänker. Detta beror på att det brister i mentaliseringsförmågan/Theory of mind, vilket innebär förmågan att kunna föreställa sig hur andra människor tänker och känner. Det finns också ofta svårigheter för personer med AS att tolka och använda det icke-verbala språket, vilket är en viktig del i kommunikationen mellan människor (Gillberg/ Ehler, 2004). Även uttalade sociala regler kan vara svåra att tolka, vilket också kan ge komplikationer i sociala sammanhang. Personer som har AS kan framstå som mycket ärliga och kanske säga saker som strider mot de uttalade sociala reglerna. Detta kan uppfattas som stötande för omgivningen (Norrö, 2007).

Även det verbala språket kan vara annorlunda. Röstläget hos personer med AS kan uppfattas som monotomt och brist på rytm och även ögonkontakten kan uppfattas som stel. Det är också vanligt att personer med AS har svårt med ordförståelse. Många har ett väldigt stort ordförråd, men svårt att veta exempelvis att ord kan ha olika betydelser i olika sammanhang. Även att tonfallet har betydelse för hur ord och meningar uppfattas kan vara svårt. Detta gör att ironi, ordvitsar och metaforer blir obegripliga (Gillberg/Ehler, 2004).

Rutiner och tvångsmässighet - Det är vanligt att personer med AS har ett stort behov av rutiner och vanor, vilket skapar trygghet och förutsägbarhet i vardagen. Det är också vanligt att personer som har AS har svårt med de exekutiva förmågorna. Exekutiva förmågor innebär främst de förmågor som påverkar oss att planera, kontrollera, utvärdera och förändra beteenden. Känsla för tid, samband mellan orsak och verkan och uppfattning vilken ordning saker och ting händer är några av de saker som är centrala i de exekutiva funktionerna. Det kan vara svårt att planera när man ska göra något och hur man ska gå till väga när man måste avsluta någon aktivitet när något oväntat händer. Det kan även vara svårt att avsluta ett beteende som man vet att man borde sluta med (Gillberg, 1997).

Ofta ojämn begåvning - Många personer med AS har hög eller mycket hög allmänbegåvning, trots att det kan finnas svårigheter på vissa områden utanför på det sociala och beteendemässiga området. Specialintressen är vanligt, vilket innebär stora kunskaper inom ett visst område. Ofta är minnet och den mekaniska läsförmågan väldigt bra. En del har fotografiskt minne. Det brister dock ofta i den centrala koherensen, vilket innebär förmågan att kunna se helheter och inte endast detaljer. Exempelvis kan en person med AS komma ihåg detaljer på en människas ansikte, men trots detta kan kanske han/hon inte känna igen detta ansikte om de skulle råka stöta på varandra på gatan, då han/hon inte kan se helheten i ansiktet (Gillberg, 1997).

Vid inläring brukar de inlärdade kunskaperna vanligtvis automatiseras i olika grader. Denna automatiseringsförmåga brukar brista hos personer med AS. Detta kan bidra till att vardagliga saker som att laga mat och diska blir sådana saker man måste plocka fram ur minnet istället för att det sker automatiskt. En person som kan ha svårt att klara vardagliga göromål kan däremot kanske svara på mycket komplicerade frågor, vilket kan förvirra personer i omgivningen, då begåvningen är väldigt ojämn (Ibid).

Annorlunda sinnesintryck - Det ingår inte i diagnoskriterierna att sinnesintrycken kan vara annorlunda, men detta är ett vanligt förekommande fenomen hos personer med AS. En annorlunda ljuduppfattning är något av det vanligaste. Exempelvis kan man ha en skarp eller ömtålig hörsel. En person kan t.ex. ha problem med att sortera fram en persons röst i ett rum av sorl (Norrö, 2007).

Sömnproblem - Det är inte ovanligt att personer som har AS har sömnproblem och detta kan innebära att man vänder på dygnet under perioder (Andersson, 2008).

Eventuella samtidiga diagnoser - Det finns andra diagnoser som inte är en del av AS, men som däremot ofta finns samtidigt som AS. ADHD och Tourettes syndrom tillhör gruppen ”autistiska tillstånd”, dit även AS tillhör. Dessa brukar kallas för Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF). En person kan få diagnos på olika slags NPF tillstånd. Det är t.ex. ganska vanligt att personer med autistiska tillstånd kan ha tourette artade tics utan att ha Tourette syndrom som formell diagnos. I tonåren är det även ganska vanligt att personer med AS har OCD (Obsessive Compulsive Disorder), vilket är ett tvångssyndrom. Detta innebär att man kan haka upp sig på att man måste göra vissa saker eller rutiner för att minska ångest, exempelvis att man tvättar sig väldigt mycket (Andersson, 2006).

Aspergers syndrom och den reguljära arbetsmarknaden

Arbete ger ekonomi, självständighet, självkänsla, identitet, utveckling, gemenskap, psykisk och fysisk stimulans och rytm åt tiden (Norrö, 2007). Vilken möjlighet har då personer med AS att komma in på dagens arbetsmarknad och att behålla en anställning?

Idag är arbetsmarknaden svår att komma in på om man inte uppfyller de kraven som ställs. Förutom hög utbildning och tidigare erfarenhet söker arbetsgivare personer som är flexibla, sociala och som tar egna initiativ. Dessa kriterier är svåra att leva upp till för de flesta människor och idag ökar stress och utbrändhet i samhället (Göransson, 2002). Eftersom AS är en relativt ny diagnos, så är det relativt få gjorda tidsuppföljnings studier om hur personer med AS har lyckats i vuxenlivet, vilket även inkluderar arbetslivet (Barnhill P. Gena, 2007). Dock finns det en del studier som gjorts kring arbetssituationen för denna målgrupp. Bland annat har det framkommit att trots bra utbildning och goda kunskaper kan det vara svårt för personer med AS att ta sig in på arbetsmarknaden (Andersson, 2008). Att inte ha ett jobb kan leda till depression. Om en person hamnar på ett arbete där han är överkvalificerad kan även detta leda till depression, vilket är en situation som personer med AS kan hamna i, då studier på högre nivå inte är ovanligt (Attwood, 2008).

Det är svårt att hitta statistik på hur många med AS som har jobb på den öppna arbetsmarknaden idag (Andersson, 2008). De finns få populationsstudier, de flesta studier som hittills gjorts är självbiografier, fallstudier och gruppstudier. Orsaker till att det finns få uppföljningsstudier hos vuxna med AS är bland annat för att det var få kliniker som visste om AS innan 1981, då Lorna Wing släppte ut sitt arbete kring detta. Diagnoskriterierna har inte heller använts konsekvent. Denna otydlighet har bidragit till att studier som har gjorts inte alltid gjort skillnad mellan Autism och AS. Många individer som medverkat i studier om vuxna personer med AS var diagnostiserade med Autism när de var yngre (Barnhill P. Gena, 2007). Trots få studier om vuxna med AS, så finns det uppskattningar om att runt 10-15 procent av de vuxna med AS diagnos har arbete i Sverige. I denna uppskattning räknas arbete som lönearbete, men även anställningar där lönebidrag utgör en del av lönekostnaden. Howlin

(2000) har gjort uppföljningsstudier av vuxna med AS/HFA (High functioning autism) som fått diagnosen som unga. I dessa uppföljningsstudier har det kommit fram att det är mellan 5 till 44 procent som har lönearbete. Dessa undersökningar omfattade dock få personer, vilket innebär att det inte går att dra några säkra slutsatser kring resultaten (Andersson, 2008).

Howlin hänvisar till olika studier som gjorts kring vuxna personer med autism-spektrumstörning och AS. En av dessa är Christopher Gillbergs studie från 2003. Gillberg och en grupp forskare följde upp 83 individer som fått en autistisk diagnos som barn åldersgruppen var 17 år och äldre, genomsnittsåldern var 24 år. Endast 3 personer av dessa var självförsörjande som vuxna. En fjärdedel beskrevs som att det fungerade ganska bra för. Resultatet för majoriteten (76 procent) av de medverkande hade en "poor" eller "very-poor" utkomst. Howlin hänvisar även till en studie gjord i Danmark från 1997 gjord av Larsen och Mouridsen. De gjorde en uppföljningsstudie av 18 individer i 40 års åldern, 9 personer av dessa hade autism och 9 hade AS. 40 procent av undersökningsgruppen levde mer eller mindre självständigt, men endast 3 procent hade betalt självständigt arbete. En större studie av unga vuxna med autism gjordes i Japan av Kobayashi och kollegor 1992. 170 män och 31 kvinnor i åldrarna 18-33 medverkade i denna studie. Denna studie höll på i 15 år och genomfördes genom frågeformulär som skickades till de medverkandes föräldrar. Nästan halva gruppen av de medverkande hade lyckats att leva självständigt eller relativt självständiga och lyckats med arbete eller utbildning. 43 stycken var anställda och 11 studerade. Arbetena var för det mesta i mat och service yrken. Alla som arbetade förutom tre bodde hemma hos sina föräldrar. I studien påvisades att språk förmåga och intellektuell förmåga i tidiga åldrar hos män påverkade hur bra de lyckades i vuxen ålder. Detta samband sågs inte hos kvinnorna i samma utsträckning. Generellt lyckades de medverkande kvinnorna i studien sämre än männen. Howlin påpekar kritik mot denna studie, då det inte funnits någon direkt kontakt med individerna själva utan endast med deras föräldrar. Även kulturella skillnader påverkar resultaten. Resultat utifrån studier som har gjorts över tiden, så har antalet personer med autismspektrum som har arbete ökat (Howlin, 2004).

De som får jobb får det ofta tufft väl på arbetsplatsen, då det tar mycket energi att försöka hänga med på det sociala och försöka leva upp till normerna som finns. När det blir kris på företaget eller omprövning av projekt eller provanställning är det ofta de med AS som får gå först (Andersson, 2006).

Arbetsgivarens inställning - Många arbeten förmedlas idag genom kontakter. Personer med AS har ofta inte så lätt att skapa sociala kontaktnät, vilket bidrar till att möjlighet att få arbete genom detta sätt minskar (ibid). Riksrevisionens rapport från 2007 visade att arbetstagarnas inställning angående att anställa någon med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga inte hade förändrats nämnvärt från år 2001 till 2006, ca 15 procent av de svarande arbetsgivarna svarade att de hade övervägt att anställa någon (RiR 2007:24). Sjöberg menar att arbetsgivarnas ovilja att anställa personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga beror på ekonomiskt tänkande, men även utifrån okunskap och negativa attityder. Detta resulterar många gånger i låga förväntningar på människors faktiska arbetsförmåga. Även okunskap om vad det finns för stödåtgärder att tillgå för att bidra till anpassning för den anställde bidrar till ovilja att anställa (Sjöberg, 2002). Många personer med AS hamnar idag på olika praktiker, vilket ofta inte leder till ett arbete (Andersson, 2006). Har man fått sluta på ett tidigare arbete eller praktik, så kan detta också bidra till att det blir svårare att komma vidare i arbetslivet, då detta bl.a. kan bidra till ett svagt CV, men även att självkänslan påverkas (Andersson, 2008).

Svårigheter som kan förekomma på arbetsplatsen

Koncentrationsproblem - Det brukar inte finnas några koncentrationsproblem om en person med AS får koncentrera sig på det som han/hon är intresserad av. Personer med AS kan ibland ha annorlunda perception, vilket kan påverka koncentrationen. Exempelvis kan ljuduppfattningen vara annorlunda och hörseln kan vara väldigt skarp eller svag. Detta kan innebära att buller från datorer, telefoner eller annat kan störa, då detta kan uppfattas mycket tydligt. Det kan även innebära att personen inte kan sortera bort en persons röst i ett rum av sorl. Även synen kan bidra till att koncentrationsförmågan sänks. Det kan uppfattas som störande att människor springer omkring i korridorerna, flimrar från datorn och starka färger kan också uppfattas som jobbigt och störande (Andersson, 2008).

Kognitiv överbelastning - Det kan också uppkomma svårigheter om det kommer för många uppgifter att hantera samtidigt, det kan då bli en slags kognitiv överbelastning. Personen har kanske inga svårigheter att lösa problem och uppgifter som kommer enskilt, men det kan bli svårt att lösa flera som kommer på en och samma gång. Det kan också finnas svårigheter att prioritera och överväga vilka uppgifter som har störst relevans vid tidspress. Många individer som har AS är ofta väldigt noggranna, vilket är bra i ett arbete. Det som dock kan orsaka problem är att personer med AS kan ha problem med att överväga vilket som ska prioriteras mellan noggrannhet och effektivitet. Även svårigheter att kunna ta egna initiativ kan bidra till komplikationer på arbetsplatsen (Ibid).

Svårigheter i att planera - Svårigheter kan även finnas i att kunna växla mellan olika arbetsmoment (Andersson, 2008). Att planera kan vara något som är problematiskt för en person som har AS. Detta beror bl.a. att det kan finnas brister i de exekutiva förmågorna. Känslan av tid och i vilken ordning saker och ting händer är centrala i de exekutiva funktionerna. Brister i dessa påverkar det planeringsförmågan, men kan även påverka förmågan att anpassa sig om det sker oväntade saker som bidrar till att man måste ändra fokus (Gillberg, 1997).

Reagerar problematiskt vid stark stress - En del tappar fokuset vid för hög stress, vilket kan leda till att hjärnan "låser sig", vilket kan innebära att förmågan att anpassa sig till de sociala reglerna ofta slutar att fungera först. Stress och överbelastning kan också leda till frustration och att man tappar humöret (Andersson, 2008).

Misstolkningar av arbetsinstruktioner och feedback - Det kan lätt bli missförstånd angående arbetsinstruktioner om de ges muntligt och är för långa och komplicerade. Det kan även uppkomma missförstånd angående om en uppgift är klar eller inte om det inte getts tydliga avgränsningar. Otydlig feedback från arbetskamrater eller av chefen kan bidra till att denna misstolkas (Andersson, 2008). Goda råd kan uppfattas som kritik och "inlindad" kritik kan kanske inte uppfattas (Attwood, 2008).

Sociala svårigheter - Om inte kommunikationen är klar och tydlig kan saker lätt missförstås, vilket kan skapa dålig stämning och osäkerhet på arbetsplatsen. Annorlunda tal, kroppsspråk och hälsningsbeteende är också något som kan bidra till missförstånd (Andersson, 2008). Howlin skriver att beteende- och sociala svårigheter ofta har en stor påverkan av hur man klarar av att hantera sitt jobb. Exempelvis kan personer med AS ha svårt att förstå de outtalade sociala reglerna, vilket kan skapa osämja på jobbet. Exempel på detta är att personen kanske inte uppfattar att de står för nära, frågar för personliga frågor o.s.v. (Howlin,

2004). Personen kan på grund av sociala svårigheter ha svårt att jobba i grupp. En risk att bli utsatt för mobbning finns (Attwood, 2008). Det kan ta mycket energi av en person med AS att medverka på sociala aktiviteter på arbetsplatser, som exempelvis att småprata i fikarummet o.s.v. Bristande energi kan bidra till att koncentrationen minskar och att arbetsförmågan påverkas negativt. Att missa den sociala delen av arbetet kan även innebära att informell information om jobbet inte kommer fram (Andersson, 2008).

Felaktiga krav orsakat av ojämn begåvningsprofil - Begåvningsprofilen kan vara mycket ojämn, vilket kan innebära att personer inte får de arbetsuppgifter de skulle klara att hantera p.g.a. svårigheter inom något annat område. Personen får på detta sätt inte möjlighet att utnyttja sina starka sidor (Andersson, 2008).

Arbetsmässiga fördelar hos personer med AS i samband med arbete

Effektivitet, kompetenta, pålitliga - Effektiva, kompetenta och pålitliga arbetare är några av de egenskaper som beskrivs om anställda som har AS. Rutiner och förutsägbara uppgifter är något som ofta är uppskattat. Vilket oftast inte är populärt hos andra anställda. Personer med AS kan även ha en förmåga att hålla en hög kvalitet och konstans vid sådana arbetsuppgifter. Den sociala interaktionen med medarbetare brukar inte ta lika stort utrymme av arbetstiden som hos andra. Detta bidrar till att arbetsdagen blir mer effektiv. Få anställda med AS tar onödiga pauser och är sällan borta från arbetet (Howlin, 2004).

Uppriktighet - Eftersom personer med AS har svårt att spela det ”sociala spelet” är det också vanligtvis svårt att vara falsk mot någon. Uppriktighet är en egenskap som värdesätts högt. Medarbetare känner ofta stort förtroende för personer med AS, då de ofta är uppriktiga och ärliga (Howlin, 2004).

Andra egenskaper är: Perfektionist, tekniskt skicklig, benägen att ifrågasätta normer, noggrann och uppmärksam på detaljer och fel, logisk, kunnig och nyskapande problemlösande (Attwood, 2008).

Arbetsförmågan ett komplext begrepp

Göransson skriver att personer med funktionsnedsättning, men utan nedsättning i sin arbetsförmåga i lika hög grad har arbete som befolkningen i övrigt. Medan personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga har betydligt sämre tillgång till arbete (Göransson, 2002). Men vad är då nedsatt arbetsförmåga? Detta begrepp måste ses i samband med hur bra förmåga man har att utföra ett visst arbete. I en IFAU (Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering) undersökning, så visade det sig att det ofta finns en underskattning på personers arbetsförmåga (Göransson, 2002).

Personer med AS och arbetsförmåga

Personer som har AS har vanligtvis antingen normal eller hög allmänbegåvning och bra minne för detaljer. Även koncentrationen och uthålligheten kan vara utmärkande bra om personen håller på med något han/hon är intresserad av. Dock söker många arbetsplatser idag personer som är flexibla, som fungerar i lag och tar egna initiativ. Det är oftast just dessa

områden som personer med AS har problem med, vilket bidrar till att många inte får chansen att visa sin arbetsförmåga, då de kanske inte ens får möjligheten att testa på att jobba (Vägledningsdokument, 2007). Nationell psykiatri samordning gjorde 2007 ett vägledningsdokument om personer med autismspektrumtillstånd. I detta dokument redovisade man att många med autismspektrumtillstånd som exempelvis AS är arbetslösa, förtidspensionerade eller sjukskrivna trots att de själva anser att de kan och vill arbeta, d.v.s. att de anser att de har en arbetsförmåga för att klara sig på arbetsmarknaden. I dokumentet menar man att orsaken till att många som anser att de har arbetsförmåga trots detta hamnar i arbetslöshet beror på ovilja och okunskap om att anpassa arbetsplatserna till dessa personers förutsättningar (Vägledningsdokument, 2007). Nedan finns ett citat som visar resultatet av en studie gjord av Howlin som påvisar att trots bra kvalifikationer, så är inte detta en självklar ingång till arbetslivet.

”In the group studied by Howlin and colleagues(2004), for example, the average IQ in adulthood was 75, with one-third had performance IQ:s of 80 or above. Although around 20 per cent had obtained formal qualifications(several had degrees and diplomas), only eight were working independently...Only three or four were employed at a level fully appropriated to their qualifications” (Howlin, 2004 sid.233)

Betydelse av stöd och anpassning på arbetsplatsen

En anledning till att arbetsgivare är ovilliga att anställa en person med funktionsnedsättning som har nedsatt arbetsförmåga är okunskap om vad det finns för stödinsatser att få för att hjälpa till med anpassning av arbetsplatsen (Sjöberg, 2004). Om en person kan få rätt stöd på arbetsplatsen, så kan han/hon använda sina resurser till fullo, vilket kan bidra positivt både för arbetsplatsen och för personen själv. Det är även viktigt att poängtera att människor som har diagnosen AS uppvisar olika mycket av symtomen, vilket bidrar till att stödet kan se olika ut från person till person (Norrö, 2007). Med rätt stöd och anpassning skulle problem som kan finnas på arbetsplatsen minska och personens resurser skulle kunna utnyttjas (Howlin, 2004).

Tidigare forskning om faktorer för lyckad anställning för personer med AS

Inför att söka jobb - Det är bra att göra en genomgång av personens yrkesmässiga erfarenheter och kunskaper, kognitiv förmåga, personlighet, motivation, intressen och social förmåga. Detta för att se vilka starka sidor som personen har och vad man kan öva på eller behöva stöd med och vilket arbetsområde som kan passa (Attwood, 2008). För att få arbete krävs det att göra ett gott intryck. Att få stöd i att skriva CV och förberedelse för intervju är något som kan överbrygga de hinder som finns i samband med att få arbete. Om man ska berätta om funktionsnedsättningen är ett dilemma i samband med jobbansökan. Det finns en chans att bli diskriminerad och därmed förlora chansen att få arbetet. Det kan även finnas en möjlighet att om arbetsgivaren fått information om funktionsnedsättningen och vilka svårigheter som kan uppkomma kanske han/hon anpassar frågor i en intervju situation till detta. Exempelvis ställer tydligare frågor och ger mer tid till den som ansöker att besvara på frågorna. Studier visar att lämplig träning kan medföra att personer med autism kan stärka den teknik som behövs för att söka arbete. Träningen skulle kunna vara att medverka i en grupp där man tränar den sociala förmågan, där rollspel kan ingå (Howlin, 2004).

Supported employment - Supported employment är ett samlingsnamn på arbetsrehabiliterande insatser för personer med intellektuella funktionsnedsättningar. I socialstyrelsens rapport beskrivs att supported employment (arbete med bistånd) är en modell som utgår från individens specifika behov. Istället för att placera ”arbetsföra personer” på en arbetsplats, så ska man hjälpa personer att hitta och eventuellt anpassa arbetsplatsen. Modellen utgår från att stöd och träning ges på plats för att individen ska kunna behålla jobbet. Personen ska få ett stöd att integreras på arbetet och vara en anställd med vanlig lön och normala arbetsvillkor. Stödet ska vara anpassat till personens förmåga och behov och inte vara tidsbegränsat utan baseras på behovet. Stödet ska även innefatta saker utöver arbetssituationen, som är betydelsefulla för att personen ska kunna fortsätta arbetet (Socialstyrelsen, 2003). Supported employment är väletablerad modell främst i USA. Utvärderande studier kring detta visar att antalet arbetande har ökat och kontakten med de andra arbetskamraterna har ökat. Utöver detta har livskvalitén hos många ökat och gett ekonomiska förmåner. Det var dock nyligen som Supported employment blev utvidgat för att även anpassas till personer med autism. I Storbritannien utvecklades nyligen ett projekt för att stödja personer med Aspergers syndrom och högfungerande autism in i arbetslivet. Detta projekt kallas för Prospects. Detta är ett samarbete mellan brittiska staten och National Autistic Society. Stödpersonerna som anställdes till Prospects hade erfarenhet av att jobba med personer med autismspektrum störningar. Stödpersonerna inriktade sig på att jobba med de sociala och emotionella bristerna som är en av de stora barriärerna i samband med lyckande anställningar för denna målgrupp. Under två testår av projektet studerades hur resultatet blev. Resultatet var att två tredjedelar av dem som medverkade i Prospect hade fått ett betalt arbete. Detta i jämförelse med en kontrollgrupp där bara en fjärdedel fick betalt arbete (Howlin, 2004). I en studie av ”Prospects” som gjorts av National Autistic Society framkommer riktlinjer för hur anställningsstöd kan utvecklas för personer med autism och speciellt för de personer som är mer högfungerande som vid AS. Rekommendationerna är att anpassa arbetsplatser för att göra de mer ”autism vänliga”. Ge mer information till företag om vilka fördelar det kan innebära att anställa personer med autismspektrumstörning. Ge information till personer med AS om vilket stöd det går att få, men också vägledning till inom vilka arbetsområden som man kan satsa på och hur man kan hantera olika ansökningsformer. Kritik finns mot att det inte finns någon tydlig väg med stöd in till arbetslivet. Förslag gavs på att projekt med specialister som fokuserar på att stödja personer med autismspektrumstörningar till att få och behålla ett arbete bör etableras mer i samhället (Howlin, 2004).

Stöd till arbetsplatsen

Prospects ger information till arbetsplatserna om autism. Detta för att inge förståelse vilken inverkan detta kan ha på arbetet och vilka fördelar det finns med att anställda personer med autism. Professionella som har kunskap kring diagnosen kan fungera som stöd till arbetsplatsen och ge råd om hur arbetet kan läggas upp på bästa sätt och hur bemötandet av problem kan gå till. Alla individer är dock olika och situationen kring att berätta om diagnosen ser olika ut för alla. Därmed finns det inget klart svar kring om det är bra att berätta om diagnosen eller inte. Hänsyn till personlig integritet och sekretess måste tas. En professionell måste få personens samtycke för att berätta om diagnosen för de på arbetsplatsen. Om någon ska få veta om diagnosen och om vem i sådana fall är viktiga frågor (Howlin, 2004).

Det är viktigt att berätta för arbetsplatsen vilka positiva fördelar det finns med att anställa en person med AS. Företag som varit med och anställt personer med AS i samband att de varit med i projekt som stödjer dessa personer in i arbetslivet, har varit positiva till de personer som arbetat hos dem. Företagen menar att personerna inte har haft så mycket frånvarande och varit pålitliga (Howlin, 2004).

Tydliga instruktioner

Endast muntlig instruktion till en person med AS är oftast inte tillräcklig, detta för att undvika problem med det auditiva minnet. Instruktioner i form av skrift eller bilder är oftast bättre. Viktigt är också att det finns tydliga hänvisningar till vilka arbetsuppgifter som ska göras och hur lång tid det ska ta på varje uppgift (Howlin, 2004). Att förklara nästa arbetsuppgift innan den första är färdig kan skapa förvirring (Attwood, 2008).

Att personen har någon att vända sig till om det uppstår något problem är också viktigt. Kanske kan detta i senare skede gå över till att personen kan hålla sig till skriftliga instruktioner. Tydlig feedback/kritik behövs för att det inte ska uppstå missförstånd. Detta eftersom det finns svårigheter i att tyda om det finns ett underliggande budskap i det någon säger. Det finns ofta en svårighet för personer med AS om det sker förändringar av något slag. Förberedelse och tydlighet i vad som kommer att hända kan underlätta sådana situationer (Howlin, 2004).

3. Centrala teorier och begrepp

Under detta kapitel redovisas och diskuteras begreppet socialt stöd och olika definitioner/modeller av detta begrepp. Därefter redovisas den teoretiska modell av socialt stöd som har använts i denna uppsats för att analysera det empiriska materialet och hur den har använts i samband med detta.

Socialt stöd

Jag har valt att analysera det empiriska materialet utifrån en teori om socialt stöd. Socialt stöd är idag en stor fråga inom hälsoforskningen och begreppet har diskuterats i olika forskningsstudier som gjorts, bl.a. för personer på arbetsplatser. Socialt stöd är ett brett begrepp och det finns ingen klar enhetlig definition av vad det innebär (Torkelsson, 1991). Jag har därmed valt att presentera olika definitioner av begreppet i texten nedanför och därefter redovisa vilken modell jag kommer använda i detta arbete.

Socialmedicinaren *Sidney Cobb* formulerade en av de första definitionerna av socialt stöd och menade att socialt stöd underlättar hanterandet av kriser och förändringar i livet. Hans definition inriktar sig på vad mottagaren upplever för stöd som han/hon får genom budskap från omgivningen. Cobb var en av dem som framförde den s.k. "bufferhypotesen", vilken innebär att socialt stöd fungerar som en buffert för stress. Efter att Cobb lyft fram denna hypotes så tog forskningen kring socialt stöd fart. De tidigare definitionerna av socialt stöd är ganska enkla och tar upp en dimension av socialt stöd medan de senare definitionerna är mer mångdimensionella (Hedin, 1994).

Forskaren Alan Vaux menade att socialt stöd inte kan definieras på ett entydigt sätt. Detta menar han beror på att det är många begrepp som spelar in samtidigt, vilka inte kan urskiljas. Dessa begrepp är: subjektiva upplevelser av stöd, stödjande handlingar och stödjande nätverksrelationer. Vaux menar att socialt stöd är ett slags metabegrepp (Ibid).

Forskar teamet *Barbara R. Sarason, Irwing G. Sarason och Gregory R. Pierce* är några som också definierat socialt stöd på ett mer mångdimensionellt sätt. De menar att det finns en intrapersonell nivå, vilket innebär att stödet har en personlig betydelse både för mottagaren och även för givaren av stödet. De menar också att det finns en interpersonell nivå, som visar vilken betydelse stödet har på samspelet mellan parterna. Det finns även en situationell nivå och syftar till hur stödet kommer in i situationen (Sarason, Sarason and Pierce, 1994).

James S. House

Ett annat exempel på hur socialt stöd definieras och används som analys begrepp är i House studie där han undersöker vad socialt stöd har för roll i att minska arbetsstress och förbättra hälsan. House presenterar olika typer av socialt stöd, vilka många gånger överlappar varandra. De sociala stödtyper han presenterar är:

Emotionellt stöd- Består av empati, omtanke, kärlek, tilltro och uppskattning. House menar att denna stödform är vanlig och finns ofta med på ett eller annat sätt i socialt stöd (House, 1981).

Värderande stöd- Detta stöd handlar om att bidra till själv värdering hos en person, vilket även kan kallas för social jämförelse (House, 1981). Detta innebär att andra människor är källor för information som har betydelse för hur en individ värderar sig själv. Denna information kan vara uttalad eller outtalad. Exempel på värderande stöd är att chefen berömmar en anställd för dess jobb, vilket blir ett uttalat värderande. Det kan även innebära att chefen uttrycker hur en bra anställd skall vara och att den anställde själv utifrån detta värderar hur bra han/hon är (Torkelsson, 1991).

Informativt stöd- En person får information som hon/han kan använda för att hantera personliga problem eller problem som är förknippade med omgivningen. Detta stöd hjälper inte personer direkt utan bidrar till att människor hjälper sig själva. Ett exempel på informativt stöd är att lära en person hur man kan hitta jobb (House, 1981).

Instrumentellt stöd- Detta stöd beskrivs som ett stöd där personen direkt får hjälp i sin situation i form av något konkret, vilket kan handla om pengar, tid, arbete eller förändring av miljön. Exempel på sådant stöd är penninglån (House, 1981).

House beskriver även hur sambandet kan se ut mellan dessa olika typer av socialt stöd och att stödet ser olika ut beroende på vem som är mottagaren av stödet och vem som ger detta. House menar alltså att socialt stöd är person- och relationsbundet, vilket han uttrycker i denna mening: ” *Who gives what to whom regarding wick problems?* ” (House, 1981, sid. 22) Med detta menas att *vem* som behöver stöd och *vad* det är för problem påverkar *vad* för stöd som ges och av *vem*. Olika kombinationer mellan stöd och stödgivare visar House i nedanstående schema. I den vågräta kolumnen redovisas vilka stödgivare som kan finnas och i den lodräta visas vad för stöd som kan ges. I mitten av schemat (a) visas att stöd kan ha generellt problemfokus eller att det kan vara inriktat på ett visst problem och (b) visar att stödet kan uppfattas från olika perspektiv, objektivt eller subjektivt. En objektiv synvinkel innebär hur

man ser stödet för en person utifrån genom exempelvis en observation. En subjektiv synvinkel är hur personen som får stödet uppfattar det stöd som han/hon får.

Typ av socialt stöd	Stödgivare								
	Maka/ make eller partne r	Andra Släktingar	Vän eller vänn er	Gran nar	Arbets- ledare	Arbets- kamrat(er)	Hjälp- organis- ationer	Själv- hjälps- grupper	Professionella hälso- och vårds- utövare
Emotionellt stöd (uppskattning, tillgivenhet, tillit, omtanke, lyssnande)	a. generellt eller problemfokuserat stöd, om stödet är knutet till personens allmänna välbefinnande eller till speciella problemsituationer.								
Värderande stöd (bekräftande, återkoppling, social jämförelse)	b. objektivt eller subjektivt stöd, som fokuserar på vem det är som uttalar sig, om det är personens egen subjektiva bild av det stöd han får eller om det utgår från en observation av en individs sociala stöd.								
Informativt stöd (råd, förslag, direktiv, information)									
Instrumentellt stöd (pengar, arbete, tid, förändring av miljön)									

Figur 1. En överblick av olika former av socialt stöd i kombination med olika stödgivare (House, 1981, sid. 23).

Mitt val av teori

House har använt sig av breda stödkategorier i sin studie, vilket även jag vill göra. Orsaken till detta är att jag vill få med olika dimensioner på hur socialt stöd kan ges. Jag har valt att använda mig av House's modell i denna studie. Det som bidrar till att jag valt att använda denna modell är för att han på ett strukturerat sätt tar med olika slags socialt stöd som kan ges och han har även med vilka de olika stödgivarna kan vara. I denna studie vill jag få en helhetsbild av vilka olika slags stöd som ges och vad personer uppfattar att de får för stöd både på och utanför arbetsplatsen. En ytterligare faktor som bidragit till att jag valt House's modell är för att han i sitt schema tar upp att stödet kan uppfattas olika beroende vem det är man pratar med. Denna sista aspekt tycker jag är viktig att ta upp, då stödgivaren och människor i hans/hennes omgivning kanske har helt olika uppfattningar om hur stödet som ges fungerar.

Litteratursökning

Jag har använt mig av olika sökvägar för att finna information kring studiens syfte och frågeställningar. Jag kommer i avsnittet nedan beskriva de tillvägagångssätt jag använt för att finna relevant tidigare forskning.

GUNDA, som är stadsbibliotekets databas använde jag, där sökte jag på ordet *Aspergers syndrom*. Detta gav ett ganska brett sökresultat och jag hittade en del böcker som även berörde arbetssituationen för personer med AS. Jag sökte även på LIBRIS och använde åter igen sökordet *Aspergers syndrom* och *arbete*. För vidare sökande av relevant forskning och litteratur inom området tittade jag på vilka litteraturhänvisningar som använts i böcker och uppsatser som berör samma område som denna undersökningen.

När jag sökte inom olika databaser sökte jag på artiklar mellan år 2000 t.o.m. 2011.

I databasen *Social services abstracts (CSA)* sökte jag på *Aspergers syndrome*. När jag sökt på detta kom det endast upp att det närmaste ordet var *autistic*, vilket då använts istället.

Kombinerade även flera andra sökord när sökningar genomfördes i databaserna, exempelvis: *Autism, autistic, disabilities, abilities, handicapped, adult, adulthood, working, intellectual, employability, employment factors, jobtraining, support, social support, cognitiv functioning, employee assistance programs*.

Jag kommer nedan att presentera några av de artiklar som jag hittat i databaserna, som jag tycker är bra och som berörde studiens ämne:

Hurlbutt K, Chalmers L. (Jan 2004) *Employment and Adults With Asperger Syndrome*.

Denna artikel söktes i databasen *Social services abstracts (CSA)* med sökorden: Employment och Autism.

Sex stycken vuxna personer med AS intervjuades kring deras erfarenheter av arbete. Det framkom olika problem i samband med området. Alla ungdomarna hade svårigheter att hitta ett arbete som motsvarade deras förmåga och svårigheter att behålla ett arbete.

I. Engström, L. Ekström, and B. Emilsson. (Mar 2003). *Psychosocial Functioning in a Group of Swedish Adults with Asperger Syndrome or High- Functioning Autism*.

Denna artikel sökte jag i databasen *Social Services Abstracts (CSA)* med sökorden: Autism, adult, support.

I denna artikel har ett urval av svenska personer med AS och högfungerande autism och deras släktingar blivit intervjuade kring deras psykosociala situation. Alla personer utom en var arbetslösa, ingen var gift eller hade barn, några hade en partner. Det framkom att de flesta av personerna behövde mycket stöd av samhället och eller privat stöd. Artikeln framför att det är viktigt att det finns en medvetenhet av att detta stödbehov finns för personer med AS och högfungerande autism.

Gena P. Barnhill (Jan 2007). *Outcomes in Adults With Asperger Syndrome*.

Denna artikel sökte jag i databasen ERIC (EBSCO) på sökorden: Asperger syndrome och employment.

Denna artikel utforskar olika uppföljande studier som gjorts kring personer med AS. Hur det har gått för personer inom områden som är associerade med vuxna som har AS, såsom anställningsfrågeställningar, psykisk och fysisk hälsa och neurologiska problem. Utifrån jämförelse mellan de olika studierna redovisas det i artikeln rekommendationer hur vuxna med AS kan få det bättre. En rekommendation var att upplysa befolkningen mer om vad diagnosen innebär.

Howlin P, Alcock J and Burkin C (Dec 2005) *An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for High-ability Adults with Autism or Asperger Syndrome.*

Denna artikel sökte jag på databasen ERIC (EBSCO) på sökorden: Asperger syndrome, supported employment.

Artikeln lyfter fram ett projekt som heter, Prospects, där man inriktat och specialiserat sig mot att ge stöd till personer med autism och AS i samband med arbete. De framför att detta projekt är ganska unikt, då det är få supported employments program som inriktat sig gentemot personer med Autism och Asperger. De redovisar även hur det gick för deltagarna efter en 8 års period, vilket visade att cirka 68 procent hade fått anställning.

Nesbitt, Sophie (Dec 2000) *Why and why not? Factors influencing Employment for individuals with Asperger Syndrome.*

Denna artikel sökte jag på database ERIC (EBSCO) på sökorden: Asperger syndrome, employment factors.

Artikel syftar till att undersöka om supported employment som är inriktat mot personer med AS. De gör en jämförelse mellan olika företag och vad som är de bidragande faktorerna till att ett företag anställer en person med AS och ett företag som inte gör detta.

Jag sökte även i *Samsök* på e-tidskrifter. Här hittade jag en hel del artiklar som handlade om Autism och Aspergers syndrom i samband med att få och behålla ett arbete och vilket stöd som har visat sig vara betydelsefullt inom detta område. Det mesta jag hittade här var internationella artiklar.

Även *google scholar* användes i sökandet efter relevant information. Organisationers hemsidor som är inriktade för att ge stöd till personer med Aspergers syndrom och deras anhöriga har också använts i sökandet. Vissa av hemsidorna har haft tips på böcker som de rekommenderar att läsa för att få mer information om diagnosen AS.

Att finna statistik på hur situationen ser ut för personer med Aspergers syndrom som har arbete på den reguljära arbetsmarknaden har jag haft problem med att få tag i. För att få tag på denna information har jag sökt hos *Statistiska centralbyrån*, men även i andra undersökningar som gjorts kring personer med funktionsnedsättningar och deras situation på arbetsmarknaden. Bland annat har jag använt en rapport från *Riksrevisionen*. Jag har även hittat en del uppskattningar som gjorts i vissa böcker. Att det endast är uppskattningar förtydligar jag i texten där detta används.

Den största delen forskning som görs idag om Autism och AS handlar dock om barn. Stöd forskning bedrivs först och främst av personer som själv har diagnosen (Andersson, 2008). Även i andra källor påvisas att det finns en brist kring forskningen om vuxenlivet och AS. Detta påvisas bland annat i en artikel som utforskat undersökningar som gjorts kring hur vuxna med AS lyckats i vuxenlivet (Barnhill, P Gena, 2007).

4. Metod

Metodkapitlet syftar till att ge en tydlig bild över genomförandet av uppsatsen. Vilka urval och avgränsningar som gjorts och en beskrivning av de processer som har lett fram till det färdiga resultatet. Uppsatsens styrkor och svagheter kommer också att redovisas i nedanstående kapitel.

Metodval

Studien har en kvalitativ ansats. Syftet med en kvalitativ forskningsansats är att försöka beskriva och förstå en persons subjektiva upplevelser av det ämne som är valt att studera. I denna studie har denna kvalitativa forskning genomförts med intervjuer. Kvalitativa forskningsintervjuer har som syfte att belysa intervjupersonens subjektiva upplevelser och åsikter. Det är alltså inte allmänna upplevelser och åsikter som efterfrågas. Intervjuaren är inriktad på vissa teman i personens livsvärld (Larsson, 2005).

Jag har valt intervjuer som forskningsmetod, då jag vill belysa hur personerna själva upplever sin situation och livsvärld. Kvale skriver att en intervju är ett samspel mellan intervjuaren och intervjupersonen och i detta samspel byggs kunskap upp. Intervjuaren ger en beskrivning om vilka ämnen som skall tas upp och intervjupersonen ger utifrån det sina åsikter och upplevelser kring detta. Studien har därmed en inriktning mot det fenomenologiska perspektivet, vilket belyser vikten av människors upplevelser och erfarenheter. Det fenomenologiska perspektivet anser att den relevanta verkligheten är den som människor uppfattar den (Kvale, 1997).

Jag har valt att göra en deduktiv studie. Deduktion innebär att en eller flera teorier ligger som utgångspunkt för vilka frågor som ska ställas i intervjuerna och att svaren tolkas utifrån samma teoretiska mall (Larsson, 2005). Jag har valt att använda House's schema om socialt stöd som teoretisk utgångspunkt. Teorin innehåller ett flertal olika begrepp och kan appliceras på olika dimensioner av det empiriska materialet. House's teori och de begrepp som han använder i denna har även legat som grund för konstruktionen av de intervjufrågor jag har använt. Teorin har också legat som grund för analysen av det empiriska materialet. Även tidigare forskning och förförståelse har använts i samband med konstruktionen av intervjufrågorna. Larsson menar att all datainsamling som genomförs på olika sätt är påverkade av forskarens referensramar, förkunskaper och erfarenheter (Larsson, 2005).

Empiriska materialet

Urval/avgränsning - Från början hade jag som mål att endast intervjua personer som har diagnosen AS och som har haft erfarenhet av den öppna arbetsmarknaden. Detta urval gjorde jag för att jag ville utgå från deras synvinkel och höra om deras upplevelser och erfarenheter kring den öppna arbetsmarknaden. Vad det finns för svårigheter i att få och behålla ett jobb och vad det finns för stöd att få i samband med detta. Jag valde att inte begränsa mitt urval ytterligare med genus eller ålder. Dock är det statistiskt fler män som har diagnosen AS och detta kan ha påverkat att det endast var män som jag fick kontakt med inom denna informant grupp.

Jag har använt mig av snöbollsurval för att hitta intervjupersoner. Denna urvalsmetod går till på så sätt att intervjupersoner erhålls genom att kontakt har skapats med någon som kan förmedla detta vidare till någon person som passar för urvalskriterierna (Larson, 2005). Jag började att höra av mig till verksamheter och organisationer som har kontakt med personer som har AS. Information av vem jag är och vad studien har som syfte och att jag söker intervjupersoner för denna framfördes till verksamheterna/organisationerna. Jag skickade även ett mail med bifogat brev (se bilaga 4) för att de skulle kunna förmedla detta vidare och undersöka om någon var intresserad att medverka. Jag stötte på motgång i processen, då det var få som hörde av sig till mig. En faktor som kan ha påverkat att det var få som ville bli intervjuade kan vara att en del av diagnosens problematik är att sociala sammanhang kan vara jobbiga och en intervjusituation med en helt okänd människa kan vara påfrestande. Samtidigt som att syftet med intervjuerna är att informanterna bland annat blir intervjuade kring vilka svårigheter de har varit med om i samband med att få och behålla ett arbete. Detta kan väcka känslor som är jobbiga och bidra till att personer inte vill vara med på en intervju.

Tillslut fick jag tag på två stycken informanter, men tidsaspekten bidrog till att jag började fundera på vad det fanns för olika lösningar för att få tag på fler intervjupersoner. Tidsaspekten var en faktor som avgjorde att jag valde att även söka efter personer som arbetar med att ge stöd för personer med AS på arbetsmarknaden. En annan orsak till att jag utvidgade mitt urval på detta sätt var att jag ansåg att detta skulle ge en ytterligare synvinkel på de frågeställningarna jag hade. Jag ansåg att det skulle vara intressant och ge uppsatsen en ny nivå, då möjligheten öppnades att kunna se skillnader och likheter mellan informant gruppernas uppfattning kring situationen. Eftersom jag redan haft kontakt med personer inom verksamheter som ger stöd åt personer med AS använde jag dessa för att få kontakt med personer därifrån som skulle kunna tänka sig bli intervjuade. Jag hade även funderingar kring att lägga ut ett brev på forum inriktade för personer med AS och också möjligheten att ha intervjuer via datorn. Detta blev dock inte aktuellt, då jag redan fått tag i tillräckligt många intervjupersoner.

Informanterna

Totalt har sex kvalitativa intervjuer gjorts. Två av informanterna har själva AS och har erfarenhet av den reguljära arbetsmarknaden. Båda är män och den ena är i 25 - års åldern och den andra i 40 - års åldern. Fyra informanter är personer som arbetar med att ge stöd åt personer med AS i samband med arbetslivet. En informant i denna grupp ville inte att intervjun skulle spelas in och denne hade inte heller så stor erfarenhet kring personer med AS, vilket bidrog till att denna intervju inte har använts i undersökningen.

Intervjuguide

En intervjuguide är den struktur intervjuaren har för hur intervjun ska vara uppbyggd. En intervjuguide kan vara uppbyggd på olika sätt. Den standardiserade intervjuguiden med öppna frågor innebär att frågorna är noggrant formulerade och att intervjupersonerna ska svara på dessa frågor i samma turordning. En annan intervjuguide som finns är den Informella konversationsintervju. Denna är den mest öppna intervjustrategin, vilket innebär att samtalet är väldigt fritt och spontant. Jag har valt att använda mig av den allmänna/semistrukturerade intervjuguiden (se bilaga 1 och 2). Uppbyggnaden på denna är att det formuleras ett visst

antal teman, samtalsämnen eller frågeområden som är relevanta för undersökningens problemställning. Under dessa teman så ställer man upp underfrågor som berör dessa teman/frågeområden. Det finns inget krav på att frågorna måste ställas i samma turordning eller formuleras på exakt samma sätt under varje intervju. I guiden strukturerar intervjuaren upp de ämnen som skall tas upp i intervjun (Larsson, 2005). Frågorna i intervjuguiden ska vara relaterade till undersökningens frågeställningar och teman, men även syfta till att ge nödvändig bakgrundsinformation (Kvale, 1997). Jag kommer nedan beskriva hur jag valt att strukturera mina intervjuguider.

Eftersom jag har två grupper med informanter har jag därmed framställt två intervjuguider. Detta för att frågorna ska vara korrekt formulerade till dem olika informant grupperna. Det är samma innebörd i frågeställningarna i bägge, men de är formulerade på olika sätt. Intervjufrågorna i intervjuguiderna är uppbyggda utifrån de frågeställningar jag har i undersökningen. Huvudfrågorna är inriktade mot vilka svårigheter det kan finnas inom olika områden i samband med en arbetssituation. För att veta vilka områden det kan finnas svårigheter inom, så har jag valt att använda mig av vad tidigare forskning har kommit fram till inom detta. Intervjuguidens frågor är även uppbyggda utifrån House`s stödmodell som är mitt teorival. House`s stödmodell är indelad i vilket socialt stöd som kan finnas och från vilken aktör stödet kan ges ifrån. Frågor om vilket stöd som ges, från vem personen får detta stöd och om det finns behov av ytterligare stöd, ligger som underfrågor under huvudfrågorna (se bilaga 1 och 2).

Jag har valt att vara relativt öppen i mina frågeställningar, då jag vill ge intervjupersonerna utrymme att ge lite mer utförliga svar. Samtidigt så ville jag inte att intervjun skulle vara för öppen, då det finns risk att ämnen som är relevanta för frågeställningarna kanske inte hinner tas upp eller glöms bort. En annan orsak till att jag inte ville ha för öppna frågor är att detta skulle kunna leda till svårighet för informanterna att veta vad de ombads svara på. Frågorna i intervjuguiden ställdes inte alltid i samma ordning i intervjusituationen, då anpassning skedde till hur intervjun fortlöpte. Utifrån de svar som informanterna gav, så ställde jag ofta uppföljningsfrågor. Alla frågor som står i intervjuguiden ställdes inte heller konkret. Detta då vissa frågor besvarades i samband med att en annan fråga blev besvarad. Även dynamiken i hur intervjusituationen togs i beaktande, vilket påverkade förloppet av intervjun. Kvale för fram att frågor som ställs under en intervju kan både ses som tematiska och dynamiska. Tematiskt menas att frågorna är relaterade till studiens syfte och dynamiskt menas frågor som tar hänsyn till intervjus mellanmänskliga förhållande (Kvale, 1997). Eftersom informanterna berättade om svårigheter och jobbiga situationer som de upplevt, så användes en hel del dynamiska frågor i intervju situationen. Detta medförde att vi ibland kom ifrån det ämne vi pratade om. Dock tycker jag att det var nödvändigt att göra dessa avvikelser ibland, då intervjusituationen då fortlöpte på ett naturligt sätt och detta är också ett sätt att visa hänsyn till informanten. De sidospår som vi kom in på bidrog också till att mer utförliga svar gavs på frågorna jag hade ställt och jag fick en mer omfattande bild kring informantens upplevelser och erfarenheter.

Genomförande av intervjuerna

Det är viktigt att kritiskt granska hur intervjuerna har gått till för att ha detta i åtanke i samband med vilka resultat som framkommit. För att kunna göra detta måste en redovisning göras hur intervjuerna har gått till, var någonstans det har ägt rum och hur intervjusituationen var.

Innan intervjun påbörjades gav jag informanten ett missiv (se bilaga 3). Detta för att förklara vad syftet med uppsatsen är och om de olika etiska aspekter som tas i beaktande. Missivet innehöll även information kring vart informanten kunde finna den färdiga uppsatsen och kontaktuppgifter ifall de ville kontakta mig efter intervjun. Jag redovisade även kortfattat muntligt av vad som stod i missivet och frågade om de hade några frågor om innehållet.

Jag frågade alla intervjupersoner om jag fick tillåtelse att spela in intervjun. Detta fick jag för alla förutom en som tillhörde den professionella informantgruppen. Denna person hade varit med om negativa erfarenheter kring en tidigare medverkan av en uppsatsskrivning, vilket låg som grund för informantens beslut. Jag har inte heller använt mig av intervjun med denna informant i undersökningen. Detta då det hade blivit missförstånd angående uppsatsens syfte. Jag fick kontakt med denna informant genom en person från en annan verksamhet. När jag gav informanten missivet innan intervjun berättade personen att denne inte haft mycket kontakt med målgruppen som studien handlar om. Då jag inte spelade in intervjun kunde jag inte heller göra några säkra citat från denna.

En intervju är ett mänskligt samspel där kunskap utvecklas genom en dialog (Kvale, 2005). Eftersom det är viktigt hur samspelet fungerar mellan den som intervjuar och informanten, så är miljön också viktig. Detta för att informanterna ska känna sig trygga i den miljön där intervjun sker. Jag lät mina informanter själva välja vart intervjun skulle äga rum någonstans. En av informanterna som hade AS ville att vi skulle ses på hans arbetsplats. Detta bidrog till att jag som intervjuare fick en bild av hur hans arbetsplats såg ut. Informanten gav även konkreta exempel på svårigheter som kunde uppkomma i samband med arbetsmiljön, exempelvis hur insynen var in till kontoret från korridoren. Den andra informanten med AS träffade jag på ett bibliotek. Detta var en neutral plats att träffas på och det var en lugn miljö att sitta i. Informanterna som jobbar med att ge stöd till personer med AS i samband med arbete träffade jag alla på deras arbetsplatser, vilket blev det naturliga stället att genomföra intervjuerna på.

Intervjuerna har varat från 45 minuter till två timmar. När jag inte haft några ytterligare frågor kvar att ställa har jag frågat informanten om denne har någonting de skulle vilja tillägga. När inte detta funnits, så har vi rundat av och avslutat intervjun.

Tillvägagångssätt vid bearbetning och analys

De transkriberade intervjuerna har blivit genomlästa ett flertal gånger och varje intervju har sammanfattats. Varje informant har blivit presenterad i resultatredovisningen. I presentationerna av intervjuerna har jag kortfattat gett en sammanfattning kring vem personen är. Bearbetningen av empirin genomfördes på följande sätt. De svaren som informanterna har lämnat på frågeställningarna i intervjusituationen har sammanställts och därefter har jag markerat till vilken av uppsatsen fyra frågeställningar svaren tillhör. Jag skrev därefter ihop detta till en text för att tydliggöra det. Frågeställningarna skrevs då som underrubriker under

varje informant. Efter att resultaten från de enskilda informanterna sammanställts undersökte jag vilka likheter och skillnader det fanns i resultaten mellan de olika informantgrupperna. Först tittade jag på vilka likheter och skillnader det fanns i resultaten mellan personerna i samma informantgrupp och därefter jämförde jag resultaten från de olika informantgrupperna med varandra. Vid sammanställandet av resultaten från de olika frågeställningarna framkom det olika teman som resultatet kunde delas in i. Dessa teman framkom då det fanns likheter i svaren från de olika informanterna. Jag gick sedan igenom svaren om vilket stöd som framkom i intervjuerna och kategoriserade in dessa under de olika stödformerna som framkommer i House`s stödteori, som används i studien.

I avsnittet ”resultat och analys” redovisas först vilka svårigheter som finns med att få och behålla ett arbete som framkommit från empirin och vilka skillnader och likheter det finns i resultaten från de olika informantgrupperna. Texten delas in i rubriker med de olika teman som framkommit av empirin. Under varje tema redovisas en sammanställning av resultatet från empirin. Under dessa underrubriker kopplas också det empiriska resultatet med tidigare forskning. Någon teori kopplas dock inte till svårigheterna, då jag inte använt mig av någon sådan i studien. Efter att svårigheterna redovisats ges en presentation av vilket socialt stöd som personer med AS får i samband med att få och behålla ett arbete. Detta avsnitt delas in med de olika stödformerna som rubriker, vilka används i House`s stödteori, *emotionellt stöd*, *värderande stöd*, *informativt stöd* och *instrumentellt stöd*. Motiven till varför vald empiri kopplats till stödformen redovisas under dessa rubriker. Under rubrikerna med stödformerna används ytterligare underrubriker, vilka är teman som framkommit som gemensamma efter informanternas svar. Resultatet kopplas också till tidigare forskning inom området.

Kvalitetsaspekter

Intervjuernas kvalitet påverkar hur resterande delar av studiens kvalitet är. Intervjuerna ligger som grund för analysen, verifieringen och rapporteringen (Kvale, 1997).

Reliabiliteten inom kvalitativ forskning är kopplad till resultatens konsistens, inre logik och noggrannhet. Ett sätt att pröva reliabiliteten kan vara att fråga intervjupersonen liknande frågor som fokuserar på samma teman och undersöka om det finns konsistens i svaren. Även att genomföra triangulering kring olika delar av undersökningsprocessen är ett sätt att säkerställa reliabiliteten (Larsson, 2005). Vid intervjusituationerna frågade jag ibland uppföljande frågor kring samma tema för att verifiera att jag förstått svaret rätt. Om någon ytterligare hade kunnat medverka och genomfört några intervjuer eller transkriberat hade detta kunnat öka reliabiliteten. Dock har jag varit ensam uppsatsskrivande och därmed har detta inte varit möjligt. Vid intervjusituationerna har bandspelare använts, vilket fångat ett bra ljud och jag har även transkriberat med stor eftertanke och medvetenhet, vilket också är ett sätt att säkerställa reliabiliteten (Kvale, 1997).

Validiteten i en studie handlar om hur väl studien undersöker det som är syftet att undersöka, trovärdigheten. För att säkerställa validiteten i en studie är det viktigt att forskaren under hela processen förhåller sig kritisk till undersökningen och ifrågasätter. Viktigt är att undersökaren även förhåller sig kritisk till sin egen medverkan i undersökningen, vilken har en betydande roll genom hela undersökningen. Kunskapen blir mer tillförlitlig ju mer den utstått falsifieringsförsök (Kvale, 1997). Mitt mål är att i metodkapitlet beskriva hur undersökningen

genomförts och vilka processer som lett till det resultat som kommit fram. Detta för att läsaren ska kunna följa hur undersökningen genomförts och på så vis stärka validiteten.

De frågeställningar som ligger som grund i studien har valts av noga övervägande för att studien ska undersöka det som är syftet att den ska undersöka. Valet av frågeställningar har även skett i diskussion med min handledare för att få en utomstående synvinkel på frågeställningarnas kvalitet. Frågeställningarna har skapats utifrån förkunskap inom området. Att dessa frågeställningar valdes berodde på att jag ville undersöka vidare kring dessa delar av undersökningsområdet. Jag valde att göra en deduktiv studie och därmed valdes teori innan empirin samlats in. House's socialt stöd modell valdes som teoretisk utgångspunkt, då jag ville lägga fokus på vilket stöd som ges och vilket ytterligare stöd som efterfrågas utifrån de intervjuer som gjorts. Anledningen till detta var att jag ansåg att denna var en bred modell, som berörde många av delar av vilket stöd som finns och vilka aktörer som kan ge detta. House's schema tar även med aspekten att stödet kan uppfattas olika beroende på vem man frågar och att stödet kan ges i samband med en speciell situation eller i samband med personens generella välbefinnande. Teorin har därmed kunnat användas till analysen för att undersöka likheter och skillnader för hur de två olika informantgrupperna uppfattar kvalitén av stödet som ges.

Genom att använda fler teorier i en undersökning s.k. triangulering kan bidra till ökad validiteten. Analysen riskerar dock att bli för ofokuserad om för många olika teorier används (Larsson, 2005). Jag valde att inte integrera fler teorier i denna undersökning, då jag ansåg att studien därmed hade kunnat bli splittrad och inte lika fokuserad på området jag valt att studera. Eftersom Houses teoretiska modell innehåller begrepp som belyser olika dimensioner i det empiriska materialet valde jag att endast använda denna modell. I samband med intervjuerna kan validiteten stärkas om en undersökartriangulering genomförs. Detta innebär att olika undersökare medverkar vid datainsamling och analysen (Larsson, 2005). Eftersom jag var ensam undersökare i denna studie var detta inte möjligt att genomföra. Dock har jag i studiens olika stadier haft kontakt med min handledare, som gett respons och bidragit till andra infallsvinklar och perspektiv.

En diskussion som förts inom forskar världen är hur *generalisering* går att applicera inom den kvalitativa forskningen. Den positivistiska traditionen inom samhällsvetenskap hade som mål att skapa lagar för mänskligt beteende. Detta innebar en önskan om att kunna generalisera stickprovsundersökningar på hela populationen. En mer humanistisk syn menar att detta inte är möjligt, då varje fenomen har sin egen logik och struktur och att varje situation är unik. Kvale menar att generalisering av fenomen i kvalitativa studier måste göras i det sammanhang det undersökta har studerats (Kvale, 1997). För att undersöka generaliserbarheten i denna undersökning behöver därmed en diskussion göras om hur väl den information som framkommer i empirin stämmer överens med hur det ser ut inom det undersökta området. Detta innebär att undersöka om erfarenheterna från informanterna är representativa för personer som har AS och deras erfarenheter från arbetsmarknaden. I analysen av resultaten framkommer att det finns tydliga likheter men också vissa skillnader mellan informanternas svar. Eftersom det gått att tydliggöra likheter och skillnader mellan informanterna i analysen tyder detta på en generaliserbarhet. Studiens resultat stämmer även till stor del överens med tidigare forskning inom området. Resultatets stöd i forskningssammanhanget tyder också på en generaliserbarhet. Beroende på hur representativa informanterna är för vad som avses undersökas påverkar också generaliserbarheten (Kvale, 1997). Två av informanterna har själva AS och har erfarenheter ifrån arbetsmarknaden. Åldersmässigt representerar de olika

åldrar, men de är båda män vilket kan ha påverkat resultatet. Inom den andra informantgruppen har olika professionella intervjuats. Gemensamt är att alla tre arbetar med att stötta personer med AS att komma in på arbetsmarknaden. De jobbar inom olika verksamheter, vilka har ett relativt lika sätt att arbeta, men det framkommer att de träffar personer med olika behov av stödinsatser och därmed inte en homogen grupp. De professionella har även en annan synvinkel på ämnet än personerna som själva har AS, vilket också påverkar resultatet. Det som framkommer från resultatet av empirin är att diagnoskriterierna kan påvisa svårigheter inom vissa områden, men att det är viktigt att se individen och ta reda på vad personer anser som svårighet och därmed anpassa stödet. Det framkommer också i resultatet att omgivande faktorer påverkar vilka svårigheter som uppkommer. Därmed påverkar dessa faktorer också hur personer med AS har det gentemot arbetsmarknaden. Detta talar emot att alla svårigheter som nämns kan generaliseras och därmed också vilka stödinsatser som hjälper. Dock påvisar undersökningen att vissa svårigheter som påvisats av diagnoskriterierna kan ge vägledning för vilka problem som kan uppkomma i liknande situationer.

Etiska aspekter

Etiska aspekter är viktiga att överväga och förhålla sig till i hela processen i en intervju undersökningen. *Informerat samtycke* är en etisk aspekt som undersökaren måste ta hänsyn till. Informerat samtycke innebär att intervjupersonerna får information om undersökningens syfte och vilka fördelar och nackdelar det kan finnas med att delta i studien. Information som också är viktig att framföra till informanterna är att deras deltagande är frivilligt och att de kan dra sig ut när som helst (Kvale, 1997).

Dessa etiska överväganden blev framförallt påtagliga i studiens inledande fas. Detta i samband med hur jag skulle få kontakt med intervjupersoner. Jag undersökte vilka förutsättningar det fanns att få kontakt med personer som har AS genom verksamheter som kom i kontakt med denna grupp. Jag pratade då med dem som arbetar inom verksamheterna och framförde syftet med studien och att jag sökte intervjupersoner till denna. De förde sedan vidare denna information inom verksamheten för att undersöka om någon var intresserad av att medverka i studien. Jag skickade även med ett brev där det stod vem jag var och vad studiens syfte är och att medverkande är frivilligt och att medverkande kan dra sig ur när som helst och att intervjupersonernas svar kommer att behandlas konfidentiellt. Detta brev kunde sedan kommuniceras med de personer som skulle kunna vara aktuella för att medverka i studien (Se bilaga 4). När jag sedan träffade intervjupersonerna gav jag även ett missiv kring studien för att ytterligare förtydliga det jag informerat i det första brevet. I missivet fanns även information kring hur de kunde nå mig och hur de kan få tag på den färdiga studien (Se bilaga 3).

För att få tag i informanter tillhörande gruppen professionella sökte jag även där via verksamheter som arbetade med personer med AS. Missiv delades ut även till dessa personer vid intervjusituationen.

Syftet och upplägget i en undersökning kan förändras under studiens gång. Detta kan påverka hur intervjupersonerna ställer sig till deras medverkan (Kvale, 1997). Under denna studie orsakades brist på informanter inom gruppen med personer som har AS och har erfarenhet av den öppna arbetsmarknaden att studiens upplägg förändrades. Bristen av tidigare nämnda

informant grupp bidrog till att även professionella som ger stöd för personer med AS intervjuades. Eftersom jag efter övervägande inte ansåg att den första informant gruppens svar skulle påverkas av denna ändring, så valde jag att inte informera dem om detta.

Konfidentialitet innebär att identifikation av intervjupersonerna inte kommer att redovisas i undersökningen (Kvale, 1997). I undersökningen är namnen på intervjupersonerna fikterade. Noggrann övervägning om vilken information som kan skrivas med utan att röja informantens identitet har också tagits under transkriberingen och i den färdiga studien.

En annan etisk aspekt att ha i åtanke under en intervjustudie är principen om *fördelaktighet*. Denna princip syftar på att risken att de medverkande lider skada är så liten som möjlig. Forskaren har ansvaret att tänka igenom de möjliga konsekvenserna som kan uppstå för personerna som medverkar, men också den större grupp som dessa representerar (Kvale, 1997). Jag har haft i åtanke hur intervjuerna skulle kunna påverka intervjupersonerna. Det handlar framförallt om de personer som har fokus i denna studie, personer med AS och deras erfarenheter av den reguljära arbetsmarknaden. Det är dessa informanter som lämnar ut deras privata tankar och upplevelser. Att berätta om detta skulle kunna väcka starka känslor. Jag lämnade information kring hur de skulle kunna komma i kontakt med mig om det är så att de har funderingar eller tankar kring det vi pratat om. Detta kan exempelvis bli aktuellt om de ångrar att de berättat vissa saker under intervjusituationen, som de inte vill att jag ska ta med. De personer ur denna informantgrupp som jag har intervjuat har jag fått kontakt med genom verksamheter som stöttar dem i samband med arbetssituationen. Därmed har de en kontakt med personer som ger stöd och de som har förmedlat mig kontakten vet att de ska vara med i en intervjustudie. Skulle det de berättat under intervjun väckt starka känslor har de därmed förutom mig ytterligare stödpersoner de kan vända sig till.

5. Resultat och Analys

I detta avsnitt kommer först varje intervjuperson att beskrivas. Därefter följer en redovisning av vad undersökningen har lett fram till för resultat, vilket också i samma avsnitt kommer att analyseras med tidigare forskning och teorier. Först kommer resultatet från informanterna om vilka svårigheter som finns i att få och behålla ett arbete redovisas och jämföras med varandra och kopplas till tidigare forskning och teorier. Därefter kommer informanternas svar om vilket stöd som ges och vilket stöd som saknas redovisas och jämföras med varandra och kopplas till House's stödteori och tidigare forskning.

Informantgruppen med personer som har AS

Erik

Erik är en man i 40 års åldern. Erik fick diagnosen Aspergers syndrom år 1993. Han beskriver att han har haft det svårt att komma in på arbetsmarknaden. I samband med arbetslösheten och de många försök att få ett arbete mårde Erik så dåligt psykiskt att han hamnade inom psykiatri. Där fick han stöd i form av medicinering och samtalsterapi. Erik har tidigare haft två anställningar, på ett museum och sedan inom kyrkan. Efter stöd genom ett samverkansprojekt som stöttar personer med AS att finna, få och behålla ett arbete, så har Erik idag en anställning på ett företag, där han för det mesta har hand om arkivering.

Johan

Johan är i 20 års åldern och fick diagnosen Asperger syndrom 2007. Johan har varit på sex stycken praktikplatser, som han främst fått genom gymnasiet. Idag har han fått en praktikplats genom ett projekt som inriktar sig mot att stötta personer med funktionsnedsättningar att få och behålla ett arbete. Hans arbetsuppgifter är ganska varierande, men han kör bland annat truck och sorterar frukt.

Informantgruppen med professionella som arbetar med att ge stöd till personer med AS i samband med att få och behålla ett arbete

Per

Per jobbar i en verksamhet som syftar till att stödja personer som är i behov av daglig verksamhet, men som antingen vill träna sig för att öka chanserna till att få en anställning på den öppna arbetsmarknaden eller ha en daglig verksamhet som är lite mer arbetslivsinriktad. Personer som vill vara ute på en arbetsplats, men behöver stöd med detta.

Lena

Lena jobbar på en verksamhet där de stödjer personer att komma ut på arbetsmarknaden. De jobbar idag med 43 personer, de flesta har lindriga intellektuella funktionsnedsättningar, men relativt många av deltagarna har AS och många har även bidiagnoser som t.ex. ADHD. Lena hjälper personerna ut på praktikplatser och ger stöd i samband med denna praktik. Målet är att sträva mot en anställning antingen på praktikplatsen, eller att deltagaren känner sig redo att jobba någon annanstans.

Ann

Ann jobbar som SIUS konsulent på arbetsförmedlingen. En SIUS konsulent är en åtgärd som man har inom arbetsförmedlingen som innebär att om en person har funktionsnedsättning och behöver stöd ute i arbetet så får du ett extra stöd i form av en person, ett personligt stöd.

Svårigheter med socialt samspel/kommunikation

Ann från den professionella informantgruppen framför i nedanstående citat att svårigheter med det sociala samspelet utgör hinder för personer med AS att få ett arbete.

”Det är ju svårt för alla, men för en person som inte klarar av sociala sammanhang eller kan presentera sig själv och ta initiativ, sälja sig själv, så är det väldigt svårt måste jag säga. Alltså får du jobb bygger det på att du har en kontakt med familj eller släkt eller så.”

Även de andra ur den professionella informantgruppen framför att svårigheterna kring det sociala samspelet/kommunikationen är en bidragande faktor som utgör hinder för personer med AS att få och behålla ett arbete. Lena framför att svårigheter med socialt samspel kan visa sig i hur ett CV formuleras, exempelvis vad som är relevant att skriva med och inte. Ann och Lena lyfter även fram svårigheter med det sociala samspelet som kan uppkomma i arbetsintervjusituationen. Lena framför att det i båda dessa situationer handlar om att *”sälja sig själv”* och att veta vad som är relevant att skriva eller berätta, vilket kan vara problematiskt om man har svårt för det sociala samspelet. Per framför också att det är svårigheter med de kommunikativa och sociala bitarna som är en stor bidragande faktor till att personer med AS har svårt att få arbete.

Till skillnad från den professionella informantgruppen, så nämner inte Erik och Johan som själva har AS att sociala svårigheter har påverkat deras möjligheter att få arbete. Erik berättar dock att han har svårigheter med det sociala samspelet och kommunikationen på arbetsplatsen.

”Det är mycket som går fram utsagt och det är väldigt mycket som jag har svårt att förstå och avläsa. Jag inbillar mig att folk menar det de säger och menar det de menar. Jag vet på ett intellektuellt plan att det inte fungerar så, men på ett djupare plan så har jag väldigt svårt att avläsa spelet på en arbetsplats.”

Erik framför också att det finns olika sätt att prata och olika *”koder”* inom olika avdelningar, vilket komplicerar situationen ytterligare. Fikarasten är exempel på en situation som Erik upplever jobbig. Svårigheten med det sociala samspelet påverkar även Eriks förmåga att genomföra hans arbetsuppgifter. Detta då han störs när folk går förbi hans rum eftersom han upplever att han måste hälsa varje gång. Han vet inte riktigt hur han ska förhålla sig till detta, om han upplevs som oartig när han inte hälsar.

Ann från den professionella informantgruppen berättar att svårigheter i det sociala samspelet på en arbetsplats kan visa sig i svårigheter med det *”vardagliga småpratet”*. Hon har erfarenheter av att de personer som hon ger stöd tycker det är jobbigt med exempelvis fikaraster, personalmöten och personalfester, vilket kan kopplas till Eriks upplevelser av fikarasterna. Per från den professionella informantgruppen uttrycker i citatet nedan vilken betydelse det sociala samspelet har på en arbetsplats.

”Fungerar man socialt och blir accepterad på arbetsplatsen trots att man inte kan arbetsuppgifterna lika bra är det lättare än om man kan uppgifterna och inte fungerar socialt.”

Ann uppger också att det finns risk för utstötning/mobbning av personalgruppen och att gruppen försöker få bort personen utifrån att han/hon har svårigheter med det sociala samspelet och kommunikationen.

Johan som själv har AS avviker från resultatet från de övriga informanterna, då han inte upplever att han har problem med det sociala samspelet. Han nämner dock att personer på en tidigare praktikplats berättade att han hade svårt att acceptera reglerna på arbetsplatsen, men jag upplever inte att detta direkt kan kopplas till sociala svårigheter eller till sociala regler. Detta eftersom Johan under intervjun inte beskrev vilka regler det handlade om och inga följdfrågor ställdes av mig. Johan upplevde dock att de arbetskamrater som sagt detta till honom bara ville ha en ursäkt till att få bort honom, vilket kan kopplas till det Ann berättade om att det finns en risk för utstötning/mobbning.

Erik berättar att han har svårt att ta emot beröm, då han har svårt att avgöra om någon försöker *”snärja”* honom. Även Lena från den professionella informantgruppen framför att det kan uppstå missförstånd i samband med att tolka beröm och kritik och att detta kan kopplas till svårigheter att avläsa det sociala samspelet och kommunikationen.

Inom detta område framkommer det tydliga likheter mellan de olika informantgruppernas svar, men också skillnader. Informanterna inom den professionella gruppen påtalar att svårigheter med det sociala samspelet och kommunikationen påverkar mycket av möjligheterna att få och behålla ett arbete. Svårigheter med att sälja in sig själv under en intervju och i ett CV är exempel på hur brister i den sociala förmågan påverkar möjligheten att få ett arbete. Erik och Johan som själva har AS beskriver dock inte att svårigheter i det sociala samspelet har påverkat deras möjligheter till att få ett arbete. Andersson beskriver att många arbeten idag förmedlas genom kontakter och eftersom personer med AS ofta inte har lätt att skapa sociala kontaktnät bidrar detta till att möjligheten att få arbete på detta sätt minskar (Andersson, 2006).

Den professionella informantgruppen framför att svårigheter inom det sociala samspelet kan visa sig i olika situationer på arbetsplatsen, exempelvis på raster, personalmöten och personalfester. Erik som själv har AS påpekar att han har svårt med det sociala samspelet och att han har svårt för fikarasterna. Han påtalar även att hans svårigheter med det sociala samspelet på arbetsplatsen har påverkat hans förmåga att koncentrera sig på sina arbetsuppgifter. Detta kan kopplas till tidigare forskning som beskriver att det kan ta mycket energi av en person med AS att medverka på sociala aktiviteter på arbetsplatser, vilket kan bidra till att koncentrationen minskar och arbetsförmågan påverkas negativt (Andersson, 2008). Johan som ingår i samma informantgrupp som Erik uttrycker till skillnad från honom att han inte har några problem med det sociala samspelet. Svårigheterna med det sociala samspelet som alla av informanterna utom Johan framför stämmer bra överrens med resultat från tidigare forskning kring området. Howlin skriver att beteende- och sociala svårigheter ofta har en stor påverkan av hur man klarar att hantera sitt arbete (Howlin, 2004). Personer med AS har många gånger svårt att förstå människors beteenden och reaktioner och även hur de själva ska uttrycka sig för att människor ska förstå vad de känner och tänker. Det finns också ofta svårigheter att använda det icke-verbala språket (Gillberg/Ehler, 2004). Även

outtalade sociala regler kan vara svåra att tolka, vilket kan ge komplikationer i sociala sammanhang (Norrö, 2007). Om inte kommunikationen är klar och tydlig kan saker lätt missförstås, vilket kan skapa dålig stämning och osäkerhet på arbetsplatsen (Andersson, 2008).

Johan beskriver att arbetskamrater på en tidigare praktikplats velat bli av med honom. Detta kan inte kopplas direkt till svårigheter med det sociala samspelet, då han inte beskrivit att det var av den anledningen som de betedde sig på det sättet. Ann från den professionella informantgruppen påtalar dock en ökad risk för utstötning och mobbning mot personer som har svårigheter med det sociala samspelet. Detta kan också kopplas till tidigare forskning. Personen kan på grund av sociala svårigheter ha svårt att arbeta i en grupp. Även en risk för att bli utsatt för mobbning finns (Attwood, 2008). När det blir kris på ett företag eller vid omprövning av projekt eller provanställning är det ofta personer med AS som får gör först (Andersson, 2006).

Både Erik som själv har AS och Lena från den professionella informantgruppen lyfter fram svårigheterna till att tolka och ta emot beröm och kritik. Lena framför att detta beror på svårigheter inom det sociala samspelet. Otydlig feedback från kollegor eller chef kan bidra till att denna misstolkas (Andersson, 2008). Goda råd kan uppfattas som kritik och ”inlindad” kritik kan kanske inte uppfattas (Attwood, 2008). Även att tonfallet har betydelse för hur ord och meningar uppfattas kan vara svårt. Detta gör att ironi, ordvitsar och metaforer kan bli obegripliga (Gillberg/Ehler, 2004).

Utbildningsnivå, social problematik och psykisk ohälsa

Per som tillhör den professionella informantgruppen framför att de personer som han stöttar till att få ett arbete oftast inte har en hög akademisk utbildning.

”Den målgruppen som vi har kommit i kontakt med är personer som inte är på den akademiskt utbildade nivån, utan man har lite större svårigheter också.”

Till skillnad från Pers beskrivning av att han ofta möter personer med låg utbildning, så har Erik som tillhör den andra informantgruppen läst en tid på universitet. Detta visar att det kan finnas svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden trots utbildning. Även Lena från den professionella informantgruppen berättar under intervjun att *”Ofta så har personer med Aspergers syndrom ganska bra utbildning.”*

Ann framför också att det också finns ytterligare faktorer som bidrar till svårighet att få ett arbete. Exempelvis är social problematik och utsatthet, såsom missbruk och kriminalitet vanligt förekommande hos de hon träffar. Andra faktorer som depression, ångest och social fobi upplever hon också som relativt vanligt hos deltagarna inom hennes verksamhet. Erik som själv har AS beskriver att han har stött på mycket motgångar i samband med att komma ut på arbetsmarknaden, vilket har påverkat hans psykiska mående. Det Erik berättar i nedanstående citat kan kopplas samman med Anns beskrivning av den problematik som en del av de personer som hon stöttar inom sin verksamhet har.

”(..) så kraschade jag på grund av arbetslöshet och att jag fungerade dåligt gentemot arbetsmarknaden. Jag sökte jobb inom många sektorer, men jag kom inte in någonstans och då hamnade jag inom psykiatrin.”

Ann påtalar att psykisk ohälsa bidrar till svårigheter att få ett arbete. Det Erik beskriver visar även en annan sida av detta, nämligen att svårigheter att få arbete i sin tur påverkar den psykiska hälsan.

Per från den professionella informantgruppen beskriver att de personer han stöttar ofta inte har en akademisk utbildning, vilket påverkar möjligheter till anställning. Erik som själv har AS beskriver att han har haft mycket motgångar i samband med att komma in på den reguljära arbetsmarknaden trots en utbildning på högre nivå. Även Lena från den professionella informantgruppen framför att personer med AS ofta har en ganska bra utbildning. Eriks erfarenheter och det Lena framför kan kopplas till tidigare forskning som visar att trots hög utbildning och goda kunskaper kan det vara svårt för personer med AS att ta sig in på arbetsmarknaden (Andersson, 2008). Studier på högre nivå är inte ovanligt för personer med AS (Attwood, 2008).

Ann från den professionella informantgruppen framför att många av de hon stöttar även har annan problematik och att det kan vara andra faktorer som påverkar möjligheten att få och behålla ett arbete. Exempel på detta är missbruk, social problematik och psykisk ohälsa. Erik från den andra informantgruppen berättar om hur hans erfarenheter av misslyckanden gentemot arbetsmarknaden påverkade honom så negativt att han hade behov av kontakt med psykiatri. Av det som Ann och Erik berättar framkommer det att det är olika faktorer som påverkar hur bra personer klarar sig mot arbetsmarknaden. Det framkommer även att bristen på arbete också kan skapa ohälsa och negativa faktorer i människors liv. I tidigare forskning framkommer det att arbete är betydelsefullt för människors mående och att höga krav på arbetsmarknaden orsakar psykisk ohälsa. Arbete ger ekonomi, självständighet, självkänsla, identitet, utveckling, gemenskap, fysisk och psykisk stimulans och rytm åt tiden (Norrö, 2007). Arbetsgivare söker idag personer som har tidigare erfarenhet, hög utbildning och är flexibla, sociala och tar egna initiativ. Dessa krav är svåra att uppfylla för de flesta människor och stress och utbrändhet ökar i samhället (Göransson, 2002). Att inte ha ett jobb eller hamna på ett arbete där man är överkvalificerad kan leda till depression (Attwood, 2008).

Arbetsuppgifterna

Erik som har AS beskriver att han kan ha svårt med de praktiska arbetsuppgifterna om de inte är strukturerade, *”svårt att hålla massa bollar i luften”*. Johan förklarar också att han har svårt att planera sina arbetsuppgifter. Han berättar även att han kan hålla på med en arbetsuppgift väldigt länge utan att veta när han är klar.

”Jag är absolut inte självgående utan jag måste ha någon som säger gör det och när du är färdig kom till mig.”

Även Per, Ann och Lena från den professionella gruppen lyfter fram vilka svårigheter som kan finnas med arbetsuppgifterna. Per berättar att det ibland kan finnas problem med de exekutiva funktionerna. Detta kan exempelvis påverka igångsättandet och förmågan att omprioritera och vara flexibel, vilket påverkar genomförandet av arbetsuppgifter. Lena påpekar också att det finns svårigheter för personer med AS att själva strukturera upp när och hur länge man ska göra vissa arbetsuppgifter. Även Ann har erfarenheter av att personer som hon stöttat har haft svårt att veta hur länge de ska hålla på med en arbetsuppgift

om det inte finns någon klar struktur kring detta.

Erik beskriver i intervjun att han har svårt för att koncentrera sig på sina arbetsuppgifter när det går människor förbi hans kontor. Ann från den professionella informantgruppen tar också upp exempel på personer som hon stöttat som har haft svårt att koncentrera sig på arbetsuppgifterna på grund av arbetsmiljön.

”Jag hade kontakt med en kille som jobbade på en större fabrik. Han hade väldigt stora koncentrationssvårigheter.(..)Först började vi med att han skulle sitta vid ett löpande band rätt avskilt och kontrollera varor och sådär, men det räckte med att någon gick bakom hans rygg och då tappade han fokus.”

Per och Ann berättar att de har träffat personer med AS som har annorlunda perception, vilket har påverkat deras förmåga att genomföra sina arbetsuppgifter. Ann berättar om en kvinna som hade annorlunda ljuduppfattning, vilket bidrog till att hon inte kunde ha kvar sin praktikplats på en restaurang. Lena framför att hon inte träffat någon person med som haft svårighet på grund av annorlunda perception.

”Jag har aldrig träffat någon som har beskrivit dessa problem med att man uppfattar ljud mer och sådär.(..) Jag blev förvånad för när jag började jobba med det här så läste jag mycket böcker om detta, men sen så träffade jag aldrig de här personerna. Det blir ju kanske att man ser stereotyper, såhär är det.”

Johan beskriver att han har erfarenheter av att bli underskattad i vilka arbetsuppgifter han klarar av att utföra efter att han berättat om sin funktionsnedsättning för sina arbetskamrater på en tidigare praktikplats. Han upplevde sig också utnyttjad på en annan praktikplats, då han ansåg att han fick göra det mesta av det tunga jobbet och de andra fick göra ”glidarjobbet”. Informanterna från den professionella gruppen uttrycker att de också har erfarenheter av att de personer de stöttar har tyckt att arbetsuppgifterna är för enkla. Per beskriver i citatet nedan svårigheterna att finna tillräckligt utmanande arbetsuppgifter.

” Jag tror det kan vara lite problem för oss att hitta tillräckligt svåra utmanande arbetsuppgifter och en arbetsgivare som vågar släppa till tillräckligt svåra arbetsuppgifter.”

Lena och Ann berättar också om exempel då de har stött på personer som inte tycker att arbetsuppgifterna är tillräckligt intressanta och därför slutat genomföra de uppgifter de blivit ålagda.

Båda Informantgrupperna framför att det kan uppkomma svårigheter med arbetsuppgifterna om det inte finns en klar struktur. Den professionella gruppen framför att svårigheter med de exekutiva funktionerna påverkar förmågan till igångsättandet, att omprioritera och att vara flexibel, vilket påverkar genomförandet av arbetsuppgifterna. Denna problematik som beskrivs kan kopplas till tidigare forskning. Det finns också ofta svårigheter med de exekutiva förmågorna. Känslan av tid och vilken ordning saker och ting sker är centrala i de exekutiva förmågorna. Brister det i dessa så påverkas planeringsförmågan, men också anpassningsförmågan om det uppstår saker som innebär att man måste byta fokus (Gillberg, 1997). Det kan uppkomma svårigheter hos personer med AS om det kommer för många uppgifter att hantera samtidigt. Svårigheter kan också finnas i att prioritera och överväga vilka

uppgifter som har störst relevans vid tidspress och att ta initiativ (Andersson, 2008).

Johan som har AS beskriver att han har förmågan att kunna hålla på med en arbetsuppgift väldigt länge, men att han har svårt att avgöra när han är klar. Detta kan kopplas samman med tidigare forskning som påtalar att det är viktigt att ha tydliga arbetsinstruktioner.

Många individer med AS är ofta väldigt noggranna, men att bristen i att kunna prioritera mellan noggrannhet och effektivitet kan utgöra ett problem. Det kan uppkomma missförstånd om en uppgift är färdig eller inte om det inte getts tydliga avgränsningar och otydliga arbetsinstruktioner (Andersson, 2008).

Erik som har AS beskriver att han har svårigheter med att koncentrera sig på arbetsuppgifterna på grund av arbetsmiljön, då det går förbi människor utanför hans rum. Ann från den professionella informantgruppen berättar att hon har haft kontakt med personer som har haft svårt att koncentrera sig på arbetsuppgifterna på grund av att något stört i arbetsmiljön. Ann och Per berättar att de mött personer som de stöttat som har haft problem med annorlunda perception, vilket påverkat deras koncentrationsförmåga. Lena uppger dock att hon inte har gjort det och varken Johan eller Erik som själva har AS uppger att de har annorlunda perception. Annorlunda perception hos personer med AS är en faktor som tas upp i tidigare forskning. Personer med AS kan ibland ha annorlunda perception, vilket kan påverka koncentrationen. Exempelvis kan ljuduppfattningen vara annorlunda. Det kan t.ex. uppfattas som störande med flimrar från datorn eller att människor springer omkring i korridorerna (Andersson, 2008).

Alla inom den professionella informantgruppen berättar att de har träffat en del personer som inte upplever att de har fått tillräckligt svåra eller intressanta arbetsuppgifter. Detta kan kopplas till Johans erfarenheter av att han upplevt sig ha blivit nedvärderad av sina arbetskamrater på en tidigare arbetsplats efter att han berättat om sin diagnos. Detta resultat kan kopplas till tidigare forskning som också påpekar svårigheterna att hitta arbetsuppgifter med lagom kravnivå och att arbetsförmågan ofta underskattas. Begåvningsprofilen hos en person med AS kan vara mycket ojämn, vilket kan innebära att personer inte får de arbetsuppgifter de skulle klara av att genomföra. Detta p.g.a. svårigheter inom annat område. Personen får då inte möjlighet att utnyttja sina starka sidor (Andersson, 2008). Sjöberg framför att det finns en ovilja hos arbetsgivarna till att anställa personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga. Denna ovilja menar han beror på ekonomiskt tänkande, men också utifrån okunskap och negativa attityder. Detta resulterar många gånger till låga förväntningar på människors faktiska arbetsförmåga (Sjöberg, 2002). I en IFAU undersökning, så visade det sig att det ofta finns en underskattning på en persons arbetsförmåga (Göransson, 2002). År 2007 gjorde nationell psykiatrisamordning ett vägledningsdokument om personer med autismspektrumtillstånd. I detta framkom det att många personer som har någon slags autismspektrumstörning och som är sjukskrivna eller förtidspensionerade själva anser att de vill och kan arbeta. Dokumentet hävdar att det är ovilja och okunskap om att anpassa arbetsplatserna till dessa personers förutsättningar som bidrar till att de fortsätter att vara arbetslösa (Vägledningsdokument, 2007).

Emotionellt stöd

Denna stödform innefattar faktorer som empati, omtanke, tilltro och uppskattning. Enligt House är denna stödform vanlig och finns på ett eller annat sätt med i socialt stöd (House, 1981).

Förståelse/acceptans av funktionsnedsättningen - Erik som själv har AS upplever att han till viss del fick den anställningen han har idag utifrån att vissa personer på arbetsplatsen hade erfarenheter av personer med AS sedan tidigare.

”Personalchefen här har en fru som har erfarenhet av aspergergruppen och det visade sig också att min handledares mamma är specialpedagog och som också fått information om att det finns dom människor med speciella behov, så jag fick en ganska bra inslussning här. Men det var så att säga inte den vanliga vägen utan det var den illa omtyckta vägen genom kontakter.”

Erik beskriver också att han har fått ett positivt bemötande av arbetskolllegorna när han berättade om sin diagnos. Johan som också har AS beskriver att han har erfarenhet av att inte bli uppskattad av arbetskamrater på en tidigare praktikplats efter att han berättat om sin diagnos. Han trivs dock bra med sina kollegor på den arbetsplats han är på nu och att han har fått ett bra bemötande från de som han berättat om sin diagnos för. Jag tolkar det som Erik och Johan beskriver som emotionellt stöd. I båda fallen finns det en förståelse av funktionsnedsättningen och att arbetskamraterna visat *uppskattning, empati* och *omtanke*, vilka är viktiga faktorer inom emotionellt stöd (House, 1981). Jag tolkar även att Erik uppfattar att det bland annat var av *omtanke och empati* som påverkade hans möjlighet att börja jobba på arbetsplatsen.

Både Lena och Per från den professionella informantgruppen påpekar att det behöver bli mer accepterat med funktionsnedsättningar och för människors olikheter. Per anser att det inte finns någon speciell mall för hur man ska ge stöd, utan att det handlar om att vara lyhörd och bemöta personer där de befinner sig. Per gav en personalgrupp tips på vad de kan tänka på i bemötandet med praktikanten. Reaktionen han fick från personalgruppen var att tipsen var någonting som de skulle behöva tänka på i samspelet mellan dem själva. Det som Lena och Per beskriver anser jag tillhör det emotionella stödet, då *empati* är en viktig del för att stödet ska fungera.

Relation och förtroende – Ann, Lena och Per som tillhör den professionella informantgruppen påpekar allihop att det är viktigt med stöd från kollegor och chef. Lena framför att de arbetar med *”det naturliga stödet”*, det vill säga att det ska finnas en stödperson på arbetsplatsen som deltagaren kan vända sig till med frågor. Per anser att det är mycket viktigt att det finns personer på arbetsplatsen som deltagaren känner sig trygg med att vända sig till i olika frågor, att alla människor som finns på en arbetsplats är beroende av stöttande kollegor.

Erik som själv har AS får stöd av sin handledare på jobbet i samband med sociala situationer, som exempelvis i fikarummet.

”Handledaren är väldigt öppen, social, lyhörd och trevlig. (..) Han har ett väldigt lättvindigt sätt att inkludera mig i samtalen. (..) Nu är det min chef som mer eller mindre har fått rycka in, då min nuvarande officiella handledare är väldigt fåordig”

Johan som också tillhör informantgruppen som har AS berättar han att han också känner sig bekväm i att fråga arbetskamraterna på den arbetsplatsen han är på nu om det är någonting han undrar. Han har också en speciell person på arbetsplatsen som han kan vända sig till, en ”fadder”.

Erik uttrycker också att han får stöd från sin familj, flickvän och vänner i samband med arbetet. Han berättar att hans flickvän till exempel kan bidra till att han kan se andra synvinklar på de problem som uppstår på arbetsplatsen. Johan berättar att han har många vänner som han umgås med på fritiden, men att han inte får ett direkt stöd av dessa i samband med sitt arbete

Alla från den professionella informantgruppen uppmuntrar de personer som de stöttar till att kontakta dem ifall något problem dyker upp, exempelvis om de hamnat i någon konflikt. Per svarar i citatet nedan på frågan om han brukar prata om det sociala samspelet med de han ger stöd till. Det framkommer då att han anser att det är viktigt att skapa en bra relation med personen för att kunna ge ett bra stöd. ”*Det ställer ju stort krav på oss att bygga såpass bra relationer med dom så att de känner att de har den möjligheten att öppna sig och ta den typen av diskussioner*”. Även Ann och Lena beskriver att det är viktigt att upprätta en relation med personerna som de stöttar.

Båda informantgrupperna beskriver att det är viktigt att det finns arbetskollegor /chef på arbetsplatsen man kan känna förtroende för och som ger stöttning. Jag tolkar det som emotionellt stöd, då *tilltro* och *omtanke* är viktiga faktorer för att stödet ska fungera. Alla inom den professionella informantgruppen anser det viktigt att bygga upp en relation med personen de ska stötta, för att de ska känna förtroende och våga prata om problem som dyker upp. De finns sedan tillgängliga om personerna vill ta upp något problem. Detta tolkar jag som ett emotionellt stöd, då stödgivarna visar *empati* och *omtanke* gentemot stödtagarna och det finns *tillit* till stödgivarna. Erik beskriver att det inte fungerar bra med hans nuvarande handledare eftersom han är fåordig. Det är oklart vad det är för faktorer som bidrar till att det inte fungerar, men min tolkning är att de inte har en relation som de kan bygga stödet på. Erik berättar också om stödet från sin familj, flickvän och vänner, vilket jag också tolkar som emotionellt stöd, då de verkar ge ett känslomässigt stöd. Johan beskriver att han har många vänner, men att det inte är några som ger stöd i samband med arbetet. Eventuellt påverkar detta nätverk honom emotionellt på ett positivt eller negativt sätt, vilket kan påverka hur han har det på arbetet. Den professionella informantgruppen framför inte vikten av stöd från den privata sektorn under intervjuerna.

Sammanfattningsvis tolkar jag att informanterna anser att det är viktigt att det finns förståelse och acceptans av funktionsnedsättningar och personers olikheter på arbetsplatserna. Att mycket av stödet handlar om att bemöta människor där de befinner sig, vilket kräver *empati* och *omtanke*, som är en viktig del av det emotionella stödet (House, 1981). Det är viktigt att poängtera att människor som har AS uppvisar olika mycket av symtomen, vilket bidrar till att stödet kan se olika ut från person till person (Norrö, 2007).

Informanterna påpekar även att det är viktigt att det finns personer på och utanför arbetsplatsen som personerna känner sig trygga och har förtroende för som de kan vända sig till i olika frågor och få känslomässigt stöd ifrån. Detta kan kopplas till projektet, Prospects, som utvecklades i Storbritannien för att stödja personer med Aspergers syndrom och högfungerande autism in i arbetslivet. Stödpersoner anställdes i projektet och dessa inriktade sig på att jobba med de sociala och emotionella bristerna som är en av de stora hindren i

samband med lyckade anställningar för denna målgrupp. Projektet gav ett bra resultat av deltagare som fick ett betalt arbete (Howlin, 2004). Den professionella informantgruppen påpekar att det är viktigt att ha en relation med stödtagarna och att de känner förtroende gentemot stödgivarna för att kunna ta upp personliga frågeställningar. Svårigheter i socialt samspel kan vara ett känslig ämne exempelvis. Erik upplever att han får stöd med detta på arbetsplatsen och även att han har ett stödjande nätverk utanför arbetet. Även Johan har ett nätverk utanför arbetet, men han anser inte att detta ger honom något direkt stöd i samband med arbetet. Kanske får dessa utomstående relationer honom att må bra eller dåligt, vilket i sin tur kan påverka honom i arbetet. Jag tolkar det som informanterna framfört som emotionellt stöd, då *empati, tilltro, omtanke* och *uppskattning* finns med i det som de beskriver, vilka är viktiga faktorer inom emotionellt stöd (House, 1981).

Värderande stöd

Detta stöd handlar om att andra människor bidrar med information som påverkar hur en person värderar sig själv, även kallad social jämförelse. Denna information kan vara uttalad eller outtalad (House, 1981)

beröm/kritik - Johan upplever att han får mycket beröm på sin praktikplats och att arbetskollegorna ger kritik på ett bra sätt. Johan svarade följande när jag frågade om han får reda på om det är någonting som inte fungerar på arbetet på ett bra sätt. *"Ja, de kommer ju och säger till mig på en gång. Det här kan du göra bättre. Det tycker jag är bra också."*

Även Erik tycker att han får mycket support av handledaren och chefen när han gjort något bra. Han berättar dock att han kan ha svårt att ta emot beröm, då han blir misstänksam om de menar det de säger, eller om de försöker *"snärja"* honom. Lena som tillhör den professionella informantgruppen framför att det kan finnas svårigheter kring tolkningen av beröm och kritik. *"(..) Personer med Aspergers syndrom är lite svårare då de tolkar allting så bokstavligt, men annars tycker jag att de jag stöttat får mycket beröm."* Ann som också tillhör den professionella informantgruppen påpekar att uppmuntran är något som är viktigt att få på en arbetsplats, att bli sedd.

Kritik och beröm tolkar jag kan kopplas till värderande stöd, då det påverkar hur personer värderar sig själva, vilken är en viktig del i det värderande stödet (House, 1981). Det framkommer dock att det kan finnas svårigheterna med att ta emot kritik och beröm. Därmed kan de finnas svårigheter att ta emot det värderande stödet.

Förväntningar och acceptans - Lena från den professionella informantgruppen berättar att det är viktigt att informera arbetsplatserna som tar emot deltagare att de är en stor resurs, men att tid får läggas ner i början. Per berättar att verksamheten han arbetar inom strävar efter att skapa större acceptans för människor som har svårigheter och ändra förväntningarna som ställs på dessa personer på en arbetsplats. Målet är att bygga upp en accepterande och stödjande omgivning.

Per menar att personalgruppen också behöver stöd, öka förståelsen för olikheter. Han menar även att sättet att kommunicera kan vara en svårighet och behöver ändras, de *"outtalade regler"* som ofta finns på en arbetsplats behöver t.ex. förtydligas och diskuteras. Per framför

också att personerna i omgivningen behöver ändra på sitt bemötande och förhållningssätt istället för att endast personerna som har svårt för att förändra sig ska göra det.

”Så här ser jag det. Idag är det så här att personer med svårigheter tränar jag och alla som jag att bli så jäkla duktiga på att förstå hur vi andra fungerar och malla in oss i våran mall. Så de som har svårigheter ska läras in i vår mall. Egentligen kan man vända på perspektivet. De som ska ha stöd är egentligen personalgruppen.”

Lena anser också att det behöver bli mer accepterat med funktionsnedsättningar. Mer information behöver ges om vad en funktionsnedsättning innebär och hur man kan bemöta personer med svårigheter. Lena tycker det finns många bra stödinsatser, men att det behövs mer förståelse. Johan som själv har AS beskriver i intervjun om en negativ erfarenhet av att berätta om sin diagnos i citatet nedanför.

”En sak som kan vara dåligt på arbetsplatsen är när alla vet om att jag har diagnosen. Då kan ju folk tro att jag inte klarar av den arbetsuppgiften. Det kan vara en nackdel faktiskt. (..) det var nog det som utlöste det på min förra praktikplats. Att jag berättade det för alla, då sa de att de skulle ta det lugnt med mig.”

Den professionella informantgruppen framhåller att det är viktigt att öka acceptansen för personer som har svårigheter och anpassa förväntningarna till rätt nivå. Detta tolkar jag också som en viktig del i det värderande stödet. Förväntningar som är anpassade till personens förmåga bidrar till att personen får större möjlighet att leva upp till dessa. Johans upplevelser efter att ha berättat om sin diagnos visar på brister i det värderande stödet. Den sociala jämförelsen som skedde mellan Johan och arbetskamraterna efter att han berättat om sin diagnos bidrog till att Johan upplevde att han blev nedvärderad.

Beröm och kritik har en stor påverkan på hur personer värderar sig själva, vilket är en viktig del i det värderande stödet (House, 1981). I intervjuerna framkommer det att Erik och Johan som båda har AS upplever att de får beröm från sina nuvarande arbetsplatser. Erik upplever dock svårigheter att ta emot beröm, då han ibland är misstänksam över syftet när någon ger detta. Lena som tillhör den professionella informantgruppen påpekar att det kan vara svårt för personer med AS att ta emot beröm, då de har svårt att tolka det som sägs utifrån svårigheter med det sociala samspelet. Howlin påpekar att tydlig kritik och feedback behövs för att det inte ska uppstå missförstånd. Det kan finnas svårigheter att tyda underliggande budskap i det någon säger (Howlin, 2004).

Informanterna från den professionella gruppen påtalar också att det är viktigt att kunskapen och acceptansen om funktionsnedsättningar ökar och att information om detta behöver ges till arbetsplatserna. Även att det är viktigt att förväntningar som ställs på personer med funktionsnedsättningar ändras på arbetsplatser. Ändrade förväntningar på personer kan påverka vilka krav som ställs och hur dessa kan efterlevas, vilket i sin tur påverkar personens värdering av sin förmåga. Johan som själv har AS beskriver dock att han har haft negativa erfarenheter av att berätta om sin diagnos, då förväntningarna blev för låga. Den sociala jämförelsen bidrog då till att hans förmåga värderades lägre än vad han själv ansåg att han hade förmåga till. Tanken om att anpassa arbetsplatserna och ändra förväntningarna kan kopplas till Socialstyrelsens rapport som beskriver supported employment (arbete med bistånd). Detta är en modell som utgår från individens specifika behov. Istället för att placera arbetsföra personer på en arbetsplats, så ska man hjälpa personer att hitta ett arbete och eventuellt anpassa arbetsplatsen. Modellen utgår från att stöd och träning ges på plats för att

individerna ska kunna behålla jobbet (Socialstyrelsen, 2003). Även projektet Prospect rekommenderar att anpassa arbetsplatser och göra de mer "autism vänliga" (Howlin, 2004).

Informativt stöd

Denna stödform handlar om att en person får information som bidrar till att hon/han kan hantera olika problem/svårigheter. Detta stöd bidrar till att personer kan hjälpa sig själva (House, 1981).

Strukturera upp arbetsuppgifterna - Alla inom den professionella informantgruppen följer med personen de ska stötta till arbetsplatsen först som introduktion och därefter vid behov. Något som de kan stötta med är i samband med arbetsuppgifterna. Ann beskriver att hon hjälper till att ordna struktur på arbetsuppgifterna och Per berättar att han kan stötta praktikanten på arbetsplatsen om det exempelvis finns inlärningssvårigheter. Erik från den andra informantgruppen beskriver att han har fått hjälp att strukturera upp sina arbetsuppgifter, att han har fått direktiv hur han ska använda sin arbetstid.

"(..) och så har jag så att säga fått en struktur för hur jag ska använda tiden och jag har fått konkreta klockslag när jag ska börja och avsluta vissa arbetsuppgifter och när jag ska ägna mig åt annat som raster och pauser"

Erik uttrycker att han redan från början skulle ha velat att det fanns mer struktur kring arbetsuppgifterna. Att arbetsplatser skulle behöva mer rutiner för att kunna handleda personer med liknande problematik. Johan anser liksom Erik att det har saknats tillräcklig struktur kring arbetsuppgifterna på tidigare arbetsplatser. Johan beskriver också att arbetsdagarna nu är strukturerade. *"Jag är absolut inte självgående utan behöver någon som säger gör det och när du är färdig så kom till mig. Det är skitbra, det är så de gör på jobbet jag är nu."*

Det som framkommer i ovanstående resultat är att informanterna från båda informantgrupperna framhåller att det är viktigt att ge information om hur arbetsuppgifterna ska struktureras. Detta kopplar jag till det informativa stödet, då personerna som behöver stödet får information som bidrar till att de kan sköta arbetsuppgifterna. De får alltså information som gör att de kan hantera situationen, vilket är informativt stöd (House, 1981).

Information om olika strategier och perspektiv - Alla informanter inom den professionella gruppen beskriver att de först träffar personen som behöver stöd för att ta reda på vem han/hon är och för att kartlägga styrkor/svagheter. Detta är viktigt att veta för att kunna hitta en lämplig arbetsplats, men också för att veta vad som ska anpassas på arbetsplatsen om det behovet finns. Det är även viktigt att de professionella vet vilket behov av stöd personen har för att kunna vara en bra länk mellan arbetsplatsen och honom/henne. Alla inom den professionella informantgruppen beskriver att en viktig del i deras roll är att fungera som en länk mellan arbetsplatsen och personen de stöttar. Att de ger råd och tips till aktörerna om hur de kan kunna hantera olika situationer. Lena som tillhör den professionella gruppen berättar under intervjun om hur hon ger information kring olika strategier.

"(..) men också det att man försöker lära ut strategier. Kan du inte hantera situationen, det känns inte bra, då ringer du till oss och så diskuterar vi och så kommer vi fram till en lösning."

Även Per berättar att han fungerar som stöd genom att ge kunskap och förståelse kring olika situationer exempelvis varför kollegor beter sig på ett visst sätt. Ann har haft rollspel tillsammans med vissa av de personer hon har stöttat för att stödja dem i att kunna hantera det sociala samspelet. Lena har funderat på om man skulle kunna börja använda andra metoder för att ge stöd, exempelvis använda sig av sociala berättelser eller att starta en gruppverksamhet. Erik som har AS berättar att han får stöd av bland annat sin flickvän i att få nya perspektiv på situationer som kan uppstå på arbetsplatsen.

Lena beskriver att det ibland blir aktuellt för de hon stöttar att söka ett arbete. Lena kan då hjälpa personen att skriva ett CV, ge information om vad som ska stå med och hur man kan formulera sig. Johan som själv har AS berättar att han idag får stöd att skriva ett CV av en person som jobbar inom en stödverksamhet.

Informationen om olika strategier och olika perspektiv som den professionella informantgruppen beskriver att de ger både till arbetsplatsen och till personen som behöver stöd, anser jag tillhör det informativa stödet. Detta eftersom denna information bidrar till att aktörerna får redskap som gör att de kan hantera svårigheter och problem, d.v.s. hjälp till självhjälp, vilket utmärker det informativa stödet (House, 1981). Erik som själv har AS beskriver att han får stöd av sin flickvän, att hon hjälper honom att få nya infallsvinklar på olika situationer som uppkommer på arbetsplatsen som gör att han kan hantera dessa, vilket därmed också tillhör det informativa stödet.

Sammanfattningsvis beskriver båda informantgrupperna att det finns behov av att ge information om hur arbetsuppgifterna bör struktureras. Detta är en form av informativt stöd, då detta stöttar personerna till att kunna utföra arbetsuppgifterna självständigt. Informationen bidrar därmed till att personerna kan hantera situationen, vilket betonas i det informativa stödet (House, 1981). Vikten av att ge tydlig struktur kan man även finna i tidigare forskning. Viktigt är också att det finns tydliga hänvisningar till vilka arbetsuppgifter som ska göras och hur lång tid det ska ta på varje uppgift (Howlin, 2004) Att förklara nästa arbetsuppgift innan den första är färdig kan skapa förvirring (Attwood, 2008).

Den professionella informantgruppen framför även att de har en viktig roll som länk mellan arbetsplatsen och praktikanten/deltagaren. Genom att vara en länk, så ger de information till arbetsplatsen och till praktikanten/deltagaren, som bidrar till att de kan hantera olika situationer och därmed är detta också informativt stöd. Erik som själv har AS beskriver att han får detta stöd av sin flickvän, då hon kan ge nya perspektiv på olika situationer som uppkommer på arbetsplatsen som gör att han kan hantera dessa. I projektet "prospects" framförde man också att detta var en viktig del i stödet. Professionella som har kunskap om diagnosen kan fungera som stöd och ge råd om hur arbetet kan läggas upp på bästa sätt och hur bemötande av problem kan gå till (Howlin, 2004).

Lena från den professionella informantgruppen ger ibland information om hur man kan söka arbete. I studien om "Prospects" som gjorts av National Autistic society framhäver man också att är viktigt att ge vägledning till personer med AS om vilka arbetsområden som man kan satsa på och hur man kan hantera olika ansökningsformer (Howlin, 2004).

Ann som är ifrån den professionella gruppen framför att hon använt rollspel för att ge mer strategier för att hantera olika sociala situationer. Lena från samma informantgrupp beskriver att hon har idéer på metoder som skulle kunna användas längre fram, bland annat gruppverksamhet. Dessa exempel på stödmeter kan också kopplas till det informativa

stödet, då dessa kan ge strategier och träning på hur man kan hantera olika situationer. Detta kan kopplas till att studier visar att lämplig träning kan medföra att personer med autism kan stärka den teknik som behövs för att söka arbete. Träningen skulle kunna vara att medverka i en grupp där man tränar på den sociala förmågan, där rollspel kan ingå (Howlin, 2004).

Instrumentellt stöd

Detta stöd handlar om att en person får direkt hjälp i sin situation i form av något konkret, vilket kan handla om pengar, tid, arbete eller förändring av miljön (House, 1981).

Etablera kontakt med praktikplats och särskild anställning - Erik fick den anställningen han har idag genom ett projekt som inriktade sig mot personer med AS. De letade upp den arbetsplatsen som han har idag. Arbetsförmedling blev också inkopplade och gick in med lönebidrag till arbetsplatsen, vilket innebär att arbetsgivaren kompenseras ekonomiskt för att anställa en person med nedsatt arbetsförmåga. Lena som tillhör informantgruppen med professionella framför att hon stöttar personerna att hitta praktikplatser.

”Vi involverar inte deltagarna så mycket i att hitta praktikplatser. Det är det många som gör vet jag, men om man får mycket nej, även om det inte har med personen att göra, så kan detta slita mycket på personen.”

Ann som också är inom den professionella informantgruppen framförde under intervjun att hon involverar deltagaren till viss del att söka praktikplatser, men att det är beroende på vad personen klarar av.

Letandet efter en praktikplats är ett exempel på instrumentellt stöd, då det är ett konkret stöd, där någon genomför en uppgift åt en annan person och lägger ner tid och resurser på det. Anställning med lönebidrag är också ett exempel på instrumentellt stöd, då det är ett konkret stöd i form av pengar (House, 1981).

Stöd i introduktionen på arbetsplatsen - Alla inom den professionella informantgruppen är med praktikanten i introduktionen på arbetsplatsen, vilket bidrar till att arbetsplatsen inte behöver lägga ner resurser på detta. De anser att det är viktigt att deltagarna blir hjälpta till att komma in i arbetslaget vid introduktionen, så att de kan få stöd därifrån. Ann påpekar att det är viktigt att personen blir en del av arbetslaget och att det finns förståelse från kollegor på arbetsplatsen om vad personen har svårt med och som därmed kan hjälpa till att överbrygga de problem som uppstår. Lena berättar i nedanstående citat om hennes roll i introduktionen på en arbetsplats.

”Vi är med den första tiden på arbetsplatsen och hjälper till med tider, fikapauser, arbetsuppgifter och ser till att man känner sig trygg att gå dit och vet vad man ska göra och så. Sedan trappas stödet ner. I början kommer man ofta och ju bättre det går ju mer trappas det ner.”

Varken Erik eller Johan som själva har AS beskriver att de haft någon utanför arbetsplatsen som stöttat dem i introduktionen

Lena upplever att det skulle behövas fler resurser till de verksamheter som jobbar med att

stötta människor med funktionsnedsättningar till att få och behålla ett arbete. Hon berättar att många av de insatser som ges för att stödja personer att komma in på arbetsmarknaden avslutas när personen får anställning. Lena tror att ett stöd är aktuellt även när personen fått en anställning. Även Ann anser att det stöd som personer får av henne ibland är för kort. Personer kan högst få stöd i ett år av henne.

Att informanterna i den professionella gruppen är med i introduktionen på arbetsplatserna är ett exempel på instrumentellt stöd. Detta då denna insats bidrar till att arbetsplatsen inte behöver lägga ner resurser i form av *pengar, arbete* eller *tid* på detta. Lena och Ann efterfrågar fler resurser till verksamheter som stöttar personer med funktionsnedsättningar att få och behålla ett arbete.

Exempel på instrumentellt stöd som framkommer i intervjuerna är alltså stöd i att leta arbets-/praktikplats och att de professionella är med i introduktionen av en ny arbetsplats. Även anställning med lönebidrag är exempel på instrumentellt stöd. Detta eftersom alla ovan nämnda är konkreta stödinsatser i form av *tid, pengar* och *arbete*, vilket är en del av det instrumentella stödet (House, 1981). Ann och Lena framför att de anser att det skulle behövas mer resurser i samhället för att hjälpa personer med AS att få och behålla ett arbete. Dessa resurser är främst ekonomiska och därmed räknas de till det instrumentella stödet. Båda anser att det ska finnas resurser för att personer kan få stöd under en längre tid än vad som ges nu. Modellen supported employment är en modell som stödjer Lena och Anns tankar. Detta eftersom utgångspunkten är att stödet ska vara anpassat till personens förmåga och behov och inte vara tidsbegränsad. Även studien av projektet "Prospects" gav förslag på att projekt med specialister som fokuserar på att stödja personer med autismspektrumstörningar till få och behålla ett arbete bör etableras mer i samhället (Howlin, 2004).

6. Avslutande diskussion

Denna uppsats har haft som syfte att undersöka vilka svårigheter personer med AS stöter på i samband med att få och behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, men också vilket stöd de upplever att de får och vilket stöd de önskar mer av i samband med detta. Både personer med AS och personer som arbetar med att stödja personer med AS i att få och behålla ett arbete har blivit intervjuade. Detta för att få ta del av dessa personers subjektiva upplevelser av ämnet.

Vilka svårigheter möter en person med AS i samband med att få ett arbete?

Den professionella informantgruppen påpekar att svårigheter med det sociala samspelet och kommunikationen utgör svårigheter att få ett arbete. Dock så uttrycker inte informantgruppen med personer med AS detta under intervjuerna. I studien framkommer också att faktorer som social utsatthet, missbruk, social fobi, depression och låg utbildning påverkar anställningsmöjligheter. Det framkommer också att det trots hög utbildning finns svårigheter att få ett arbete. Arbetsgivarnas inställning påverkar också möjligheten att få ett arbete. Att det finns en ovilja hos många arbetsgivare att anställa någon med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga, vilket beror på att det finns låga förväntningar på människors arbetsförmåga och brist på vilja och kunskap om vilket stöd som går att få och hur arbetsplatsen kan anpassas.

Vilka svårigheter möter en person med AS på arbetsplatsen?

Det framkommer i studien att svårigheter med det sociala samspelet och kommunikationen påverkar mycket av möjligheten att behålla ett arbete. En informant som själv har AS skiljde ut sig från resultatet, då han inte upplever att han har några svårigheter med det sociala samspelet.

I studien framkommer det också att det kan finnas svårigheter att genomföra arbetsuppgifter om det brister i strukturen. Detta då det ofta brister i de exekutiva funktioner hos personer med AS, vilka påverkar förmågan att planera, prioritera och byta fokus. Att dessa svårigheter finns framkom hos alla informanter, men också i tidigare forskning. Det framkom också att det finns svårigheter att anpassa arbetsuppgifter till rätt kravnivå.

Resultatet visar även att arbetsmiljön kan påverka förmågan att koncentrera sig. En av informanterna berättar att han har svårt att koncentrera sig på arbetsuppgifterna på grund av att personer går förbi hans kontor. Svårigheten kring det sociala samspelet påverkar att detta blir ett problem. Två personer från den professionella informantgruppen har stött på personer med annorlunda perception, vilket har påverkat deras koncentrationsförmåga och därmed genomförandet av arbetsuppgifterna. Att personer med AS kan ha annorlunda perception framkommer i tidigare forskning. Dock uppger ingen av informanterna som har AS att de har detta och en person från den professionella gruppen har inte träffat någon med dessa problem.

Vilket socialt stöd får en person med AS för att få och behålla ett arbete?

Utifrån House's stödteori finns det olika former av socialt stöd.

Emotionellt stöd: Resultatet från studien visar att det är viktigt att det finns personer som man kan vända sig till både på och utanför arbetsplatsen och att man känner tillit och förtroende för dessa. Båda informanterna som själva har AS uttrycker att de har personer på arbetsplatsen som de känner förtroende för. Den ena uttrycker också att han har personer i sin omgivning på fritiden som ger honom känslomässigt stöd. Den professionella informantgruppen påpekar att det är viktigt att det finns en relation mellan stödgivaren och stödtagaren, detta för att stödtagaren ska våga ta upp ämnen som är jobbiga att prata om. Det ovan nämnda stödet tolkar jag som emotionellt, då empati, tilltro, omtanke och uppskattning finns med i det som de beskriver, vilket är viktiga faktorer inom emotionellt stöd.

Värderande stöd: Detta stöd handlar om att andra människor bidrar med information om hur en person värderar sig själv. Beröm och kritik är faktorer som har en viktig påverkan på hur personer värderar sig själva. Båda informanterna som har AS anser att de får mycket beröm på de arbetsplatser de är på idag. Dock påpekar den ena att han kan ha svårt att ta emot beröm, då han är osäker på vilket syfte den som ger beröm har. Även en informant från den professionella gruppen påpekar svårigheter för personer med AS att ta emot stöd, på grund av svårigheter inom det sociala samspelet. Detta påverkar hur det värderande stödet kan tas emot. Även tidigare forskning påpekar svårigheter som finns för personer med AS att ta emot positiv och negativ kritik. Den professionella informantgruppen lyfter fram att det är viktigt att öka kunskapen om funktionsnedsättningar och ändra förväntningar som finns på personer på arbetsplatser. Detta kan bidra till att kraven ställs på rätt nivå, vilket påverkar personens värdering av sin förmåga. Den ena informanten som själv har AS påpekar dock att hans förmåga blivit nedvärderad efter att han berättat om sin diagnos på en tidigare arbetsplats, vilket påverkat honom negativt. Att ändra värderingar på arbetsplatser kan kopplas till supported employment och andra projekt där man arbetar med att anpassa arbetsplatsen till personernas behov.

Informativt stöd: Stödet syftar här till att personen får information som bidrar till att han/hon kan hantera olika problem/svårigheter. Det är en slags hjälp till självhjälp. I studien framkommer det att ett viktigt informativt stöd är att ge struktur på arbetsuppgifterna. Denna

information bidrar till att personer självständigt kan genomföra sina arbetsuppgifter. Båda personerna som har AS anser att de får det stödet på arbetsplatser de är på idag. Den professionella informantgruppen påpekar att de ger detta stöd till personerna de stödjer. De fungerar även som en länk mellan personen de hjälper och arbetsplatsen. De kan då ge information, tips och strategier för hur de kan hantera olika situationer. En av informanterna som själv har AS uttrycker att han får detta stöd från den privata sfären, vilket är ett perspektiv som inte lyfts fram av den professionella informantgruppen.

Instrumentellt stöd: Detta innebär att en person får direkt hjälp i sin situation i form av något konkret, exempelvis med pengar, tid, arbete eller förändring av miljön. I studien framkom det några exempel på instrumentellt stöd som ges. Informanterna från den professionella gruppen stöttar deras deltagare att leta praktikplatser och är även med vid introduktionen på praktik/arbetsplatserna. Detta är instrumentella stödinsatser då de ger konkret stöd i form av tid, arbete och även ekonomiskt stöd då arbetsplatserna inte behöver lägga ner lika mycket resurser på att introducera personen. Även speciella anställningsformer som exempelvis anställning med lönebidrag är exempel på instrumentellt stöd. Detta då arbetsförmedlingen går in med en del av den ekonomiska delen och därmed underlättar för arbetsplatserna som anställer personer med nedsatt arbetsförmåga. En av informanterna som har AS hade under intervjun en anställning med lönebidrag.

Vilket ytterligare stöd saknas och behövs i samband med att en person med AS ska få och behålla ett arbete?

En av informanterna som har AS berättar att han önskar att han haft andra arbetskamrater på en tidigare arbetsplats. Detta då han upplevde att de nedvärderade vad han klarade av och att han inte kände sig uppskattad. Jag tolkar detta som att det brast i både det emotionella och i det värderande stödet.

Den professionella informantgruppen påpekar att det behöver bli mer accepterat med funktionsnedsättningar och för människors olikheter. Även att personer på arbetsplatserna och i personernas privatliv behöver få mer stöd för att ändra sitt förhållningssätt och bemötande. Detta anser jag både handlar om det emotionella stödet och om det värderande stödet. Båda informanterna som har AS beskriver att de hade önskat att det fanns mer struktur kring arbetsuppgifterna redan från början på arbetsplatserna, vilket kan kopplas till att det fanns brister i det informativa stödet.

Informanterna från den professionella gruppen framför att det behövs mer resurser till verksamheter som stöttar personer med AS att få och behålla ett arbete. Även att personer behöver få stöd under en längre tid än vad som ges nu. Eftersom det handlar om konkret stöd i form av ekonomiska resurser är detta instrumentellt stöd.

Generaliserbarhet - Det framkommer stora likheter i svaren om vilka svårigheter som finns och vilket stöd som ges och behövs, men det framkommer även skillnader. Resultaten visar att det är viktigt att se individen och ta reda på vad personen anser som svårt och anpassa stödet efter detta. Detta talar emot att alla svårigheter som nämns kan generaliseras och därmed också vilka stödinsatser som hjälper. Det framkommer också av studien att diagnoskriterierna kan påvisa att det kan finnas svårigheter inom vissa områden vilket kan påverka arbetsförmågan, exempelvis svårigheter med det sociala samspelet/kommunikationen och svårigheter med de exekutiva funktionerna. Dessa svårigheter som påvisats av diagnoskriterierna kan ge vägledning för vilka problem som kan uppkomma i liknande situationer. Jag tycker dock att det är viktigt att framföra resultatet om att det är viktigt att se till individens behov. Det framkommer även att omgivande faktorer påverkar möjligheten att

få och behålla ett arbete. Människor kommer inte från ett vakuum, utan från en social situation som påverkar livssituationen i stort.

Kommentar om hur stödteorin har använts - Jag nämner i avsnittet resultat och analys vilka personer som ger stödet, men går inte närmare in på vilken betydelse det har för vem som ger stödet. I intervjuerna med de professionella nämndes det mest vilket stöd dessa gav och vad som gavs på arbetsplatsen. Därmed uteslöts vilket stöd deras stöntagare fick från den privata sfären, vilket begränsar resultatet. Informanterna som själva har AS nämnde lite om stöd från den privata sfären, men det mesta av stödet som de pratade om var det som gavs från professionella och från personer på arbetsplatsen. Resultatet av studien visar att social utsatthet påverkar möjligheterna att få ett arbete. Det hade därmed varit intressant att mer lyfta vilket stöd personer får inom den privata sfären, vilket socialt nätverk har personen? Jag har inte uttryckligen beskrivit och kopplat delen i House's modell där man undersöker om ett stöd är problemfokuserat eller avsett för personens generella situation. Jag tolkar att det stöd som ges i samband med att få och behålla ett arbete är problemfokuserat, men även har ett vidare syfte. Detta då ett arbete kan påverka en persons mående, vilket också påverkar andra delar av personens livssituation. I stödmodellen finns det även en aspekt av att man kan titta på om det är personen själv som får stödet som ger sin subjektiva upplevelse av detta eller om det utgår från observation av en individs sociala stöd. Jag har inte tydligt beskrivit detta i resultat och analysdelen, men jämförelsen mellan subjektiva upplevelser och observationer har gjorts. Detta då de professionella beskriver observationer av stöd och personerna som själva har AS ger subjektiva upplevelser av stödet. Detta ger en intressant vinkel på resultatet, då dessa informantgruppers svar jämförs. Det fanns svårigheter att kategorisera de olika stödinsatser som informanterna uttryckte i intervjuerna. Detta då stödformerna gick in i varandra, exempelvis fanns emotionellt stöd ofta med samtidigt som en annan stödform gavs.

Reflektioner - Studien framför svårigheter som personer med AS möter i samband med att få och behålla ett arbete. Denna infallsvinkel förutsätter att det finns svårigheter för personer med AS att få och behålla ett arbete. Personer med AS som lyckats inom arbetslivet har därmed inte lyfts fram. En annan aspekt som framkom i studien är att acceptansen behöver öka inte endast gentemot personer med funktionsnedsättning utan gentemot människors olikheter överhuvudtaget. Detta tycker jag är en viktig aspekt att tänka på i vardagen. Hur bemöter vi personer på arbetsplatsen?

Fortsatt forskning - Studien har berört en del av detta forskningsområde, men det finns behov av vidare forskning inom området. Jag tycker att ämnet är extra intressant nu när det skett förändringar i det svenska samhället, där arbetslinjen är mycket tydlig. Jag tycker det hade varit intressant att undersöka vidare hur dessa samhällsförändringar har påverkat personer med AS situation gentemot arbetsmarknaden.

Källförteckning

Artiklar:

Howlin P, Alcock J and Burkin C (Dec 2005) *An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for High-ability Adults with Autism or Asperger Syndrome.*

The National Autistic Society, sage Publications. *Autism*; 9; 533.; vol. 9: pp. 533 – 549.

Hurlbutt K, Chalmers L. (Jan 2004) *Employment and Adults With Asperger Syndrome*

Focus on Autism and Other Developmental Disabilities,; vol. 19: pp. 215 – 222

I. Engström, L. Ekström, and B. Emilsson. (Mar 2003). *Psychosocial Functioning in a Group of Swedish Adults with Asperger Syndrome or High- Functioning Autism.* The National Autistic Society, sage Publications. *Autism*,; vol. 7: pp. 99 - 110.

Nesbitt, Sophie (Dec 2000) *Why and why not? Factors influencing Employment for individuals with Asperger Syndrome.* *Autism: The international Journal of Research and practice*, v4 n4 p357- 69.

Gena P. Barnhill (Jan 2007) *"Outcomes in Adults With Asperger Syndrome"* The National Autistic Society, sage Publications. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, Jan 2007; vol. 22: pp. 116 - 126.

Böcker:

Andersson, Torbjörn (2008). *"Asperger, ADHD och arbete"* Göteborg : Andet utbildning och förlag, cop. 2008

Andersson, Torbjörn (2006). *"Asperger syndrom och liknande autismtillstånd hos vuxna : en grundbok"* Göteborg : Andet utbildning och förlag, 2006

Attwood, Tony (2008). *"Den kompletta guiden till Aspergers syndrom"* Stockholm: Cura, 2008.

Ehlers, Stephan och Gillberg, Christopher (1999). *"Aspergers syndrom:en översikt"* Stockholm:Riksfören. *Autism*, 1999.

Gerland, Gunilla (2003). *"Aspergers syndrom – och sedan?"* Stockholm: Cura, cop .2003

Gillberg,Christopher (1997). *"Barn, ungdomar och vuxna med Asperger syndrom: normala, geniala, nördar?"*

Hedin, U.-C. (1994) *"Socialt stöd på arbetsplatsen vid sjukdom: Social support at the workplace in the event of illness."* Göteborg, Institutionen för socialt arbete, Göteborgs Universitet.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass, Addison-Wesley.

Howlin, Patricia (2004). *"Autism and Asperger syndrome- preparing for adulthood, second edition."* Routledge, London och New York. Andra upplagan.

Norrö, Gunnel (2007). *"Arbetsboken: handbok när man anställer människor som har Aspergers syndrom."* Kungsängen : Intermedia Books & Marians bokförlag, 2007

Sarason, I. G. Sarason, B R. Och Pierce, GR (1990) *"Social support: an interactional view."* New York, J. Wiley & Sons.

Sjöberg, Malena (2002). *"Arbetsliv och funktionshinder"* Lund studentlitteratur.

Torkelsson, Eva (1991). *"Socialt stöd: ett mångfasetterat begrepp: en forskningsöversikt"* Lund : Avdelningen för arbetsvetenskap, Psykologiska institutionen, Lunds universitet.

Rapporter:

Socialstyrelsen (2003) *"Psykosociala insatsers effekter för personer med psykiska funktionshinder- en kunskapsöversikt."* Artikelnummer 2003-110-9 ISBN 91-7201-778-3 KopieCenter, Stockholm.

Riskrevisionen, RiR 2007:24, *"Utanförskap på arbetsmarknaden - Funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga"*

Arbetsgruppen för Nationell psykiatrisamordnings projekt (2007) *"Så här kan man göra.. Vägledningsdokument, Autismspektrumtillstånd hos vuxna"*

Bilaga 1

Intervjuguide

Kan du berätta lite om dig själv?

- Namn, -ålder, -kön, -utbildning, -tidigare anställning/ar

Vilka svårigheter har du stött på i samband med att få jobb?

Hur gick det till när du fick denna anställning?

Vilket stöd fick du för att få det här jobbet?

Vem/vilka fick du detta stöd ifrån?

Skulle du vilja ha haft något mer/annat stöd? Från vem/vilka?

Kan du berätta lite om det här jobbet?

Vad har du för arbetsuppgifter?

Har du några svårigheter att klara av dina arbetsuppgifter?

Vilka svårigheter har du för att klara av dina arbetsuppgifter?

Vilken hjälp får du för att klara dina arbetsuppgifter?

Vem/vilka får du denna hjälp av?

Skulle du vilja ha något mer/annat stöd med arbetsuppgifterna? Från vem/vilka?

Kan det bli svårt att klara arbetsuppgifterna om det blir stressigt?

Får du något stöd om du känner att det blir för tidspressat?

Vad får du för stöd då? Vem vänder du dig till för att få detta stöd?

Skulle du vilja ha något mer/annat stöd med arbetsuppgifterna? Från vem/vilka?

Finns det saker i din arbetsmiljö som du inte tycker fungerar bra?

Har du fått hjälp med att förbättra arbetsmiljön?

Vem har hjälpt dig med detta?

Är det något du skulle vilja förändra i din arbetsmiljö?

Om du blir upprörd över något på arbetsplatsen eller om det har hänt något som känns jobbigt har du någon att prata om detta med då?

Vem/vilka kan du prata med om detta?

Har du svårt att visa dina känslor på jobbet?

Skulle du vilja ha något mer eller annat stöd i sådana situationer? Från någon annan?

Får du reda på när du gjort något bra på arbetsplatsen?

Hur får du reda på detta?

Vem/vilka får du reda på detta ifrån?

Skulle du vilja få reda på detta på något annat sätt eller av någon annan?

Får du reda på om det är något som du gjort fel på arbetsplatsen?

Hur får du reda på detta?

Vem/vilka får du reda på detta ifrån?

Skulle du vilja att du fick reda på detta på något annat sätt eller av någon annan?

Får du råd i om hur du kan göra annorlunda när något har blivit fel?

Bilaga 2

Intervjuguide Professionella

Kan du berätta lite om dig själv?

Namn, vilken erfarenhet har du av att jobba med personer som har AS i samband med att ge stöd i att få och behålla arbete?

Utifrån dina erfarenheter vad anser du är de vanligaste svårigheterna med att få arbete för personer som har AS?

I samband med att söka jobb vad kan personer med AS få för stöd?

Hur ser detta stöd ut?

Vem/vilka får de denna hjälp ifrån?

Tycker du att det skulle behövas något ytterligare eller annat stöd att få kring detta? Hur skulle detta stöd se ut och vem/vilka skulle ge detta stöd?

Vad anser du utifrån dina erfarenheter är de vanligaste svårigheterna för personer som har AS att behålla ett arbete?

Vad anser du utifrån dina erfarenheter är de vanligaste svårigheterna för personer som har AS att klara av sina arbetsuppgifter?

Vilket stöd får de för att klara sina arbetsuppgifter?

Vem/vilka får de denna hjälp ifrån?

Tycker du att det skulle behövas något ytterligare eller annat stöd att kunna få i samband med arbetsuppgifterna? Hur skulle detta stöd se ut och vem/vilka skulle ge detta stöd?

Hur upplever du att stress påverkar personer som har AS i att klara av sina arbetsuppgifter?

Vad finns det för stöd att få i samband med arbetsuppgifterna om någon upplever att arbetet är stressande?

Vem/vilka kan de få detta stöd ifrån?

Tycker du att det skulle behöva finnas ytterligare eller annat stöd att få i samband med svårigheter som kan uppkomma av stress på arbetsplatsen? Hur skulle detta stöd se ut och vem/vilka skulle ge detta stöd?

Om det är saker i arbetsmiljön som personer som har AS inte tycker fungerar bra finns det då stöd att få i samband med detta?

Hur ser detta stöd ut?

Från vem/vilka kan de få detta stöd ifrån?

Tycker du att det skulle behöva finnas något ytterligare eller annat stöd att få i samband med svårigheter som kan uppstå i samband med missnöje av arbetsmiljön? Hur skulle detta stöd se ut och vem/vilka skulle ge detta stöd?

Om någon blir upprörd över något på arbetsplatsen eller om det har hänt något som känns jobbigt vilket stöd kan han/hon få då?

Hur ser detta stöd ut?

Från vem/vilka kan han/hon få detta stöd ifrån?

Tycker du att det skulle behövas mer eller annat stöd i sådana situationer? Hur skulle i så fall detta stöd se ut och från vem/vilka?

Utifrån dina erfarenheter tycker du att personer med AS får reda på när han/hon gjort något bra på arbetsplatsen?

På vilket sätt får han/hon reda på detta?

Från vem/vilka får han/hon reda på detta ifrån?

Tycker du att det skulle behövas finnas mer beröm på arbetsplatserna? På vilket sätt och av vem/vilka?

Utifrån dina erfarenheter får personer med AS reda på när han/hon gjort något fel på arbetsplatsen?

På vilket sätt får han/hon reda på detta?

Vem/vilka får han/hon reda på detta ifrån?

Får han/hon råd i om hur han/hon kan göra något annorlunda när något har blivit fel? Från vem/vilka får han/hon reda på detta ifrån?

Bilaga 3

Missiv

Syftet med denna studie är att undersöka och beskriva vilka svårigheter personer som har diagnosen Aspergers syndrom stöter på i den öppna arbetsmarknaden. Detta innefattar både svårigheter som kan uppstå i att få en anställning, men också vilka hinder och svårigheter som kan uppkomma på arbetsplatsen. Vill även ta reda på vad personer som har Aspergers syndrom får för stöd i samband med att få och behålla ett arbete.

Deltagandet i undersökningen är frivillig och medverkande i studien har rätt att när som helst avbryta sitt deltagande utan att ange några skäl. Resultaten i denna undersökning kommer endast att användas för vetenskapligt syfte.

Studien kommer att genomföras i linje med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. Detta innebär bland annat att informationen ifrån intervjuerna kommer behandlas konfidentiellt, vilket betyder att dina svar kommer att behandlas så att inga obehöriga kommer att ta del av dessa. I den färdiga uppsatsen kommer intervjupersonerna att vara avidentifierade.

Den färdiga uppsatsen kommer att läggas upp på www.socwork.gu.se.

**Undersökningen kommer att genomföras av socionom studenten Christine Augustsson.
Institutionen för socialt arbete. Göteborgs Universitet. Tel: xxxx
Mail: xxxx**

**Handledare för C-uppsatsen är Per Olof Larsson Institutionen för socialt arbete.
Göteborgs universitet. Tel: xxxx Box. xxxx**

Bilaga 4

Intervjupersoner sökes

Hej jag heter Christine Augustsson och jag läser på socionomprogrammet på Göteborgs universitet. Just nu håller jag på att skriva min C-uppsats och söker nu personer som är intresserade av att bli intervjuade angående erfarenheter från arbetslivet. Jag söker personer som har diagnosen Aspergers syndrom och som har haft eller har någon erfarenhet av den öppna arbetsmarknaden. Intervjuerna kommer att hålla på i ungefär en timma.

Syftet med uppsatsen är att undersöka och beskriva vilka svårigheter personer som har Aspergers syndrom stöter på i den öppna arbetsmarknaden. Detta innefattar både svårigheter som kan uppstå i att få en anställning, men också vilka svårigheter som kan uppkomma på arbetsplatsen. Vill även ta reda på vad personer med Aspergers syndrom får för stöd i samband med att få och behålla ett arbete.

Deltagandet i undersökningen är frivillig och medverkande i studien har rätt att när som helst avbryta sitt deltagande utan att ange några skäl.

Studien kommer att genomföras i linje med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. Detta innebär bland annat att informationen ifrån intervjuerna kommer behandlas konfidentiellt, vilket betyder att dina svar kommer att behandlas så att inga obehöriga kommer att ta del av dessa. I den färdiga uppsatsen kommer intervjupersonerna att vara avidentifierade. Resultaten i denna undersökning kommer endast att användas för vetenskapligt syfte.

Om du är intresserad av att medverka så får du kontakt med mig på:

Tel: xxxx eller via

Mail: xxxx