



PERSONALVETARPROGRAMMET

NEURODIVERSITET I ARBETSLIVET

En kvalitativ studie om kognitiva olikheter på arbetsplatsen utifrån ett organisationsperspektiv

Ellen Björck och Joanna Jernström

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2020
Handledare:	Max Rapp Riccardi
Examinator:	Carl-Christian Trönberg



PERSONALVETARPROGRAMMET

Abstract

This study examines the exclusion of neurodivergent individuals with autism in today's labour market. There is a lack of skills and competences in several industries, but still, these individuals who are cognitive different are excluded. The purpose of the study has been to investigate companies views on neurodiversity, how it can create values but also the potential challenges that companies could be facing. We also investigated different strategies that can be used to manage neurodiversity at a workplace and furthermore gain an understanding of what is required for more companies to dare employ neurodivergent individuals. We have done a qualitative study using the method of interviews. Seven respondents from six different organizations with experience of neurodiversity and autism have participated. The collected data has been thematized and presented in the following main themes; the view of neurodiversity, value and challenges, and strategies.

The study has found that a neurodivergent workplace can result both in hard and soft values for companies, for example the social work environment can be improved, the employee turnover can be reduced and neurodiversity can create a greater opportunity for companies to recruit efficient employees. At the same time, we found that neurodiversity came with challenges, for example communication challenges and the challenge to adjust the workplace for every single individual. To succeed with a neurodivergent workplace companies need good adaptation- and matching strategies, which can be achieved through knowledge about neurodiversity and the specific diagnose, in this case autism. This knowledge can be achieved from either the companies own experience, but also from external parties as for example Arbetsförmedlingen (the Labour office) and knowledge organizations. By spreading knowledge about neurodiversity and how it can be managed, as well as highlighting the value it can mean for companies, more organizations may develop the courage to employ neurodivergent individuals (ND-individuals).

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor/First cycle
År:	2020
Supervisor:	Max Rapp Ricciardi
Examiner:	Carl-Christian Trönberg
Keywords:	Neurodiversity, workplace, autism

Förord

Vi vill ägna ett stort tack till vår handledare Max Rapp Ricciardi för handledning och stöd under uppsatsens gång. Vidare vill vi även rikta vår uppskattning till våra respondenter som har lyft sina perspektiv och delat med sig av sina erfarenheter. Däribland Pål Burman, Elin Becksmo, Emma Lundgren, Göran Johanson, Sara Sadarangani och Åsa Von Dahn.

“Mångfald är framtiden”, så uttryckte sig regeringen 2007 (SOU 2007:50) och begreppet mångfald har knappast förlorat sin plats i samhällsdebatten sedan dess. Mångfald är vida känt i organisationer och kan i vissa fall kopplas till arbetsgivarens attraktivitet, affärsnytta och lönsamhet (Catasús, Högberg & Johrén, 2012). Förutom variation av etnicitet, kön och ålder inkluderar begreppet även den osynliga mångfalden, som fått mindre fokus i samhället (Catasús m.fl., 2012; Mahmood, 2019). En sådan mångfald skulle kunna vara den neurologiska mångfalden, vilket vi i studien kommer att benämna som neurodiversitet. Detta syftar till individers variation i kognitiva förmågor, exempelvis hos individer med autismdiagnos (Karolinska Institutet, 2019).

Avsaknaden av neurodiversitet på en arbetsmarknad som har ett stort behov av kompetens är ett problem, särskilt i ett samhälle där neuropsykiatriska diagnoser ökar (Socialstyrelsen, 2019). Vi har emellertid sett en trend hos vissa företag som aktivt arbetar med att anställa individer med autismdiagnos (Comaford, 2017). Samtidigt exkluderas dessa individer fortfarande hos andra organisationer, till exempel hos Försvarsmakten som trots reklamkampanjen “Kom som du är” väljer att inte rekrytera individer med en autismdiagnos (Försvarsmakten, 2019). Studier har visat på att individer med autismdiagnos, trots hög begåvningsnivå, har svårare att ta sig in på arbetsmarknaden än de utan diagnos (Taylor, Henninger & Mailick, 2015). Under året 2014 var enbart 37 procent av alla individer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning sysselsatta (Attention, 2016), vilket betyder att det borde finnas en stor andel outnyttjad kompetens hos de 1-2 procent som i Sverige har en fastställd autismdiagnos (Hjärnfonden, u.å.).

“Jag har Aspergers syndrom och det betyder att jag ibland är jag lite annorlunda från normen. Och under rätt omständigheter - är det en superkraft” (Thunberg, 2019).

Greta Thunberg är ett exempel på hur en kognitiv olikhet kan vara en superkraft. Vi vill i denna studie undersöka kognitiva variationer i en arbetslivskontext. Ämnet är relevant för oss som personalvetare då det tycks finnas ett behov av att få en djupare förståelse kring vad det kan innebära för en organisation att anställda individer med varierade kognitiva förmågor, vilka i denna studie kommer benämnas som neurodivergenta individer (ND-individer). I studien har tidigare forskning inom ämnet jämförts med ny data insamlad från organisationer med erfarenhet av neurodiversitet. Ambitionen har varit att bidra med ökad kunskap kring hur neurodiversitet kan skapa värde i en organisation samt vilka utmaningar det kan innebära, för att således ta reda på vad som krävs för att fler organisationer ska våga anställa ND-individer. För att underlätta läsningen har en serie definitioner gjorts med begrepp som kommer att användas i studien, enligt tabell 1.

Tabell 1. Definitioner av begrepp

Begrepp	Beskrivning
Neurodiversitet	Kan likställas vid neurologisk mångfald och syftar till att det finns en naturlig variation i kognitiva förmågor hos individer i samhället (se exempel Singer, 1999; Blume;1998; Armstrong, 2011).
Neurodivergent (ND)	Individer vars hjärnor fungerar på så sätt att det divergerar (skiljer sig) från “normen” (Walker, 2014).
Neurotypisk (NT)	Individer vars hjärnor fungerar på så sätt att det inte divergerar (skiljer sig) från “normen” (Walker, 2014).
Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF)	Ett samlingsnamn för de funktionsnedsättningar som beror på hur hjärnan arbetar och fungerar. Till skillnad från neurodiversitet fokuserar NPF på

	nedsättningen av de kognitiva förmågorna (se exempel Riksförbundet Attention, u.å.; Hjärnfonden, u.å.).
Funktionsnedsättning eller Funktionsvariation	Det finns en skillnad mellan begreppen funktionsnedsättning och funktionsvariation. Det förstnämnda syftar till en individs nedsättning av vissa förmågor medan det andra syftar till individers variation av förmågor och oförmågor. En funktionsvariation kan innebära en funktionsnedsättning, men behöver inte göra det (se exempel Institutet för hälsa och välfärd, 2019).
Autismspektrumstörning/Autism (och Aspergers syndrom)	Autismspektrumstörning är en neuropsykiatrisk diagnos som påverkar social kommunikation och beteende (American Psychiatric Association [APA], 2013). Aspergers syndrom är en form av autism som inte längre ställs som separat diagnos (se exempel Habilitering & Hälsa, 2014a). Vi kommer i studien att benämna autismspektrumstörning som autism eller autismspektrum.
DSM- 5	DSM-5 (The diagnostic and statistical manual of mental disorders, 5:e upplagan) är en diagnosmanual som används inom psykiatri för att diagnostisera psykiska sjukdomar och utvecklingsrelaterade tillstånd (APA, 2013; Habilitering & Hälsa, 2015)

Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) beror på hjärnas sätt att arbeta och påverkar de kognitiva förmågorna hos en individ. Begreppet sammanfattar flera olika funktionsnedsättningar, där autism är en av dem (Riksförbundet Attention, u.å.). Uttrycket funktionsnedsättning blir aktuellt i samband med att individen får svårigheter att hantera vardagen, exempelvis i samband med sociala samspel, inläring eller impuls kontroll (Hjärnfonden, u.å.). Då studien har undersökt organisationer med erfarenhet inom autism, beskrivs den diagnosen nedan.

I DSM-5 har det beskrivits kriterier, inom både social kommunikation och olika beteendemönster, som individen behöver uppfylla för att få en autismdiagnos. Generellt har individer med autism en bristande förmåga att anpassa sig efter andra, förstå andras känslor samt kan ha ett avvikande beteende när det gäller ögonkontakt, kroppsspråk och andra gester vid social interaktion (APA, 2013). Dessutom finns en tendens att individer med autism har ett repetitivt mönster i sitt beteende, i form av specifika rörelser, aktiviteter eller intressen, samt att det finns ett behov av tydliga rutiner i vardagen (APA, 2013). Man kan också vara över- eller underkänslig när det kommer till sensorisk stimulering som till exempel ljus, ljud och lukt (APA, 2013). Symptomen som ovan beskrivits kan dock skilja sig både i uttryck och intensitet (Riksförbundet Attention, u.å.). Individer med autism har visat sig uppleva olika mycket svårigheter (Jaarsma & Welin, 2011) och graden av det stöd som behövs kan variera (APA, 2013). Det har även visats att det är vanligt med en samsjuklighet mellan autism och andra neuropsykiatriska diagnoser, som ADHD, inläringssvårigheter och tics (Habilitering & Hälsa, 2014b; APA, 2013).

Tidigare har individer kunnat diagnostiseras med Aspergers syndrom, som kan förklaras som en lindrigare form av autism, men är numera borttagen som en enskild diagnos i DSM-5 (APA, 2013). Istället diagnostiseras individer enbart med diagnosen autismspektrumstörning, som nämnt ovan kan ha olika symptom (Bejerot & Nordin, 2014). Det ska dock nämnas att de individer som fått diagnosen Aspergers syndrom tidigare har kvar sin diagnos, och begreppet används fortfarande utanför psykiatri (Riksförbundet Attention, u.å.)

Teorin om neurodiversitet

Sedan mitten av 1900-talet har antalet neuropsykiatriska diagnoser i DSM-manualen utökats och allt större vikt har lagts vid individers handikapp (Armstrong, 2011). Denna handikapps-kultur är problematisk, menade Armstrong (2011) som ansåg att för mycket fokus har lagts på det negativa hos individer med autism istället för att se till förmågor. Ett sådant argument lyftes redan vid sekelskiftet, då begreppet neurodiversitet introducerades av Blume (1998) och Singer (1999). Begreppet fokuserade på individers funktionsvariation snarare än individers funktionsnedsättning. Denna teori kom att bli början på en aktivistisk rörelse där man belyste rätten att få betraktas som normal trots en autismsdiagnos eller annan NPF (Singer, 1999; Blume, 1998). Individer som kognitivt skiljer sig från normen benämns enligt teorin som neurodivergenta, och de som kognitivt fungerar enligt normen benämns som neurotypiska (Blume, 1998). Flera forskare har gått i linje med neurodiversitetsteorin och belyst vikten av att förstå autism som en normalvariation och kritiserat den forskning som fokuserat mer på handikapp (Silverman, 2012; Arnold, 2017). Även Jaarsma (2014) menade att autism bör ses som en naturlig variation, åtminstone när det gäller normalbegåvade individer.

Masataka (2017) grundade sin studie på Blumes citat (1998, stycke 3): "Neurodiversity may be every bit as crucial for the human race as biodiversity is for life in general." Masataka (2017) ville ta reda på om neurodiversitet, precis som biodiversitet, kunde förklaras evolutionärt som en normalvariation. Utan att ignorera de sociala svårigheter som individer med autism kan ha, lyfte studien de neurologiska förmågor som individer med autism ofta besitter och att dessa visade sig ha en evolutionär fördel (Masataka, 2017). Således utmanade Masataka (2017) det paradigm som belyser autism som ett handikapp.

Neurodiversitetsteorin lyfter enligt ovan de styrkor som en autismsdiagnos kan innebära. Kunskap kring dessa styrkor kan ha betydelse för föräldrar, lärare och terapeuter när det kommer till att anpassa samhället för ND-individer (Armstrong, 2017). Det finns dock kritik riktad mot neurodiversitetsteorin. Russel (2020) hävdade att långt ifrån alla ND-individer blir representerade i teorin och individer med större svårigheter inom autismspektrumet kan till exempel bli exkluderade. Jaarsma (2014) menade att det är stor skillnad mellan normalbegåvade individer inom autismspektrumet och de som har autism i kombination med intellektuell funktionsnedsättning. Russell (2020) lyfte fler liknande argument från andra forskare som har menat att det är en "elit" av de neurodivergenta individerna som leder neurodiversitetsrörelsen vilket således inte speglar alla individer inom autismspektrumet (Ortega, 2009; Casanova, 2015). Ytterligare kritik mot teorin har varit att tanken kring en naturlig variation av genetiska olikheter i hjärnan kan skapa problem i form av ett minskat personligt ansvar över individens egna handlingar och agerande (Russell, 2020). Dessutom menade Russel (2020) att man bortser från det faktum att autism kan behöva ses som ett handikapp för att individer ska kunna få det stöd de behöver. Således finns ett behov av att kunna se neurodiversitet ur två perspektiv, där både tanken kring funktionsvariation och tanken kring funktionsnedsättning behövs (Russel, 2020).

Neurodiversitet kopplat till arbetslivet

Andersson (2008) problematiserade fördomar som kan finnas gällande diagnoser och hur dessa påverkar individer med autism i arbetslivet. Vidare menade Andersson (2008) att det finns en risk att arbetsgivare avstår från att anställa ND-individer. Dels för att individen kan komma att kategoriseras till en grupp och inte ses direkt till individen,

men även på grund av att okunskap kring neurodiversitet kan skapa en oro hos arbetsgivare gällande de utmaningar som eventuellt kan uppkomma (Andersson, 2008; Wille & Sajous-Brady, 2018). Det finns dock formella krav, bland annat från svensk arbetsmiljölagsstiftning, på att en arbetsgivare ska kunna anpassa instruktioner och introduktion till arbetstagarens förutsättningar (AFS 2001:01; Nilsson m.fl., 2011)

Wille och Sajous-Brady (2018) belyste hur ND-individens erfarenhet och perspektiv kan vara en tillgång på arbetsplatsen inom områden som kräver innovativt- och olik-tänkande. Även om ND-individens förmågor att hantera information (ta emot, bearbeta och kommunicera) kunde vara begränsad, kunde detta underlättas för ND-individen genom att organisationen hade uttalade krav, förväntningar och support (Andersson, 2008; Wille & Sajous-Brady, 2018). Genom ett organisatoriskt engagemang kunde strategier som exempelvis att presentera instruktioner och förväntningar både muntligt och skriftligt, anpassa arbetsförhållandena, ge tillräckligt med tid för arbetsuppgifter samt tillgodosäkra privata utrymmen, stödja arbetstagare med NPF (Wille & Sajous-Brady, 2018). Andra strategier som lyftes av Rao & Polepeddi (2019) var att utveckla ett partnerskap med förbund och organisationer som var insatta och arbetade med NPF. Ett partnerskap kunde då innebära ett samarbete som dels kunde användas för matchning mellan arbetstagare och arbetsgivare, men även som ett sätt att få tillgång till information och kunskap kring olika neuropsykiatriska diagnoser (Rao & Polepeddi, 2019).

En hållbar arbetskraft var enligt Silverman (2015) ett resultat av strategisk planering där ens anställda kunde ses som tillgångar och där arbetsgivaren underlättade för arbetstagare att uppnå sin fulla potential i arbetet genom exempelvis policys, olika arbets-sätt och processer. Organisationer som exempelvis SAP, Microsoft, ULTRA samt Ernst & Young har integrerat neurologisk mångfald och inkludering för att uppnå en hållbar arbetskraft (Comaford, 2017; Rao & Polepeddi, 2019). Likt tidigare nämnda organisationer har allt flera börjat integrera ett olik-tänkande som medfört att organisationer tagit tillvara på den outnyttjade potentialen hos ND-individer och således skapat en neurodiversitet på arbetsplatsen (Silverman, 2015), som en affärsstrategi och inte som ett socialt ansvar (Wille & Sajous-Brady, 2018).

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att skapa en förståelse kring hur organisationer ser på neurodiversitet samt att undersöka vad som krävs för att organisationer ska våga anställa ND-individer. Vidare är även syftet att belysa hur organisationer upplever att neurodiversitet kan skapa värde men också vilka utmaningar som kan finnas och hur dessa kan hanteras genom olika strategier.

Frågeställningar

- Hur uppfattar de undersökta organisationerna neurodiversitet?
- Vilka värden respektive utmaningar kan neurodiversitet innebära för organisationer?
- Vilka strategier använder organisationer för att hantera neurodiversitet?

Avgränsning

Neurodiversitet syftar till flera olika kognitiva skillnader men kommer i studien avgränsas till autismspektrumet, mer specifikt till individer inom autismspektrumet i arbetslivet. Avgränsningen är gjord delvis på grund av studiens tidsomfattning, men även eftersom forskning inom neurodiversitetsteorin främst lyfter autism. Ytterligare en avgränsning är att studien intar ett organisationsperspektiv och utlämnar individperspektivet. Denna avgränsning beror dels på ett etiskt perspektiv där detta område skulle kunna anses vara känsligt för individen med autism. Dessutom ansåg vi att organisationsperspektivet skulle vara av högre relevans för oss som personalvetare, då vi i vår yrkesroll kommer att arbeta utifrån detta perspektiv.

Metod

Undersökningsdesign

Studien har genomförts med en kvalitativ metod (intervjuer) då syftet varit att få en förståelse för hur arbetsgivare uppfattar neurodiversitet och arbetar med det, samt hur och varför de anser att det kan skapa värde och innebära utmaningar. Bryman (2018) menade på att kvalitativa metoder svarar bättre på frågan hur och varför, än en kvantitativ metod. Det valda forskningsämnet är dessutom relativt ostuderat i Sverige och av den anledningen är vi beroende av deltagarnas uppfattningar, något som den kvalitativa metoden fokuserar på (Bryman, 2018).

Deltagare

Deltagarna till studien valdes ut baserat på studiens syfte och frågeställning. För att kunna uppfylla syftet var ett krav att deltagarna hade tidigare erfarenhet av neurodiversitet kopplat till arbetslivet. Antingen i form av att anställa ND-individer inom autismspektrumet eller erfarenhet av arbetslivsförberedande åtgärder för samma målgrupp. Bryman (2018) menade att ett sådant urval kallas ett målstyrt urval, något som vanligen förekommer i kvalitativa studier. Vi fick dock ta hänsyn till vilka som hade möjlighet att medverka och således baserades urvalsmetoden även på ett bekvämlighetsurval (Bryman, 2018).

I studien medverkade sju deltagare som på olika sätt hade erfarenhet av neurodiversitet. Fem av deltagarna hade eller hade haft en befattning där de anställt ND-individer, dessa fem kom från olika företag. De andra två deltagarna hade erfarenhet av arbetslivsförberedande åtgärder, och arbetade inom en och samma organisation. Urvalet bestod av en variation gällande kön, ålder, befattning samt erfarenhet av neurodiversitet. Fyra kvinnor och tre män deltog i studien, som hade arbetat inom respektive organisation mellan 1-21 år. Målsättningen med urvalet var att uppnå en variation av individer och organisationer för jämförelser mellan dessa och tidigare forskning, samt att variationen möjliggjorde flera perspektiv och förhållningssätt i hur man arbetade med neurodiversitet. Alla som kontaktades till studien fick tidigt ta del av syfte och frågeställningar samt ge sitt samtycke till intervjun. Följande har deltagarna sammanställts i tabell 2.

Tabell 2. Deltagare

Deltagare	Beskrivning
Respondent 1	Tidigare VD i 7 år för ett It-bolag inom spelprogrammering. Bolaget anställde individer oavsett med eller utan diagnos som matchade arbetsuppgifterna.
Respondent 2	Konsultchef sedan 1 år tillbaka på ett It-konsultbolag inom utveckling, test och kvalitetssäkring. Anställde endast konsulter med fastställd Aspergers syndrom/ASD.
Respondent 3	VD och grundare för ett företag inom telemarketing som grundades 2016. Företaget anställde individer oavsett med eller utan diagnos som matchade arbetsuppgifterna.
Respondent 4	Avdelningschef på en kunskapsmyndighet. Har arbetat inom myndigheten i 10 år. Anställde individer oavsett med eller utan diagnos som matchade arbetsuppgifterna.
Respondent 5	Varuhuschef inom detaljhandeln sedan över 10 år tillbaka. Anställde individer med diagnos till positioner med matchande arbetsuppgifter.
Respondent 6	VD och grundare för en arbetslivsförberedande verksamhet som grundades 1999. Verksamheten riktade sig till individer inom autismspektrumet.
Respondent 7	Arbetsstödare i ovanstående verksamhet samt projektledare för ett ESF-projekt som fokuserar på individer som står utanför arbetsmarknaden oavsett med kartlagd diagnos eller utan diagnos.

Instrument

Två olika intervjuunderlag användes i studien där den ena var riktad till deltagare som arbetade, eller hade arbetat, på ett företag med erfarenhet av att anställa ND-individer och den andra var riktad till den arbetslivsförberedande organisationen. Anledningen till valet av två olika intervjuunderlag var på grund av att vissa frågor riktade sig direkt till företagets rekrytering, kompetens och arbetsuppgifter likaväl frågor som endast berörde arbetsträning. Intervjuunderlag ansågs vara till god hjälp för att säkerställa att de mest relevanta frågorna blev besvarade (Bryman, 2018).

Intervjuunderlaget riktad till arbetsgivare innehöll 20 frågor som berörde följande teman: Bakgrund; Rekrytering och förekomst av individer med neurodiversitet; Företagskultur, kompetens och inställningen till neurodiversitet; samt Organisatorisk beredskap. Intervjuunderlaget riktad till arbetslivsförberedande organisationen innehöll 16 frågor. Teman som berördes var: Bakgrund; Arbetsträning och resultatet av det; Inställningen till neurodiversitet; samt Organisatorisk beredskap. Alla intervjuer avslutades med tre frågor gällande om respondenterna ville lyfta något som inte diskuterats, utveckla något som diskuterats, samt om det fanns möjlighet till komplettering efter intervjun. Se bilaga 1 och 2 för båda intervjuunderlagen.

Tillvägagångssätt

För att finna tidigare forskning, teori samt potentiella deltagare till studien utfördes följande sökningar på Google: “neurologisk mångfald”, “neurodiversitet”, “företag som anställer individer med autism”, “Aspergers jobbmöjligheter”, “autism IT”, “neurologisk mångfald arbetslivet”, “autism i arbetslivet”, “NPF i arbetslivet”, samt fler liknande sökningar.

Till studien användes ett utskick (se bilaga 3) för att fånga intresse och ge potentiella deltagare en överblick över vad som skulle undersökas. Med hjälp av utskicket kunde potentiella deltagare avgöra ifall de hade erfarenhet av ämnet samt om de ville

ställa upp på en intervju. Utöver utskicket publicerades även en annons på LinkedIn. Denna annons innehöll, likt utskicket, en förklaring av studiens syfte samt krav för deltagande. Syftet med annonsen var att nå ut till potentiella deltagare med erfarenhet av neurodiversitet som var svåra att finna via Google. Målet var att finna tio deltagare totalt men på grund av rådande samhällssituation (Covid-19) korrigerades detta till sju. Totalt resulterade utskicket och LinkedIn-annonsen i att vi fick kontakt med 19 organisationer. Sex av dessa ville medverka i studien. Som nämnt tidigare var två av deltagarna från en och samma organisation, vilket förklarar att antalet deltagare blev sju, trots sex organisationer. De två deltagarna som arbetade inom samma organisation intervjuades samtidigt och således hölls totalt sex intervjuer.

I denna studie utfördes videointervjuer istället för fysiska intervjuer för att få tillgång till deltagare på annan ort (Bryman, 2018) samt för att ta hänsyn till Covid-19. Intervjuerna som hölls var semistrukturerad och gav således utrymme för deltagarna att lyfta saker utanför intervjuunderlaget samtidigt som vi säkerställde att våra frågeställningar blev besvarade (Bryman, 2018). Innan intervjun fick deltagarna ta del av intervjuunderlaget via mail dagen innan. Det finns en risk att deltagarna genom denna förberedelse blev mer eftertänksamma och således hann fundera kring hur de ville framställa sig själva istället för att dela hela sanningen. Dock ansåg vi att fördelen med att skicka ut intervjuunderlaget var övervägande, vi ville att deltagarna skulle kunna komma med utförliga svar vilket bedömdes som mer troligt om de fått se frågorna innan. Intervjuerna spelades in för att kunna fokusera och uppmärksamma oss på deltagarna under intervjun. Transkribering av intervjuerna skedde sedan löpande för att därefter kunna tematisera det insamlade materialet. Resultatet av tematiseringen redovisas under kommande resultatavsnitt.

Databearbetning

För att bearbeta vår data tog vi hjälp av Braun och Clarkes (2006) sexstegsmodell där kodning och tematisk analys är kombinerad. Steg ett innebär att forskaren bekantar sig med sin data och i steg två kodas materialet. Bryman (2018) har förklarat kodning som ett sätt att sammanställa data genom att benämna, separera, jämföra och organisera den. Under steg tre i sexstegsmodellen tas teman fram och i de fjärde steget revideras dessa. I steg fem benämns teman vid lämpliga namn och i steg sex kan forskaren producera rapporten (Braun & Clarkes, 2006).

Vi följde modellens steg och fick fram tre huvudteman, med sju tillhörande underteman. De teman som vi kom fram till skapades utifrån det insamlade materialet och utefter det som respondenterna diskuterat och lyft flertalet gånger under intervjuerna. Dessa teman gick sedan att koppla väl till frågeställningarna.

Etiska reflektioner

Under studiens gång följdes Vetenskapsrådets (2002) etiska riktlinjer, och vi har således tagit hänsyn till de fyra huvudkraven; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Vid rekrytering av deltagare till studien informerades vi om syftet samt om frivilligt deltagande. Innan respektive intervju fick respondenterna information om att de när som helst kunde avbryta, avstå från att svara på frågor samt att inspelningarna skulle komma att raderas efter genomförd analys och enbart an-

vändas för denna studie. Respektive respondent lämnade även sitt samtycke innan påbörjad intervju. Vi ställdes även inför en etisk reflektion vid databearbetningen. Då vi inte säkerställt ett samtycke från medarbetare i deltagande organisationer, valde vi att randomisera pronomen han/hon i de citat där exempel av medarbetare förekom.

Resultat

Resultatet kommer nedan att presenteras under de tre huvudteman med tillhörande sju underteman som framkommit av tematiseringen, se tabell 3. De teman som skapats går i linje med, och har som avsikt att svara på, de frågeställningar studien haft: Hur de undersökta organisationerna uppfattade neurodiversitet, vilka värden respektive utmaningar neurodiversitet kunde innebära för organisationerna samt vilka strategier organisationerna använde för att hantera neurodiversitet.

Tabell 3. Tematisering av insamlad empiri

Huvudteman	Underteman
1. Synen på neurodiversitet	1.1 Neurodiversitet som individuella olikheter 1.2 Mångfald i organisationen
2. Värde och utmaningar	2.1 Social arbetsmiljö och företagskultur 2.2 Ekonomi och företagsstrategi 2.3 Kommunikation
3. Strategier	3.1 Kunskap och erfarenhet 3.2 Anpassning och matchning

1. Synen på neurodiversitet

1.1 Neurodiversitet som individuella olikheter. Endast tre av sju respondenter hade hört begreppet neurodiversitet tidigare. Alla respondenter hade dock förståelse för vad begreppet innebar men använde sig av andra ord för att förklara neurodiversitet. Begrepp som användes var: funktionsvariation, funkis, funktionsnedsättning, eljest, oliktkänkande, människor med olika förmågor, eller handikapp. Samtliga respondenter poängterade dock att neurodiversitet rör oss alla. Respondenterna menade att individers olikheter, i form av att alla har styrkor och utmaningar, inte borde begränsas till om en individ har en diagnos eller inte. Likaväl lyftes även att ett beteende som generellt kunde kopplas till en diagnos inte behövde vara detsamma för alla med den fastställda diagnosen.

“Jag har ingen lust att skilja ut människor med diagnoser och säga att de har superkrafter eller sådär utan att de är bara jätkligt bra på vissa saker och sen är det andra människor som är bra på andra saker och då får man väl dra nytta av det och inte göra en så stor sak utav det” – Respondent 1

“...nu ska man ju komma ihåg att varje person är unik, så har man träffat en person med Aspergers, så har man träffat just en. Alla med Aspergers är inte lika” – Respondent 2

I samband med att respondenterna talade om individuella olikheter belyste några av dem att olikheter borde ses som utvecklingsdrivande och således något som var nöd-

vändigt. Trots att alla respondenter belyste olikheter som något naturligt och positivt, något som finns hos oss alla oavsett diagnos eller inte, var det ingen som förskönade diagnosen och den eventuella funktionsnedsättningen. Samtliga respondenter var tydliga med att de behövde beakta de svårigheter som individer med diagnos kunde ha.

“...det är mutationer som driver utvecklingen, och mutationer avviker, och en del avvikelser är dåliga och en del är bra, så gäller det att vi kan ta vara på de bra avvikelserna i dom mänskliga mutationerna vi får fram...” – Respondent 1

Två av respondenterna menade på att det inte skulle funnits ett behov av yrket arbetsstödjare ifall neurodiversitet enbart skulle inneburi förmågor och utslutit utmaningar. Det rådde dock vissa skillnader i svaren angående hur mycket fokus organisationen la på diagnosen och funktionsnedsättningen. Vissa respondenter menade att de fokuserade på individens förmåga istället och att diagnosen var oviktig i sammanhanget. Andra menade att ett fokus på diagnosen faktiskt kunde hjälpa organisationen att förstå individen och behoven bättre, så att rätt förutsättningar kunde skapas på arbetsplatsen. En av respondenterna lyfte hur en medarbetar såg på sin diagnos. Medarbetaren upplevde själv att diagnosen innebar ett handikapp och orsakade problem i vardagen. Respondenten, som själv hade uppfattningen av att medarbetarens diagnos var en fantastisk styrka, fick då förståelse för att detta var något som behövdes ses ur två vinklar.

“Jag satt på ett stort möte där man pratade om att vi inte ska prata om funktionsnedsättningar överhuvudtaget, vilket blir jättekonstigt för en arbetsgivare /.../ men om det inte finns någon funktionsnedsättning, då kan du ju söka jobb hur som helst. Jag pratar om funktionsnedsättning för att påvisa hur viktigt det är att alla människor får det stödet som dem faktiskt behöver. Vi ska skapa förutsättningar, vi ska inte slå ner på det eller försköna det eller någonting, utan vi ska förstå det för vad det är” – Respondent 6

1.2 Mångfald i organisationen. Samtliga respondenter lyfte att arbetet med mångfald inte enbart berörde neurodiversitet utan all typ av mångfald. Det fanns en skillaktighet mellan respondenterna hur det operativa arbetet med mångfald och neurodiversitet hanterades på arbetsplatsen. En respondent lyfte att organisationen arbetade utifrån en mångfaldspolicy och en annan lyfte att mångfaldsarbetet var en självklarhet men att de inte hade någon nedskrivna policy. Samtliga menade dock att deras arbete med mångfald på arbetsplatsen var ett sätt att spegla samhället.

“Vi söker ju aktivt efter personal som speglar samhället eller som att det ska vara en mångfald, det är ju vår styrka” – Respondent 3

“Vi behöver ju mångfalden. Alla olikheter gör att vi blir starka, starkare samhälle. Det vore jättestarkt om alla var likadana” – Respondent 5

Respondenterna belyste att arbetet med mångfald och ND-individer inte var något man gjorde av snällhet, utan att organisationen gagnades av att ta del av olika individer med olika erfarenheter och perspektiv. Vidare lyftes av några respondenter att det handlade om företagets synsätt och förmåga att hantera olikheter för att företaget skulle kunna ha nytta av det.

"Man kan inte bara anställa folk för att vara snäll, utan man måste ta in folk för att man faktiskt har nytta utav dem" – Respondent 1

För två av organisationerna behövdes ett skriftligt intyg på en fastställd diagnos inom autism för att kunna få en anställning alternativt för att kunna få arbetsträna. Dock lyftes det av samtliga respondenter att fokus låg på kompetensen och inte på vilken diagnos individen fått fastställd. Det var dock av vikt att kunna matcha individens kompetens med rätt arbetsuppgifter. Vidare problematiserades av några respondenter hur samhällets normer och kultur kunde påverka vilken kompetens som efterfrågades. Ett exempel som lyftes var att nutidens organisationer främst lägger fokus vid den sociala kompetensen. Respondenten menade på att denna kompetens idag blir viktigare än någon annan kompetens och att detta i sin tur skulle kunna bli problematiskt för individer med sociala avvikelser. En annan respondent upplevde det skrämmande hur samhället har strömlinjeformat individer och således fokuserat mer på hur vi ska bli lika varandra än på tillvaratagandet av olikheter.

"Just den här frågan om... ehm, hur mycket sorteras människor som inte är... liksom stämmer överens med den mall som vi har på hur man ska vara. Hur mycket sorteras de bort idag? Därför att vi har alldeles för snäva krav på just hur man ska uppföra sig, vad man ska göra, hur man ska säga saker och om man får stöta sig med andra eller inte" – Respondent 4

Några respondenter problematiserade att viktig kompetens sorterades bort i de fall organisationen endast anställde individer som föll inom normen. Respondenterna föreslog att normen borde förbises och att fokus istället borde läggas på vilken kompetens företaget behövde och se till vilken kompetens individen hade, för att sedan kunna göra en bra matchning. Respondenterna menade således att arbetet med neurodiversitet kunde bli ett tillfälle för företag att utnyttja potentialen, kunskapen och kompetensen som finns i samhället men som inte har tagits tillvara på.

"Min bästa utvecklare som jag hade, hon fick sparken från sitt förra jobb för att hon var asocial /.../ och när jag hörde detta tänkte jag "självlärt är hon asocial, hon är helt ointresserad av människor, hon är intresserad av ettor och nollor, alltså programmering" – Respondent 1

2. Värde och utmaningar

2.1 Social arbetsmiljö och företagskultur. Respondenterna uttryckte att neurodiversitet inneburit ett värde för den sociala arbetsmiljön och företagskulturen. När respondenterna förklarade företagskulturen lyftes ord som exempelvis öppen, förstående, accepterande, tydlig och tolerant. Det framkom av samtliga respondenter att om organisationen skapade en arbetsmiljö som fungerade för ND-individer, skulle denna miljö även fungera för NT-individer. Förklaringen var att arbetsplatsen då tog hänsyn till allas olikheter, oavsett om man skiljde sig kognitivt från normen eller inte. En av respondenterna belyste skillnaden gällande arbetsmiljön på arbetsplatsen före och efter arbetet med neurodiversitet. Denna respondent lyfte både att organisationen fått mer acceptans för olikheter, men även att det ekonomiska bidrag som staten i vissa fall kunnat erbjuda vid rekrytering av ND-individer, möjliggjort att de kunnat schemalägga fler medarbetare och därmed minskat stress och arbetsbelastning.

“I och med att vi fått stöd från staten så kan vi faktiskt få flera händer och fötter och man får ju också mycket mer en förståelse och accept för att man är olika. Det är okej att man inte är duktig på allt, det är okej att inte veta allt, jag tycker att, jag vet att, arbetsmiljön har totalt förändrats sedan vi började med det här” – Respondent 5

Sammantaget av respondenternas svar fanns en upplevelse av att det blivit högre i tak och ett mer öppet och accepterande klimat på företagen i samband med neurodiversitet. Organisationen som hyrde ut konsulter samt den arbetslivsförberedande organisationen uttryckte att deras kunder och samarbetspartners hade upplevt en positiv förändring i gruppklimat och förhållningssätt till olikheter.

*“Jag tror att man ska känna sig trygg i att vara sig själv och våga vara sig själv på arbetsplatsen och det vet vi verkligen bidrar när man har en varierad grupp. Då menar jag givetvis kön, religion, etnicitet, funkis, allt du kan tänka dig /.../ dels har du all den här kunskapen och erfarenheterna, men man har också... ehm, man behöver inte följa en viss ram för att vara accepterad”
– Respondent 3*

En av respondenterna belyste att det inte blivit någon större skillnad i det sociala klimatet, däremot menade han att arbetet med neurodiversitet hörde till företagets självbild då de ville vara en arbetsplats präglad av mångfald. Flera av respondenterna lyfte dock den utmaning som fanns när det kom till neurodiversitet och social arbetsmiljö. Neurologiska olikheter inom företaget kunde, vid missförstånd, ligga till grund för konflikter. En respondent lyfte ett scenario då en NT-medarbetare inte förstod sig på olikheten hos en ND-medarbetare vilket således skapade irritation och påverkade arbetsmiljön. Enligt respondenten handlade missförståndet om okunskap, och att liknande situationer skulle kunna förebyggas om organisationen integrerade förståelse och kunskap om neurodiversitet och autism.

2.2 Ekonomi och företagsstrategi. Ett tema som lyftes av flera respondenter var det ekonomiska och strategiska värdet som neurodiversitet kunde innebära för organisationen. Som tidigare nämnt påpekade flera av respondenter att arbetet med neurodiversitet inte var av snällhet, utan att strategin var ekonomiskt försvarbar och gynnade således både företag och samhälle.

“...en förutsättning för att vi ska kunna göra det här, det är att det ska kunna vara ekonomiskt för företaget också, vi är absolut ingen social verksamhet, och får inte bli det, vi måste kunna leverera siffror och ekonomi till våra aktieägare, dom förväntar sig det” – Respondent 5

“Vi är ett aktiebolag, vi ska gå med vinst, men vårt huvudsakliga mål är inte att göra så stor vinst som möjligt, utan det är snarare att anställa så många personer som möjligt, för att det finns väldigt många med Aspergers diagnos som går arbetslösa, trots att man både har vilja och förmågan att arbeta och gör ett väldigt bra jobb dessutom” – Respondent 2

Framförallt blev det ekonomiska och strategiska värdet tydligt när det kom till att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens. Flera av respondenterna belyste att ett

neurodivergent företag kunde bli attraktivt för potentiella medarbetare men även för potentiella kunder. Några av respondenterna menade på att allt fler i samhället har blivit medvetna om företags hållbarhetsarbete och att ett välarbetat sådant kunde öka attraktivitet. En respondent lyfte att neurodiversitet kunde stärka en del av företagets CSR-arbete (Corporate Social Responsibility). Flera respondenter lyfte även att det fanns en stolthet i arbetet med neurodiversitet och att arbetet för dem själva kändes mer meningsfullt. Två respondenter lyfte dock en utmaning gällande att bemöta de eventuella fördomar som utomstående kunde ha om en neurodivergent arbetsplats.

“Jag kan ju få frågor från folk som: jobbar det bara handikappade hos dig? Bara att uttrycka sig så /.../ alltså handikappade? Alltså man lägger liksom nån negativ värdering i ordet handikappade och sen “bara” handikappade /.../ jag bah ah vi är lite, det är lite olika /.../ jag blir så provocerad...”
– Respondent 3

Några respondenter förklarade att rekryteringen av ND-individer inneburit fler potentiella kandidater, vilket har varit fördelaktigt, framförallt inom branscher som hämmats av kompetensbrist. Dessutom lyfte flera respondenter att rekrytering av ND-individer, med hjälp av arbetsförmedlingen, resulterade i ekonomiska fördelar, exempelvis var det tidseffektivt.

“Det här var ju en otrolig kvalificerad person som jag fick levererad och presenterad och som var intresserad. Det var ju jättelyxigt, en kandidat som funkade jättebra på alla sätt och vis, så då sa jag såhär det här funkar ju jättebra, har ni några fler personer som vill komma och jobba hos oss? Det tar vi gärna välkommet emot.” – Respondent 3

Vidare lyfte några respondenter att arbetet med neurodiversitet var en långsiktig personalstrategi för att behålla medarbetare. Det förklarades att en arbetsplats som accepterade olikheter och anpassades efter dessa, resulterade i att medarbetarna trivdes och ville stanna på lång sikt, därmed uppnåddes en lägre personalomsättning.

“Kan man anpassa det [arbetet] riktigt bra till dom [medarbetare med olikheter] så kommer de inte byta arbetsplats, och då behöver man liksom inte bara mata med pengar. För det är så att om du köpt en utvecklare för pengar, då kommer någon annan att betala mer och då kommer de gå dit. Köper man dom för pengar kommer man förlora dom för pengar. Om du skapar en socialt bra plats då får du ha kvar dom /---/ jag tror att om du vill få en långsiktig arbetsplats, så behöver du ha en långsiktig strategi för hur du ska ta hand om människor /.../ och om man då har en strategi som är så bred att den är så bred att den också fungerar om du har en fobi eller en diagnos eller något annat, då kommer den funka rätt bra för alla” – Respondent 1

Det framkom dock att neurodiversitet kunde medföra ekonomiska och företagsstrategiska utmaningar i praktiken då det kunde vara svårt att anpassa arbetsplatsen efter allas behov. Flera av respondenterna lyfte att individer med autism generellt kunde ha svårt med flexibilitet, vilket därmed kunde skapa utmaningar vid förändring (som kunde ske inom eller utanför organisationen). Exempel på interna förändringar som togs upp var bytet av arbetsuppgifter vid sjukdomsfall, eller vid ett tillfälle då en ny chef tillsattes - två fall där kravet på flexibilitet ställdes. Exempel på extern förändring som lyftes var när

kollektivtrafiken förändrades och således påverkade att de anställda fick problem med att ta sig till och från jobbet, i och med att rutinerna inte längre kunde följas.

“Man får ju vara försiktig med förändringar, det är väl inte så att den ena eller den andra är emot förändringar i sig, det är väldigt tungt och jobbigt med förändringar även om förändringen är en positiv förändring”

– Respondent 4

Trots en utmaning gällande oflexibilitet vid förändring lyfte flera respondenter att de har fått medarbetare som är effektiva och levererat på en hög nivå genom att de anställt ND-individer. Framförallt framkom det att individer med autism utförde arbetsuppgifterna noggrant, logiskt och sak fokuserat. Flera respondenter uttryckte att dessa förmågor passade bra för repetitiva arbetsuppgifter som varuhantering, programmering, telemarketing samt bearbetning av rapporter. Således menade några respondenter att ND-individens förmågor var ett värde för organisationen. Trots de personlighetsdrag och den effektivitet som respondenterna belyste som ett värde, fanns även en utmaning i att inläring och anpassning kunde ta längre tid, vilket dock har lönat sig i längden enligt respondenterna.

“Jag har fått en medarbetare som är oerhört effektiv och framförallt kan göra arbetsuppgifter mycket snabbare och bättre” – Respondent 4

“Det är ju oftast de [ND-individer] som levererar flest kontakter och hög effektivitet och det är ju en otrolig förmåga och det är ju jättevärdefullt för mig att ha sådana anställda” – Respondent 3

2.3 Kommunikation. Samtliga respondenter var överens om att kommunikationen kunde vara en utmaning. Det framkom att det fanns ett stort behov av extra tydlig kommunikation och att en avsaknad av detta kunde leda till negativa konsekvenser som missförstånd och konflikter. En av respondenterna beskrev att man ibland kunde vara för snabb och glömma bort tydligheten eller att man helt enkelt kommunicerade på fel sätt. Det lyftes dock av samtliga respondenter att behovet av en tydlig kommunikation var något som fanns hos alla medarbetare, ND-individ som NT-individ. Respondenterna menade att alla gjorde ett bättre jobb om man var medveten om vad, varför, hur och vilka förväntningar som fanns på en. Några respondenter lyfte värdet av att vara en neurodivergent arbetsplats, de menade att kommunikationen generellt blev tydligare för alla i samband med att man anpassade den för ND-individer.

“Många chefer har fått sig en tankeställare i hur man kommunicerar /.../ har man Aspergers kräver man lite tydligare kommunikation och om chefen blir tydligare i sin kommunikation till vår konsult så medföljer det en tydligare kommunikation till hela gruppen. Vilket hela gruppen gagnas av”

– Respondent 2

Två av respondenterna uttryckte att kommunikationen kring arbetsuppgifter ofta fungerade bra så länge arbetsgivaren var tydlig. Dessa respondenter menade att utmaningen snarare handlade om den fria kommunikation (som inte berörde arbetet). Där kunde det bli anspanningar då medarbetarna ej var bekväma i vissa sociala situationer.

“Det kan vara en stor anspanning det här med de sociala kontakterna även på en arbetsplats, som inte kommer självklart och naturligt utan man måste

liksom hela tiden tänka efter, vad menar personerna, det dom säger och hur ska jag göra nu i fikarummet” – Respondent 4

Trots att vissa respondenter menade att kommunikationen kring arbetsrelaterade saker ofta fungerade bra, påtalade en respondent hur kommunikationen kollegor emellan (gällande arbetet) kunde vara en utmaning och i vissa fall leda till konflikter. Ett scenario hade uppstått där respondentens medarbetare inte förstått varför kollegorna blev arga när denne ändrade i kollegornas programmerade koder. Medarbetaren ville förbättra koderna men hade inte förstått vikten av att förankra förbättringen med kollegorna, något som resulterade i en konflikt.

3. Strategier

3.1 Kunskap och erfarenhet. Flera respondenter menade på att kunskap om neurodiversitet och autism var en nyckelfaktor till att företaget vågade anställa ND-individer. De menade även att kunskap var viktigt för att kunna skapa strategier som främjade neurodiversitet. Ett sätt att nå kunskap som tagits upp av några respondenter har varit att utbilda chefer och medarbetare om neurodiversitet. Respondenterna som intog ett arbetslivsförberedande perspektiv lyfte det faktum att kunskapen behövdes ute i näringslivet för att kunna göra skillnad. Vidare menade dessa respondenter att företag inte behövde söka upp all kunskap själva, utan att kunskapen kunde förmedlas till dem via stöd från arbetslivsförberedande- och kunskapsorganisationer. Flera respondenter lyfte att de hade fått ett sådant stöd från arbetsförmedlingen i form av ekonomiskt stöd och kunskap för att kunna anpassa arbetsplatsen.

“Det behövs väl lite mer kunskap tror jag från arbetsgivarhåll och förstå fördelar. För det kanske man inte tänker så mycket på, man kanske ser det som att man tar på sig en börda, och man tar ju på sig något som kräver kanske lite anpassningar, åtgärder och förståelse, men just att man också kan få ut så mycket mer med rätt typ av arbetsuppgifter. Men det gäller ju att det är en arbetsgivare som har den typ av arbete då” – Respondent 4

Utöver att ta extern hjälp lyfte några respondenter att de som arbetsgivare även kunde tillgodose sig kunskap från egen erfarenhet av neuropsykiatriska funktionsvariationer. En av respondenterna, som tidigare fått en stroke, poängterade att han efter sin stroke kunnat skapa en stor kunskap kring känslighet för ljud och ljus, men även förstått hur press och stress kunde påverka de kognitiva förmågorna. En annan respondent, som också hade personlig erfarenhet av neurodiversitet utanför arbetslivskontexten, lyfte att det hade varit en stor faktor till varför de arbetade som de gjorde. Samma respondent menade på att erfarenheten av att ha anställt en ND-individ och sett hur bra det fungerat, genererade i att man var öppen för att anställa fler. Det resulterade även i att andra arbetsplatser blev influerade av att arbeta med neurodiversitet.

“Jag har en före detta kollega som bytte bransch och har tagit med sig erfarenheterna från oss till dem.” – Respondent 5

Vidare lyfte även flera respondenter att det var en fördel, ibland en förutsättning, att ND-individen hade kunskap om sig själv och kände till sina egna utmaningar. Genom en sådan självmedvetenhet belyste en av respondenterna att det blev lättare för individen

att finna verktyg för att få arbetet att fungera. Några respondenter lyfte att en strategi för att nå detta var att använda sig utav en kartläggning, vilket kunde underlätta för individen att skapa medvetenhet kring sig själv utifrån en helhetskontext. Kartläggningen fokuserade på individens styrkor och utmaningar, men också på de förberedelser som kunde behövas inför kommande arbetsplats, till exempel som nedskrivna regler, sociala koder och förväntningar. Genom en kartlägningsprocess, oavsett om den var utförd av individ, arbetsgivare och/eller arbetsstödjare, kunde företaget enklare finna strategier för att anpassa arbetsplatsen. Respondenterna från den arbetslivsförberedande organisationen lyfte dock att kartläggningen aldrig blev färdig utan den behövde kontinuerligt uppdateras för att vara aktuell i individens liv och arbetskontext.

“...när de [ND-individen] går vidare ut till ett annat företag då börjar de här [kartläggningen] om, det som är skillnaden är att personen har en större kännedom om sig själv, hur jag själv behöver ha det på jobbet för att det ska fungera, vilka strategier, vilket arbetsupplägg” – Respondent 7

“Sen gör vi också alltid en kartläggning av arbetsplatsen innan vi skickar ut vår konsult där vi går igenom och ställer frågor kring alla oskrivna regler /---/ En person med Aspergers kanske inte uppfattar det och ah, köper inte det riktigt om det inte är kommunicerat och nedskrivet” – Respondent 2

3.2 Anpassning och matchning. Att anpassa arbetsplatsen var något som alla respondenter lyfte som en strategi för att hantera neurodiversitet. Några av respondenterna lyfte att det främst handlade om vilka förutsättningar organisationen kunde ge individen. En av respondenterna lyfte att det var viktigt att anpassa arbetsplatsen utefter människorna istället för att anpassa människorna utefter arbetsplatsen. Flertalet av respondenterna menade att alla individer, ND som NT, hade behovet av någon form av anpassning och att små medel kunde förbättra alla medarbetares arbetsmiljö. Respondenterna beskrev olika anpassningar som de hade gjort, vilka skiljde sig till viss del beroende på arbetsplats och individuella förutsättningar. Anpassningar som lyftes var tekniska anpassningar (till exempel Ipad och brusreducerade hörlurar) och tydligare kommunikation (till exempel regelbundna avstämningar och nedskrivna instruktioner). Flera av respondenterna lyfte även att anpassning av arbetstid och arbetsrutiner hade gjorts. Några kunde även erbjuda hemarbete för att underlätta individens arbete om det krävdes.

“... och sen sa han [medarbetaren]: jag har fobi för människor och jag kan inte vara i samma rum som människor /.../ nä, då måste jag jobba hemifrån. [Respondent 1] Men då gör vi så, hur svårt ska det vara? /.../ antingen funkar det inte, men då har vi i alla fall försökt, eller så funkar det bra och då har du fått ett jobb och vi har fått en jättebra medarbetare, varför inte testa? Och han är fortfarande kvar...” – Respondent 1

En viktig faktor som lyftes av samtliga respondenter för att kunna göra anpassningar, var öppenhet i samspelet mellan arbetsgivare och arbetstagare. En av respondenterna menade att medarbetarens öppenhet kring sin diagnos var en av många anledningar till att han vågade anställa en ND-individ. Samtliga respondenter lyfte att öppenheten kring diagnosen gav en fördel i hur man som arbetsgivare kunnat anpassa arbetet efter individens behov och önskemål. Vidare lyfte alla respondenter att trygghet var en viktig faktor på arbetsplatsen för att alla individer, oavsett ND eller NT, skulle trivas och göra

ett bra arbete. En respondent berättade att det var just tryggheten som hade lett till en öppenhet på arbetsplatsen eftersom man då vågade berätta om sin diagnos.

“...hur får jag en person att leverera sitt bästa? Det är ju att se till att personen känner sig så trygg och har det så bra som möjligt” – Respondent 3

Något som flera respondenter lyfte var att anpassning även kunde ske i form av att göra rätt matchning, vilket vill säga matcha rätt individ med rätt arbete. Respondenterna som intog ett arbetslivsförberedande perspektiv beskrev hur individ och företag matchades genom att de som arbetsstödjare kontaktade företag som svarade upp på individens förmågor, kunskap och förutsättningar. Flera av respondenterna uttryckte att det fanns stora fördelar, både för individ och för företag, när en god matchning hade gjorts. Till exempel svarade alla respondenterna enhetligt att ND-individer som hade matchats med rätt arbetsuppgifter, klarade dessa bättre än någon annan.

“Som arbetsgivarerepresentant har jag sett hur han kan jobba som ingen annan kan /.../ han har ju fått arbetsuppgifter som han klarar bäst och de klarar han bättre än någon annan med råge” – Respondent 4

“Om man skulle sätta en från kassan till en annan avdelning stå och galga kläder en hel dag. För det första så skulle dem klara av hälften så mycket, för de här personerna [ND-individer] är mycket snabbare, duktigare på rutinerna /.../ de här killarna och tjejerna dom matar på i flera timmar och faktiskt har roligt och skrattar och har en arbetsmoral som är fantastisk” – Respondent 5

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur organisationer såg på neurodiversitet och vad som krävdes för att man skulle våga anställa ND-individer. Vidare var även syftet att belysa värdeskapande och utmaningar samt strategier för att hantera neurodiversitet. Under kommande diskussionsavsnitt kommer respektive huvudtema från resultatet att beröras och diskuteras i jämförelse med tidigare forskning och teori, för att slutligen besvara respektive frågeställning. Därefter förs en metoddiskussion som följs av studiens slutsats. Avslutningsvis i detta avsnitt ges förslag till vidare forskning.

Synen på neurodiversitet

Vår första frågeställning var *Hur uppfattar de undersökta organisationerna neurodiversitet?* Resultatet har visat att endast tre av sju respondenter hade hört talas om begreppet tidigare, men däremot fanns en gemensam syn på mångfald och dess vikt för organisationen. Respondenterna menade på att det fanns en styrka i medarbetares olik-tänkande vilket skapade värde för organisationen. Att integrera ett sådant olik-tänkande och således tillvarata den outnyttjade potentialen hos individer med NPF kunde enligt Silverman (2015) förklaras som ett sätt att arbeta med neurodiversitet.

Som nämnt i neurodiversitetsteorin pekade flera forskare på att autism borde ses som en förmåga istället för ett handikapp (Armstrong 2011; Singer, 1999; Blume, 1998; Arnold, 2017). Vårt resultat har i vissa delar styrkt detta på så sätt att respondenterna menade att deras organisationer gagnades av ND-individer och deras förmågor. Arbetet med neurodiversitet ansågs, likt Wille och Sajous-Brady (2018), vara en affärsstrategi

och inte ett socialt arbete. En av respondenterna lyfte dessutom en diskussion om mutationer i samband med kognitiva avvikelser. Respondenten menade att dessa mutationer bidrog till utvecklingen (på arbetet och i samhället) såvida de togs tillvara på. Denna diskussion kan liknas vid Masatakas (2017) teori angående att kognitiva avvikelser kunde förklaras evolutionärt och att autism således skulle kunna ses som en normalvariation.

Ovanstående resonemang summerar att vårt resultat tillsammans med tidigare forskning förklarar autism och neurodiversitet som något viktigt för utvecklingen, som dessutom kan ha betydande fördel i vissa arbetssammanhang. Det ska dock nämnas att det är enklare sagt än gjort och att företagen behövde anpassa och skapa möjligheter för att arbetsplatsen skulle fungera för ND-individer. Detta innebar att företagen även behövde ta hänsyn till eventuella funktionsnedsättningar och se till de utmaningar som individer med diagnos kunde ha. Således har vårt resultat även gått i linje med den kritik som neurodiversitetsteorin har ställts inför, där man belyst vikten av att inte bortse från att en diagnos kan innebära svårigheter för individen och omgivningen (Russel, 2020).

Studiens problemformulering hänvisade till att individer med autismdiagnos inte lyckats ta sig in på arbetsmarknaden i samma utsträckning som individer utan diagnos (Taylor m.fl., 2015). I denna studie har fokus varit på individer inom autismspektrumet, dock ställdes inget krav på att de undersökta organisationerna skulle ha medarbetare med fastställd diagnos, vilket lett till att begreppet diagnos har varit subjektivt i vissa delar av studien. Således kan inga slutsatser dras utifrån vår undersökning gällande om individer med fastställd diagnos har svårare att ta sig ut på arbetsmarknaden eller inte. Däremot har respondenterna i denna studie påpekat att arbetsmarknaden verkar följa en förväntad idé på hur vi ska vara och vad som ingår i normen, vilket således har exkluderat socialt avvikande individer. Studiens resultat visade, liksom Wille och Sajous-Brady (2018), att neurodiversitet kunde bli ett tillfälle för företag att utnyttja potentialen, kunskapen och kompetensen som finns, men som inte tillvaratas av vårt samhälle.

Det sociala krav som ställs på dagens arbetsmarknad är något som enligt oss bör ifrågasättas. De undersökta organisationerna har styrkt att individer som inte går i linje med den sociala normen, men som har passande kompetens utifrån arbetsuppgifterna, är lika värdefulla för organisationen som individer inom den sociala normen. Det kan vara så att vissa typer av tjänster ställer krav på en social kompetens. Detta gäller till exempel tjänster som bygger på en hög grad av social interaktion och förmågan att känna sig bekväm med detta. Dock kan det i många andra fall ifrågasättas om den sociala kompetensen verkligen fyller tjänstens syfte eller om man slentrianmässigt formulerat just denna kompetens som nödvändig trots att den inte är det. I dessa fall kan det finnas en risk att företag går miste om värdefull kompetens, något som de respondenterna i föreliggande studie strävat efter att undvika. Företag som exkluderar socialt avvikande individer bryter mot diskrimineringslagen i de fall den sociala avvikelserna är en del av en funktionsnedsättning (SFS 2008:567). Likaväl har arbetsgivaren ett ansvar att anpassa arbetsplatsen efter arbetstagarens förutsättningar (AFS 2001:01; Nilsson m.fl., 2011). Vi ifrågasätter därför om inte fler företag borde få konsekvenser när de följer den sociala normen eftersom det faktiskt, i vissa fall, innebär ett lagbrott.

Svaret på första frågeställningen blir således att de undersökta organisationerna uppfattade neurodiversitet som något positivt i form av att olikheter var något som gynnade organisationen. Det ansågs även av stor vikt att förstå de begränsningar och hinder som neurodiversitet kunde innebära. Vidare såg även organisationerna neurodiversitet som ett tillfälle att ta tillvara på den outnyttjade potential som enligt respondenterna exkluderas på grund av sociala normer i samhället.

Värde och Utmaningar

Vår andra frågeställning var *Vilka värden respektive utmaningar kan neurodiversitet innebära för organisationer?* Resultatet har visat att den sociala arbetsmiljön och företagskulturen kunde gynnas av neurodiversitet, i form av mjuka värden som exempelvis trivsel och acceptans. Resultatet har också visat att neurodiversitet kunde generera hårda värden som lägre personalomsättning och högre effektivitet. Studien styrker således Catasús m.fl. (2012) som menade att ett mångfaldsarbete kunde generera i lönsamhet och affärsnytta. Resultatet har visat att neurodiversitet även kunde innebära utmaningar för den sociala arbetsmiljön, då oliktankande kunde ligga till grund för interna konflikter inom företaget. Exempelvis belyste några respondenter missförstånd via kommunikation eller det sociala samspelet, vilket skulle kunna förklaras och kopplas till den tidigare forskning som belyst de kommunikationsutmaningar som en autismdiagnos kan innebära (APA, 2013). Även om resultatet har visat på att det finns vissa kommunikationsutmaningar, belyste flera respondenter att arbetsgivare som har en neurodivergent arbetsstyrka generellt blir tydligare i sin kommunikation. Detta gynnade alla medarbetare, oavsett ND- eller NT-individ, då respondenterna menade att alla mår bättre av en tydlig kommunikation. Detta går i linje med Arbetsmiljöverket (2012) som har visat att en utvecklad kommunikation ligger högt upp på listan för vilka faktorer som bidrar till en god arbetsmiljö.

Resultatet visade att företagets rykte kopplat till neurodiversitet genererade ett värde, men kunde även vara en utmaning. Likt Andersson (2008) problematiserade några respondenter de fördomar som utomstående kunde ha gällande funktionsvarierade. Detta kunde påverka den bild som utomstående hade av neurodivergenta arbetsplatser. Dessa fördomar är enligt oss ett problem då det skulle kunna segregera ND- och NT-individer genom att påstå att vissa arbetsplatser bara är för ND-individer och andra bara är för NT-individer. Den utmaning neurodivergenta arbetsplatser skulle kunna stå inför gällande sitt rykte är således att attrahera både ND- och NT-individer. Resultatet har dock visat att neurodiversitet kopplat till rykte övervägande kunde generera ett värde. Respondenterna lyfte att både medarbetare och konsumenter blivit mer medvetna kring företags hållbarhetsarbete och således kunde neurodiversitet (som en hållbarhetsstrategi) attrahera både medarbetare och kunder. Liknande belyste även tidigare forskning av Catasús m.fl. (2012) i form av att mångfald kunde bidra till företagets attraktivitet. Således anser vi som personalvetare att studiens resultat tillsammans med tidigare forskning visar på att neurodiversitet kan skapa värde i form av employer branding, som menas med att företaget arbetar aktivt utåt med sitt varumärke för att attrahera medarbetare (Ulfsson, 2013). Resultatet har även visat att flera respondenter var stolta över att arbeta på en neurodivergent arbetsplats och att de upplevde en meningsfullhet. Detta är något som är värt att belysas ur ett hälsoperspektiv, där teorin KASAM lyfter meningsfullhet som en av tre faktorer för att individen ska kunna uppnå en känsla av sammanhang, vilket vidare bidrar till en god hälsa (Antonovsky, 1996). Således gynnas inte enbart studiens fokuserade grupp (ND-individer) och företaget som arbetar med dessa, utan även den enskilde individen (VD:n, chefen, projektledaren etcetera) av att arbeta på en neurodivergent arbetsplats.

Vidare har resultatet visat att neurodiversitet kan bidra till en ökad effektivitet, när en god match mellan arbetsuppgift och individ görs. Flera arbetsuppgifter hos de intervjuade företagen beskrevs som repetitiva, exempelvis varuhanteringen, programmering, telemarketing samt bearbetning av rapporter. I DSM-5 har det beskrivits hur individer med autism trivs med rutiner och tenderar att ha ett repetitivt mönster i sitt beteende

(APA, 2013), vilket således kan vara en förklaring till varför dessa repetitiva arbetsuppgifter var en god match och genererade effektivitet. Att företagen gynnas av individer med olika förmågor styrker det som Wille och Sajous-Brady (2018) har lyft om att ND-individens erfarenhet och perspektiv blir en tillgång på arbetsplatsen.

Även om resultatet har visat att företagen hade nytta av ND-individens förmågor, fanns en begränsning hos individer med autism där förmågan att snabbt byta arbetsuppgifter vid arbetsgivarens behov verkade vara nedsatt. "Att vara flexibel och anpassningsbar är en ytterst eftertraktad kompetens i det nya arbetslivet", skriver Salomonsson (2003, s.136) vilket styrker att det finns en problematik i de fall individer inte har förmågan till att vara flexibla. Vi som forskare anser att, likt kravet på social kompetens, bör även kravet på flexibilitet ifrågasättas. Även här gäller den diskrimineringslagstiftning som tidigare berörts (SFS 2008:567), och att exkludera någon som i samband med en funktionsnedsättning inte har förmågan att vara flexibel, är olagligt. Vi som forskare anser även att det kan finnas en risk om framtidens arbetsmarknad endast kommer att satsa på individer med social och flexibel kompetens. Vilket i det långa loppet kan bli problematiskt då organisationer kan gå miste om annan viktig kompetens som exempelvis noggrannhet och logiskt resonemang (kompetenser som respondenterna har lyft att deras medarbetare med autism ofta besitter). I en roll som personalvetare blir det av stor betydelse att ta detta i beaktning för att se till företagets helhetsbehov gällande kompetens.

Svaret på andra frågeställningen blir således att neurodiversitet både kan skapa mjuka och hårda värden. De mjuka värden som framkommit är förbättrad arbetsmiljö och företagskultur, tydligare kommunikation och meningsfullhet för medarbetare och chefer. De hårda värden som framkommit är stärkt kundattraktivitet, employer branding samt genererad effektivitet. Utmaningarna som framkommit är framförallt de missförstånd i kommunikationen som kan ligga till grund för interna konflikter, den oflexibilitet som kan uppstå samt eventuella fördomar om företaget. Generellt visade resultatet att den investeringen som gjorts i samband med neurodiversitet lönat sig i längden för organisationen.

Strategier

Vår tredje frågeställning var *Vilka strategier använder organisationer för att hantera neurodiversitet?* Resultatet har visat att olika strategier krävdes för att kunna skapa värde men även för att hantera de utmaningar som neurodiversitet kunde innebära. Flera respondenter tog hjälp av externa parter som en strategi. Exempelvis fick man stöd från arbetsförmedlingen i rekryteringsprocesser, samt att externa parter kunde agera arbetsstöd och förmedla kunskap kring vilka anpassningar som eventuellt skulle behövas. Tidigare forskning av Rao och Polepeddi (2019) belyste vikten av partnerskap med organisationer som kunde bistå med kunskap vilket således går i linje med respondenternas svar. Respondenterna som arbetade för en arbetslivsförberedande organisation betonade att det främst handlade om att besitta eller skaffa sig kunskap om neurodiversitet. Detta gällde främst företaget, men även att individen själv behövde ha kunskap om sina förmågor och begränsningar för att i sin tur kunna förmedla det till företaget för att anpassningar således skulle kunna tillämpas. Armstrong (2017) belyste i samband med neurodiversitetsteorin att kunskap kring de styrkor som autism innebär kunde ha betydande framgång när det kom till att anpassa samhället för ND-individer. Detta går således i linje med studiens resultat som har belyst Armstrongs (2017) argument ur ett arbetslivsperspektiv.

Resultatet har visat att det kan krävas tekniska anpassningar där ett partnerskap med arbetsförmedlingen kunde bli av vikt för att få tillgång till ekonomiskt stöd. Resultatet har även visat att det kan krävas anpassningar för att möta kommunikationsutmaningar och utmaningar i sociala sammanhang. Respondenterna har lyft anpassningsstrategier som att skriva ner instruktioner gällande arbetsuppgifter och sociala koder, ha regelbundna avstämningar samt anpassa arbetstid. Wille & Sajous-Brady (2018) menade på att sådana anpassningar kunde vara ett stöd för ND-individer och således en strategi för att hantera neurodiversitet.

Något vi som forskare problematiseras är hur långt organisationer kan individanpassa men ändå uppfylla effektivitet och affärsnytta. Både DSM-5 (APA, 2013) samt samtliga respondenter nämnde att stöd för respektive individ skiljde sig stort då alla som har en diagnos inom autismspektrumet har olika symptom och behov. Likväl är samsjuklighet med andra neuropsykiatriska diagnoser vanligt för individer med autism, vilket arbetsgivare också behöver ta hänsyn till (Habilitering & Hälsa, 2014b; APA, 2013). Det är därför av stor vikt att det finns ett samspel mellan individ och arbetsgivare, för att rätt stöd ska kunna ges. Samspelet kan tänkas vara lättare i en mindre organisation men skulle kunna problematiseras när det rör sig om större organisationer, eftersom dessa bland annat har fler individer att ta hänsyn till.

Resultatet har visat att vissa arbetsuppgifter inte går att kompromissa om och att anpassning således inte är den enda strategin för att hantera neurodiversitet. Utöver anpassningsstrategin belyste respondenterna vikten av en god matchning mellan individ och arbete, där en kartlägningsprocess av individ och arbetsplats föredrogs. Detta styrker det argument som Rao och Polepeddi (2019) lyfte gällande att matchning och kartläggning kunde vara en effektiv strategi för att hantera neurodiversitet.

Svaret på sista frågeställningen blir således att organisationerna tillämpade anpassnings- och matchningsstrategier för att hantera neurodiversitet. Exempel på anpassningar som lyfts är tekniska anpassningar, anpassning av arbetstid samt tydligare kommunikation gällande arbetet och sociala koder. Matchningsstrategier som lyfts är att ha ett samarbete med externa parter samt att göra en kartläggning av individ och företag. Vidare har resultatet visat att kunskap kring kognitiva olikheter (i detta fall autism) är en förutsättning för att lyckas med dessa strategier. Denna kunskap kan tillgodogöras genom partnerskap med extern part, utbildning, eller genom egen erfarenhet av neurodiversitet. I samband med att arbetsgivaren tillgodogör sig kunskap kan även en kunskapsspridning ske till medarbetare, kollegor, samarbetspartners, kontaktnät och kunder.

Metoddiskussion

En kritik till studien är att validiteten som enligt Bryman (2018) beskriver hur väl studiens resultat stämmer överens med verkligheten, blir lägre i samband med färre deltagare. Detta är något som behöver belysas i denna studie då antalet deltagare har varit färre än vanligtvis, i samband med rådande samhällssituation (Covid-19). Vad som stärker studien är dock att vi lyckats få ta del av flera olika perspektiv då deltagarna kommit från olika branscher och organisationer.

Vidare bör det även belysas att deltagare i denna studie visade ett mycket stort intresse för det berörda ämnet, vilket har gjort att vi som forskare har fått ta del av intressanta och givande intervjuer. Dock bör detta lyftas i denna diskussion då deltagarna i viss mån skulle kunna varit partiska i den mån att de brinner för neurodiversitet och således

förskönat det. Vad som dock stärker vår studie i denna fråga är att ingen av respondenterna har utelämnat det faktum att neurodiversitet inneburit utmaningar. Därmed anser vi inte att det stora engagemanget som deltagarna har haft är något som påverkat resultatets betydelse.

Slutsats

Denna studie har strävat efter att undersöka hur organisationer ser på neurodiversitet och vad som krävs för att företag ska våga anställa ND-individer, genom att belysa värden, utmaningar och strategier kopplade till neurodiversitet. För att fler ska våga anställa ND-individer har denna studie visat på att det initialt krävs en människosyn där olikheter värderas. Nyttoperspektivet av att arbeta med neurodiversitet behöver således belysas i högre grad i samhället för att fler ska våga. Studien har visat att företag kan gynnas av neurodiversitet i form av mjuka såväl som hårda värden, exempelvis en mer accepterande och öppen arbetsplats, lägre personalomsättning, samt större tillgång till kompetens. Vidare har studien belyst att det krävs strategier för att möjliggöra för kognitiva olikheter och hantera de utmaningar som neurodiversitet innebär. Företag som arbetar med neurodiversitet kan stå inför en kommunikationsutmaning samt utmaningen med att möta en viss oflexibilitet. Denna studie har belyst strategier i form av anpassning och matchning, där grunden byggt på kunskap kring kognitiva olikheter. Det har i studien visat att källan till kunskap delvis kan vara arbetsgivarens egna erfarenheter, men för de företag som inte besitter kunskapen själva, behöver externa parter bidra med denna, och således agera ett långsiktigt stöd åt arbetsgivare.

Förslag till vidare forskning

Då denna studie enbart har undersökt organisationer med färre än 100 anställda, hade det varit intressant att undersöka neurodiversitet ur ett större företagsperspektiv. Inledningsvis nämndes globala IT-bolag vars arbete med neurodiversitet har uppmärksamats. Vidare forskning skulle behövas för att undersöka hur sådana större organisationer arbetar med strategier som anpassningar och matchning, för att således kunna jämföra detta med mindre organisationer.

Ytterligare förslag till vidare forskning kring ämnet skulle vara att undersöka hur en fastställd diagnos kan komma att påverka individens arbetsliv. I studien har det undersökts både organisationer som krävt en fastställd diagnos men även organisationer och projekt som inte gjort det. Det vore av intresse att se på hur en fastställd diagnos kan innebära social exkludering, vilket blir fallet i exempelvis en organisation som Försvarsmakten, där man marknadsför sig med "Kom som du är", men ändå exkluderar individer med fastställda neuropsykiatriska diagnoser. Ovanstående skulle kunna undersökas ur ett individ-, företag- men även samhällsperspektiv för att se hur dessa påverkar varandra och hur samhället skulle kunna bidra till ett hållbart arbetsliv för alla.

Vi vill slutligen nämna att vår studie bidrar till förståelse och kunskap kring neurodiversitet i arbetslivet, men vi anser ändå att det finns ett behov av fler liknande studier för att lyfta begreppet neurodiversitet. Det är ett intressant ämne som berör alla – ung som gammal, man som kvinna, neurodivergent som neurotypisk.

Referenser

- AFS 2001:01. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders DSM-5* (5. uppl.). Arlington, VA: American Psychiatric Association.
- Andersson, T. (2008). *Aspergers syndrom och liknande autisttillstånd hos vuxna: Grundboken* (2:e upplagan). Göteborg: Andet utbildning och förlag.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11–18. doi: 10.1093/heapro/11.1.11
- Arbetsmiljöverket. (2012). *Kunskapsöversikt: Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. (Rapport 2012:7). Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf>
- Armstrong, T. (2011). *The Power of Neurodiversity: Unleashing Advantages of Your Differently Wired Brain*. Cambridge, MA: Da Capo Press.
- Armstrong, T. (2017). The healing balm nature: Understanding and supporting the naturalist intelligence in individuals diagnosed with ASD: Comment on: “Implications of the idea of neurodiversity for understanding the origins of developmental disorders” by Nobuo Masataka. *Physics of Life Rev*, 20, 109–111. doi: 10.1016/j.plrev.2017.01.012
- Arnold, L. (2017). A brief history of “Neurodiversity” as a concept and perhaps a movement. *Autonomy, the Critical Journal of Interdisciplinary Autism Studies*, 1(5). Hämtad från <http://www.larry-arnold.net/Autonomy/index.php/autonomy/article/view/AR23>
- Bejerot, S., & Nordin, V. (2014, 23 september). Autismspektrum syndrom ersätter Aspergers syndrom och Autism. *Läkartidningen*. Hämtad från <https://lakartidningen.se/klinik-och-vetenskap-1/artiklar-1/klinisk-oversikt/2014/09/autism-spektrum-syndrom-ersatter-aspergers-syndrom-och-autism/>
- Blume, H. (1998, september). Neurodiversity. *The Atlantic*. Hämtad från <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/1998/09/neurodiversity/305909/>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Bryman, A., & Nilsson, B. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3:e upplagan). Stockholm: Liber.
- Casanova, M. (2015, 5 januari). The neurodiversity movement: Lack of trust [Blogginlägg]. Hämtad 2020-04-04 från <https://corticalchauvinism.com/2015/01/05/the-neurodiversity-movement-lack-of-trust/>
- Catasús, B., Högberg, O., & Johrén, A. (2012). *Boken om personalekonomi*. Malmö: Liber.

- Comaford, C. (2017, 24 juni). Is Neurodiversity the Right Talent Path for Your Organization? *Forbes*. Hämtad från <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2017/06/24/competitive-advantage-why-your-organization-needs-to-embrace-neurodiversity/#20578d663f65>
- Försvarsmakten. (2019). *Kom som du är 2019*. Hämtad 2020-05-03 från <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/press/kampanjer/kom-som-du-ar-2019/>
- Habilitering & Hälsa. (2015). *Diagnoskriterier i DSM-5*. Hämtad 2020-05-28 från <http://habilitering.se/autismforum/omdiagnoser/diagnoskriterier/diagnosmanualen-dsm-5>
- Habilitering & Hälsa. (2014a). *Aspergers syndrom*. Hämtad 2020-04-02 från <http://habilitering.se/om-autism/aspergers-syndrom>
- Habilitering & Hälsa. (2014b). *Autism*. Hämtad 2020-04-02 från <http://habilitering.se/autismforum/om-diagnoser/autism>
- Hjärnfonden. (u.å). *Vad är autism?*. Hämtad 2020-04-07 från: <https://www.hjarnfonden.se/om-hjarnan/diagnoser/autism/>
- Institutet för hälsa och välfärd. (2019). *Funktionshinder och funktionsnedsättning*. Hämtad 2020-05-27 från <https://thl.fi/sv/web/handbok-om-funktionshinderservice/funktionshinder-i-samhallet/funktionshinder-och-funktionsnedsattning>
- Jaarsma, P. (2014). *Reflections on Autism: Ethical Perspectives on Autism Spectrum Disorder in Health Care and Education* (Doctorsavhandling, Linköping Studies in Arts and Sciences, 606). Linköping: Linköping University Electronic Press. Hämtad från <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:696956/FULLTEXT01.pdf>
- Jaarsma, P., Welin, S. (2011). Autism as a Natural Human Variation: Reflections on the Claims of the Neurodiversity Movement. *Health Care Anal*, 20(1), 20–30. doi:10.1007/s10728-011-0169-9
- Karolinska Institutet. (2019). *Tidig upptäckt ska hjälpa fler*. Hämtad 2020-05-04 från <https://ki.se/forskning/tidig-upptackt-ska-hjalpa-fler>
- Mahmood, Q. (2019). *Den besvärliga mångfalden*. Stockholm: Fri Tanke.
- Masataka, N. (2017). Implications of the idea of neurodiversity for understanding the origins of developmental disorders. *Physics of Life Review*, 20, 85-108. doi:10.1016/j.plrev.2016.11.002
- Nilsson, P., Wallo, A., Rönnqvist, D., & Davidson, B. (2011). *Human Resource Development: att utveckla medarbetare och organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Ortega, F. (2009). The Cerebral Subject and the Challenge of Neurodiversity. *BioSocieties*, 4(4), 425–445. doi:10.1017/S1745855209990287
- Rao, B., & Polepeddi, J. (2019). Neurodiverse workforce: Inclusive employment as an HR strategy. *Strategic HR Review*, 18(5), 204-209. doi:10.1108/SHR-02-2019-0007
- Riksförbundet Attention. (2016). *Dyster arbetsituation för personer med NPF*. Hämtad 2020-04-04 från <https://attention.se/2016/04/dyster-arbetsituation-personer-med-npf/>

- Riksförbundet Attention. (u.å). *Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar*. Hämtad 2020-04-07 från <https://attention.se/npf/om-npf/>
- Russell, G. (2020). Critiques of the Neurodiversity Movement. I S. K. Kapp (Red.), *Autistic Community and the Neurodiversity Movement - Stories from the Frontline* (ss. 287-304). doi:10.1007/978-981-13-8437-0
- Salomonsson, K. (2003). Flexibel och anställningsbar - en moralisk förpliktelse?. *Rig Kulturhistorisk Tidskrift*, 86(3), 129-141.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Silverman, C. (2012). *Understanding Autism: Parents, Doctors, and the History of a Disorder*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Silverman, C. (2015). NeuroTribes: The Legacy of Autism and the Future of Neurodiversity. *Anthropological Quarterly*, 88 (4), 1111-1121.
- Singer, J. (1999). 'Why Can't You be Normal for Once in Your Life?' From a 'problem with no name' to the emergence of a new category of difference. I M. Corker & S. French (Red.), *Disability Discourse* (ss. 59-67). London: Open University Press.
- Socialstyrelsen. (2019). *Behov av nationella kunskapsstöd inom områden neuropsykiatriska funktionsnedsättningar – Behovs och problemanalys avseende god vård*. Hämtad från <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2019-6-25.pdf>
- SOU 2007:50. *Mångfald är framtiden*. Stockholm: Kulturdepartementet. Hämtad från <https://www.regeringen.se/49bb98/contentassets/8ac0fcf4398b41dd9136ad17053f3ef8/mangfald-ar-framtiden-sou-200750>
- Taylor, J., Henninger, N., & Mailick, M. (2015). Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. *Autism*, 19(7), 785-793.
- Thunberg, G. [@gretathunberg]. (2019, 1 september). *When haters go after your looks and differences, it means they have nowhere left to go. And then you know you're winning!* [Bild]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/B6wGNbSJ-Ni/>
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2013). *Personalvetenskap – som förhållningssätt*. Stockholm: Liber
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Walker, N. (2014, 27 september). Neurodiversity: Some Basic Terms & Definitions [Blogginlägg]. Hämtad 2020-05-05 från <https://neurocosmopolitanism.com/neurodiversity-some-basic-terms-definitions/>
- Wille, S., & Sajous-Brady, D. (2018). The inclusive and accessible workplace. *Communications of the ACM*, 61(2), 24-26. doi:10.1145/3176410

Bilagor

Bilaga 1.

Intervjuguide – Arbetsgivare

Inledning

- Presentation av oss själva samt intervjuens syfte.
- Informera om inspelning, transkribering, anonymisering, rätten att avbryta samt inhämtning av samtycke.
- Introduktion till begreppet neurodiversitet.

1. Bakgrund

- 1.1 Vilken roll har du inom företaget?
- 1.2 Hur länge har du arbetat inom företaget?
- 1.3 Vilka arbetsuppgifter eller projekt är du ansvarig för?
- 1.4 Berätta kort om företaget (ex: anställda, bransch, affärsidé, målgrupp)
 - a. Vad har ni som företag för styrkor?
 - b. Vad skulle du säga är utmaningarna för företaget?

2. Rekrutering och förekomst av individer med neurodiversitet

- 2.1 Rekruterar ni medvetet individer med olika typer av diagnoser?
- 2.2 Hur kom du/ni in på att organisationen skulle anställa individer med diagnoser?
- 2.3 Har ni någon statistik över antal anställda med neuropsykiatrisk diagnos?
 - a. Hur ser den ut? Vilka typer av diagnoser är mest förekommande?
 - b. Hur har ni fått tillgång till informationen?
- 2.4 Ser ni några beteendemönster hos era anställda med diagnos? I så fall vilka? Hur skiljer sig det från anställda utan diagnos?

3. Företagskulturen, kompetensen och inställningen till neurodiversitet

- 3.1 Hur skulle du/ni beskriva företagskulturen i organisationen?
 - a. Upplever ni att kulturen påverkas/inte påverkas av att ni har anställda med diagnoser? Hur i så fall?
- 3.2 Vilken typ av kompetens har ni behov av i organisationen?
 - a. Vilka utmaningar finns för att fylla den kompetensen?
 - b. Hur kan neurodiversitet påverka detta?
- 3.3 Hur ser du/ni på neurodiversitet?
 - a. Vilket av följande påståenden stämmer bäst in på er uppfattning kring diagnos? Varför?
 - “Diagnoser bör behandlas och är ett handikapp som vi som organisation tar hänsyn till - vi anställer individer med diagnos i socialt syfte för samhället”
 - “Diagnoser kan ses som en superkraft och skapar ett stort värde i form av att vi behöver oliktankande i vår organisation”
 - “En diagnos bör ses ur två vinklar; Vi behöver se förmågorna och värdet av oliktankande, men även ta hänsyn till de utmaningar som individer med diagnos har.”
 - Inget av ovanstående

4. Organisatorisk beredskap

- 4.1 Hur viktigt tror du det är att arbeta med neurodiversitet i organisationen?
- 4.2 Hur anpassar ni arbetsuppgifter och arbetsförhållanden för anställda med diagnos?
- 4.3 Vilka olika strategier arbetar ni med inom företaget, när det kommer till Neurodiversitet?
 - a. Har ni fått extern hjälp för att möjliggöra för neurodiversitet?
- 4.4 Har du vetskap om/hur andra företag jobbar med neurodiversitet?
- 4.5 Har neurodiversitet gynnat er? Om ja, på vilket sätt?
- 4.6 Har neurodiversitet inneburit utmaningar? Om ja, på vilket sätt? Hur arbetar/arbetade ni för att möta eventuella utmaningar?
- 4.7 Vad tror ni krävs för att arbetsgivare ska våga anställa individer med diagnos?
- 4.8 Vilka möjligheter medför neurodiversitet generellt för samhället enligt er?

Avslutande frågor

Sammanfattning av intervjun

- Finns det något av det vi diskuterat som du vill berätta mer om?
- Finns det något av det vi inte diskuterat som du vill lyfta?
- Går det att kontakta er via mejl/telefon vid behov av komplettering?

Bilaga 2.

Intervjuguide – Arbetslivsförberedande organisation

Inledning

- Presentation av oss själva samt intervjuens syfte.
- Informera om inspelning, transkribering, anonymisering, rätten att avbryta samt inhämtning av samtycke.
- Introduktion till begreppet neurodiversitet.

1. Bakgrund

- 1.1 Berätta kort om organisationen samt hur den grundades?
- 1.2 Vilken roll har du/ni inom organisationen?
- 1.3 Hur länge har du/ni arbetat i organisationen?
- 1.4 Vilka arbetsuppgifter eller projekt är du/ni ansvarig för?

2. Arbetsträning och resultatet av det

- 2.1 Vilka är de individer som arbetstränar hos er?
 - a) Förekommer andra Neuropsykiatiska diagnoser än autism?
- 2.2 Hur ser er arbetsträning ut?
 - a) Hur går processen till?
- 2.3 Vilka beteendemönster ser ni i era individer som arbetstränar?
 - a) Vilka utmaningar?
 - b) Vilka fördelar?
- 2.4 Hur upplever ni resultatet av arbetsträningen?
 - a. Har ni någon statistik eller uppfattning på hur många som kommer ut i arbetslivet efter arbetsträningen?
 - b. Har ni någon statistik eller uppfattning över hur dessa individer klarar sig på längre sikt i arbetslivet?

3. Inställningen till neurodiversitet

- 3.1 Hur ser du/ni på neurodiversitet?
 - a. Vilket av följande påstående stämmer bäst in på er uppfattning kring en neuropsykiatrisk diagnos? Varför?
 - “En neuropsykiatrisk diagnoser bör behandlas och är ett handikapp och företag som anställer dessa individer agerar i ett socialt syfte för samhället”
 - “Diagnoser kan ses som en superkraft och skapar ett stort värde i form av att företag behöver oliktankande i sina organisationer”
 - “En diagnoser bör ses ur två vinklar; Vi behöver se förmågorna och värdet av oliktankande, men även ta hänsyn till de utmaningar som individer med neuropsykiatrisk diagnos har.”
 - Inget av ovanstående

4. Organisatorisk beredskap

- 4.1 Hur viktigt tror du/ni det är att företag arbetar aktivt med neurodiversitet?
- 4.2 Hur bör företag anpassa arbetsuppgifter och arbetsförhållanden för anställda med neuropsykiatrisk diagnos?
 - a) Finns det några anpassningar som individen behöver göra till arbetsuppgifter och arbetsförhållanden?
 - b) Om ja, hur hjälper ni dem att förbereda sig för det?
- 4.3 Vilka olika strategier bör företag arbeta med när det kommer till Neurodiversitet?
 - a. Vilken extern hjälp kan ni ge för att möjliggöra för neurodiversitet i företag?
- 4.5 Anser ni att neurodiversitet kan gynna företag? Om ja, på vilket sätt?
- 4.6 Kan neurodiversitet innebära utmaningar för företag? Om ja, på vilket sätt? Hur bör dessa hanteras?
- 4.7 Vad tror ni krävs för att arbetsgivare ska våga anställa individer med diagnos?
- 4.8 Vilka möjligheter medför neurodiversitet generellt för samhället enligt er?

Avslutande frågor

Sammanfattning av intervjun

- Finns det något av det vi diskuterat som du vill berätta mer om?
- Finns det något av det vi inte diskuterat som du vill lyfta?
- Går det att kontakta er via mejl/telefon vid behov av komplettering?

Bilaga 3.

Vi vill gärna komma i kontakt med er som vill medverka i vår kandidatuppsats om neurodiversitet i arbetslivet.

Hej!

Vi är två personalvetarstudenter vid Göteborgs universitet som nu under våren ska skriva vår kandidatuppsats som handlar om neurodiversitet i arbetslivet. Vi är intresserade av att komma i kontakt med dig/er som kan tänka sig att medverka i en videointervju eller telefonintervju under april månad.

Neurodiversitet är fortfarande ett relativt nytt begrepp och lyftes första gången 1998 av Judy Singer och Harvey Blume. Definitionen är fortfarande inte helt satt i sten enligt psykologen Thomas Armstrong, men enligt honom och andra forskare handlar neurodiversitet om att acceptera och värdesätta individers oliktankande, och inte se diagnoser (ADHD, autism etc) som en funktionsnedsättning utan istället som en funktionsvariation med positiva konsekvenser.

Vi vill med studien skapa en förståelse kring hur organisationer ser på neurodiversitet samt vad som krävs för att organisationer ska våga anställa personer med diagnoser. Vi vill därför ta reda på hur företag som har erfarenhet inom området upplever att en neurologisk mångfald skapar värde men också hur det är utmanande och hur dessa utmaningar kan mötas. Vidare är våra frågeställningar:

- Hur ser de undersökta organisationerna på neurodiversitet?
- Hur kan neurodiversitet skapa värde i en organisation?
- Hur kan neurodiversitet innebära utmaningar för en organisation?
- Hur arbetar organisationer för att möta eventuella utmaningar?

Under uppsatsens gång kommer vi att följa Göteborgs universitets forskningsetiska principer. Detta innebär bland annat att deltagandet är frivilligt samt att all data anonymiseras om så önskas. För mer information vänligen besök:

https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf.

Slutresultatet kommer att publiceras på <https://gupea.ub.gu.se/> och <https://uppsatser.se> och hanteras som en offentlig handling när uppsatsen är färdig. Vi kommer att skicka den slutgiltiga uppsatsen och en sammanfattning till er om så önskas.

Om du är intresserad av att medverka vänligen kontakta;

Ellen Björck: ellen.bjorck@gmail.com eller på [REDACTED]

Joanna Jernström: joannajernstrom@gmail.com eller på [REDACTED]