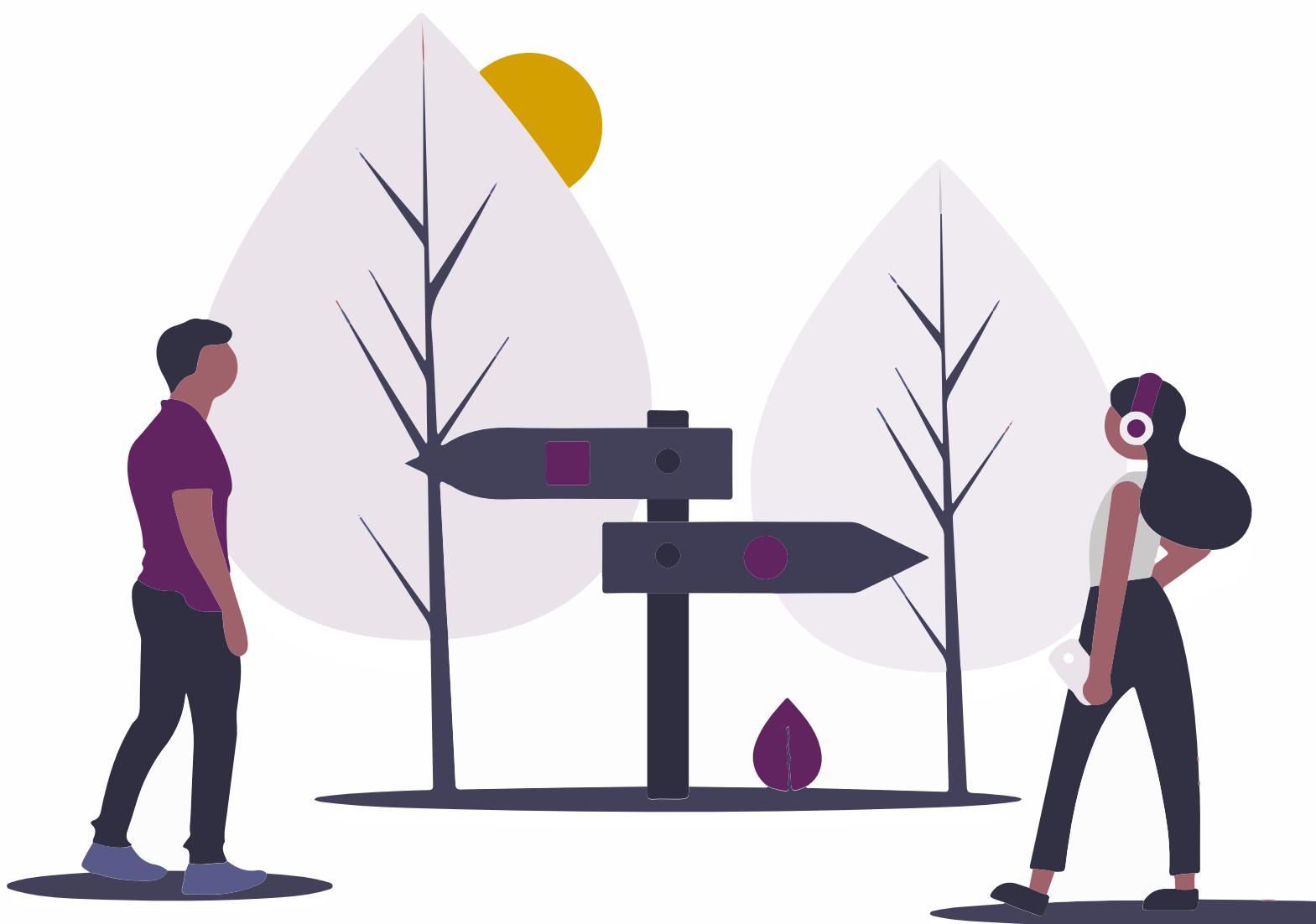


# Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar

Sven Bölte, Marina Jonsson & Allan Toomingas.  
Red: Charlotte Danielsson



**Centrum för arbets- och miljömedicin**  
REGION STOCKHOLM

**Titel: Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar**  
**Författare: Sven Bölte, Marina Jonsson och Allan Toomingas.**  
**Redaktör: Charlotte Danielsson**

**Centrum för arbets- och miljömedicin**  
**Solnavägen 4, 113 65 Stockholm**  
**tel 08-123 400 00**  
**camm.slso@regionstockholm.se**

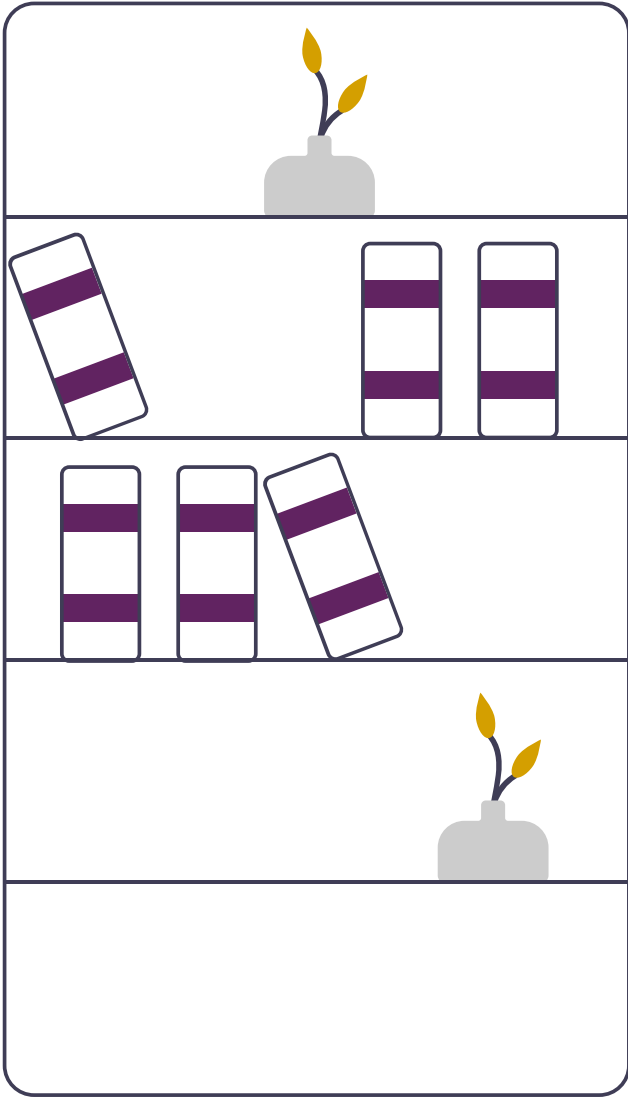
**Rapporten finns även på vår webbplats [www.jobbafrisknpf.se](http://www.jobbafrisknpf.se)**

**Rapport: 2022:01**  
**ISBN: 978-91-88361-40-0**

**Illustrationer: [www.undraw.com](http://www.undraw.com)**  
**Formgivning: Charlotte Danielsson**

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>6</b>
<b>Bakgrund</b>	<b>8</b>
<i>Arbetets betydelse och arbetsrisker</i>	8
<i>Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)</i>	9
<i>Skolgånglutbildning och förvärvsarbete vid NPF</i>	10
<i>Studie- och yrkesvägledning</i>	11
<i>Medicinska kontroller i arbetslivet</i>	12
<i>Arbetsvägledning och arbetsförmedling</i>	13
<b>Spaning för att ha en aning,- tankar från ung man med NPF</b>	<b>15</b>
<b>Syfte och mål</b>	<b>20</b>
<b>Metod och resultat</b>	<b>21</b>
<i>Erfarenheter om studie- och yrkesvägledning vid NPF från arbetsgrupp och referensgrupp</i>	21
<i>Resultat från examens-arbeten från svenska universitet</i>	24
<i>Systematisk litteraturoversikt</i>	26
<i>Redovisning av forskningslitteraturens resultat</i>	28
<i>Berätta om sin NPF diagnos?</i>	39
<i>Slutsatser</i>	40
<b>Guide för bemötande, arbetssätt och samverkan</b>	<b>44</b>
<i>Bemötande</i>	44
<i>Arbetssätt</i>	46
<i>Samverkan</i>	48
<b>Tips</b>	<b>50</b>
<b>En inspirationsbank för nya riktningar</b>	<b>51</b>
<b>Referenser</b>	<b>52</b>
<b>Bilaga 1</b>	<b>58</b>
<i>Stöd från offentliga och enskilda organisationer</i>	58
<i>Intresseorganisationer</i>	62
<b>Bilaga 2</b>	<b>64</b>
<i>Lagstiftning, rekommendationer samt utredningar</i>	64
<b>Tack</b>	<b>66</b>
<b>Medverkande</b>	<b>66</b>



# Förord

Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM), Region Stockholm, fick i april 2020 särskild finansiering från Hälso- och sjukvårdsförvaltningen för att bedriva det två åriga projektet: Utveckling av ett digitalt kunskapsstöd till personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF). Detta i form av utveckling av webbsidan JobbaFrisk NPF, en webbplats med information och rekommendationer för vägledning med målsättningen att bidra till ett hållbart arbetsliv och minskad ohälsa hos personer med NPF. Projektet baseras på kunskaper från internationell forskning, examensarbeten vid svenska universitet samt erfarenheter från projektets referensgrupp och arbetsgrupp bestående av professionellt verksamma inom området samt personer med NPF som anknutits till projektet.

CAMM har vid olika tillfällen och i olika sammanhang tillfrågats av studie- och yrkesvägledare samt av elevhälsans personal om vägledningsråd till unga med NPF. Den här rapporten är tänkt att utgöra ett komplement både till webbplatsen JobbaFrisk NPF<sup>1</sup> samt till den mer omfattande kunskapsöversikten<sup>2</sup>.

Rapportens innehåll förväntas utgöra ett kunskapsstöd vid studie- och yrkesvägledning till personer med NPF samt praktiska vägledningsguider. Den vänder sig främst till yrkesprofessioner som studie- och yrkesvägledare, elevhälsans personal eller andra professioner i vården som vägleder unga med NPF, men även till andra intresserade av området.

**Marina Jonsson**

Projektledare, Miljömedicin, CAMM

**Antonios Georgelis**

Enhetschef, Miljömedicin, CAMM

---

<sup>1</sup> [www.jobbafrisknfpf.se](http://www.jobbafrisknfpf.se)

<sup>2</sup> [www.jobbafrisknfpf.se/mer\\_information/dokument-att-ladda-ned-och-skriva-ut/](http://www.jobbafrisknfpf.se/mer_information/dokument-att-ladda-ned-och-skriva-ut/)

# Sammanfattning

**K**unskaperna om studie- och yrkesvägledning av personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) är begränsade då forskningsfältet är relativt nytt, speciellt i Sverige. Forskningen har mest fokuserat på att individen ska få och behålla ett arbete över huvud taget och fokuserat mindre på vägledning till optimala yrkesval. Kvaliteten hos de studier som har gjorts är ofta bristfällig vilket är en begränsning. Men resultaten från olika studier, länder och diagnosgrupper är relativt samstämmiga så man kan trots begränsningarna dra vissa slutsatser om hur studie- och yrkesvägledning av personer med NPF bör bedrivas.

Arbetsmarknaden för personer med NPF har i sin helhet och formellt inga större begränsningar men inom vissa yrken ställs det i dag specifika medicinska och psykologiska krav. Framförallt gäller detta yrken inom polis, räddningstjänst, Försvarsmakten och vid yrkestrafik (såväl på väg som vid

järnväg, sjö- och luftfart) där en NPF-diagnos kan men inte måste utgöra ett hinder vilket man bör ta hänsyn till vid vägledning<sup>1</sup>.

Personer med NPF kan ha olika styrkor som noggrannhet, detaljfokus, logiskt tänkande eller kreativitet. Men även svårigheter med till exempel tidsanpassning, sociala relationer samt hantering av röriga situationer och stress. Vissa personer med NPF kan ha inslag av flera diagnoser inom och utöver NPF, något som kan göra vägledning svårare.

På det strukturella planet runt studie- och yrkesvägledning finns det utrymme för förbättringar. Det saknas styrdokument från myndigheterna, samverkan inom och mellan berörda organisationer och resurser för vägledning. Vägledning vid NPF kan kräva mer tid och fler tillfällen än vanligt, speciellt vid övergång mellan skolor/skolformer och yrkesliv. Studie- och yrkesvägledare

---

<sup>1</sup> Under sommaren 2021 har det skett förändringar i antagningsförfaranden hos både Polisen och Försvarsmakten efter att Diskrimineringsombudsmannen, DO har kommit fram till att personer med autism eller adhd diskrimineras av försvarsmakten då de inte ens får ansöka/mönstra. Enligt DO:s beslut står det uttryckligen att man inte får diskriminera vid mönstringen. Både försvarsmakten och Polisen ska nu införa en individuell bedömning av personer med NPF under antagningsprocessen



saknar dessutom ofta (vidare-) utbildning i vägledning av personer med NPF.

Det finns flera aspekter vid vägledningsprocessen som är viktiga, bland annat ett bra bemötande av den vägledde och att vägledningen bör vara välstrukturerad och baserad på individens intressen, preferenser, behov, styrkor och begränsningar. Den bör fokusera på och betona individens möjligheter snarare än de hinder som kan finnas. Vägledningen bör vara mycket konkret och användning av bilder och filmer kan underlätta detta. Koppling till verkligheten underlättar ofta, till exempel genom studiebesök eller praktikarbete. Två framgångsfaktorer vid vägledning som ofta framhålls är tidigare arbetslivserfarenheter som sommarjobb eller föreningsverksamhet, samt förmåga att matcha personens förutsättningar med yrkets krav.

Utöver det stöd som individen kan få vid

studie- och yrkesvägledningen finns det andra former av stöd från samhället, eller från intresseorganisationer, som en person med NPF-diagnos kan få under sin utbildning eller i arbetslivet. Ofta krävs det att man är öppen med sin NPF-diagnos för att få stöd, till exempel för att göra nödvändiga arbetsplatsanpassningar. Det kan ha fördelar och nackdelar att prata om sin diagnos med arbetsgivare och kollegor. Att berätta om diagnosen kan ge fördelar i form av anpassningar till personens behov och ett bättre bemötande, men det kan ibland också finnas nackdelar i form av stigma och diskriminering.

Den här rapporten är del i projektet ”Digitalt kunskapsstöd för studie- och yrkesvägledning av personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (JobbaFrisk NPF)” och är tänkt att utgöra ett komplement både till webbplatsen JobbaFrisk NPF<sup>1</sup> samt till den mer omfattande kunskapsöversikten<sup>2</sup>.

1 [www.jobbafrisknppf.se](http://www.jobbafrisknppf.se)

2 [www.jobbafrisknppf.se/siteassets/dokument/KunskapsoversiktJobbaFriskNPF.pdf](http://www.jobbafrisknppf.se/siteassets/dokument/KunskapsoversiktJobbaFriskNPF.pdf) (2021-12-20)

# Bakgrund

CAMM har tillfrågats om vägledningsråd till unga med NPF och det har framförts önskemål om att denna information bör finnas i digital form. Den här rapporten är del i projektet JobbaFrisk NPF (Digitalt kunskapsstöd för studie- och yrkesvägledning av personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning) som leds av CAMM i Stockholm och finansierats av Hälso- och sjukvårdsförvaltning, inom Regionen. Projektet har bland annat lett till kunskapsöversikten ”Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar - en kunskapsöversikt och rekommenderad praxis”<sup>1</sup> som ligger till grund för både den här rapporten och webbplatsen JobbaFrisk NPF.

## Arbetets betydelse och arbetsrisker

Att ha ett givande och tryggt förvärvsarbete som vuxen har många fördelar för individen och för samhället. Genom arbete bidrar individen till samhället, dess utveckling och hållbarhet. Arbeta

ger individen ekonomisk försörjning och materiell trygghet, en definierad roll och socialt sammanhang. Det skapar struktur och rytm i vardagen, ger självkänsla och acceptans samt kan förebygga ohälsa [1–3]. Därmed är arbete en fundamental del av samhället och för individens liv och välmående. Rätten till ett hälsosamt och produktivt arbete under humana villkor och rättvis ersättning med stöd vid arbetslöshet eller sjukdom anses därför av många vara en mänsklig rättighet<sup>2</sup>. Att undvika arbetslöshet genom kortsiktiga och långsiktiga åtgärder inklusive förbättringar av utbildningssystemet och arbetsförmedling är bland de viktigaste politiska frågorna i många av världens samhällen.

Förvärvsarbete kan dock medföra risker och nackdelar för arbetstagaren. Arbetet kan uppta stora delar av den vakna tiden, störa privatlivet och orsaka en dubbel arbetsbörda med uppgifter i både familjen och på jobbet. Arbete kan innebära sociala svårigheter; mobbning och trakasserier kan förekomma. Om en individs förutsättningar och arbetets krav inte matchar kan det leda till

1 [www.jobbafrisknfp.se/siteassets/dokument/KunskapsöversiktJobbaFriskNPF.pdf](http://www.jobbafrisknfp.se/siteassets/dokument/KunskapsöversiktJobbaFriskNPF.pdf) (2021-12-20)

2 Förenta nationerna och Europeiska sociala stadgan



förlorad självkänsla och trygghet. Det kan också finnas arbetsmiljörisker på grund av arbetets fysiska eller psykiska påfrestningar. Därför ska ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivas på alla arbetsplatser.

Studie- och yrkesvägledning under utbildningen är av stor vikt för att maximera chansen att en individs intressen, preferenser, färdigheter och eventuella medicinska och psykiska tillstånd kommer att matcha ett valt yrke och arbetsplatsen där yrket brukar utövas. Efter att individen erhållit studie- och yrkesvägledning bör hen kunna fatta välgrundade yrkesval utifrån sina förutsättningar, intresse och behov.

## Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)

NPF är en heterogen grupp av tillstånd/diagnoser som har gemensamt att det finns samband med en annorlunda utveckling av hjärnans mognad, struktur och funktion [4]. NPF har i första hand genetiska orsaker [5, 6] men även miljöfaktorer påverkar [7, 8]. Enligt WHO:s ICD-11 system<sup>1</sup> omfattar NPF (NDD eller Neurodevelopmental Disorders på engelska): autismspektrumtillstånd (ASD), aktivitets- och uppmärksamhetsstörning (ADHD), språk- och talstörningar, inlärningsstörningar, motorisk koordinationsstörning, stereotypisk rörelsestörning, tics-störningar och intellektuell funktionsnedsättning.

Förekomsten av NPF uppskattas ligga kring minst 10% i befolkningen [9] och antalet ställda diagnoser har ökat de senaste 15 till 20 åren i många länder. NPF är associerat med lägre livskvalitet, fysiska och psykiatriska komplikationer samt för tidig död [10–13]. Vid NPF används både stödinsatser och läkemedel för att förhindra negativa konsekvenser (som mental ohälsa) och för att öka livskvaliteten, funktionsförmågan och öka möjligheter för inlärning och utveckling [14–19].

NPF kännetecknas av förändrade kognitiva funktioner, det vill säga sätt att tänka, uppleva och uppfatta. Detta kan leda till att individen får svårigheter att hantera sin vardag eller motsvara

### ICD-11

ICD-11 är den internationella klassifikationen av sjukdomar, det är den elfte revideringen av internationell klassifikation av dödsorsaker, sjukdomar, hälsorelaterade tillstånd och orsaker till kontakt med hälso- och sjukvård. I den elfte revideringen har man gjort mer genomgripande ändringar än vid tidigare revisioner, till följd av medicinsk och teknisk utveckling. ICD-11 är under översättning och kommer enligt Socialstyrelsen införas i Sverige 2024.

### Kognitiva funktioner

Kognitiva funktioner är olika förmågor och färdigheter att tänka, planera, minnas, organisera och styra sig själv samt förstå vad andra tänker, känner och förväntar sig. Kognitiva funktioner gör att vi kan navigera i världen, kommunicera, styra uppmärksamhet och kropp, prioritera och göra det som förväntas av oss.

### Exekutiva funktioner

Exekutiva funktioner är bland annat de funktioner som kontrollerar och samordnar till exempel uppmärksamhet, tanke och handling. Exekutiva funktioner gör att vi kan ta initiativ, fokusera, planera och organisera. Dessa funktioner hänger samman med prefrontalkortex (främre delen av hjärnan), och de utvecklas under hela barndomen, är som bäst i när man är ung vuxen.

I definitioner av exekutiva funktioner ingår arbetsminne, förmåga att hejda impulser och förmågan till att skifta sin uppmärksamhet.

1 <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> (2021-12-21)

allmänna krav och förväntningar från sin omgivning [20–23]. De förändrade kognitiva funktionerna berör många områden som till exempel reglering av uppmärksamhet, aktivitetsnivå, flexibilitet, arbetsminne och förståelse av socialt samspel [24–26]. Det är snarare regel än undantag att flera kognitiva svårigheter förekommer, till exempel problem med social medvetenhet samt emotions- och självreglering vid ASD. Dubbeldiagnoser inom NPF är också vanligt, till exempel att man både har ASD och ADHD [27].

Även om NPF ökar risken för psykisk ohälsa och medicinska problem [11, 12] anses NPF inte vara en sjukdom utan istället variationer av människans neurologiska mångfald [28]. Idag är det också etablerat att NPF inte enbart medför svårigheter utan även kan leda till styrkor och färdigheter [29, 30]. Dessa förmågor borde uppmärksammas mer så att individer med NPF kan uppnå sin potential och samtidigt motverka riskerna för negativa konsekvenser av sina kognitiva svårigheter.

För att åstadkomma gynnsamma förhållanden vid NPF är även omgivningsfaktorer som lämpligt bemötande, bra vård och stöd, inkludering i skolan, tillgång till arbetsmarknaden och minskad stigmatisering viktiga [31–35].

## Skolgång/utbildning och förvärvsarbete vid NPF

NPF innebär inte hinder för en vanlig skolgång, eller att man inte kan utföra komplexa och ansvarsfulla arbeten som vuxen. Ett undantag är Intellektuell Funktionsnedsättning (IF). IF definieras genom låga teoretiska, sociala och praktiska förmågor vilka leder till omfattande funktionsnedsättningar av olika grad i alla livsområden.

I Sverige har samtliga elever i grund- och

gymnasieskolan, inklusive de med NPF, rätt att komma så långt som möjligt i sin kunskapsutveckling utifrån sina individuella förutsättningar.

För att uppnå detta har alla elever rätt till ledning och stimulans i skolan. En del elever kan ha behov av extra anpassningar eller särskilt stöd.

Den som har det yttersta ansvaret för att alla elever får det stöd och den hjälp de behöver är skolans rektor.

Det krävs inte en diagnos för att få stöd i skolan utan det är elevens rättighet enligt skollagen att få indi-

vidanpassade insatser för att åtminstone uppnå kunskapsmå-

len. En elev som har en funktions-

nedsättning ska om behov finns, få

stöd som så långt som möjligt motverkar

konsekvenserna av funktionsnedsättningen.

### Olika former av stöd för studier och arbete

Extra anpassningar som eleven ska erbjudas av skolan vid behov går i de flesta fall att genomföra inom ramen för den ordinarie undervisningen.

Eleven kan även ha rätt till särskilt stöd som omfattar insatser av mer ingripande karaktär som vanligtvis inte är möjliga att genomföra för lärare och övrig skolpersonal inom ramen för den ordinarie undervisningen.

Skillnaden mellan extra anpassningar och särskilt stöd är framförallt insatsernas omfattning och varaktighet. Särskilt stöd brukar vara mer omfattande och pågå under en längre tid. Att en elev får stöd av speciallärare eller får enskild undervisning några enstaka gånger under en kortare period kan betraktas som extra anpassningar, inte som särskilt stöd.

Det är fortfarande vanligt att kognitiva utmaningar och sårbarheter vid NPF samt stigma, brist på ändamålsenligt bemötande och brist på inkludering leder till underprestation, utsatthet för mobbing, problematisk frånvaro och psykisk ohälsa i skolan<sup>1</sup> [36–40] samt arbetslöshet/sjukskriving i vuxen ålder [41–43].

<sup>1</sup> [https://www.autism.se/media/eimpib2p/skolenkat\\_autismforbundet\\_2018.pdf](https://www.autism.se/media/eimpib2p/skolenkat_autismforbundet_2018.pdf)

Individer med NPF är mer mottagliga än andra för att drabbas av stress, vilket kan leda till försämrad hälsa eller uppkomst av nya hälsoproblem, främst psykiska. Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivaren som ansvarar för arbetets upplägg och arbetsmiljöns utformning samt nödvändiga anpassningsåtgärder för den enskilde [44-45].

Aktuella siffror för sysselsättningsgraden hos individer med NPF är svåra att få tag i. Befintliga data från olika OECD-länder tyder på att personer med NPF-diagnos står i många fall utanför arbetsmarknaden. Långtidssjukskrivning förekommer och det finns också indikationer på att personer med NPF oftare än andra arbetar med arbetsuppgifter som de är överkvalificerade för samt att personer med NPF har låga löner i förhållande till sin kompetens [46, 47].

I Sverige är färre personer med NPF arbetslösa jämfört med många andra länder men fortfarande betydligt fler än hos den övriga befolkningen. Till exempel är det färre vuxna med ASD som är yrkesarbetande även jämfört med dem med andra funktionsnedsättningar [48]. I en rapport från Arbetsförmedlingen framkommer att specifik kognitiv funktionsnedsättning, där bland annat gruppen NPF ingår, är vanligast bland unga arbetslösa. I åldersgruppen 18 till 24 år har andelen av nyinskrivna arbetslösa med specifik kognitiv funktionsnedsättning ökat kraftigt under perioden 2005 till 2015, från drygt 26 % till drygt 54 % [49].

Mer information om stöd vid studier och arbete finns i Bilaga 2

## Studie- och yrkesvägledning

Studie- och yrkesvägledare hjälper och informerar dem som behöver rådgivning inför valet av utbildning eller yrke. Det handlar om att vägleda dem som behöver hjälp och att förstå deras ambitioner, mål och förutsättningar inför dessa val. En väl fungerande vägledning innebär att optimera individens möjligheter till ett framtida framgångsrikt, hälsosamt och givande yrkesliv. Det medför att fler går ut gymnasieskolan med godkända betyg utan studieavbrott vilket bidrar till en god arbetskraftsförsörjning [50].

### OECD

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling, OECD, är en internationell ekonomisk organisation med 37 industriella och demokratiska länder över hela världen som medlemmar. OECDs verksamhet går till stor del ut på att mäta och utvärdera ekonomi, politik och andra samhällsindikatorer i medlemsländerna.

### Specifik kognitiv funktionsnedsättning

Enligt Arbetsförmedlingens klassifikation innebär "specifik kognitiv funktionsnedsättning" begränsningar av en eller några kognitiva funktioner som medför nedsatt arbetsförmåga. Det kan gälla uppmärksamhet, överaktivitet, inläring, minne, planering, genomförande eller socialt samspel. Det kan även handla om begränsningar inom områden som exempelvis läsning, skrivning, räkning eller språkstörningar.

### Extra anpassningar och särskilt stöd

Extra anpassningar. Dessa anpassningar kan innehålla: att planera och strukturera ett schema för eleven över skoldagen, att få ett undervisningsområde förklarat på annat sätt, att få extra hjälp att förstå texter, digital teknik med anpassade programvaror eller speciell färdighetsträning.

Särskilt stöd. Några exempel på särskilt stöd är regelbundna specialpedagogiska insatser i ett visst ämne eller placering i en särskild undervisningsgrupp. I gymnasiet finns även rätten att få reducerat program, förlängd undervisning och ett individuellt anpassat program.

Vägledning bör i första hand stödja och motivera individen att hitta en studie- och yrkeskarriär där hen kan uppnå sin fulla potential. Detta kan även gynna samhället genom att man undviker kostnader på grund av misslyckanden i utbildning och arbete, och genom att efterfrågad kompetens växer fram. Vägledning kan också bidra till jämställdhet och likvärdighet genom att förhindra stereotypa yrkesval och informera om likvärdiga villkor i arbetslivet.

Vägledaren behöver därför kunna förstå, engagera och vägleda individer i olika åldrar, situationer och med olika förutsättningar (såsom NPF) samt ha bred kunskap om utbildningssystemet, yrken, arbetsliv och arbetsmarknaden. Samt dessutom kunna kommunicera detta till individen.

Vägledningen är av speciell betydelse för individer med social/ekonomisk utsatthet, medicinska, fysiska och psykiatriska tillstånd eller funktionsnedsättningar. Extra viktig är vägledning när det kan finnas utmaningar eller risker i en viss utbildning eller i att arbeta med vissa uppgifter. Här kan vägledaren behöva ytterligare kunskap och medvetenhet för att undvika felval och avhopp. Det kan också behövas en tidig, förebyggande och kontinuerlig samverkan med andra personer runt individen, och med olika stödfunktioner i samhället.

Studie- och yrkesvägledning bygger på olika teorier och modeller om vad som påverkar vägledningssituationen och individens val och om hur vägledningen bör genomföras. Dessa teorier visar vikten av:

- Kreativiteten hos vägledaren för att hitta konstruktiva lösningar [52].
- Tilltron till individens skattningar av egna intressen och färdigheter samt till individens förmåga att göra bästa möjliga val för sig själv [53].
- Förmågan att uppmuntra den vägledde att vara nyfiken, uthållig, flexibel, optimistisk och aktivt söka efter miljöer och möjligheter där det finns goda chanser att lära sig något nytt och växa [54].
- Effekter av förändringar i karriärvalet, både frivilliga (till exempel personliga insikter), påtvingade (till exempel sjukdom) och strukturella

(till exempel samhällsförändringar) [55].

En klassisk modell för hur vägledningen bör gå till som fortfarande ligger till grund för många studie- och yrkesvägledares arbete är Parsons modell [56] som innehåller fyra steg:

1. Hjälpa individen att bli medveten om sina förmågor, intressen, ambitioner, resurser, begränsningar och vad dessa grundar sig på.
2. Informera om de alternativ som finns och hur framtidsutsikterna ser ut samt ge individen kunskaper om de krav och villkor som är kopplade till olika val.
3. Stötta individen i beslutsfattandet.
4. Hjälpa individen i genomförandet av sitt beslut.

## Medicinska kontroller i arbetslivet

Vissa myndigheter (Arbetsmiljöverket, Transportstyrelsen, Polisen, Strålsäkerhetsmyndigheten, Räddningstjänsten och Försvarsmakten) ställer medicinska och funktionskrav på dem som ska tillåtas att utföra vissa kritiska, riskabla och/eller fysiskt och psykiskt mycket krävande arbetsuppgifter. Detta har betydelse för om individer med NPF kan få anställning till exempel som lokförare, polis, brandman (inom räddningstjänsten) eller inom försvaret. Detta är något man bör ta hänsyn till vid studie- och yrkesvägledningen

Under sommaren 2021 har det skett förändringar i antagningskraven till utbildning hos främst Polisen och Försvarsmakten. NPF diagnos behöver i sig inte innebära ett hinder för antagning. Utfallet baseras på hur man bedömer att individen kan komma att framgångsrikt klara av arbetets fysiska och psykiska krav och utan att själv ta skada av arbetet.

Man bör inte hopp och informera om man inte klarar antagningskraven så finns det andra möjligheter, till exempel att arbeta som utredare inom polisen i stället för polis i yttre tjänst. Eller som civilanställd inom Försvarsmakten istället för soldat [57–59].

# Arbetsvägledning och arbetsförmedling

## Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen ska bidra till en väl fungerande arbetsmarknad, ha ett samlat ansvar för funktionsnedsättningsfrågor inom densamma och hjälpa dem som har svårt att hitta ett arbete. De tillhandahåller också väglednings- och informationsmaterial om arbetsmarknaden för lärare och studie- och yrkesvägledare [1–3]. Personer med NPF kan få olika typer av stöd av arbetsförmedlingen för att öka chanserna på arbetsmarknaden.

### Jobbtorg och andra stödformer

För dem med försörjningsstöd finns i många kommuner också Jobbtorgen som är skapade av de sociala myndigheterna tillsammans med Arbetsförmedlingen. Där erbjuds studie- och yrkesvägledning, jobbcoachning<sup>1</sup> med mera [61].

Arbetsförmedlingen kan förutom vägledning också ge stöd genom ett personligt biträde, pedagogiskt stöd vid utbildning, arbetsrehabilitering och bidrag till arbetsredskap eller vid stora stödbehov anställning inom Samhall<sup>2</sup> [62].

## Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)

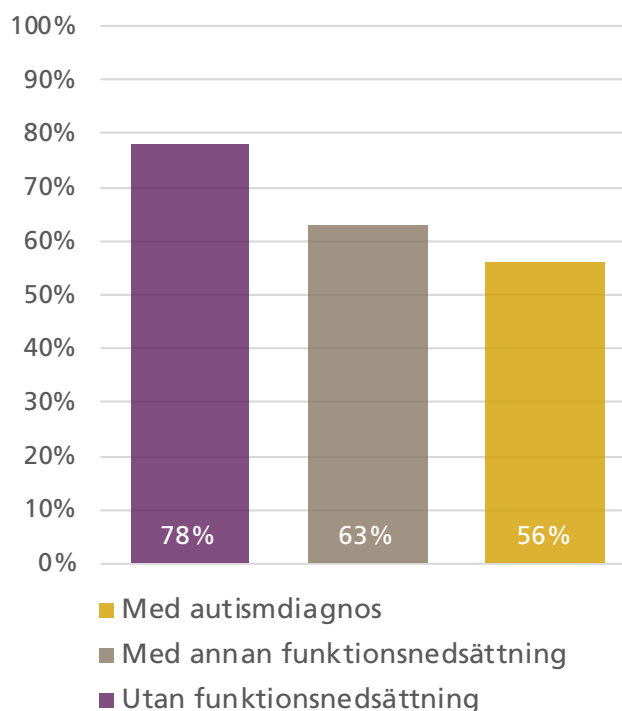
SKR arbetar strategiskt med funktionsnedsättningsfrågor utifrån bland annat kommunernas och regionernas roll som arbetsgivare samt utifrån ett folkhälsoperspektiv [63]. SKR samverkar med Skolverket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan med målet att ungdomar med funktionsnedsättning ska kunna slutföra sin utbildning samt att fler med funktionsnedsättning ska komma i arbete.

## SIUS

En insats av Arbetsförmedlingen som många personer med NPF använder är en särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS-konsulent) [64]. Stödet erbjuds personer med funktionsnedsättning som behöver extra stöd och träning i inledningsskedet av en anställning

1 Jobbcoachning är personlig handledning i jobbfrågor. Jobbcoachen ger råd och kunskap, motiverar, visar hur jobbsökanden eventuellt bör göra och inte göra och följer upp. Coachen organiserar inte jobbet för sökanden utan ger sökanden hjälp till självhjälp.

2 [www.samhall.se](http://www.samhall.se)



**Fig. 1. Andelen vuxna i arbete i Sverige.** I Sverige är färre personer med NPF arbetslösa jämfört med många andra länder men fortfarande betydligt fler än hos den övriga befolkningen [48].

### Studie- och yrkesvägledning enligt OECD

OECD definierar studie- och yrkesvägledning som "...en pedagogisk aktivitet som med information, motivation, stöd och andra hjälpande aktiviteter, och med utgångspunkt i såväl individens resurser som möjligheterna i omvärlden, har som mål att underlätta för individer och grupper i alla åldrar och vid olika tidpunkter i livet att välja utbildning, yrke eller karriär och att bidra till en bra livsplanering." [51]



### Supported Employment

Supported Employment är en evidens- och värdebaserad metod som utvecklades i slutet av 60-talet. Den är en av världens mest spridda arbetsmetoder för att möjliggöra sysselsättning vid funktionsnedsättning, och har visats sig vara en av de mest framgångsrika metoderna inom arbetslivsinriktad rehabilitering.

Supported Employment metoden grundar sig på fem steg:

1. Överenskommelse,
2. Kompetensprofil,
3. Företagsprofil,
4. Introduktion,
5. Uppföljning

Metoden vilar tydligt på grundvärderingar och principer som; varje människa har resurser och förmågor, varje människa kan arbeta om rätt förutsättningar finns, se möjligheter, inte hinder.

Det revolutionerande och unika med Supported Employment, var att man vände på det vanliga förfarandet. Detta innebar att man som coach först ska hitta arbetsplatsen/arbetsuppgifter som deltagaren önskar bli anställd på. Därefter fokusera på att träna och coacha deltagaren på de specifika arbetsuppgifter som anställningen syftar till.

eller arbetspraktik enligt den så kallade ”supported employment” modellen (det engelska begreppet används även i Sverige). Till grund för SIUS-konsulentens arbete med personen ligger bedömningsamtal/utredning och ett aktuellt läkarutlåtande som fastställer om en person anses vara i behov av SIUS stöd samt är redo att börja ett förvärvsarbete. Man kan få en remiss till en SIUS-konsulent av arbetsförmedlare, arbetsterapeut, arbetspsykolog eller socialkonsulent inom Arbetsförmedlingen eller av vårdpersonal.

Fokus vid vägledning inom SIUS är att förmedla ett konkret arbete till den sökande. En SIUS-konsultation innehåller introduktion på arbetsplats med nedtrappande handledning och hjälp på arbetsplatsen samt uppföljning minst ett år efter att personen fått en anställning.

### Försäkringskassan

Om man har en funktionsnedsättning som gör att man behöver speciella hjälpmedel för att kunna arbeta så kan Försäkringskassan ge bidrag, också till arbetsgivaren [65]. Man kan även få bidrag för att göra en expertundersökning och ta reda på vilket hjälpmedel som behövs. Man kan inte få bidrag till sådant som behövs även när man inte arbetar, till exempel hörapparat, eller sådant som arbetsgivaren normalt ska bekosta, till exempel höj- sänkbart datorarbetsbord.

### Intresseorganisationer

Förutom kommun, region och stat är det många ideella organisationer som arbetar med att förbättra tillgången till arbetsmarknaden för personer med NPF, som Riksförbundet Attention, Autism- och Aspergerförbundet, Föreningen för barn, unga och vuxna med intellektuell funktionsnedsättning och Organiserade Aspergare. Dessa organisationer arbetar med att påverka beslutsfattare, sprida information, erbjuda utbildning om NPF och driva projekt. Till exempel har Attention genomfört projektet ”Vägar till jobb”. Målet med projektet var att sprida information om de styrkor och fördelar som personer med ASD har och som kan vara en stor tillgång på en arbetsplats. Organiserade Aspergare har genomfört ”Autistiskt initiativ”, ett arbetslivsorienterat projekt där personer med ASD samt arbetsgivare på den reguljära arbetsmarknaden medverkade.

**Se bilaga 2 för mer information.**

## Spaning för att ha en aning, - tankar från ung man med NPF

*Utan spaning, ingen aning är ett talesätt som hänvisar till att där vi saknar förkunskap saknar vi adekvata bemötanden och handlingsmetoder. Lite som att fara i blindo längst farleder vi tidigare aldrig åkt. Eller relaterat till NPF, att anta att en mall ska fungera för alla.*

*För så har det länge sett ut i samhället. De krav som ställs är utifrån ett neurotypiskt<sup>1</sup> perspektiv. De flesta kan se när saker inte fungerar och mäter då misslyckandet mot detta perspektiv. Men varför det inte funkar blir en mycket större och komplex fråga. Kärnan mynnar ofta ut i hur stöd kan ges till personer med NPF så de får verka i en miljö där de kan få känna sig starka. För det är fullt möjligt att skapa en miljö där de kan trivas och få uppleva hur det är att vara en bidragande kraft framåt i samhället, något vi alla människor har ett behov av att få känna. Här behövs det spaning för att kunna ha en aning.*

*Kunskapsöversikten bjuder därför in till att reka terrängen och få en förståelse för vad som är orsaken till att det kan bli svårt för personer med NPF att klara studier eller arbete. Genom den här banbrytande kunskapsöversikten kan både yrkesvägledare, lärare, anhöriga och personer med NPF få stöd till att fatta kloka beslut.*

*Jag själv har adhd/autism och har gått i skolan full av missförstånd och bråk för att nå fram till arbetslivet, och fortfarande är det inte lätt. Många barn och vuxna har gått igenom samma turbulenta resa som jag och vissa gör det fortfarande. Det som fascinerar mig är att det ofta handlar om relativt små saker som har en stor påverkan på utfallet och ofta kan det vara sådant som fler har gynning av, inte bara personen i fråga. För är det något vi vet, så är det att neurodiversitet är en styrka. Det finns nästan inget yrke som inte skulle gynnas av att få in personer som tänker på ett annat sätt, som kan se detaljer andra missar, som kan se en helhet. Ja, att kunna tänka på hela spektrat får faktiskt verksamheter att blomstra.*

*Att det nu äntligen tas fram en kunskapsöversikt kring NPF är en framgångsfaktor för samhället i allmänhet och för personer som allt för ofta blivit utstötta från detta i synnerhet.*

**Alexander Skytte**

<sup>1</sup> En person med ett genomsnittligt eller normalfungerande nervsystem.

# Personporträtt

## Frida Jansson



*Min autism är väldigt miljöberoende. Jag brukar se det som att jag inte vänjer mig vid en miljö om den inte är den "rätta" miljön för mig. Med tiden blir det snarare allt svårare för mig att vistas där och jag kan få svårt i de mest grundläggande funktionerna som att låsa upp en dörr eller svara när någon frågar mig något. Eftersom jag själv lägger märke till min nedgång så mår jag främst dåligt av att känna att jag tappar i kapacitet. När jag arbetade i en lågstadielklass som elevassistent, där jag jämt var omringad av många människor, märkte jag hur jag fick allt svårare att förklara saker som jag garanterat kunde, såsom klockan. På fritiden däremot kunde jag förklara avancerad gymnasiematematik som privat studiehjälpare i hemmet och med en elev i taget. Det faktum att jag vet att min kompetens kan komma fram betydligt mer i vissa miljöer än andra får det att kännas möjligt för mig att hitta ett sammanhang som fungerar för mig och där jag kommer att kunna trivas och utvecklas.*

*Även när jag trivs i en miljö kan jag behöva eller ha stor nytta av en viss omfattning av anpassningar. Det som jag behöver kan även variera över tid och beroende på situation. Det kan också skilja sig en hel del från det andra behöver i en liknande miljö. Om miljön matchar mina förmågor kan till och med inga eller ytterst få anpassningar behövas. Däremot kan en miljö som egentligen är olämplig leda till att mina egenheter omvandlas till svårigheter och därför kan betydligt fler anpassningar behövas där.*

*Efter några år inom arbetslivet har jag märkt att jag är i riskzonen för utmattning samt att utmattningen förstärker mina autistiska drag. Jag behöver vara medveten om mina förutsättningar för att kunna skapa ett hållbart arbetsliv. Sedan diagnosen har jag fått ett skyddsnet av stödjande personer som kommer vara uppmärksamma på mina stressymptom när jag kliver in i studie- eller arbetslivet igen. Det känns tryggt eftersom jag har haft svårt att ta steget för att pausa eller avbryta icke-fungerande sysselsättningar på egen hand förut.*

*Eftersom jag inte visste att jag var autistisk förrän vid 23 års ålder så gick jag igenom skolan utan den kännedomen. Jag upplevde mycket inuti som jag inte kunde tolka eller beskriva i ord.*

*Jag siktade på läkarutbildningen och strävade därför efter högsta möjliga resultat vid varje tillfälle som gavs. Även om jag hade bevisat mina*



*kunskaper många gånger innan så var ängsligheten och ångesten hög inför nästan varje bedömning. Jag kunde inte vila i mina tidigare framsteg och varje prov kändes som det första. Det var många gånger svårt för omgivningen att förstå varför min oro var så stark. Förutom att jag visste att det knappt fanns marginaler för att kunna nå min dröm så kanske även mina brister inom generalisering och mentalisering spelar in här. En tidigare kännedom om mitt fungerande hade troligen besparat mig mycket lidande. Jag hade nog sluppit flera nedåtgående spiraler och kanske även den utmattning som jag fortfarande lever med. Jag förstår att de omkring inte förstod eller upptäckte min autism. Det jag har lätt för skymmer många gånger det jag har svårt för och svårigheterna tog sig i mer subtila uttryck (ångest, stresskänslighet, insomningssvårigheter m.m.). Det var mycket som gick bra för mig och på ytan såg det ut som att jag fungerade bra.*

*När jag blev äldre och förväntades klara mer kom allt fler av mina svårigheter upp till ytan. Jag upplevde fler motgångar och påfrestningar, min psykiska ohälsa ökade och jag blev frustrerad över varför vissa saker bara "inte gick". Trots att utmattningen säkerligen var brinnande nära under vissa perioder så fortsatte jag att ta in kunskap och tog studenten med vetskapen om att jag hade gjort mitt yttersta. Efter gymnasiet hade jag några år av blandade sysselsättningar parallellt som jag försökte komma in på läkarprogrammet. Det blev några omvägar innan jag till slut blev antagen. De intensiva studierna kostade på och nu byggdes det psykiska slitaget upp. Det tog inte många månader förrän jag kraschade. Där och då var jag minst sagt förvirrad över vad som hade hänt och ungefär vid den tidpunkten började jag misstänka att det kunde bottna i något mer än en utmattning.*

*Vad jag kan minnas så hade jag under högstadiet ett möte med en studie- och yrkesvägledare. Redan då var jag fast besluten om att läkare var det som jag ville bli. Om jag vid högstadieåldern hade känt till mina autistiska svårigheter så hade jag nog ändå inte velat bli avrådd från att gå läkarutbildningen. Jag hade nog tagit illa vid mig om någon sa att jag inte kunde eller borde sikta åt det hållet. Dock hade det nog varit hjälpsamt att bli medveten om mina risker och några varningssignaler att se upp för. På så vis kanske jag inte hade blivit lika självkritisk när det sedan började ta emot. Jag hade också kunnat få stöd under utbildningens gång. Jag är trots allt tacksam för att jag inte gav upp och blev antagen till slut även*

om månaderna inom programmet kostade på. Läkardrömmen släcktes men jag har börjat se andra områden som väcker mitt driv.

Liksom fler med autism har jag en sårbarhet för psykisk ohälsa, men det betyder som tur är inte att jag alltid kommer att leva med det. Autismen är en sak, psykisk ohälsa något annat. Miljontals människor lever ett gott liv med autism, men psykisk ohälsa kan vara en rejäl kamp och tära något oerhört. Även om förekomsten av ohälsa är överrepresenterat hos oss är det inget som är inbyggt i tillståndet och kanske just därför är det viktigt att få ordning på.

Ibland nämns beskrivande ord i samband med neuropsykiatriska tillstånd, såsom lindrig ADHD. Jag vill därför understryka att begreppet "lindrig" syftar till mängden och nivån av symptom, inte hur de upplevs av individen. Någon kan från ett vårdperspektiv ha en ADHD med relativt få symptom, men symptomen kan vara kraftigt begränsande för individen som siktar åt vissa håll i karriären. För den som siktar högt kan ens känsligheter och begränsningar bli synliga när gränserna väl trycks på, exempelvis under en högskoleutbildning. Med andra ord, även om diagnosen benämns som lindrig behöver det inte innebära att det upplevs lindrigt. Å andra sidan måste alla kunna få chansen att lyckas om de har förutsättningarna. Tidigare har personer med NPF-diagnoser uteslutits från vissa utbildningar och yrken (exempelvis militärtjänst, trafiksäkerhetstjänst och polisutbildning) men under 2021 påbörjades en förändring. Efter Diskrimineringsombudsmannens beslut om att detta exklusionskriterium är diskriminerande ändrade Försvarsmakten och Plikt- och prövningsverket sina antagningsprocesser. I stället för att exkluderas som grupp kommer var och en att bedömas individuellt.

Diskussionen behöver hållas vid liv. När bestämmelser lättas och individuella prövningar börjar genomföras behöver förändringarna även synas bland de som släpps igenom. Blir personer med NPF inkluderade? Finns de med bland de antagna?

En diagnosticerad person kan ha funnit betydligt fler strategier i vardagen, ha ett fåtal framträdande drag och må bättre än någon som lever med ett odagnosticerat neuropsykiatriskt tillstånd. Med tidigare bestämmelser har samhället gått miste om ett stort antal människor som hade

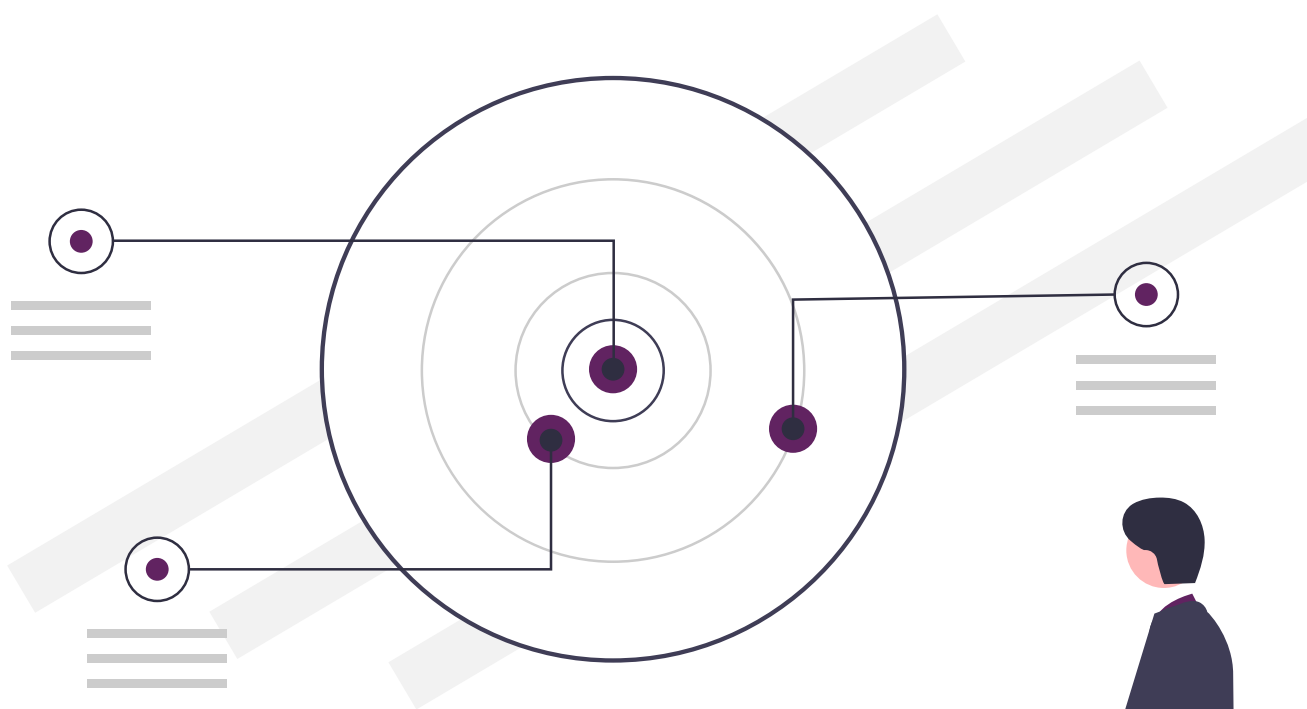
kunnat berika flera yrkeskårer på många plan, exempelvis genom att tänka annorlunda och upptäcka sådant som andra inte lägger märke till. Genom dessa förändringar kan fler förmågor tas tillvara.

Det har gått två år sedan jag fick veta att jag är autistisk. Jag har genomgått många omtolkningar av mig själv, lärt mig mycket om min autismsprofil och kan äntligen luta mig mot diagnosen. När jag så småningom är redo för arbete igen ställs jag också inför frågan om hur jag vill beskriva mig själv och om jag vill berätta om autisismen. I de flesta fall vill jag gärna att de jag möter först får en uppfattning av mig som person. Dock tror jag att det skulle vara fördelaktigt för mig att till slut berätta om det autistiska, även om det också väcker en del oro för hur det kommer tas emot och om det skulle få negativa följder. Om det accepteras behöver jag inte försöka maskera och trycka undan svårigheterna eller anstränga mig för att vara någon jag inte är. Jag skulle inte behöva känna det inre måstet att dämpa det som gör mig unik. Jag skulle kunna förklara mina styrkor, såsom detaljsinnet, och förmedla att de gärna får fråga mig om sådana arbetsuppgifter.

Om arbetsgivare och kollegor känner till mina egenheter så vore det inte helt oväntat eller underligt om jag har svårare för vissa moment än andra eller om min energinivå är låg någon dag. Det syns ju inte utanpå hur mycket jag får kämpa inuti. Personalen skulle lära sig mer om hur autism kan uttryckas och i bästa fall skulle några också lära sig att läsa av mig och mina behov. Öppenheten skulle kunna bli hjälpsam för alla i längden och det vore ovärderligt för mig att känna mig inkluderad för den jag är.

Neuropsykiatriska tillstånd är vanligt förekommande, vi är många som på ett eller annat vis vill ta oss igenom ett studie- och yrkesliv med hälsan i behåll. För egen del förväntar jag mig trots allt inte att kunskapen är stor åt de håll jag går. Däremot önskar jag möten där människor lyssnar för att ta in och lär sig längs vägen. Jag är känslig för att inte känna mig förstörd. Många gånger har nämligen mina styrkor försökts placeras ovanpå mina svårigheter, i tron om att jag bör klara vissa moment för att jag klarar annat som gemene man upplever som mer komplicerat. Ungefär som att styrkorna skulle få utmaningarna att försvinna. Det vore så befriande att uppleva att mina styrkor och svårigheter kan få existera parallellt. Då skulle jag känna mig accepterad på riktigt.

# Syfte och mål



**S**yftet med denna rapport är att ge studie- och yrkesvägledare och andra professioner ett lättillgängligt kunskapsstöd för vägledning av personer med NPF inför studie- och yrkesval.

Målet med rapporten är att utforma evidens- och erfarenhetsbaserad information om studie- och yrkesvägledning vid NPF. Målet är också att rapporten som kunskapsstöd skall kunna kvalitetshöja och effektivisera studie- och yrkesvägledningen till personer med NPF. Vilket i sin tur kan bidra

till ett hållbart arbetsliv och minskad ohälsa för dessa och därmed minskat vårdbehov. Det kan även bidra till att kvalitetshöja studie- och arbetslivet då berörda aktörer kan utnyttja informationen för att anpassa verksamheten till personer med sådana funktionsnedsättningar, vilket är av ytterst vikt i takt med att antal individer diagnostiserat med NPF har ökat drastiskt de senaste åren, vilket har skapat ett ökat tryck på NPF vården.

# Metod och resultat

Nedan presenteras de resultat som framkommit utifrån projektet "Digitalt kunskapsstöd för studie- och yrkesvägledning av personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning". Resultatet kommer från tre olika källor och både erfarenhets- och evidensbaserad information om studie- och yrkesvägledning har använts. Studie- och yrkesvägledning omnämns i denna rapport ofta bara som vägledning. Studie- och yrkesvägledare förkortas vägledare.

De tre källorna var:

1. Erfarenheter om studie- och yrkesvägledning vid NPF från medverkande arbetsgrupp och referensgrupp i projektet JobbaFrisk- NPF.
2. Examensarbeten från svenska universitet, och andra svenska rapporter.
3. En systematisk litteraturöversikt.

Utifrån dessa källor formuleras sammanfattande slutsatser och rekommendationer om huvudprinciper i studie- och yrkesvägledning av personer med NPF. Fokus har legat på det som kan passa eller vara i hög grad relevant för Sverige samt funderingar över existerande forskningsluckor och vad de kan betyda för slutsatserna.

## Erfarenheter om studie- och yrkesvägledning vid NPF från arbetsgrupp och referensgrupp

Denna kunskap är inhämtad från arbetsgruppens möten under perioden 2020-04-01 till 2020-12-31 samt från två möten med referensgruppen under samma period. Arbetsgruppen har under perioden bestått av två studie- och yrkesvägledare, kurator, formgivare/redaktör, psykologiprofessor inom NPF området, disputerad sjuksköterska (projektledare), läkare och docent inom arbets- och miljömedicin, representant från intresseorganisationen Attention samt 5 unga personer mellan 19 och 30 år som själva har en NPF-diagnos. Referensgruppen har bestått av representanter från intresseorganisationerna: Organiserade Aspergare, Autism & Aspergerföreningen i Stockholm, Attention, skolrepresentant, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Riksföreningen för skolsköterskor, Specialpedagogiska Institutionen vid Stockholms universitet, Arbetskonsult inom MISA, Sveriges Vägledarförening, Studenthälsan vid Kungliga

tekniska högskolan, samordnare inom FUNKA, SIUS-konsulent vid Arbetsförmedlingen samt flera vägledare på grundskola och gymnasiet.

### Erfarenheter av behov vid NPF i relation till studier och arbetsliv

- Vid NPF uttrycker många behov av struktur och rutiner vid studier och arbete.
- Personer med NPF kan behöva en särskild förutsägbarhet och tydlighet både över hela studie- eller arbetsdagen och vid enskilda arbetsmoment. Det kan också behövas en prioriteringsordning av olika uppdrag som skall utföras samt en hjälp att urskilja helheten respektive detaljer.
- Personer med NPF kan behöva en längre återhämtningstid och andra personliga anpassningar, till exempel fler pauser.
- Det är viktigt med handledning och även anpassningar av olika uppdrag utifrån personens egna förutsättningar. Ibland kan introduktionen till arbetet behöva anpassas på olika vis, till exempel genom att erhålla färre arbetsuppgifter till en början med en successiv ökning av antalet uppgifter.
- Vissa personer med NPF kan behöva längre tid på sig för att växa in i sin arbetsroll och personens förmågor blir då många gånger mer synliga med tiden. En utmaning för arbetsgivaren kan därför vara att ha tålamod samt att ana dessa tillgångar redan innan de blir synliga.

### Erfarenheter av styrkor vid NPF i relation till studier och arbete

- En erfarenhet är att om individens egna önskemål, drivkrafter och intressen kan tas tillvara kan höga resultat uppnås både i arbete och vid studier. Detta kan till exempel synas som en sällsynt hög effektivitet, pricksäkerhet och kreativitet.
- Detaljsinnet kan vara extra utvecklat hos denna grupp och kan märkas som en förmåga att upptäcka detaljer och ett intresse för dessa.
- Många gånger kan man se en stor noggrannhet och lojalitet.
- Sammantaget kan de unika tillgångar en individ med NPF har bidra stort vid både studier och arbete.

*Vid vägledning kan det vara viktigt att tänka på att faktorer i rummet kan påverka koncentrationen.*

### Erfarenheter av vägledning av personer med NPF

Nedan sammanfattas erfarenheter av vägledning av personer med NPF. Här presenteras både råd och utformning vid vägledning samt hinder och utmaningar.

#### *Råd och utformning av vägledning*

- Referensgruppen är överens om att det är viktigt att individanpassa vägledningen då varje person är unik vad gäller behov av anpassningar och stöd och att man bör belysa både personens möjligheter och eventuella hinder. Detta gäller givetvis oavsett om man vägleder personer med eller utan NPF. Samtidigt är det viktigt att det finns viss kunskap och kompetens som man bör ha med sig vid vägledning av just personer med NPF.
- Det uttrycks att man bör utgå från vad individen vill och har för styrkor. Det är viktigt att framhålla att alla är olika och inte fastna i en stereotyp bild. En väg att gå kan vara att ställa frågor till personen med NPF; hur ser det ut för hen?
- Som vägledare bör man bygga en relation till varje individ, visa på alternativ och ge inspiration. Vägledningen bör vara tydlig och neutral så individen kan ta ställning och fatta beslut och tillsammans med vägledaren diskutera om hen bör undvika vissa studier, arbetsmoment eller yrken.
- Vid vägledning kan det vara viktigt att tänka på att faktorer i rummet kan påverka koncentrationen, till exempel belysningen i rummet, eller om det finns ljus eller ljud som stör.
- En bra vägledning kan bidra till självkänedom och omvärldskunskap som hjälper individen att komma vidare.
- Ibland bör man som vägledare vara väldigt tydlig (ibland övertydlig) i kommunikationen med NPF-målgruppen för att undvika att missförstånd och att feltolkningar uppstår. Det är en fördel om vägledaren kan ge både muntlig och skriftlig information och göra regelbundna avstämningar för att säkerställa att personen tagit till sig informationen och är ”med på tåget”, samt för att kontrollera att motivationen finns kvar.
- Ett tips kan vara att visa ”goda exempel”, till exempel filmklipp med intervjuer med unga



med NPF som studerar eller fått ett arbete de trivs med.

- Det uttrycks också att en karriär måste få ta tid och att det kan vara bra att poängtera detta. "Enkla" yrken kan vara en bra ingång till att stegvis prova sig fram och skaffa erfarenhet. En vägledare bör kunna förklara hur karriärer fungerar, att man stegvis kan samla kunskap och att det inte är kört om man inte klarar gymnasiet direkt. Det kräver självinsikt och social kompetens att nå ett mål direkt. Ibland behöver vägledaren motivera till studieuppehåll och förmedla att det är normalt att ta en paus och "ladda batterierna" eller göra anpassningar för att få ett hållbart arbetsliv.

#### *Ta hjälp av andra professioner*

Studie- och yrkesvägledaren är en av de viktigaste personerna vid vägledning men även andra yrkesgrupper på till exempel skolan bör involveras i vägledningen. Det är också en fördel om studie- och yrkesvägledning kan påbörjas i tidigare årskurser så att eleven får en inblick i yrkeslivet. Det kan vara bra att förklara olika yrkesfunktioner inom exempelvis elevhälsan, vilka olika uppdrag en studie- och yrkesvägledare, kurator, psykolog,

skolsköterska och så vidare har. Det uttrycks att det är viktigt för vägledaren att samarbeta med elevhälsoteamet för en bra kartläggning av elevens behov.

#### *Stöd vid vägledning*

- Det kan också vara bra att vägledaren lyfter fram att man kan få stöd och anpassningar vid både studier och arbete. Ibland kan mentorsprogram i skolan/yrkeslivet vara ett stöd. Om det finns en länk mellan praktik och studier så kan detta underlätta den fortsatta utbildningen/övergången till arbete.
- Det ibland vara bra att ha anhöriga med för att veta på vilken nivå vägledningen skall ges och om eventuella vidare insatser behövs.

#### *Utmaningar och hinder vid vägledning*

Erfarenheter av utmaningar och hinder som vägledaren möts av vid vägledning av personer med NPF kan vara flera. Det uttrycks att hindren och utmaningarna kan finnas både hos personen med NPF som skall vägledas samt hos vägledaren.

- Det kan ibland vara svårt för individen som skall vägledas att känna till sina egna



begränsningar. Det är en erfarenhet hos referensgruppen att personer med NPF kan ha svårt att känna hopp, då de känner sig begränsade, vilket blir en stor utmaning för vägledaren. Det upplevs även att många med NPF är sköra och har dålig självkänsla. En utmaning är också att en del personer med NPF vet sina begränsningar medan andra märker begränsningarna först när de utsätts för dem.

- Vägledning av personer med NPF kan också påverkas av fördomar från kollegor och arbetsgivare, det uttrycks att det är viktigt att hitta strategier hur man bemöter dessa fördomar.
- Om personen med NPF har haft en misslyckad skolgång kan det från vägledarens sida upplevas som ett hinder för att hitta ett passande arbete. Vägledaren kan också uppleva att det är svårt att ge råd om huruvida personen med NPF skall vara öppen med sin diagnos för att få stöd, med risk för negativa konsekvenser från kollegor eller chef, eller inte berätta om diagnosen och inte få de stöd de behöver.
- En annan utmaning för vägledare är att få tiden att räcka till. Vägledning av personer med NPF kan ta lite längre tid än till andra personer. Det kan också behövas flera uppföljande möten. Eftersom arbetsgivaren/rektorn fattar beslut om hur mycket tid som får läggas på vägledning kan det variera väldigt mycket mellan olika ställen. Detta resulterar i att det kan se mycket olika ut med vilka resurser som finns för vägledning.
- En svårighet kan också vara, att veta om personen verkligen står till arbetsmarknadens förfogande eller om vägledaren behöver koppla in andra stödsatser innan de kan erbjuda vägledningsinsatser som ska leda till arbete. När personen med NPF är vuxen och är i behov av vägledning kan det uppstå svårigheter i vägledningssamtal om personen aldrig har "prövats" i

arbetslivet och själv saknar idéer och tankar om vad som kan vara möjligt.

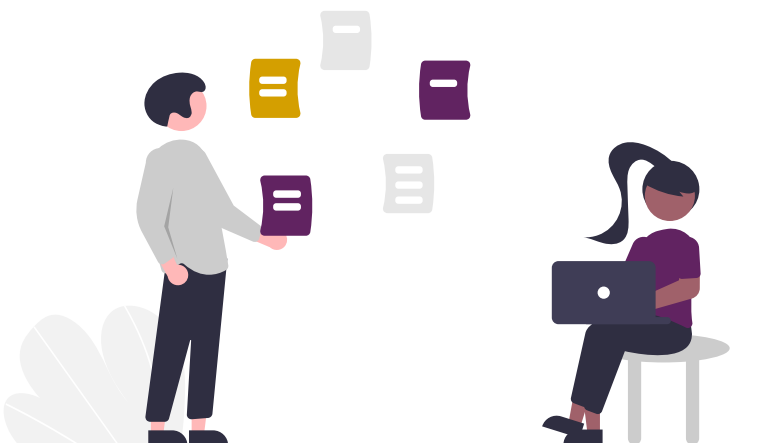
- Ytterligare en utmaning är att många med NPF också kan ha andra tilläggsdiagnoser vilket kan försvåra vägledningen.

## Resultat från examensarbeten från svenska universitet

Från åren 2009 till 2020 har 10 examensarbeten identifierats vid universiteten i Malmö, Stockholm samt Umeå med temat studie-, yrkes- och karriär vägledning av personer med NPF [67–76]. Fem examensarbeten syftar till att öka kunskapen om behövda resurser och kompetens hos vägledare med NPF och sju till kunskap om hur vägledare rapporterar och upplever arbetet med personer med NPF.

Närmare bestämt var studiernas syften (vissa hade fler syften):

- Att belysa vägledarens åsikter om kunskap och kompetens kring ämnesområdet funktionsnedsättningar.
- Att få ökad kunskap om vilken kompetens som behövs och vilka resurser som är önskvärda i yrkesrollen som vägledare för att kunna vägleda elever med ASD i grundskola och gymnasium.
- Att öka kunskapen om hur några vägledare arbetar med vägledning av elever med NPF och vilka kompetenser och resurser de kan tänkas ha för att stötta väl underbyggda studie- och yrkesval.
- Att undersöka vilka framgångsfaktorer och utmaningar det finns i professionella möten och vägledande samtal med personer med ASD på gymnasiet.
- Att utforska hur olika professioner i skolan ser på dessa elevers skolsituation samt att undersöka vilken kompetens vägledare anser att de har för att möta elever med ASD.
- Att kartlägga vilka förutsättningar vägledare har för arbetet inom NPF i relation till Skolverkets riktlinjer i de allmänna råden.
- Att undersöka hur vägledare upplever hur processen och övergången för elever med ASD som gör sitt gymnasieval går till.
- Att få ökad kunskap om hur snäv vägledning fungerar i praktiken kring elever med diagnosen ADHD på grundskolan.





Flertalet examensarbeten bygger på kvalitativa data – intervjuer av studie- och yrkesvägledare med flera. En studie använde kvantitativ metodik i en enkätstudie. Fyra studier berörde personer med ASD, fyra med ADHD och två ospecificerat NPF. Fyra av studierna berörde vägledare som var verksamma i grundskolan, två i gymnasiet och två i bådadera samt två utan specifikation. Resultaten och rekommendationer innehåller:

### Påpekade brister i vägledningssystemet

- Brist på stöd och förståelse för NPF-problematiken från skolledningen.
- Förutsättningarna för vägledningen skiljer sig mellan skolor och kommuner.
- Delar av kollegiet har inte vetskap om vägledarens funktion och vad denne kan bidra med i arbetet – bättre samarbete behövs.
- Vårdnadshavaren har central roll men känner ofta oro kring övergången till gymnasiet.
- I utbildningen till vägledare ingår inget om vägledning av personer med NPF.
- Vägledare har inte tillräcklig utbildning i relation till personernas behov.

### Förslag till förbättringar av vägledningssystemet

- Mer tid och fler vägledningstillfällen är en av de viktigaste förutsättningarna.
- Utökad samarbete med vårdnadshavare och skolpersonal.
- Behov av nationella styrdokument/riktlinjer, till exempel en lokal/kommunal vägledningsplan.
- Strukturerade övergångsstrategier för övergångarna mellan grundskola/gymnasieskola/högskola/arbete. Till exempel genom samverkan mellan olika stödinsatser.
- Metodutveckling, kunskaperna om NPF bör omsättas i praktik vid till exempel vägledning.
- Utbildning/fortbildning/vidareutbildning av vägledare om vägledning vid NPF bör vara obligatorisk.
- Lärosätena bör överväga teoretiska och metodologiska inslag kopplat till vägledning vid NPF.

### Tips för framgångsrik vägledning

- Medföljare vid första samtalen – ger trygghet.
- Visa empati/medkänsla, skapa god relation.
- Uppmuntra, betona elevens starka sidor ("empowerment").

- Individanpassa, elevens behov i fokus, ta ett promenadsamtal med personen.
- Korta samtal, flera besök.
- Gott om tid, tålmod, vänta in svaren, låt eleven få tänka ifred, i egen takt.
- Informera om syftet och processen, vad kommer att ske, sammanfatta – gärna gemensamt.
- Korta meningar, lite information i taget, en fråga i taget.
- Var tydlig, tydlig tråd, raka budskap, konkretisera, åskådliggör, ha god struktur.
- Visualisera = använd bilder, skriv upp huvudpunkter som bockas av vartefter.
- Låt eleven sortera förslag på studie/yrken i tre högar: Verkar kul – Kanske – Aldrig i livet.
- Gör studiebesök på nya skolan eller arbetsplatsen.

### Tips på vad man bör undvika vid vägledningen

- Somliga vill undvika ögonkontakt, sitt då bredvid varandra.
- Inte kallprat, småprat.
- Var restriktiv med öppna frågor och undvik abstrakta ord.
- Använd inte metaforer eller uttryck med underförstådd betydelse.

### Tänk på att personer med NPF-diagnos:

- Kan ha misslyckanden i bakgrunden eller andra negativa erfarenheter vilket skapar oro och stress som påverkar vägledningen.
- Kan ha svårt att våga öppna sig och känna tilltro.



- Kan ha svårt i den sociala kontakten, ha förståelse för att personen kanske inte ger dig social ”respons” eller en känsla av uppskattning.
- Kan känna obehag inför förändringar, vet inte vad som väntar, oro inför framtiden, till exempel byta skola från grundskola till gymnasium.
- Kan ha svårt att tänka långsiktigt, tänker mer för stunden.
- Kan ha svårt att fatta beslut, kan tendera att skjuta upp beslut.
- Kan vara olika ”öppen” med sin diagnos vilket kan påverka möjligheterna att få hjälp med anpassningar som behövs vid till exempel olämplig belysning eller störande ljud.
- Kan ha svårt med den fysiska miljön, som att en lampa lyser för starkt, en klocka som tickar, det finns för många saker som stjälar uppmärksamheten med mera.

## Systematisk litteraturöversikt

### Litteratursökning och urval av artiklar

En systematisk litteratursökning av originalartiklar, översiktsartiklar och riktlinjestudier i området studie- och yrkesvägledning inom NPF genomfördes med stöd av experter vid Karolinska Institutets bibliotek. Fullständiga söktermer etablerades via Mesh Terms för NPF-diagnoser och studie- och yrkesvägledning. I sökningen inkluderades primärstudier och andra artiklar i databaserna Medline (Ovid), Web of Science (Clarivate), PsycINFO (Ovid), och ERIC (ProQuest) som från åren 2010 till 2020, (se flödesschemat, figur 2, sid. 27) om den fortsatta sökningsproceduren som slutligen resulterade i 66 artiklar vilka ingår i urvalet och bildar grunden för den fortsatta redovisningen.

### Studiernas övergripande karaktär och begränsningar

Den systematiska sökningen visar att de flesta studier är genomförda i USA och Australien. Andra ursprungsländer är England, Tyskland, Kanada, Japan, Israel, Spanien, Nederländerna och Saudi Arabien. Endast ett fåtal var från Skandinavien (Sverige och Norge). Dessa länder uppvisar skillnader i synsättet på NPF och organisationen av offentliga och privata stödfunktioner för personer med NPF, inklusive studie- och yrkesvägledning [48].

Det är svårt att bedöma hur system- och

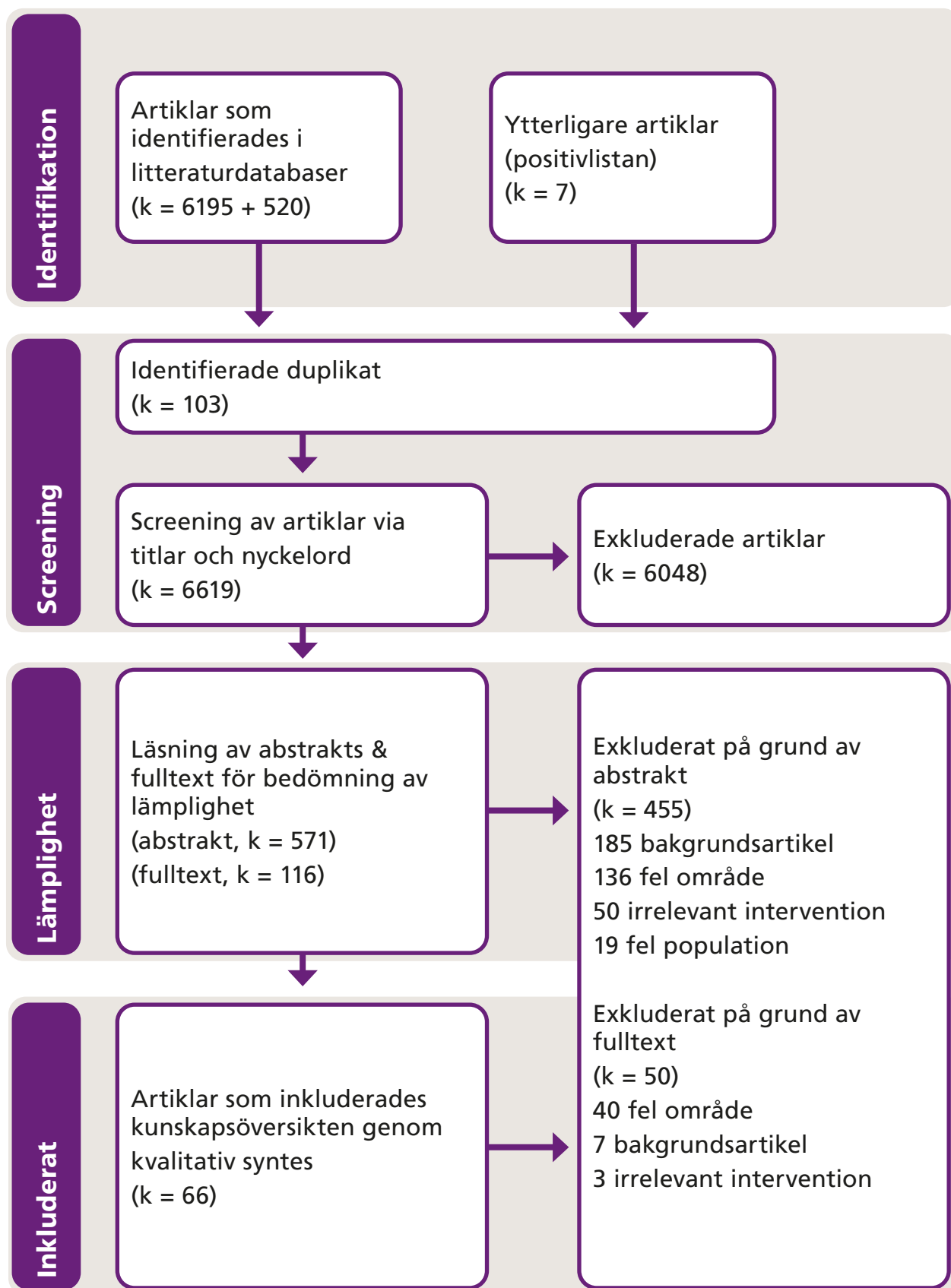
*NPF är en heterogen diagnosgrupp och även inom respektive NPF-diagnos är mångfalden omfattande.*

samhällsskillnader begränsar möjligheten att generalisera innehållet i kunskapsöversikten till svenska förhållanden. Läsaren av denna rapport bör vara medveten om denna begränsning, även om författarna har strävat efter att beakta studiernas internationella karaktär i slutsatser och rekommendationer för svensk praxis.

NPF är en heterogen diagnosgrupp och även inom respektive NPF-diagnos är mångfalden omfattande. De flesta inkluderade artiklar undersöker studie- och yrkesvägledning vid ASD, intellektuell funktionsnedsättning och i mindre utsträckning ADHD. Även om NPF-diagnosernas uttryck är heterogena och tar individuella uttryck är målet med rapporten att hitta och förmedla mer allmängiltiga vägledningsprinciper vid NPF. Forskningsläget visar att flera framgångsfaktorer och hinder i samband med vägledning är likartade mellan individer med NPF och individer utan NPF.

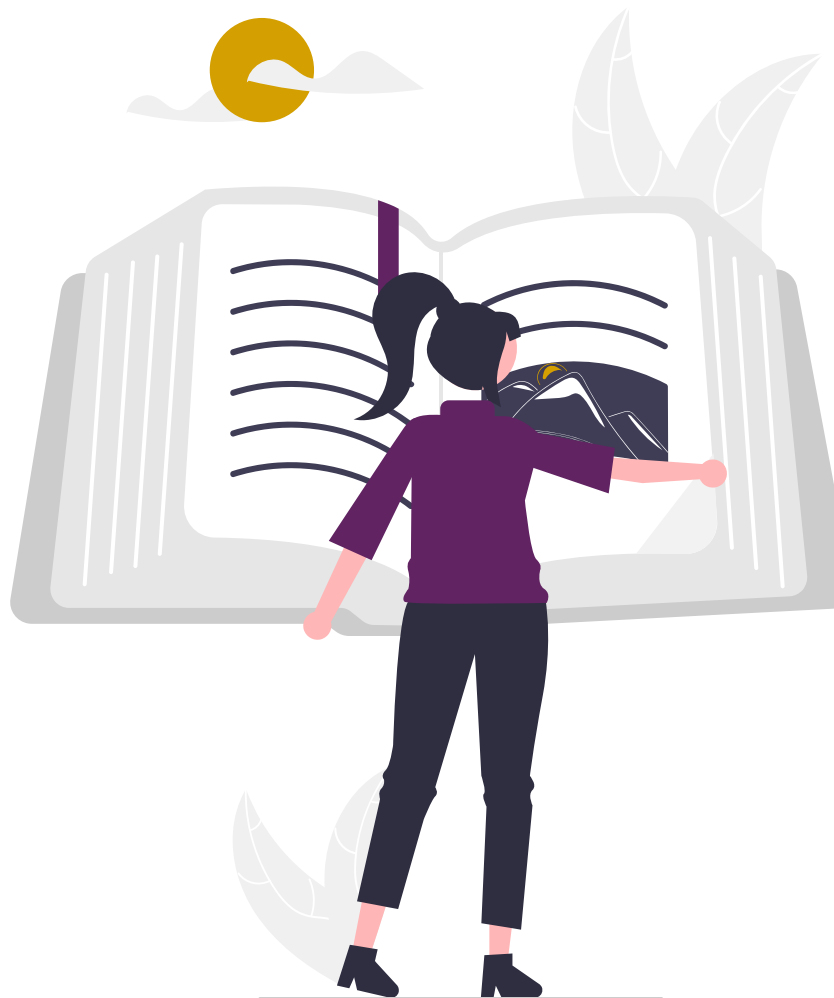
De flesta relevanta studier handlar inte om att hitta passande och matchande jobb för individer med NPF utan mer om att få personer i arbete och hålla dem i arbete över huvud taget. Det finns dock relativt många artiklar som ger metodologiska råd för vägledning och för insatser som med stor sannolikhet gynnar både de med NPF och studie- och yrkesvägledarens professionalitet. Det är på dessa delar i forskningsläget som rapporten lägger sitt fokus.

En annan viktig aspekt som beskriver nuvarande kunskapslägets allmänna karaktär är studiernas begränsningar i vetenskaplig noggrannhet. Å andra sidan måste studie- och yrkesvägledning inom NPF anses som ett relativt nytt forskningsområde. Vi utgår därför ifrån att fler studier av högre vetenskaplig kvalitet är att vänta framöver. Dessutom är de data som finns (trots metodiska begränsningar) i stort sett överensstämmande i sin resultatstruktur, sitt budskap och sina slutsatser, vilket ändå tillåter viss säkerhet när det gäller att dra slutsatser och ge rekommendationer.

Figur 2. PRISMA flödesdiagram<sup>1,2</sup>

1 From: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(6): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097. For more information, visit [www.prisma-statement.org](http://www.prisma-statement.org). (sidan hämtad 2021-02-28)

2 k = platshållare för antal objekt (här artiklar).



## Redovisning av forskningslitteraturens resultat

Den här rapporten bygger på Kunskapsöversiktens sammanfattning av studiernas övergripande upplägg, begränsningar och redovisning av resultat som fokuserar på områden som är betydelsefulla speciellt för studie- och yrkesvägledare.

Områden som belyses är:

- Beprövad studie- och yrkesvägledningspraktik.
- Styrkor och svagheter, intressen, preferenser hos individer med NPF i arbetet.
- Yrken som kan passa personer med NPF bättre och mindre bra.
- Välmående och risker i samband med arbete och NPF.
- Barriärer och underlättande stödfaktorer i arbetsmiljön.
- Matchning färdigheter/svårigheter mellan individ och arbete.
- För- och nackdelar av olika arbetsformer vid NPF (skyddat, ”supported”, konkurrensutsatt, självständigt).
- Övergång mellan studie- och arbetsliv och NPF.
- Prognosfaktorer för sysselsättning och livskvalitet på arbetet vid NPF.

- Studie- och arbetsrelaterade insatser för personer med NPF.
- Olika arbetsformer och NPF (skyddat, ”supported”, konkurrensutsatt, självständigt).

### Beprövad studie- och yrkesvägledningspraktik

När man undersökt hur nära vägledare följer god beprövad praxis när de arbetar med individer med intellektuella funktionsnedsättningar och andra NPF så kan man se att i snitt följer 43% beprövad praxis [77]. Man kan också se att det finns ett glapp mellan vägledarnas utförda arbete och rekommenderat praxis, framför allt när det gäller att involvera anhöriga, observation av arbetsökande i arbets- och sociala situationer, kartläggning av personens behov och hantering av bidrag för arbetsgivaren [78].

Litteraturen visar att det förekommer att vägledare inom NPF använder föråldrade metoder och inte har tillräckligt uppdaterad kunskap [79]. Men man har också kunnat se att även en kortare vidareutbildning av vägledare där de får aktuell information om bästa möjliga praxis för vägledning leder till förbättrade resultat där de som vägleds får både högre lön och mer arbetstid [80]. Detta visar betydelsen av uppdaterad evidensbaserad

## Vägledare bör försöka förutse eventuella negativa effekter av scheman och anställningsformer i relation till inkludering och karriär.

praktik vid vägledning vid NPF.

För att identifiera lämpliga studie- och yrkesområden för elever med autism baserat på deras intressen föreslår forskare från USA ett program i fyra steg [81]:

1. Preferensanalys för att identifiera områden med (special-)intressen, där information om elevers preferenser inhämtas från eleven, lärare och anhöriga. Därefter kan identifierade aktiviteter/intressen rangordnas efter prioritet.
2. Matchning av intressen med möjliga yrken på olika nivåer, samhällsaktiviteter och studier. Till exempel intresse för djur kan matchas till veterinär. I samhället kan intresset undersökas och testas, till exempel att arbeta på bondgård, bli medlem i relevanta föreningar eller praktisera på hunddagis. I skolan kan intresset stödjas genom innehåll om biologi och zoologi.
3. Identifiera färdigheter som är nödvändigt och gynnsamma för att kunna utöva intresset professionellt och möjligheter att integrera dem i vardagen, till exempel svara på frågor, arbeta i grupp, hantera pengar, prata med auktoritet.
4. Utvärdering och kontinuerlig anpassning och vidareutveckling. Efter några veckor/månader måste planen och effekterna utvärderas. Har strategin varit framgångsrik, trivs eleven, gör hen framsteg, behövs det konkretisering, utökning, anpassning eller reducering av planen, kan eleven fortsätta utan stöd etcetera. Vid utvärderingen kan det visa sig att man behöver backa processen och börja om från början.

När man i USA har undersökt inkluderingskulturen på olika arbetsplatser har man sett att trots att inkluderingskulturen ofta är god har många anställda med funktionsnedsättningar bland annat kortare arbetstider. Detta gör att de ibland inte beaktas för bättre tjänster och inte kan delta i viktiga möten och sociala evenemang. En slutsats av detta var att vägledare bör försöka förutse eventuella negativa effekter av scheman och

anställningsformer i relation till inkludering och karriär. Detta bör göras innan en anställning eller yrke rekommenderas eller påbörjas [82].

Vägledare som arbetar enligt supported employment för personer med NPF upplever fyra områden som speciellt betydelsefulla i samarbetet med arbetsgivaren [83]:

1. En person med NPF måste få jobbet på grund av färdigheterna och för att hen är lämplig, inte som en tjänst eller på grund av medlidande.
2. Arbetsgivare fruktar ofta att det kan ha nackdelar för verksamheten att anställa en person med NPF, men känner samtidigt ett moraliskt ansvar. De brukar se fler farhågor än nödvändigt och ser få fördelar.
3. Arbetsgivare förstår sällan vilka anpassningar som behövs för medarbetare med NPF, vad de kostar och hur de påverkar arbetsplatsen. Den vanligaste, och felaktiga, uppfattningen är att medarbetare med NPF är dyra och att de är negativa för arbetsmiljön.
4. Bidrag till arbetsgivaren upplevs både som stigmatiserande för personen och som att kan förstärka arbetsgivaren fördomar. Samtidigt är bidragen viktiga för att arbetsgivare ska bli mer tillgängliga och de har visat sig ha positiva effekter på utfallet av "supported employment" program.

## Styrkor, svagheter, intressen och preferenser hos individer med NPF i arbetsmanhang

När det gäller vilka faktorer som är avgörande för att unga vuxna med ASD ska komma i arbete är slutsatsen att en god matchning av person och ett jobb med individens intressen, preferenser och styrkor som utgångspunkt är avgörande för framgång. Detta minskar samtidigt hindrande miljöfaktorer (till exempel negativa attityder, stigma, och sensoriska intryck) [48, 84].

Vid ASD kan det förekomma en del begränsande faktorer i samband med arbetslivet. De sociala svårigheterna kan till exempel visa sig genom en tendens att avbryta samtal, att inte kunna kommunicera sina behov, svårigheter att förstå instruktioner och att fullfölja uppgifter, problem att läsa mellan raderna. Eller genom att ha ett naivt och omoget beteende, ovårdat yttre (hygien, kläder) och en begränsad medvetenhet om när det är socialt lämpligt med fysisk närhet respektive



### Inkluderingskultur

Inkluderingskultur är en arbetsplatskultur där man inkluderar personer med funktionsnedsättningar och där personer med funktionsnedsättningar känner sig inkluderade då de upplever att de har något att säga till om och att deras erfarenheter och styrkor värdesätts. Det finns ett antal kriterier för att en arbetsplatskultur ska ses som inkluderande, dessa är bland annat att den anställde känner att den har en röst, känner tillhörighet, känner att de är unika och uppskattade just på grund av detta, känner sig värdesatta, får tillgång till vidareutbildning och utveckling, en samarbetsinställd miljö, har tillgång till resurser

### Styrkor och svagheter hos personer med NPF, speciellt ASD [48, 84].

Styrkor: fokus, lojalitet, vänlighet, logisk tänkande, uppmärksamhet, uthållighet och detaljuppmärksamhet och detaljsinne, systematisering, förutsägbarhet, minnesfunktioner.

Svagheter: problem med tidsuppfattning, känsloreglering, överkänslighet för intryck, hantering av psykologiska krav och personlig hygien, verbala färdigheter, att lyssna in, flexibilitet, sociala färdigheter, multitasking, kognitiv empati, teamwork.

### Psykoedukation

Psykoedukation innebär att lära sig mer om sina svårigheter och diagnoser. När man får mer kunskap om, och förstår varför olika saker och situationer känns svåra blir det lättare att hantera dem.

distans. Det kan också förekomma utmanande beteenden som att prata högt och skrika, hyperaktivitet, brist på samarbetsvilja, aggression eller självskadande beteenden. Andra begränsande faktorer kan vara samsjuklighet: till exempel intellektuell funktionsnedsättning, ångest och depression eller en utbildningsbakgrund med skolavbrott, problematisk skolfrånvaro eller överkvalifikation [85]. Liknande utmaningar, som kommunikationssvårigheter (både verbalt och svårighet att till exempel läsa kroppsspråk och mimik), problem med exekutiva funktioner (att påbörja och avsluta saker) och beteendesvårigheter kan vara hindrande faktorer för sysselsättning [86].

När det gäller de grundläggande fysiska förmågor och förutsättningar för kroppsligt arbete kan man hos personer med NPF ibland se vissa svagheter gällande dynamisk styrka, handstyrka och finmotoriska färdigheter [87].

Personer med ADHD bedömer ibland sin egen arbetsförmåga som lägre och beskriver sig som lätt distraherade på jobbet med problem att fokusera, vara glömsk och rastlös [88]. Personer med ADHD kan också behöva stöd för att skriva en korrekt och fullständig jobbansökan i tid och för att genomföra framgångsrika jobbintervjuer. På arbetsplatsen kan typiska utmaningar till exempel vara svårigheter att hålla tider, att hålla koll på arbetsuppgifter, följa anvisningar och ha en emotionell stabilitet. Det kan förekomma problem med att alltid uppträda socialt passande samt med hyperfokusering. Man rekommenderar olika anpassningar för att kompensera för svårigheter, som en tydlig struktur med fasta tider, möten och återkoppling. Dessutom rekommenderas tydliga, regelbundna anvisningar, lugna och avskärnade arbetsplatser. Kognitiva hjälpmedel och strategier samt arbetsrehabilitering rekommenderas för att personer med ADHD ska kunna hitta individuella lösningar för bättre arbetsmiljö och mental hälsa på jobbet [89].

### Yrken som kan passa personer med NPF bättre och mindre bra

Samtidigt som det finns forskning på funktionsområden där personer med NPF kan visa styrkor och svagheter och arbetsmiljöer som fungerar bättre eller sämre för dem, saknas det forskning om vilka specifika yrken skulle kunna passa bättre eller sämre. Det finns en del statistik och studier



som har undersökt studie- och yrkesval eller vad personer med NPF jobbar med, men dessa studier kan bara anses ge en mycket grov trend. Det kan här finnas ett systematiskt fel i data, nämligen att personer med NPF kanske måste ta de arbeten de kan få, inte de arbeten de vill ha, eller de som skulle passa dem bäst.

När man undersöker vad personer med ASD arbetar med ser det lite olika ut i olika länder. I en studie från Australien verkar till exempel merparten arbeta med kontorsarbete, som kroppsarbetare eller inom specifika yrken och det finns en trend till mer vetenskapliga, tekniska och IT-baserade jobb. Men personer med ASD arbetar också inom mycket olika områden, på olika nivåer och i olika funktioner. I Tysk studie är de flesta anställda inom vård och omsorg, administration, ekonomi och juridik, eller inom det naturvetenskapliga områden. Jämfört med den allmänna befolkningen är betydligt fler anställda inom naturvetenskap, geografi och datavetenskap och färre inom industriproduktion [90, 91].

Den israeliska militären har ett program som heter "Equal in uniform" där man anställer personer med IF (Intellektuell funktionsnedsättning) och det har visat sig att programmet har lett till en förbättrad attityd till personer med funktionsnedsättning och en större vilja till inkludering. De anställda med IF är uppskattade och dessutom har de en positiv inverkan på befälhavarnas

människosyn och kommunikationsförmåga [92, 93].

### Välmående och risker i samband med arbete och NPF

Det finns få studier om könsskillnader i förhållande till välmående och risker i samband med arbete och NPF, men de som finns visar inte på några betydelsefulla skillnader utom för personer med IF. Generellt kan personer med NPF uppleva mycket stress, psykisk och fysisk ohälsa, samt svårigheter med social kommunikation och interaktion [94]. För personer med motorisk koordinationsstörning är det tydligt att det är positivt att ha ett arbete för den upplevda tillfredställelsen och måendet, men den allmänna hälsan och ångesten skiljer sig inte åt mellan dem som har en anställning och de som är arbetslösa [95].

Personer med intellektuell funktionsnedsättning



kan ha en högre risk för olyckor med kroppsliga skador. Risken är framförallt hög om det finns tidigare olyckor eller frakturer eller samtidigt epilepsi och problem med balans och gång [96]. Samtidigt upplever personer med IF högst välmående och tillfredsställelse om de kan ta egna beslut och arbeta delvis självständigt, känna sig kompetenta, vara uppskattade och känna samhörighet med andra. Detta stämmer med behoven som personer utan funktionsnedsättning har för att känna tillfredsställelse och välmående [97].

### Prognosfaktorer för sysselsättning och livskvalitet på arbetet vid NPF

En viktig aspekt vid studie- och yrkesvägledning är att ha kunskap om vilka individ- och omgivningsfaktorer som påverkar om en person med NPF hittar passande utbildning, matchande yrke och jobb och förblir frisk och nöjd på jobbet. Ett flertal studier i bland annat USA har undersökt prognosfaktorer i samband med sysselsättning och NPF från olika perspektiv [98].

#### Gynnande faktorer

För personer med ASD har man hittat 4 gynnande faktorer för framgångsrikt jobbsökande och stabil sysselsättning:

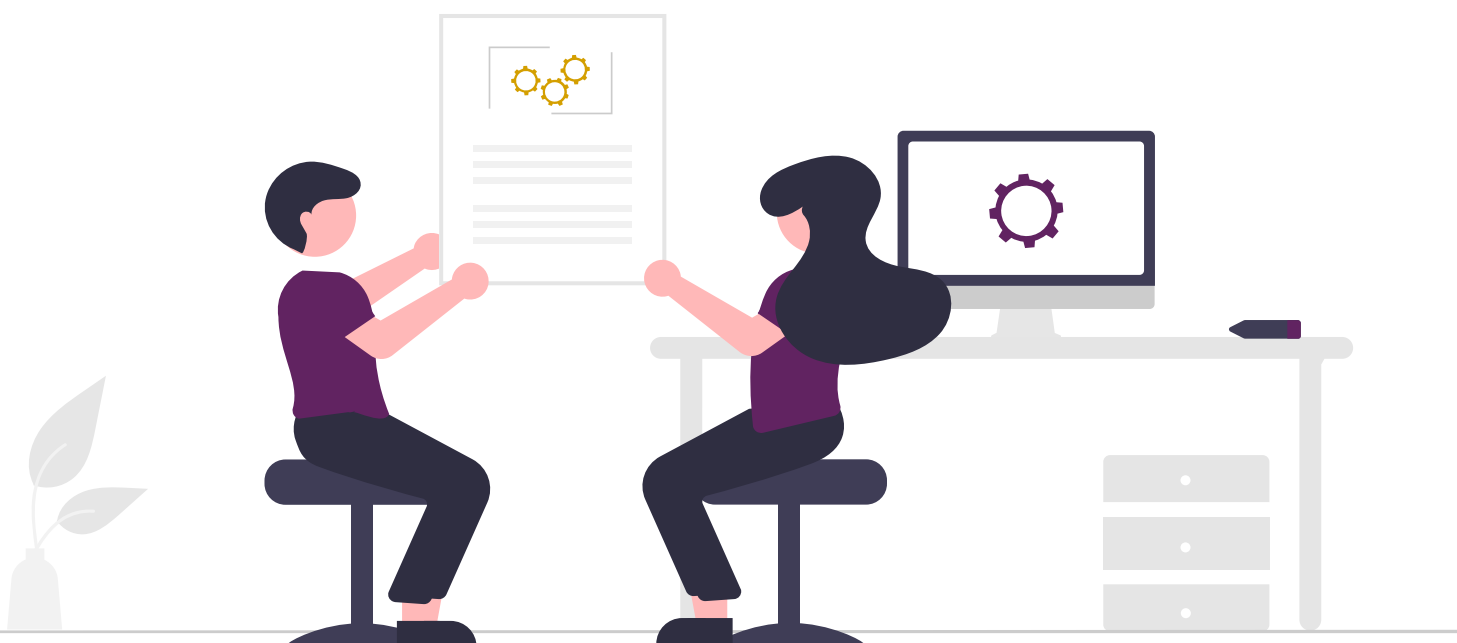
- Supported employment, jobcoachning och liknande visar sig leda till högre sysselsättningsgrad, att ha ett konkurrensutsatt arbete och högre lön.

- Färdighetsträning, bildstöd, psykoedukation och beteendeterapi arbetar med utmanande beteenden och sociala färdigheter och förbättrar möjligheter till ett avlönat konkurrensutsatt arbete.
- Att träna på vardagliga färdigheter (till exempel användning av transportmedel, självomsorg, använda telefon) höjer andelen sysselsatta.
- Stöd från familjen, familjens resurser, tillgång till praktik och utbildning ökar tillgången till avlönat konkurrensutsatt arbete.

De mest framgångsrika strategierna för sysselsättning vid ASD verkar vara [86]:

- Att matcha individ och arbete.
- Engagerade och stödjande chefer och kollegor.
- Träning och instruktion när man är ny på jobbet.
- Anpassningar på jobbet som tar hänsyn till individens behov.
- Stöd över lång tid.

Man har kunnat se att ungdomar med ADHD:s negativa tankar om sig själv och personliga svårigheter i samband med diagnosen har stor inverkan på funderingar om framtida yrke och yrkesval [99]. Dessutom kan man ofta se stora utmaningar när dessa ungdomar ska ta beslut om sin yrkesframtid [100]. Vad som också visat sig vara positiva prognosfaktorer för personer med ADHD är; kön (att vara man), att leva i en relation, att ha





## Vägledning bör i första hand stödja och motivera individen att hitta en studie- och yrkeskarriär där hen kan uppnå sin fulla potential.

barn och att inte ha haft en depression. Däremot verkar varken subtyp eller svårighetsgrad av ADHD, ålder eller utbildning spela in på prognosen för delaktighet i arbetslivet [101].

En av de största framgångsfaktorerna för senare sysselsättning för personer med NPF är att ha ett avlönat jobb under gymnasie- eller universitetstiden. Andra framgångsfaktorer är förmåga att anpassa sig, sociala färdigheter, ansvar i hushållet som tonåring och höga förväntningar från föräldrarna [111].

### Kön och etnicitet som prognosfaktor

Både i Sverige och USA verkar det vara så att kön påverkar när det gäller chansen till sysselsättning hos personer med IF. Män har både högre sysselsättningsgrad och högre lön än kvinnor i den här gruppen av NPF [102, 103]. Dock finns det studier från USA som visar att kön inte spelar någon roll för sysselsättningsgraden hos personer med IF [104]. I USA har man också kunnat se att etniska minoriteter möter större utmaningar än vita personer med intellektuell funktionsnedsättning, men att utbildning fungerar som en positiv prognosfaktor [102]. Arbetsförmedlande insatser, vägledning och ekonomiskt stöd ger tydligt positiva effekter för gruppen med intellektuell funktionsnedsättning. När det gäller sysselsättningsgraden syns de positiva effekterna även för de med psykiatriska svårigheter som ångest, depression och psykos [105]. I Spanien har man kunnat se att låga jobbkrav och gott socialt stöd från kollegor var viktiga positiva prognosfaktorer för livskvalitet på jobbet för gruppen [106].

### Negativa prognosfaktorer

För personer med intellektuell funktionsnedsättning finns det flera orsaker till förlust av jobbet, i ungefär hälften av fallen beror det på arbetstägaren och andra hälften beror det på arbetsgivaren eller arbetsmiljön. De med mild intellektuell funktionsnedsättning säger oftare upp sig själv, medan det var fler som blev uppsagda bland dem med moderata till svåra intellektuella funktionsnedsättningar. Orsaker från arbetstägarens

sida till att avsluta sitt jobb kan vara fysisk hälsa, personliga omständigheter (flytt, graviditet), att man inte är nöjd med jobbet eller att man har hittat ett bättre arbete eller att ett stödprogram på jobbet hade upphört. Orsaker från arbetsgivarens sida kan vara: låg prestation, frånvaro, brist på punktlighet, brist på kommunikation (till exempel inte ringa chef vid sjukfrånvaroanmälan), brist på noggrannhet vid utförandet av uppgifter, låg motivation, orealistiska förväntningar [107]. I Australien har man kunnat se att det största hindret att behålla personer med intellektuell sysselsättning i arbete är stigande krav på effektivitet och färdigheter, sättet att rekrytera medarbetare och teknologiska förändringar som i ökande utsträckning minskade tillfällena för passande jobbomöjligheter [108].

Sömnstörning har också visat sig vara en viktig negativ prognosfaktor för framgångsrik sysselsättning och arbetsprestation, och är ett problem som många personer med NPF upplever [109, 110].

### Barriärer och underlättande faktorer i arbetsmiljön vid NPF

De senare åren har det växt fram en övertygelse att det kan vara mer framgångsrikt, hållbart och humant att försöka anpassa arbetsmiljön till individens förutsättningar (inkludering) än att förvänta sig att individen anpassar sig till arbetsmiljön. Flera studier har undersökt betydelsen av miljöfaktorer för sysselsättning och välmående hos personer med NPF.

Det finns många faktorer som kan vara viktiga för personer med ASD för att ge förutsättningar för en bra arbetsprestation och ett bra mående på arbetsplatsen. Det finns också faktorer som kan upplevas som hindrande, vid intervjuer och undersökningar i Europa och USA har man bland annat kunnat urskilja ett antal hindrande och positiva faktorer: [85, 90, 112, 113].

### Hindrande faktorer

- Egenskaperna i den fysiska miljön (ljud- och ljusförhållande, eget rum, temperatur, lukter, visuella distraktioner med mera).
- Attityder till ASD från omgivningen kan kännas belastande vilket påverkar beslutet att vara öppen eller inte med sin diagnos.
- Negativa attityder från arbetsgivare och kollegor som visar bristande förståelse och inte ger



chanser och förtroende till sökande med ASD och visar motstånd att göra nödvändiga anpassningar är ett hinder.

- Stress och ångest på grund av begränsade sociala färdigheter, sensoriska problem, begränsade intressen och rutinbundenhet var hindrande.
- Missnöje med jobbet eller uppgifter, till exempel långtråkigt, repetitivt, oinspirerande arbete.
- Dåligt socialt bemötande, kritik, exkludering av andra.
- Dåligt professionellt bemötande (ingen handledning/träning, oprecisa instruktioner).
- Byråkrati, administration, intriger, hög personalomsättning.
- Låg lön, lite semester.

#### *Positiva faktorer*

- Möjligheten att använda sina färdigheter och intressen.
- Att bidra till samhället.
- Förstående, toleranta och tålmodiga kollegor som använder tydlig och begränsad kommunikation.

- En kultur som accepterar olikheter och mångfald.
- Olika former av stöd som vägledning och insatser (supported employment, hjälp med övergångar, hjälpmedel, multidisciplinärt samarbete) underlättar.
- Tydliga rutiner och definierade, avgränsade arbetsuppgifter samt flexibilitet i schemat upplevs som gynnande.
- Upplevelsen av att ha goda färdigheter och passion för arbetet är positivt.
- Minimering av sociala krav och kontakter då sociala interaktioner ofta upplevs som nödvändiga men krävande.
- Matchning av intressen, färdigheter och arbetsuppgifter.
- Positiva relationer med kollegor, och trevliga kontakter med kunder.
- Lön och andra förmåner.
- En trevlig arbetsmiljö och bra arbetstider.

I Japan har man kunnat se att autistiska drag var relaterade till lägre psykisk livskvalitet på jobbet,

## Sömnstörning har visat sig vara en viktig negativ prognosfaktor för framgångsrik sysselsättning och arbetsprestation.

men också att socialt stöd var en faktor som kunde upprätthålla livskvaliteten [114].

De vanligaste utmaningarna för unga vuxna med NPF i USA för att komma i arbete har visat sig vara [115]:

- Brist på arbetslivserfarenhet.
- Problem med transport till jobbet, till exempel inget körkort/ingen bil, ingen kollektivtrafik till arbetsplatsen.
- Kognitiva problem.
- Avbrott av kontakten med vägledaren.
- Begränsade sociala färdigheter.

När det gäller hantering av känslig information, som avslöjande av diagnos för arbetsgivare och kollegor, finns det både för- och nackdelar. Avslöjande av diagnos kan ha fördelar i form av anpassningar, ökad medvetenhet och bättre bemötande, men även nackdelar i form av stigma. Att enbart chefen känner till diagnosen kan leda till ökad diskriminering och stigma. När det gäller beslutet att berätta om sin diagnos eller inte har det visat sig att flera faktorer kan påverka, som till exempel: ålder vid diagnos, sociala krav och policys på jobbet, existerande anpassningar, arbetstider och möjlighet att arbeta hemma, om man har eget kontor. Man rekommenderar att vägledaren bör vara aktiv i processen runt beslutet att berätta om en diagnos eller inte. Beslutet är alltid komplext och vad som passar och är meningsfullt för individen varierar [116].

### Matchning av färdigheter/svårigheter mellan individ och arbete vid NPF

Att identifiera ett yrke som passar en individs intressen, preferenser, färdigheter samt psykiska och fysiska förutsättningar och matcha det till ett passande arbete och en arbetsplats är kärnan i vägledning. Vid NPF är den målsättningen och processen speciellt viktig och avgörande.

I USA har man kunnat se bland autistiska studenter att [117]:

- De framför allt hämtar viktig information om karriären från familjen och i mindre utsträckning från högskolans fakultet, studie- och yrkesvägledare, socialtjänster och stödorganisationer.

- Hälften hade besökt studie- och yrkesvägledare på högskolan, men man uttryckte en önskan och ett behov av mer information och stöd.
- Många efterfrågade en plan för hur det skulle hantera information om sin diagnos och om de skulle berätta om diagnosen eller inte.
- Få hade kunskap om resurserna hos högskolans karriärvägledning och om resurserna skulle kunna vara meningsfulla för dem.
- Bara hälften hade valt ett ämne enligt sina personliga preferenser och intressen.
- Hälften ville ha mer hjälp att hantera stress och problem, lära sig att ta beslut, sätta mål, och delta i träning av sociala färdigheter.

### Olika sysselsättningsformer och NPF

Vid NPF kan olika typer av sysselsättning vara aktuella eller meningsfulla beroende på diagnos, graden av funktionsnedsättning samt vid olika faser av vägledningen och arbetslivet.

I Norge har man sett att skyddat arbete inte kan jämföras med andra former av arbete i samhället för personer med intellektuell funktionsnedsättning. Även om de sysselsatta är engagerade i sina roller och visar glädje i det organiserade arbetet så har arbetet inte samma karaktär som det man vanligen definierar som arbete och känns därför inte lika värdesatt i samhället eller lika tillfredsställande [118].

Man kan dela upp sysselsättning vid intellektuell funktionsnedsättning och/eller ASD i skyddad, supported och konkurrenskraftig.

#### Skyddad anställning

Vid skyddad anställning är lönen ofta lägre än vid supported employment, men skyddad anställning kan vara ett första steg till supported eller konkurrenskraftig anställning. Supported employment ökar chanserna för konkurrenskraftig anställning och ökar personers välmående. Konkurrenskraftig anställning leder till störst tillfredsställelse, bäst upplevd självbild och möjligheter till karriärutveckling, framförallt om kollegor var stödjande och toleranta [119]. Fördelen med skyddad anställning kan vara att den är lättare att få och behålla, och att det finns olika roller och arbetsuppgifter av varierande komplexitet, samt det finns stöd, förståelse och uppmuntran. Vid arbete i sociala och ideella företag känns det positivt att man arbetar i det vanliga samhället samtidigt som

### Avinstitutionalisering

Avinstitutionalisering är när man förespråkar att de psykiskt funktionshindrade flyttas från offentliga eller privata institutioner, såsom psykiatriska sjukhus, tillbaka till sina familjer eller till samhällsbaserade hem. Medan avinstitutionaliseringens fokus är de psykiskt sjuka så kan deinstitutionalisering beskriva liknande förflyttning av fångar, föräldralösa barn eller andra individer som tidigare varit begränsade till institutioner.

### Individuell placering

Individuell placering är en variant av Supported Employment med arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser för personer med funktionsnedsättning. Arbetsättet växte fram i vård- och stödsystemet i USA under 1980-talet. I början av 1990-talet väcktes intresset för metoden i Sverige och den används nu inom flera verksamheter.

det finns stöd, förståelse och uppmuntran samt möjlighet till utveckling. Summerat kan man säga att arbete i ideella och sociala företag kombinerar många fördelar av konkurrensutsatt och skyddat arbete[120].

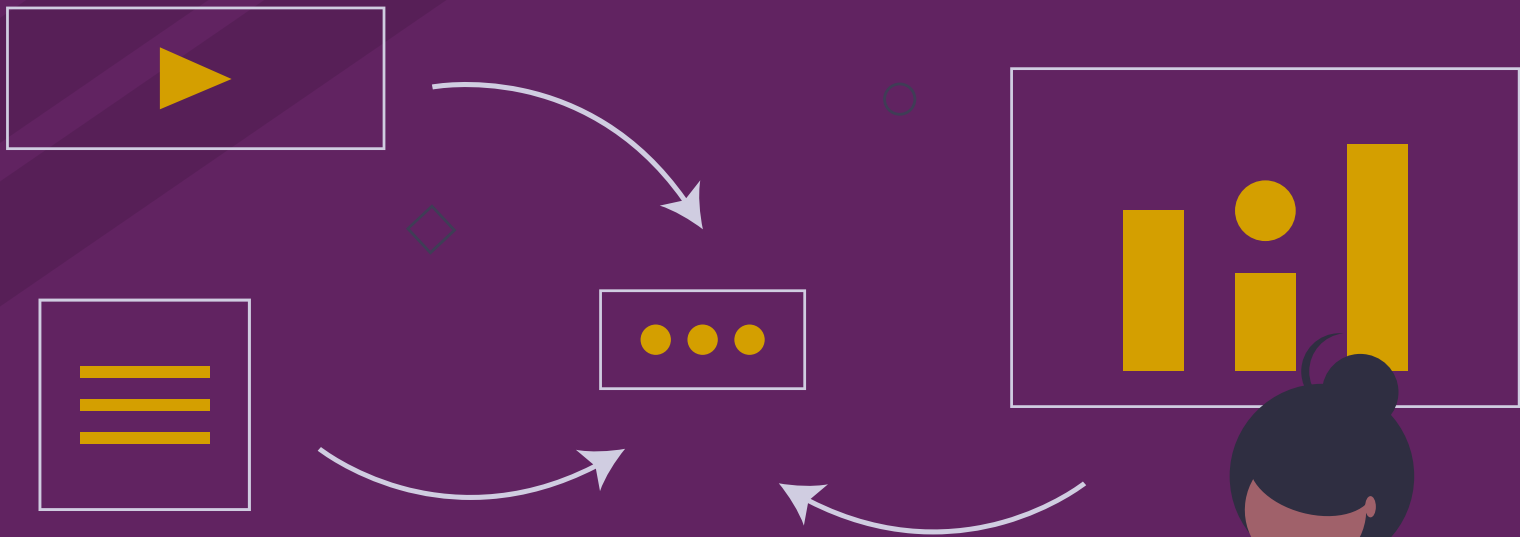
### *Supported employment*

Supported employment anses som både en insats och en sysselsättningsform som har beforskats grundligt. Historiskt har supported employment sina rötter inom avinstitutionaliseringen och individuell placering. Fördelarna är många men det finns nackdelar med metoden nämligen att närvaron av vägledare kan minska personens kontakt med kollegor och förstärka deras funktionsnedsättning eller beroende av stöd [121]. Olika program med supported employment utgår ifrån att alla kan jobba, att man ska jobba i vanliga miljöer, att man ska ha samma ersättning och att den anställda ska kunna leda processen om anställning. Dessutom ska man under processen fokusera på personens färdigheter, på att det är viktigt med stöd och att traditionella arbetsplatser måste kunna anpassas. Forskningsläget visar att supported employment har starkt vetenskapligt stöd för att fungera vid ASD [122]. Centralt för framgång med supported employment är:

- Praktik innan man söker jobb,
- Att handledning och mentorskap säkerställs
- Att individens färdigheter och kraven på jobbet kartläggs och matchas så detaljerat som möjligt.
- Övergångar måste planeras och vara mjuka.
- Det måste skapas förutsättningar så att individen kan uppvisa den prestation som krävs och förväntas, vilket gör att personen kan behålla sitt arbete, må bra och utvecklas.

### *Konkurrensutsatt anställning*

En konkurrenskraftig anställning är helt enkelt en vanlig anställning på den reguljära arbetsmarknaden. För intellektuellt funktionsnedsatta i Australien kan man se att konkurrensutsatt arbete upplevs som mest respekterat. Vid konkurrensutsatt arbete upplever personerna sig som mest jämställda med andra arbetstagare och upplevelsen att man arbetade i det vanliga samhället var viktig.



## Övergångar i studie- och arbetslivet vid NPF

Det krävs kognitiva förmågor för att planera, organisera och förutse framtiden, och det krävs motivation och emotionell stabilitet. Vissa övergångar i livet är extra utmanande eftersom de innebär stora förändringar av vardagen: slutet på en livsfas och början på en ny livsfas, i en ny miljö, med nya uppgifter och sociala kontakter. Speciellt övergångsfasen från ungdomsåren till vuxenlivet med byte från utbildning till arbete är en komplex och ibland långdragen period i många OECD-länder i dag [123]. Den här övergångsfasen har fått namnet *emerging adulthood* i litteraturen [124] och ordet *transition* används ofta för övergång, inte minst i kliniska sammanhang [125]. Det är väletablerat att övergångar är extra utmanande för individer med NPF och av en del upplevs de som nästan oövervinnliga [126, 127]. Om man ser på översikten av undersökningar i Australien kan man i dagsläget inte dra så många slutsatser om faktorer som påverkar transitionen hos universitetsstudenter med ASD [128]. Samtidigt har man i USA hittat tre underlättande och tre hindrande faktorer under och efter övergångar för personer med ASD [129].

### Underlättande faktorer vid övergångar

- Personer (kollegor, chefer) och miljöer som ger praktiskt och socialt stöd och genomför nödvändiga anpassningar till personen med ASD. Ofta finns en hållbar kultur av att värdesätta mångfald, en tydlig kommunikation rörande ansvar och arbetsinnehåll och individuella lösningar (till exempel arbetstider, arbetsplats, extra tid, ytterligare handledning).
- Stegvisa övergångar, där anhörigas stöd över

tid byts ut mot stöd på universitet eller arbetsplats, till exempel genom träningsprogram på arbetsplatsen eller mentorer.

- Informationsspridning, nätverkande och samarbete kring individen med ASD från alla inblandades håll.

### Hindrande faktorer vid övergångar

- Dålig matchning av individens behov till olika miljöer. Få utbildnings- eller arbetsplatser var beredda att hantera individer med ASD eller villiga att genomföra anpassningar. Även om arbetsgivare angav autistiska styrkor (pålitlighet, punktlighet, samvetsgrannhet), ansåg de flesta personer med ASD och deras anhöriga att personer med ASD underskattades och att negativa attityder var utbredda.
- Osäkerhet och olika uppfattningar om föräldrars roll i övergångsprocessen. Medan anhöriga ansåg att deras stöd var nödvändigt och även kände att det fanns behov att utbilda personer på olika platser i att hantera deras barn, tyckte professionella att förälders engagemang hindrade individens utveckling mot självständighet.
- Brist på samverkan och integration av vård- och stödinsatser samt markant mindre tillgång till kompetent hjälp i vuxen ålder.

I Australien kan man se liknande underlättande och hindrande faktorer som i USA när det gäller

övergången från gymnasie- eller universitetsstudier till arbete för personer med ASD. Vad som skiljer sig var att man i Australien mer såg vikten av att identifiera en individualiserad och styrkebaserad utgångspunkt (till exempel hjälp med att ”hitta sin grej”), och vikten av att påverka individens motivation och insikt i sin situation [130].

I USA är personer med inlärningsstörningar sällan medvetna om sina rättigheter på arbetsplatsen (till exempel skydd mot diskriminering och rätt till anpassningar). Dessutom är det få arbetsplatser som erbjuder eller genomför anpassningar för dem med inlärningsstörningar. Samtidigt har många behov av att utveckla sina färdigheter när det gäller självständighet och målmedvetenhet. Man rekommenderar därför förebyggande psykologiska- och informationsprogram för gruppen för att skapa bättre förutsättningar inför arbetslivet [131].

För många personer med ASD kan autistiska beteenden som problem med social medvetenhet,

pedanteri och att de ofta kan föredra att arbeta ensamma utgöra barriärer i arbetslivet. Det behövs tidigt och under hela övergångsperioden ett team som genomför ett paket av åtgärder för att säkerställa framgång i arbetslivet, en vägledare anses vara en essentiell del av teamet. Teamets arbete bör inkludera hjälp med att hitta och lyckas med utbildningsmål och arbete samt att erbjuda hjälp med att organisera stöd vid övergången till arbetslivet. I det här arbetet är det viktigt att använda och följa riktlinjer och evidens. Dessutom bör man alltid ta familjemedlemmars erfarenhet och rekommendationer i beaktande samt ta hänsyn till personen med ASD:s energinivåer och respektera hans beslut [132].

### Vägledningsinsatser för personer med NPF

Det finns starkt vetenskapligt stöd för att supported employment ökar chansen för konkurrenskraftig sysselsättning för personer med funktionsnedsättningar [133]. För personer med intellektuell funktionsnedsättning kan man se





att stöd av kollegor ger positiva effekter men inte är tillräckligt effektiva i sig, det behövs också professionellt stöd. Även insatser med sociala berättelser gav viss positiv effekt på individernas engagemang på arbetet och hens möjligheter till anpassning [134].

Tyvärr visar många studier att stödsystemen för personer med ASD fortfarande är mycket begränsade, ostandardiserade, okoordinerade och saknar långsiktighet [135]. Man har analyserat hur olika demografiska faktorer, vägledning och sysselsättningsinsatser påverkar framgången i att lyckas på arbetsmarknaden för unga vuxna med autism. Resultaten visar att personer som hade fått olika

insatser, som till exempel hjälp med att söka jobb, jobbcoachning, träning och rehabilitering lyckades mycket bättre på arbetsmarknaden än de utan insatser. Ju fler antal stödinsatser desto större positiv effekt kunde man se [136]. Supported employment och liknande insatser har visat sig leda till större sysselsättningsgrad ibland unga vuxna med ASD, samtidigt som de får högre livskvalitet, kognitiva funktioner och minskade autistiska symptom [137].

*Att berätta eller inte berätta om sin diagnos kan vara avgörande*

Hantering av information om diagnos är en viktig och känslig aspekt vid NPF och arbetslivet. Det

## Berätta om sin NPF diagnos?

**Det kan vara svårt att väga eventuella fördelar mot nackdelar och beslutet är högst personligt och komplext. Här nämns några exempel ur varje vågskål. Arbetsgivaren har rätt att fråga om en persons arbetsförmåga, men personen måste inte svara på frågan genom att berätta att man har en diagnos.**

### Fördelar

- Man slipper hitta på ursäkter och förklara sig när man till exempel ska träffa sin psykolog, ska till habiliteringen eller liknande.
- Man visar att det inte är något att skämmas för och underlättar på så sätt både för sig själv och andra.
- Man kan få den hjälp och det stöd man har rätt till.
- Omgivningen kan få en bättre förståelse varför man till exempel har svårt att hålla ordning på sitt skrivbord, behöver hörselkåpor eller inte klarar av att sitta mitt i ett klassrum.
- Man påminner omgivningen om att en person inte är sin diagnos, alla med till exempel autism är inte likadana, lika lite som alla med blå ögon är likadana.

### Nackdelar

- Man kan känna sig sårbar, ens diagnos kan vara en väldigt privat del av en själv som det kan vara känsligt att lämna ut till omgivningen.
- Folk kan ifrågasätta, allt från om man verkligen har en diagnos "du verkar ju helt normal",

eller jämföra en med andra personer med samma diagnos och vad de klarar som man själv inte kan, eller tvärt om

- Det finns en risk att man inte blir tagen på allvar och att alla känslor och tankar tillskrivs diagnosen och inte en själv som person.
- Man riskerar att uppleva nackdelar på grund av sin diagnos, detta trots att det finns en lag mot diskriminering. Chanser att göra karriär kan minska och man kan bli rädd för att byta jobb.

### Att tänka på

- Berätta men tänk först igenom vad och hur och även vad man inte ska berätta.
- Var beredd på att mottagandet när man berättar inte alltid blir positivt.
- Den som väljer att inte berätta har kanske starka skäl. Man kan vilja skydda sin självbild och vara lika kompetent och duglig som andra.
- Arbetsgivaren har rätt att fråga om arbetsförmågan, men man måste inte svara på frågan genom att avslöja sin diagnos.
- Arbetsgivaren har tystnadsplikt enligt lag när det gäller en anställds sjukdom.



finns inget rätt eller fel i hanteringen. Både att avslöja och inte avslöja diagnosen kan ha för- och nackdelar för individen med NPF. Individen med NPF behöver information och stöd för att kunna ta ett lämpligt beslut.

## Slutsatser

Vi har hämtat information om bästa möjliga studie- och yrkesvägledning vid NPF från tre källor, två från Sverige; via JobbaFrisk NPF:s arbets- och referensgrupp och examensarbeten från svenska universitet, och en som innehåller uppdaterad kunskap från den internationella forskningsfronten. Här finns det aktuella kunskapsläget inom studie- och yrkesvägledning vid NPF i Sverige samt resultat av tidigare och aktuella rapporter och utredningar.

Kunskapen är i sin helhet något begränsad, framför allt för att det finns få studier som direkt

adresserar frågan vilka specifika yrken och jobb passar personer med NPF bättre eller sämre eller innebär risker eller fördelar för dem. Dock finns det många resultat som är viktiga för vägledaren eller viktiga att känna till i samarbete med andra stödfunktioner vid utbildning och i arbetslivet.

De flesta internationella studier behandlar frågan hur man bäst kan få personer med NPF i arbete över huvud taget, inte nödvändigtvis hur man optimerar studie- eller yrkesval. Det finns dessutom få rapporterade studier från Sverige

Trots dessa begränsningar är den framtagna informationen om situationen inom vägledningen inom NPF tydlig och resultat angående hur vägledningen borde gå till är i hög grad överensstämmande mellan källor, länder och diagnoser. Vi anser därför att följande slutsatser och rekommendationer är berättigade:



## Studie- och yrkesvägledningen vid NPF kan förbättras

Det finns förbättringsutrymme inom studie- och yrkesvägledning vid NPF. Evidensen visar att det saknas resurser i form av antal vägledare per person, tid för personen (till exempel för kartläggning, uppföljning, långsiktigt arbete), systematisk samordning av vägledning inom skolan, annan utbildning, arbetsförmedling, andra aktörer och stödinsatser (till exempel styrdokument efterfrågas). Det saknas också resurser för hjälp i övergången till arbetslivet, för vägledning enligt rekommenderad beprövad praxis, kvalificering av vägledare och deras fortbildning.

## Individcentrerad vägledning behövs

För individer med NPF behövs en individcentrerad vägledningsprocess som baseras på individens styrkor, intressen och preferenser, men även tar hänsyn till begränsningar och svårigheter. Inom vägledning vid NPF är denna process av yttersta vikt och kräver mer tid, detaljplanering, tålmod, ansvarstagande och ansträngningar från vägledarens sida än vid vägledning av personer utan NPF, även om dessa så klart också gagnas av en individcentrerad vägledningsprocess.

## Det finns inga yrken som passar bättre eller sämre för de med NPF

Det finns inga yrken eller arbeten som personer med NPF (undantag intellektuell funktionsnedsättning) generellt är speciellt kvalificerade eller icke-kvalificerade för. Personer med NPF finns inom många olika yrken och kan utföra många olika jobb. Det finns dock en viss tendens på arbetsmarknaden att till exempel personer med ASD oftare arbetar inom naturvetenskapliga, tekniska och IT-baserade jobb.

## Styrkor och svagheter vid NPF är inte universella

Det finns inga universella styrkor och svagheter vid NPF som berör arbetslivet (undantaget är intellektuell funktionsnedsättning). Å andra sidan är det vanligare vid NPF att vissa svårigheter förekommer inom teamwork, motorik, sensorik, reglering av känslor, att förstå och fullfölja uppgifter, förmåga till organisation, socialt tänkande, stress och belastning. Även sårbarheten för psykiatriska och fysiska tillstånd som ångest, sömnstörningar och depression är förhöjd. Samtidigt kan man vid NPF också observera relativa styrkor som

uppmärksamhet på detaljer, logiskt tänkande, förutsägbarhet och lojalitet vid ASD och flexibilitet, kreativitet och hyperfokus vid ADHD.

## Matchning av individ till yrke och arbetsplats är avgörande

Matchning av individens profil till yrkes-/jobbprofil och karaktären hos den potentiella arbetsplatsen där yrket utförs är avgörande. Därför måste den allmänna miljön där yrket brukar utföras och den specifika arbetsmiljön kartläggas noggrant. Det innebär även arbetsplatsens kultur och öppenhet, samt att förståelse och stöd av chef och kollegor är av stor vikt.

## Miljöanpassning på arbetsplatsen kan vara avgörande

Miljöanpassningar på arbetsplatsen så att individen kan fungera och prestera bättre kan vara avgörande. Anpassningarnas komplexitet, kostnad och inverkan på annan personal överskattas ofta av arbetsgivare. Personer med NPF har stor fördel av tydlighet, rak och enkel kommunikation, struktur, ledning, definierade arbetsuppgifter, begränsningar av distraktioner (genom till exempel eget rum, lugn och ro, passande belysning, inga starka dofter), flexibilitet med arbetstider och deadlines och eventuellt begränsade sociala kontakter.

## Stöd vid övergångar är viktigt

Stöd i övergångsperioder, till exempel mellan högstadiet och gymnasium, vid byte mellan skolor, men framför allt vid övergången från utbildning till arbetslivet är extra känsliga vid NPF och måste därför planeras och samordnas.

## Supported employment fungerar

Supported employment är en effektiv insats för att öka chanserna för personer med NPF att komma i ut på arbetsmarknaden, få mer arbetstid och högre lön. Även en rad andra arbetsrelaterade insatser, till exempel färdighetsträning, mentorsprogram och förberedelser för arbete kan öka chanserna till långsiktigt arbete och välmående.

## Tidiga arbetslivserfarenheter är en framgångsfaktor

Tidigare arbetslivserfarenhet är bland de viktigaste framgångsfaktorerna för senare sysselsättning och karriär vid NPF. Möjligheter att skapa olika erfarenheter genom praktik för individen så tidigt som möjligt har därför en hög prioritet.

# Personporträtt

## Alexander Skytte



### **Hej!**

*Jag heter Alexander och är 30 år gammal. Till vardags arbetar jag som idrottslärare och har studerat lärarprogrammet på lärarhögskolan, gymnastik och idrottshögskolan samt Stockholms universitet i totalt 4,5 år. Jag har själv ADHD/autism och när jag studerade fanns det både sådant som var utmanande men också det som var väldigt roligt och givande! Därför tänker jag dela med mig lite av mina erfarenheter.*

*Jag har studerat på lärarlinjen 4,5 år och har en hel del erfarenhet av hur det är att studera på högre nivå.*

*För mig var salstentor i princip omöjliga att prestera på. Här behövs lösningar (finns också att få). Jag har alltid underpresterat på salstentor till följd av intryck och stress.*

*Den överhängande stressen är oerhört svår att hantera för en som har nedsättning bland sina exekutiva förmågor. Till exempel så skjuts allt för mycket upp eller görs i sista stund. Det vore således bra att kunna få en veckoplanering istället för enbart ett slutdatum för när hemtentan ska in. Det här kanske studievägledare på universitetet skulle kunna stötta med?*

*En kan få anteckningar av en kamrat som studerar samma linje. Universitetet brukar betala för dessa. Det är bra. Inspelade föreläsningar är också bra.*

*Kring uppsatsskrivande är det ofta ett väldigt formellt skrivande som krävs. För mig tog det två extra år att bli godkänd här. När jag väl fick den hjälp jag behövde, någon som satte sig ned med mig och försökte förstå hur jag tänkte, så gick det oerhört fort att lösa. 2 års ångest som släppte över en dag.*

*Schemat där jag studerat har alltid haft en oerhört bra struktur. Vi har börjat och slutat samma tider (GIH). Schemat finns även tillgängligt långt i förväg.*

*Olika salar och lokaler kan ofta ställa till det. På Stockholms Universitet var detta även påfrestande då man bytte klass varje kurs... Här är mitt tips att gå med i ett klubbmästeri. Det ger oerhört bra gemenskap.*

*På GIH gick vi i samma klass alla 3 år. Det var en styrka och skapade en stor trygghet.*

*Mitt tips är också att ha en klar bild vad du vill att studierna ska leda till. Har du inte det, ta hjälp. Sök upp studiehandledare och det är särskilt viktigt att ta hänsyn till ens unika behov. Jag behöver röra på mig mycket, gillar att umgås med barn för att de är genuina. Då är det självklara valet idrottslärare.*

### **Sammanfattningsvis:**

- Kamrater är viktigt. Det sociala är en nyckelfaktor för att trivas i skolan eller på arbetsplatsen.
- Framförhållning och tydlighet vinner alla på. Berätta vad ett möte ska behandla i förväg. Ge ett tydlig schema för varje dag med tydliga arbetsuppgifter. Sätt deadlines, berätta vad som förväntas av en.
- Återkommande struktur gör vardagen enklare. Att i den mån det går ha arbetsuppgifter som liknar varandra varje dag kan hjälpa till att få till strukturen och effektivisera arbetet. Att ha en daglig rutin och en veckorutin undviker missförstånd och får arbetet att flyta på. Det kan vara till exempel möten på samma tider, lunch och rast samma tid och specifika uppgifter lika så.

# Guide

## för bemötande, arbetssätt och samverkan vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF

Vid vägledning av personer med NPF är det viktigt med ett bra bemötande och ge tid till att skapa en relation med personen i fråga. Förväntningar och motivationen kan vara låga på grund av tidigare misslyckanden och dåliga erfarenheter. Det är därför viktigt att visa lugn, och medkänsla, att förstå oro eller negativa känslor och att skapa förtroende och en god relation. Tänk på att personen kan ha med sig en del tungt i bagaget vilket kan påverka tilliten.

### Bemötande

- På grund av tidigare misslyckanden och dåliga erfarenheter kan motivationen hos personen med NPF vara låg. Det är därför extra viktigt med ett bra bemötande och att det finns gott om tid. Som vägledare behöver du visa lugn och medkänsla samt förståelse för oro eller negativa känslor. Du behöver också skapa förtroende och bygga en god relation.
- För att underlätta den sociala situationen, ge tydlig och konkret information inför mötet. Vem ska man träffa, var ska mötet ske, hur länge kommer mötet pågå, vad behöver man ha med sig, vad kommer mötet att handla om. Undvik i möjligaste mån att behöva av- eller omboka mötet.
- Informera dig om när på dygnet personen med NPF har sin bästa form och hur energinivån ser ut, samt i vilka situationer och under vilka förutsättningar hen är på bra humör och fungerar som bäst. Är hen piggast på morgonen eller senare på dagen? Försök arrangera möten i linje med det. Tänk på vad som tar och ger energi från personen, det kan ha betydelse för vidare vägledning.
- Det kan vara mycket viktigt att personen med NPF har en medföljare som stöd vid första och eventuellt även senare samtal. Ta reda på om den du ska vägleda önskar det, vem som kan vara aktuell, en person som ger trygghet, en bra känsla och som kan hjälpa till i kommunikationen.
- Arbeta aktivt med att sätta dig in i den vägledades upplevelse och möt alltid personen där den är i sättet att känna och tänka kring studier, yrke och karriär. Värdesätt den vägledades egna tankar och känslor och se dessa som helt centrala.
- Fråga hur personen vill att man pratar kring diagnosen. Inte alls? På ett visst sätt? Finns en önskan att använda vissa uttryck eller inte alls?
- Fråga om du, utifrån ditt perspektiv, får förklara vilka för- och nackdelar det kan finnas med att vara öppen med sin diagnos eller inte. Hantering av information om diagnos är en



viktig och känslig aspekt vid NPF i arbetslivet. Det finns inget rätt eller fel i den frågan. Både att avslöja och inte avslöja diagnosen kan ha för- och nackdelar.

- Tänk på att sociala situationer, framförallt med nya personer som vill prata om ”allvarliga” saker kan vara skrämmande eller stressande för en del personer med NPF.
- Ha höga förväntningar på dig själv och rimliga förväntningar på personen med NPF. Sannolikheten att ni lyckas är då högre eftersom du har stort inflytande över processen.
- En individcentrerad vägledningsprocess, som baseras på individens styrkor, intressen och preferenser är av yttersta vikt men kräver mer tid, detaljtålamod, ansvarstagande och ansträngningar från vägledarens sida, speciellt när det gäller NPF. Tänk på att se individen och inte så mycket individens diagnos.
- I kommunikationen är det vidare viktigt med raka och enkla budskap. Ironi och ordlekar kan förvirra. Var restriktiv med öppna frågor om

du märker att dessa är svåra att svara på och undvik abstrakta ord om personen inte förstår dem. Använd inte metaforer eller uttryck med underförstådd betydelse.

- Både när det gäller studier och arbete så är det viktigt att förstå att personer med NPF kan behöva en längre återhämtningstid och andra personliga anpassningar, till exempel fler pauser. Det kan också vara bra att erbjuda olika mötesformer som till exempel promenadmöten, telefonmöten, digitala möten.
- Fråga gärna om det finns något i vägledningsmomentet som stör, till exempel ljud, ljus, lukt, temperatur eller visuell distraktion. Eventuellt föredrar personen ett visst sätt att sitta, kanske med mer avstånd eller annat som gör att hen känner sig mer bekväm och känner att vägledningen sker på hens villkor. Att sitta bredvid varandra för att till exempel ta del av information på en datorskärm kan vara ett bra sätt att slippa titta någon i ögonen, något som kan vara svårt för vissa personer inom NPF. Fråga gärna

redan inför första mötet så att du har möjlighet att åtgärda det som behövs innan starten.

## Arbetsätt

- Planera mycket mer tid för vägledningen av person med NPF-diagnos, tid för flera möten och uppföljning. Ta med i beräkningen att det inplanerade mötet kanske inte blir av. Det kan vara bättre med korta och flera möten.
- Planera eventuellt in ett förmöte där fokus ligger på vad som kommer att ske och där även frågan om vem/vilka som kan vara ett stöd i att ge viktig information för vägledningen kan besvaras och även vem/vilka som kan vara lämpliga att involvera i arbetet.
- Jobba motiverande till nästa steg och stäm löpande av att överenskommelsen är att ni ska arbeta med vägledningsfrågor.
- Personer med NPF kan ibland ha svårare än andra att tänka långsiktigt och fatta beslut. Det kan finnas en tendens till att skjuta fram beslut

*Ge inte för mycket information på en gång och ta en fråga i taget. Var så konkret som möjligt.*

eller inte vilja ta dem alls. Som vägledare kan man lätt hamna in ett dilemma kring att ge frihet i beslutstagande och inte trycka på, men att samtidigt ge stöd för att komma vidare i handledningen. Det kan vara viktigt att vara förberedd på sådana situationer och hitta lösningar tillsammans med personen och andra som hen har förtroende för annars finns risk att vägledningen inte blir av.

- Arbeta med att kartlägga både aktuella och tidigare erfarenheter av studier.

Finns det kritiska händelser och erfarenheter som kan vara viktigt för planeringen? Undersök gemensamt förutsättningarna. Vad har fungerat bra? Vilka ämnen har varit intressanta? Hur såg omständigheterna ut när det fungerade väl? Vad fungerar mindre bra och i vilka lägen?

- Centralt i vägledningen är att kartlägga egenskaper och styrkor. Beakta i det arbetet att personen kanske inte alls är medveten om sina styrkor och svagheter och hur de kan påverka yrken, beslut och arbetsförmåga. Sök och prata framförallt om möjligheter. Försök att uppmärksamma de positiva

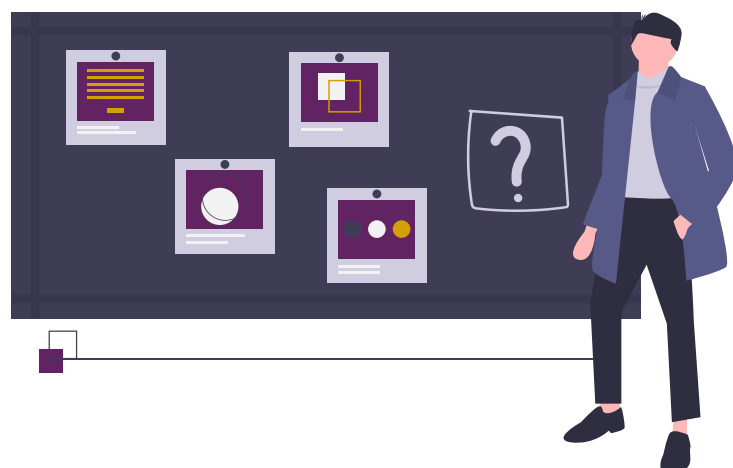




aspekterna och jobba med att i kartläggningen betona personens starka sidor och unika sätt att vara.

- Vid NPF finns ett stort behov av struktur och rutiner. Detta blir av vikt i den vägledande situationen där inramningen av samtalet behöver vara extra tydlig och förutsägbar. Förberedelse och planering utan överraskningar är centralt och inga plötsliga förändringar bör ske. Informera i god tid och flera gånger om syftet med samtalet, processen och de olika stegen - vad som kommer att ske, när och var det kommer att ske, vad som förväntas, rollerna, tidsplanering och eventuella pauser i mötet. Försäkra dig om att informationen har tagits emot på rätt sätt. Se till att ha tid kvar för att slutligen sammanfatta och stämma av att ni har en samsyn kring det som skett och även kring vad som ska ske vid nästa mötestillfälle eller aktivitet.
- Använd kommunikationsmedlen som passar personen bäst. Utgå aldrig ifrån att hen borde veta, förstå eller kunna. Utgå inte ifrån att saker händer utan att du säkerställer det. Att påminna om ett möte via sms kan vara ett exempel.
- Använd en tydliggörande pedagogik och arbeta med till exempel bilder, listor och scheman för att konkretisera budskapet om vart den vägledde befinner sig i processen och vilka andra som är viktiga för att det ska fungera. Bilder och filmer är bra att använda för att förklara yrken, var de innebär och var de utförs. Ett tips är att visa ”goda exempel” genom just filmklipp, exempelvis intervjuer med unga (som har NPF) som studerar eller har fått ett arbete de trivs med.
- Ge inte för mycket information på en gång och ta en fråga i taget. Var så konkret som möjligt. Småprata bara när personen själv tar ett sådant initiativ och led samtalet på ett sätt som gör att ni kommer tillbaka till vägledningen och överenskommelsen om vad samtalet skulle handla om i rimlig tid.
- Erbjud enkla val, till exempel att sortera bilder om yrken, intressen, preferenser eller färdigheter (”gillar eller gillar inte”, ”kan det bra eller mindre bra”, ”jag gör det eller gör det inte”). Jobba med påståendelistor som alternativ till

*Tidiga arbetslivserfarenheter är en nyckelfaktor för att uppnå en framgångsrik övergång mellan skola och arbete*



öppna frågor.

- Ge både muntlig och skriftlig information i vägledningsfrågor och gör avstämningar regelbundet, för att säkerställa att personen tagit till sig informationen och för att stämma av att motivationen finns kvar.
- Ett mycket bra sätt att bidra till att ge en realistisk bild av yrken, utbildning eller arbetsplats är genom studiebesök. Att se hur det fungerar i verkligheten klargör ofta mer än att få det berättat för sig.
  - Tidiga arbetslivserfarenheter är en nyckelfaktor för att uppnå en framgångsrik övergång mellan skola och arbete
    - Motivera och arbeta stödjande för att få till både studie- och arbetslivserfarenheter. Möjligheterna till prao på högstadiet och praktik under gymnasietiden är viktiga tillfällen att ta på allvar, då tidiga arbetslivserfarenheter är en nyckelfaktor för att uppnå en framgångsrik övergång mellan skola och arbetsliv.
- Inför en praktik är det viktigt att arbeta förberedande, genom att prata med personer på skolan/arbetsplatsen om hur det är att vara där, rutiner, förväntningar, kulturen etcetera. Med samtycke från den vägledde kan det vara bra att informera arbetsplatsen om hur de kan anpassa sig till personens aktuella förutsättningar och behov och förtydliga hur personen bäst kommer till sin rätt och blir en resurs på arbetsplatsen.
- Jobba systematiskt under praktikperioden med att kartlägga och utvärdera den nya erfarenheten, så att personen får ett bra stöd i att lära

sig mer om sig själv och nå en ökad kunskap om sina egna förutsättningar. Jobba även stöd- jande med att skapa kontakter. Det kan vara väldigt viktigt så låt den frågan ha hög prioritet.

- Att upprätthålla och samverka med platser och handledare som gärna tar emot personer med NPF och där eventuellt andra med NPF arbetar är av stor betydelse. Utöver arbetsplatser kan även ideella organisationer eventuellt vara en möjlighet.
- Det är bra att vara medveten om, att för en del personer med NPF är skolvardagen så krävande att mer ansvar kan öka risken för utbrändhet. Utöver erfarenheter i arbetslivet så kan ytterligare ett sätt att skapa viktig livserfarenhet vara att motivera till att ta mer ansvar för uppgifter hemma eller på fritiden.
- Inventera på olika sätt personens intressen och färdigheter och vad hen vill eller kan göra. Det kan vara bra att, utifrån intressen, skapa listor med yrken som skulle kunna passa på olika nivåer och i olika områden och sen få en bild av vilka krav som är aktuella (till exempel sociala-, kommunikativa-, kognitiva- och stresstålighetskrav som dessa yrken är förknippade med).
- Motivera till och hjälp till med praktik och all form av studie- och arbetserfarenheter. Prata gärna med personer på skolan/arbetsplatsen om hur det är att vara där, rutiner, förväntningar, kulturen etcetera. Skapa en lista med ställen som gärna tar emot personer med NPF och där eventuellt andra med NPF arbetar. Ideella organisationer kan passa personer med NPF bra. Utnyttja möjligheterna till prao på högstadiet och praktik under gymnasietiden.
- När ni har en lista med intressen och färdigheter kan den fungera som underlag för att ta reda på vilka möjligheter det finns att lära sig mer om detta genom kurser, praktik eller genom studiebesök och kontakt med personer och relevanta arbetsgivare inom området. Var kan den vägledde öva på de färdigheter som krävs för intresseområdet? Ta som vägledare en aktiv roll i att samla möjligheter för att personen ska kunna ta nästa steg.
- Underlätta genom att hjälpa till med byråkrati och pappersarbete, regler och regelverk. Ge stöd så att formella krav på personen eller

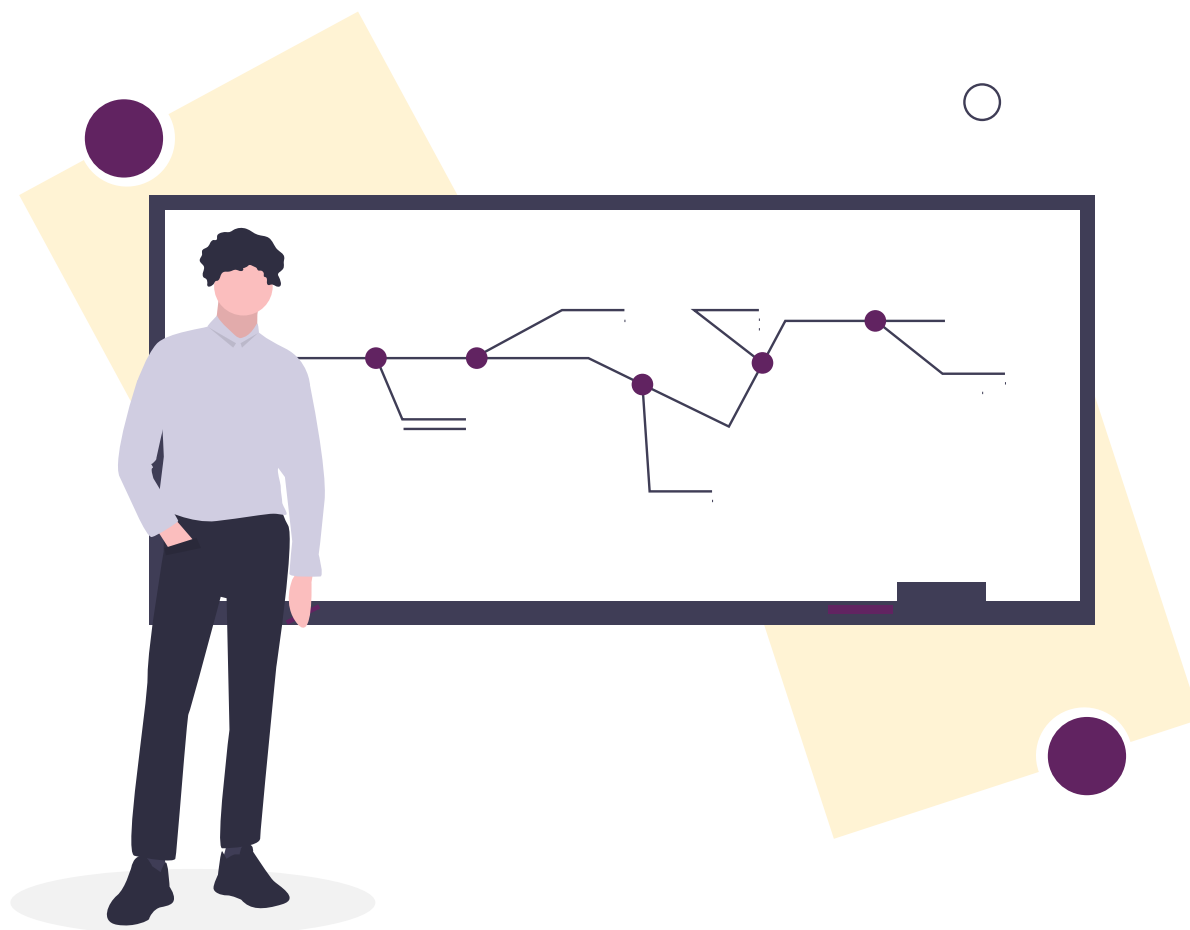
*Samverka så mycket som möjligt med andra kring personen du ska vägleda för att inhämta information kring vägledningen*

anhöriga uppfylls, till exempel påminn om deadlines, underskrifter, att lämna in underlag etcetera.

- Lyft fram att stöd och anpassningar kan erhållas vid både studier och arbete. Ibland kan mentorsprogram i skolan/yrkeslivet vara ett stöd.
- Var tydlig med att en karriär måste få ta tid. ”Enklare” yrken kan vara en bra ingång till att stegvis prova sig fram och skaffa erfarenhet. Det kräver självinsikt och social kompetens att nå mål direkt. En vägledare bör kunna förklara hur karriärer fungerar, att man stegvis kan samla kunskap och att det inte är kört om man inte klarar gymnasiet direkt.
  - Det är viktigt att du vet var din kompetens och ditt ansvar ligger och när andra professioner tar vid. Men låt inte personer hamna mellan stolarna, en aspekt som är mycket viktig i arbete med målgruppen. Ta hjälp av andra professioner. Studie- och yrkesvägledaren är en av de viktigaste personerna vid vägledning men även andra yrkesgrupper i exempelvis skolan bör involveras i vägledningen.

## Samverkan

- Samverka så mycket som möjligt med andra kring personen du ska vägleda, både för att inhämta information kring vägledningen, koordinera med andra åtgärder och för långsiktig planering. Försäkra dig om det är ok för personen med NPF att prata med andra som ha en viktig roll eller som kan ge viktig information.
- Lyft frågan om samverkan tydligt och ta reda på vilka andra som kan var viktiga för den vägledde att ha med i vägledningssituationen, för att för att få rätt stöd i planeringen och för att koordinera med eventuella andra åtgärder och nå en långsiktigt hållbar planering.
- När det gäller samverkan är det viktigt att inhämta ett samtycke och eventuellt kan ett skriftligt samtycke behövas.
- Samverkan hjälper dig att både att inhämta viktig information för den vägledande situationen och att få kunskap om vad andra gör, tänker och kan erbjuda vid NPF. Det kan handla om lärare, rektor, socialtjänst, vården,



- arbetsförmedlingen, intresseorganisationer och föräldrar.
- Var noggrann med att inhämta omfattande information om personen från olika relevanta källor (personer, bedömningar) och både aktuell information och biografisk information om utbildning, intressen, preferenser, aktiviteter, vad hen gillar och inte och när hen visar sin bästa sida och prestation. Vad fungerar bra i vilka lägen, vad mindre bra? Finns det kritiska händelser och erfarenheter som kan vara viktigt för planeringen?
- Tänk på att föräldrar och andra nära anhöriga har ofta ett intresse av att personen lyckas och mycket kunskap om personen som kan ge en ökad förståelse för vilken nivå vägledningen skall ges på. Informera och uppdatera de anhöriga och låt dem vara delaktiga i beslut som berör dem – skapa allians. Var också beredd på att de inte nödvändigtvis delar din åsikt.
- Genom samverkan med till exempel föräldrar kan man skapa livserfarenheter genom att motivera föräldrar att ge mer ansvar till personen hemma och på fritiden, och att hjälpa till att skaffa sommarjobb, volontärsjobb och praktikjobb.
- Stöd i övergångsperioder, till exempel mellan högstadiet och gymnasium, vid byte mellan skolor, men framförallt vid övergången från utbildning till arbetslivet är extra känsliga vid NPF och måste därför planeras och samordnas. En god samverkan och samordning avlastar den vägledde och dess anhöriga i de här situationerna.
- Samverkan med praktikplatser och arbetsplatser där man kan informera arbetsplatsen hur de kan hjälpa till genom att anpassa sig till personens behov ger personen ett bra stöd i sin nya situation och bidrar till att det blir läro- och framgångsrikt så att personen med NPF lär sig mer om sig själv, få en realistisk bild av sig själv och skapar kontakter.
- Skapa samverkan kring personen med lärare, rektor, föräldrar, socialtjänst, vården, arbetsförmedlingen, intresseorganisationer etcetera. Säkerställ att ni drar åt samma håll och har samsyn. Du måste veta vad andra gör, tänker, erbjuder och kan erbjuda vid NPF. Ta ansvar i samordningen, avlasta personen och anhöriga.

### Tips på vägen

- Uppdatera dig i NPF och vad som berör ditt arbete.
- Dela med dig av dina kunskaper till andra.
- Prioritera NPF och utveckla ditt arbete kring gruppen.
- Skapa ett systematiskt kvalitetsarbete så att du säkerställer att du kan arbeta effektivt och känner dig säker och trygg i det du gör.
- Våga prova något nytt för att lyckas, var inte rädd för att misslyckas.
- Inhämta andras kunskap eller erfarenhet när du är osäker.

### Tips på vad man bör undvika vid vägledningen

- Somliga vill undvika ögonkontakt, sitt då bredvid varandra.
- Kallprat, småprat.
- Var restriktiv med öppna frågor och undvik abstrakta ord.
- Använd inte metaforer eller uttryck med underförstådd betydelse.

### Tips för framgångsrik vägledning

- Medföljare vid första samtalen – ger trygghet.
- Visa empati/medkänsla, skapa god relation.
- Uppmuntra, betona elevens starka sidor ("empowerment").
- Individanpassa, elevens behov i fokus, ta ett promenadsamtal med klienten.
- Korta samtal, flera besök.
- Gott om tid, tålmod, vänta in svaren, låt eleven få tänka ifred, i egen takt.
- Informera om syftet och processen, vad kommer att ske, sammanfatta – gärna gemensamt.
- Korta meningar, lite information i taget, en fråga i taget
- Var tydlig, tydlig tråd, raka budskap, konkretisera, åskådliggör, ha god struktur
- Visualisera = använd bilder, skriv upp huvudpunkter som bockas av vartefter
- Låt eleven sortera förslag på studie/yrken i tre högar: Verkar kul – Kanske – Aldrig i livet
- Gör studiebesök på nya skolan eller arbetsplatsen

### Tänk på att personer med NPF-diagnos:

- Kan ha misslyckanden i bakgrunden eller andra negativa erfarenheter vilket skapar oro och stress som påverkar vägledningen.
- Kan ha svårt att våga öppna sig och känna tilltro.
- Kan ha svårt i den sociala kontakten, ha förståelse för att klienten kanske inte ger dig social "respons", en känsla av uppskattning.
- Kan känna obehag inför förändringar, vet inte vad som väntar, oro inför framtiden, till exempel byta skola från grundskola till gymnasium.
- Kan ha svårt att tänka långsiktigt, tänker mer för stunden.
- Kan ha svårt att fatta beslut, kan tendera att skjuta upp beslut.
- Kan vara olika "öppen" med sin diagnos vilket kan påverka möjligheterna att få hjälp med anpassningar som behövs vid tex olämplig belysning, störande ljud.
- Kan ha svårt med den fysiska miljön genom att en lampa lyser för starkt, en klocka som tickar, för många saker som stjälar uppmärksamheten mm

## En inspirationsbank för nya riktningar

*Jag fick möjlighet att delta i projektet eftersom jag har egen erfarenhet av att leva igenom mitt autistiska funktionssätt. Från första start har jag känt mig sedd och upplevt ett genuint intresse för vad jag har att säga. Samtalen har tillfört många nya perspektiv och jag har fått ta del av kompetens från oerhört många håll. Det har varit givande att få en skymt av det nuvarande forskningsläget genom att dyka ner i de internationella artiklarna som inkluderades. Kunskapsöversikten riktar ljuset åt flera globala mönster som kan urskiljas inom vägledningsområdet för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF). Utifrån materialet ser jag gott om riktningar för framtida utveckling inom fältet för att dessa individer ska få betydligt fler möjligheter att nå dit de vill.*

*Det är fascinerande hur mycket vi inom autismspektrumet kan skilja oss åt. Även om vi är olika fast med liknande svårigheter så gör variationen att det är svårt att dra generella slutsatser om oss i stort. Genom den innehållsrika kunskapsöversikten i JobbaFrisk NPF kan jag se hur många möjligheter vi har att förbättra situationen för sådana som mig. Vi har så mycket att vinna både på individuell och samhällelig nivå om vi värdesätter neurodiversiteten, ser till att ta vara på allas potential och skapar möjligheter för varje person att hitta sin nisch och bygga vidare på sina styrkor. Tillsammans kan vi skapa tillfällen för att fler ska få veta mer. Vi kan sticka hål på föreställningar, fördjupa kunskapen och nyansera samtalen. Vi med NPF går inte alltid de klassiska och allmänna vägarna längs vår karriär. Inom en och samma individ uttrycks autismen i ett oändligt antal av lager och nyanser. Det är ett sätt att fungera, att tänka och att vara på. Upplevelserna, perspektiven och erfarenheterna är många. Vårt autistiska fungerande är givetvis en integrerad del av oss, men det är trots allt endast en komponent av allt vi är.*

*Jag är glad för att jag kunde medverka i projektet JobbaFrisk NPF och bidra till bättre studie- och yrkesvägledning vid NPF. Som egnerfaren äger man sina upplevelser och som yrkesverksam blir det därför desto viktigare att kliva in i ett utforskande med nyfikenhet, engagemang och ett öppet sinne. I möten med personer med NPF behöver man vara extra skarp och alert i sin profession, likt en vårdgivare som möter en patient som är ny inom vården och har besvär som känns laddade att samtala om. Många komponenter är av större vikt, däribland bemötande.*

*Genom att vara trygghetsskapande får den vägledningssökande chansen att släppa på några av de anspänningar som kan processen kan väcka. Med grunden i kunskap behöver man ta vid för att lära sig mer om den enskilda individen. Där ryms även fungerandets mångsidighet och komplexitet. Där syns ojämnheter i fungerandet, ständiga skriftningar och personliga egenskaper som överlappar varandra.*

*En av mina förhoppningar med JobbaFrisk NPF är att vägledningsprocessen kan individanpassas mer, främst genom att kännedomen om NPF inte längre enbart behöver bero på ens yrkeserfarenhet eller vad som har ingått i ens utbildning. Förhoppningarna är många men som helhet ser jag gott om möjligheter för alla berörda att utforma stödinsatser som gynnar människor i vägskäl, genom kuperad terräng och allt närmare ett sammanhang att trivas och frodas i.*

**Frida Jansson**

# Referenser

- [1] Roelfs DJ, Shor E, Davidson KW, et al. Losing life and livelihood: A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality. *Social Science & Medicine* 2011; 72: 840–854.
- [2] Pharr JR, Moonie S, Bungum TJ. The Impact of Unemployment on Mental and Physical Health, Access to Health Care and Health Risk Behaviors. *ISRN Public Health* 2011; 2012: e483432.
- [3] Quarells RC, Liu J, Davis SK. Social determinants of cardiovascular disease risk factor presence among rural and urban Black and White men. *J Mens health* 2012; 9: 120–126.
- [4] Thapar A, Cooper M, Rutter M. Neurodevelopmental disorders. *The Lancet Psychiatry* 2017; 4: 339–346.
- [5] Vorstman JAS, Parr JR, Moreno-De-Luca D, et al. Autism genetics: opportunities and challenges for clinical translation. *Nat Rev Genet* 2017; 18: 362–376.
- [6] Faraone SV, Larsson H. Genetics of attention deficit hyperactivity disorder. *Mol Psychiatry* 2019; 24: 562–575.
- [7] Bölte S, Girdler S, Marschik PB. The contribution of environmental exposure to the etiology of autism spectrum disorder. *Cell Mol Life Sci* 2019; 76: 1275–1297.
- [8] Kim JH, Kim JY, Lee J, et al. Environmental risk factors, protective factors, and peripheral biomarkers for ADHD: an umbrella review. *The Lancet Psychiatry* 2020; 7: 955–970.
- [9] Zablotzky B, Black LI, Maenner MJ, et al. Prevalence and Trends of Developmental Disabilities among Children in the United States: 2009–2017. *Pediatrics* 2019; 144: e20190811.
- [10] Jonsson U, Alaie I, Wilteus AL, et al. Annual Research Review: Quality of life and childhood mental and behavioural disorders – a critical review of the research. *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 2017; 58: 439–469.
- [11] Simonoff E, Pickles A, Charman T, et al. Psychiatric Disorders in Children With Autism Spectrum Disorders: Prevalence, Comorbidity, and Associated Factors in a Population-Derived Sample. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* 2008; 47: 921–929.
- [12] Pan P-Y, Bölte S. The association between ADHD and physical health: a co-twin control study. *Sci Rep* 2020; 10: 22388.
- [13] Hirvikoski T, Mittendorfer-Rutz E, Boman M, et al. Premature mortality in autism spectrum disorder. *Br J Psychiatry* 2016; 208: 232–238.
- [14] Cortese S, Adamo N, Del Giovane C, et al. Comparative efficacy and tolerability of medications for attention-deficit hyperactivity disorder in children, adolescents, and adults: a systematic review and network meta-analysis. *The Lancet Psychiatry* 2018; 5: 727–738.
- [15] Pringsheim T, Okun MS, Müller-Vahl K, et al. Practice guideline recommendations summary: Treatment of tics in people with Tourette syndrome and chronic tic disorders. *Neurology* 2019; 92: 896–906.
- [16] Choque Olsson N, Flygare O, Coco C, et al. Social Skills Training for Children and Adolescents With Autism Spectrum Disorder: A Randomized Controlled Trial. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* 2017; 56: 585–592.
- [17] Jonsson U, Coco C, Fridell A, et al. Proof of concept: The TRANSITION program for young adults with autism spectrum disorder and/or attention deficit hyperactivity disorder. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 2021; 28: 78–90.



- [18] Kooij JJS, Bijlenga D, Salerno L, et al. Updated European Consensus Statement on diagnosis and treatment of adult ADHD. *Eur psychiatr* 2019; 56: 14–34.
- [19] Lai M-C, Anagnostou E, Wiznitzer M, et al. Evidence-based support for autistic people across the lifespan: maximising potential, minimising barriers, and optimising the person–environment fit. *The Lancet Neurology* 2020; 19: 434–451.
- [20] de Schipper E, Lundequist A, Willeus AL, et al. A comprehensive scoping review of ability and disability in ADHD using the International Classification of Functioning, Disability and Health–Children and Youth Version (ICF-CY). *Eur Child Adolesc Psychiatry* 2015; 24: 859–872.
- [21] de Schipper E, Lundequist A, Coghill D, et al. Ability and Disability in Autism Spectrum Disorder: A Systematic Literature Review Employing the International Classification of Functioning, Disability and Health Children and Youth Version. *Autism Research* 2015; 8: 782–794.
- [22] Bölte S, Mahdi S, Coghill D, et al. Standardised assessment of functioning in ADHD: consensus on the ICF Core Sets for ADHD. *Eur Child Adolesc Psychiatry* 2018; 27: 1261–1281.
- [23] Bölte S, Mahdi S, de Vries PJ, et al. The Gestalt of functioning in autism spectrum disorder: Results of the international conference to develop final consensus International Classification of Functioning, Disability and Health core sets. *Autism* 2019; 23: 449–467.
- [24] Callenmark B, Kjellin L, Rönqvist L, et al. Explicit versus implicit social cognition testing in autism spectrum disorder. *Autism* 2014; 18: 684–693.
- [25] Berggren S, Engström A-C, Bölte S. Facial affect recognition in autism, ADHD and typical development. *Cognitive Neuropsychiatry* 2016; 21: 213–227.
- [26] Hedenius M, Lum JAG, Bölte S. Alterations of procedural memory consolidation in children with developmental dyslexia. *Neuropsychology*. Epub ahead of print 19 November 2020. DOI: 10.1037/neu0000708.
- [27] Bölte S, Poustka L, Geurts H. Comorbidity: Autism Spectrum Disorder. In: *Oxford Textbook of Attention Deficit Hyperactivity Disorder*. Oxford: University Press, 2018, pp. 227–234.
- [28] Bölte S. Autism Strengths and Neurodiversity. In: *Textbook of Autism Spectrum Disorders*. Washington, DC: American Psychiatric Association Publishing, 2021.
- [29] de Schipper E, Mahdi S, de Vries P, et al. Functioning and disability in autism spectrum disorder: A worldwide survey of experts. *Autism Research* 2016; 9: 959–969.
- [30] de Schipper E, Mahdi S, Coghill D, et al. Towards an ICF core set for ADHD: a worldwide expert survey on ability and disability. *Eur Child Adolesc Psychiatry* 2015; 24: 1509–1521.
- [31] Pellicano L, Bölte S, Stahmer A. The current illusion of educational inclusion. *Autism* 2018; 22: 386–387.
- [32] F Bartonek, Borg A, Hammar M, et al. Inkluderingsarbete för barn och ungdomar vid svenska skolor: En kartläggning bland 4778 anställda vid 68 skolor. Stockholm.; [https://ki.se/sites/default/files/migrate/2018/10/10/inclusion\\_-\\_inkluderingsarbete\\_for\\_barn\\_och\\_ungdomar\\_vid\\_svenska\\_skolor.pdf](https://ki.se/sites/default/files/migrate/2018/10/10/inclusion_-_inkluderingsarbete_for_barn_och_ungdomar_vid_svenska_skolor.pdf) (2018, accessed 10 February 2021).
- [33] Bölte S, Berggren S, Dal H, et al. Kartläggning av vårdkedjorna för barn och ungdomar med ASD eller ADHD i Region Stockholm., <https://ki.se/kbh/kartlaggning-av-vardkedjorna-for-barn-och-ungdomar-med-asd-eller-adhd-i-region-stockholm> (2020, accessed 10 February 2021).
- [34] Leifler E, Carpelan G, Zakrevska A, et al. Does the learning environment 'make the grade'? A systematic review of accommodations for children on the autism spectrum in mainstream school. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 2020; 1–16.
- [35] A Halladay, M Lerner, S Girdler, et al. Getting People with Autism to Work - An International Society for Autism Research Policy, [https://cdn.ymaws.com/www.autism-insar.org/resource/resmgr/files/policybriefs/2018-insar\\_policy\\_brief.pdf](https://cdn.ymaws.com/www.autism-insar.org/resource/resmgr/files/policybriefs/2018-insar_policy_brief.pdf) (2018, accessed 10 February 2021).
- [36] Olofsson Å, Taube K, Ahl A. Academic Achievement of University Students with Dyslexia: Achievement of Students with Dyslexia. *Dyslexia* 2015; 21: 338–349.
- [37] Conti Ramsden G, Durkin K, Toseeb U, et al. Education and employment outcomes of young adults with a history of developmental language disorder. *International Journal of Language & Communication Disorders* 2018; 53: 237–255.
- [38] Jackson SLJ, Hart L, Brown JT, et al. Brief Report: Self-Reported Academic, Social, and Mental Health Experiences of Post-Secondary Students with Autism Spectrum Disorder. *J Autism Dev Disord* 2018; 48: 643–650.
- [39] Anderson L. Schooling for Pupils with Autism Spectrum Disorder: Parents' Perspectives. *J Autism Dev Disord* 2020; 50: 4356–4366.
- [40] Fogler JM, Weaver AL, Katusic S, et al. Recalled Experiences of Bullying and Victimization in a Longitudinal, Population-Based Birth Cohort: The Influence of ADHD and Co-Occurring Psychiatric Disorder. *J Atten Disord* 2020; 108705472096998.
- [41] Lallukka T, Mittendorfer-Rutz E, Ervasti J, et al. Unemployment Trajectories and the Early Risk of Disability Pension among Young People with and without Autism Spectrum Disorder: A Nationwide Study in Sweden. *IJERPH* 2020; 17: 2486.
- [42] Kessler RC, Lane M, Stang PE, et al. The prevalence and workplace costs of adult attention deficit hyperactivity disorder in a large manufacturing firm. *Psychol Med* 2009; 39: 137–147.
- [43] Erskine HE, Norman RE, Ferrari AJ, et al. Long-Term Outcomes of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder and Conduct Disorder: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* 2016; 55: 841–850.
- [44] Kessler RC, Adler L, Ames M, et al. The Prevalence and

- Effects of Adult Attention Deficit/Hyperactivity Disorder on Work Performance in a Nationally Representative Sample of Workers: *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2005; 47: 565–572.
- [45] Arbetsmiljöverket. Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1. 1994; 15.
- [46] Newman L, Wagner M, Knokey A-M, et al. The Post-High School Outcomes of Young Adults with Disabilities up to 8 Years after High School: A Report from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2). NCSER 2011-3005. National Center for Special Education Research, <https://eric.ed.gov/?id=ED524044> (2011, accessed 28 February 2021).
- [47] Bush KL, Tassé MJ. Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Res Dev Disabil* 2017; 65: 23–34.
- [48] Black MH, Mahdi S, Milbourn B, et al. Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the united states, australia, and sweden. *Autism Res* 2019; 12: 1648–1662.
- [49] Bohlin CO, Eva Jansson, Susanne Vinell. Unga med funktionsnedsättning på Arbetsförmedlingen- utvecklingen över tid. 2018; 15.
- [50] Framtidsval: karriärvägledning för individ och samhälle. Betänkande av Utredningen om en utvecklad studie- och yrkesvägledning. Regeringen/Statens Offentliga utredningar, <https://www.regeringen.se/4904e9/contentassets/b372b5f5b7f54ff79be1d3bec1bd9dcf/framtidsval--karriarvagledning-for-individ-och-samhalle-sou-20194> (2019, accessed 10 February 2021).
- [51] Sweet R, Watts AG. Career guidance and public policy: bridging the gap. Paris, France: OECD; Organisation for Economic Co-operation and Development, 2004.
- [52] Peavy RV. Sociodynamic Counselling – A Constructivist Perspective,. 1998.
- [53] Lent RW, Brown SD, Hackett G. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior* 1994; 45: 79–122.
- [54] Mitchell KE, Levin SA, Krumboltz JD. Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development* 1999; 77: 115–124.
- [55] Hodkinson P, Sparkes AC. Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education* 1997; 18: 29–44.
- [56] Parsons F. Choosing a vocation. London : Gay, <http://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft> (1909, accessed 10 February 2021).
- [57] Försvarsmaktens medicinska bedömningsgrunder (FM MBG) Utgåva 2019. FM2019-14542:1.
- [58] Arbetsmiljöverket. Medicinska kontroller i arbetslivet. Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2019:3, Stockholm.
- [59] Transportstyrelsen. Trafiksäkerheten i Sverige Medicinska krav i transportsystemet. Dnr TSG 2015-819, [https://www.transportstyrelsen.se/globalassets/global/om\\_oss/trafiksakerheten-i-sverige/trafiksakerheten-i-sverige-medicinska-krav.pdf](https://www.transportstyrelsen.se/globalassets/global/om_oss/trafiksakerheten-i-sverige/trafiksakerheten-i-sverige-medicinska-krav.pdf) (accessed 4 July 2021).
- [60] Arbetsförmedlingens Vägledningmaterial. Arbetsförmedlingen, <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/utbildningsmaterial/vagledningmaterial> (accessed 20 February 2021).
- [61] Jobbtorg Stockholm – för dig som får försörjningsstöd - Stockholms stad, <https://socialtstod.stockholm/vagen-till-jobb/jobbtorg-stockholm--for-dig-som-far-forsorjningsstod/> (accessed 10 February 2021).
- [62] Extra stöd, för dig med Funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingen, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/funktionsnedsattning> (accessed 10 February 2021).
- [63] Fohlstedt E, Sveriges kommuner och landsting. Funktionsnedsättning och arbete: vad gör kommuner och landsting? Stockholm: Sveriges kommuner och landsting (SKL), <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7164-791-7.pdf> (2012).
- [64] Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd – SIUS. Arbetsförmedlingen, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/sarskild-stodperson-for-introduktions--och-uppfoljningsstod---sius> (accessed 10 February 2021).
- [65] Försäkringskassan, <https://www.forsakringskassan.se/> (accessed 20 February 2021).
- [66] Bölte Sven, Toomingas Allan, Jonsson Marina. Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar - en kunskapsöversikt och rekommenderad praxis.
- [67] Grönlund, Sandra, Rosén, Canan. Funktions... Vaddå?: Om studie- och yrkesvägledares åsikter om kunskap och kompetens kring ämnesområdet funktionsnedsättningar. Självständigt arbete på grundnivå (kandidatexamen), 10 poäng / 15 hp Studentuppsats (Examensarbete), Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Pedagogiska institutionen., <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-28488> (2009).
- [68] Monell EM. Att vägleda elever med Aspergers syndrom. Vilken kompetens och vilka resurser anser studie- och yrkesvägledare är önskvärda att ha i sin yrkesroll? Examensarbete 15 högskolepoäng, grundnivå, Malmö Högskola, <http://muep.mau.se/bitstream/handle/2043/11662/examensarbete%20em%20monell.pdf?sequence=1> (2010, accessed 20 February 2021).
- [69] Odin K, Johansson K. Vägledning på grundskolan och ADHD : Studie- och yrkesvägledares arbete med elever med ADHD. Självständigt arbete på grundnivå (yrkesexamen), 10 poäng / 15 hp, Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Pedagogiska institutionen. Stockholms universitet., <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-40844> (2010, accessed 20 February 2021).

- [70] Murati B, Silow E. Vägledning inom gymnasiesärskolor - hur förbereds eleverna inför vidare studier och yrken? Självständigt arbete på grundnivå (yrkesexamen), 10 poäng / 15 hp, Malmö högskola/Läroutbildningen, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-31464> (2010, accessed 20 February 2021).
- [71] Floberg J, Petersson L. Studie- och yrkesvalsprocessens möjligheter och begränsningar. Självständigt arbete på grundnivå (yrkesexamen), 10 poäng / 15 hp Studentuppsats (Examensarbete), Malmö högskola/Lärande och samhälle, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-32411> (2015, accessed 20 February 2021).
- [72] Selberg Zolland R. Att möta elever med autismspektrumtillstånd på gymnasiet : Framgångsfaktorer och utmaningar ur ett studie- och yrkesvägledarperspektiv. Självständigt arbete på grundnivå (yrkesexamen), 10 poäng / 15 hp Studentuppsats (Examensarbete), Umeå universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap., <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-150306> (2018, accessed 20 February 2021).
- [73] Allerdahl M, Gran J. Måste en förstå för att vilja och kunna? : Sex verksamma studie- och yrkesvägledare och deras vägledning av elever med ADHD sett utifrån aktuella styrdokument. Självständigt arbete på grundnivå (yrkesexamen), 10 poäng / 15 hp Studentuppsats (Examensarbete), Umeå universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap., <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-164754> (2019, accessed 20 February 2021).
- [74] Dahlqvist A, Lewin H. Studie- och yrkesvägledning för elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning - i brytpunkten mellan gymnasiestudier och vidare studier. Självständigt arbete på grundnivå (yrkesexamen), 10 poäng / 15 hp Studentuppsats (Examensarbete), Umeå universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap., <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-172772> (2020, accessed 20 February 2021).
- [75] Blom J, Freiman A. Samordning centralt vid skolövergång för ungdomar med autism : "Man har en vägledningsprocess med eleven och man har en vägledningsprocess med vårdnadshavare". Självständigt arbete på grundnivå (yrkesexamen), 10 poäng / 15 hp Studentuppsats (Examensarbete), Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för pedagogik och didaktik., <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-182726> (2020, accessed 20 February 2021).
- [76] Rydbeck R. "Det är ju mina hjärtebarn" : Studie- och yrkesvägledares arbete kring elever med diagnosen ADHD. Självständigt arbete på grundnivå (yrkesexamen), 10 poäng / 15 hp Studentuppsats (Examensarbete), Umeå universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap., <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-172795> (2020, accessed 20 February 2021).
- [77] Migliore A, Hall A, Butterworth J, et al. What Do Employment Specialists Really Do? A Study on Job Development Practices. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*; 35. Epub ahead of print 1 March 2010. DOI: 10.2511/rpsd.35.1-2.15.
- [78] Migliore A, Butterworth J, Nord D, et al. Implementation of Job Development Practices. *Intellectual and Developmental Disabilities* 2012; 50: 207–218.
- [79] Hewitt A, Larson S. The direct support workforce in community supports to individuals with developmental disabilities: Issues, implications, and promising practices. *Ment Retard Dev Disabil Res Rev* 2007; 13: 178–187.
- [80] Butterworth J, Hall A, Smith F, et al. StateData: The National Report on Employment Services and Outcomes. All Institute for Community Inclusion Publications, [https://scholarworks.umb.edu/ici\\_pubs/1](https://scholarworks.umb.edu/ici_pubs/1) (2011).
- [81] Bross LA, Travers JC. Special Interest Areas and Employment Skills Programming for Secondary Students With Autism. *TEACHING Exceptional Children* 2017; 50: 74–83.
- [82] Hagner D, Dague B, Phillips K. Including Employees With Disabilities in Workplace Cultures: Strategies and Barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 2015; 58: 195–202.
- [83] Rashid M, Thompson-Hodgetts S, Nicholas D. Tensions experienced by employment support professionals when seeking meaningful employment for persons with developmental disabilities. *Res Dev Disabil* 2020; 99: 103603.
- [84] Black MH, Mahdi S, Milbourn B, et al. Multi-informant International Perspectives on the Facilitators and Barriers to Employment for Autistic Adults. *Autism Research* 2020; 13: 1195–1214.
- [85] Chen JL, Leader G, Sung C, et al. Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature. *Rev J Autism Dev Disord* 2015; 2: 115–127.
- [86] Hendricks D. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2010; 32: 125–134.
- [87] Ratzon N, Schejter T, Alon E, et al. Are young adults with special needs ready for the physical work demands? *Research in developmental disabilities* 2010; 32: 371–6.
- [88] Shifrin JG, Proctor BE, Prevatt FF. Work performance differences between college students with and without ADHD. *J Atten Disord* 2010; 13: 489–496.
- [89] Adamou M, Arif M, Asherson P, et al. Occupational issues of adults with ADHD. *BMC Psychiatry* 2013; 13: 59.
- [90] Baldwin S, Costley D, Warren A. Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder. *J Autism Dev Disord* 2014; 44: 2440–2449.
- [91] Frank F, Jablotschkin M, Arthen T, et al. Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany - a cross-sectional-survey. *BMC Psychiatry* 2018; 18: 75.

- [92] Werner S, Hochman Y. "It opened up a whole new world for me": Experiences of military commanders in employing individuals with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2019; 32: 648–656.
- [93] Werner S. Can interpersonal contact help improve attitudes toward soldiers with intellectual disability? An Israeli study. *J Intellect Disabil Res* 2017; 61: 1162–1173.
- [94] Hayward SM, McVilly KR, Stokes MA. Challenges for females with high functioning autism in the workplace: a systematic review. *Disabil Rehabil* 2018; 40: 249–258.
- [95] Kirby A, Williams N, Thomas M, et al. Self-reported mood, general health, wellbeing and employment status in adults with suspected DCD. *Res Dev Disabil* 2013; 34: 1357–1364.
- [96] Pal J, Hale L, Mirfin-Veitch B, et al. Injuries and falls among adults with intellectual disability: A prospective New Zealand cohort study. *Journal of Intellectual & Developmental Disability* 2014; 39: 35–44.
- [97] Akkerman A, Kef S, Meininger HP. Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and Rehabilitation* 2018; 40: 1192–1199.
- [98] Pillay Y, Brownlow C. Predictors of Successful Employment Outcomes for Adolescents with Autism Spectrum Disorders: a Systematic Literature Review. *Rev J Autism Dev Disord* 2017; 4: 1–11.
- [99] Dipeolu A, Sniatecki JL, Storlie CA, et al. Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior* 2013; 82: 79–84.
- [100] Dipeolu A, Deutch S, Hargrave S, et al. Developmentally Relevant Career Constructs: Response Patterns of Youth with ADHD and LDs. *cjcd* 2019; 18: 45–56.
- [101] Anker E, Halmøy A, Heir T. Work participation in ADHD and associations with social characteristics, education, lifetime depression, and ADHD symptom severity. *ADHD Atten Def Hyp Disord* 2019; 11: 159–165.
- [102] Baer RM, Daviso AW, Flexer RW, et al. Students with Intellectual Disabilities: Predictors of Transition Outcomes. *Career Development for Exceptional Individuals* 2011; 34: 132–141.
- [103] Arvidsson J, Widén S, Staland Nyman C, et al. Post-School Destination—A Study of Women and Men With Intellectual Disability and the Gender-Segregated Swedish Labor Market. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 2016; 13: 217–226.
- [104] Austin BS, Fleming A, Lee CL, et al. Vocational rehabilitation outcomes for individuals with intellectual disabilities and co-occurring psychiatric disorders. *Journal of rehabilitation* 2019; 85: 14–23.
- [105] Austin B, Lee C-L. A Structural Equation Model of Vocational Rehabilitation Services: Predictors of Employment Outcomes for Clients with Intellectual and Co-occurring Psychiatric Disabilities. *Journal of Rehabilitation* 2014; 80: 11–20.
- [106] Flores N, Jenaro C, Orgaz MB, et al. Understanding Quality of Working Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2011; 24: 133–141.
- [107] Salzberg CL, Lignugaris/Kraft B, McCuller GL. Reasons for job loss: A review of employment termination studies of mentally retarded workers. *Research in Developmental Disabilities* 1988; 9: 153–170.
- [108] Moore K, McDonald P, Bartlett J. Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. *Journal of Intellectual & Developmental Disability* 2018; 43: 328–338.
- [109] Singh K, Zimmerman AW. Sleep in Autism Spectrum Disorder and Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Seminars in Pediatric Neurology* 2015; 22: 113–125.
- [110] Baker EK, Richdale AL, Hazi A. Employment status is related to sleep problems in adults with autism spectrum disorder and no comorbid intellectual impairment. *Autism* 2019; 23: 531–536.
- [111] Carter EW, Austin D, Trainor AA. Predictors of Postschool Employment Outcomes for Young Adults With Severe Disabilities. *Journal of Disability Policy Studies* 2012; 23: 50–63.
- [112] Hayward SM, McVilly KR, Stokes MA. Autism and employment: what works. *Research in Autism Spectrum Disorders* 2019; 60: 48–58.
- [113] Pfeiffer B, Braun K, Kinnealey M, et al. Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2017; 47: 1–12.
- [114] Hayakawa N, Okada T, Nomura K, et al. Is high job control a risk factor for poor quality of life in workers with high autism spectrum tendencies? A cross sectional survey at a factory in Japan. *J Occup Health* 2015; 57: 419–426.
- [115] Noel VA, Oulvey E, Drake RE, et al. Barriers to Employment for Transition-age Youth with Developmental and Psychiatric Disabilities. *Adm Policy Ment Health* 2017; 44: 354–358.
- [116] Lindsay S, Osten V, Rezaei M, et al. Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation* 2019; 0: 1–14.
- [117] Briel LW, Getzel EE. In their own words: The career planning experiences of college students with ASD. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2014; 40: 195–202.
- [118] Engeset A, Söderström S, Vik K. Day activity centres – work for people with intellectual disabilities: A Norwegian perspective. *Work* 2015; 50: 193–203.
- [119] Almalky HA. Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review* 2020; 109: 104656.

- [120] Meltzer A, Kayess R, Bates S. Perspectives of people with intellectual disability about open, sheltered and social enterprise employment: Implications for expanding employment choice through social enterprises. *Social Enterprise Journal* 2018; 14: 225–244.
- [121] Martin N, Johnston G, Stevens P. Adults with Intellectual Disabilities and Challenging Behaviour in Supported Employment: Initial Findings. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 1999; 12: 149–156.
- [122] Schall C, Wehman P, Avellone L, et al. Competitive Integrated Employment for Youth and Adults with Autism. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America* 2020; 29: 373–397.
- [123] Carcillo S, KKnigs S. NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies. *SSRN Journal*. Epub ahead of print 2015. DOI: 10.2139/ssrn.2573655.
- [124] Arnett JJ. Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist* 2000; 55: 469–480.
- [125] Schulenberg JE, Sameroff AJ, Cicchetti D. The transition to adulthood as a critical juncture in the course of psychopathology and mental health. *Dev Psychopathol* 2004; 16: 799–806.
- [126] Jonsson U, Alexanderson K, Kjeldgård L, et al. Diagnosis-specific disability pension predicts suicidal behaviour and mortality in young adults: a nationwide prospective cohort study. *BMJ Open*; 3. Epub ahead of print 2013. DOI: 10.1136/bmjopen-2012-002286.
- [127] Kuriyan AB, Pelham WE, Molina BSG, et al. Young adult educational and vocational outcomes of children diagnosed with ADHD. *J Abnorm Child Psychol* 2013; 41: 27–41.
- [128] Cashin A. The Transition from University Completion to Employment for Students with Autism Spectrum Disorder. *Issues Ment Health Nurs* 2018; 39: 1043–1046.
- [129] Anderson KA, Sosnowy C, Kuo AA, et al. Transition of Individuals With Autism to Adulthood: A Review of Qualitative Studies. *Pediatrics* 2018; 141: S318–S327.
- [130] Hatfield M, Ciccarelli M, Falkmer T, et al. Factors related to successful transition planning for adolescents on the autism spectrum. *Journal of Research in Special Educational Needs* 2018; 18: 3–14.
- [131] Madaus JW, Gerber PJ, Price LA. Adults with learning disabilities in the workforce: Lessons for secondary transition programs. *Learning Disabilities Research & Practice* 2008; 23: 148–153.
- [132] Sansosti FJ, Merchant D, Koch LC, et al. Providing supportive transition services to individuals with autism spectrum disorder: Considerations for vocational rehabilitation professionals. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2017; 47: 207–222.
- [133] Jetha A, Shaw R, Sinden AR, et al. Work-focused interventions that promote the labour market transition of young adults with chronic disabling health conditions: a systematic review. *Occup Environ Med* 2019; 76: 189–198.
- [134] Cheng C, Oakman J, Bigby C, et al. What constitutes effective support in obtaining and maintaining employment for individuals with intellectual disability? A scoping review. *Journal of Intellectual & Developmental Disability* 2018; 43: 317–327.
- [135] Shattuck PT, Garfield T, Roux AM, et al. Services for Adults With Autism Spectrum Disorder: a Systems Perspective. *Curr Psychiatry Rep* 2020; 22: 13.
- [136] Kaya C, Chan F, Rumrill P, et al. Vocational rehabilitation services and competitive employment for transition-age youth with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2016; 45: 73–83.
- [137] Lounds Taylor J, Dove D, Veenstra-VanderWeele J, et al. Interventions for Adolescents and Young Adults With Autism Spectrum Disorders. Rockville (MD): Agency for Healthcare Research and Quality (US), <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK107275/> (2012, accessed 25 February 2021).
- [138] Riksdagsförvaltningen. Skollag (2010:800) Svensk författningssamling 2010:2010:800 t.o.m. SFS 2020:605 - Riksdagen, [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800) (accessed 20 February 2021).
- [139] Riksdagsförvaltningen. Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning Svensk författningssamling 2011:2011:1108 t.o.m. SFS 2021:96 - Riksdagen, [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20111108-om-vuxenutbildning\\_sfs-2011-1108](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20111108-om-vuxenutbildning_sfs-2011-1108) (accessed 20 February 2021).
- [140] OECD. Investing in Youth: Sweden. OECD. Epub ahead of print 7 December 2016. DOI: 10.1787/9789264267701-en.
- [141] Musset P, Kureková LM. WORKING IT OUT: CAREER GUIDANCE AND EMPLOYER ENGAGEMENT. 91.
- [142] Utvärdering av vägledning inom det offentliga skolväsendet. 2004:03201, Skolverket, <https://www.skolverket.se/system/getfile/getfile> (2004, accessed 10 February 2021).
- [143] Kvalitetsgranskning av studie- och yrkesorientering i grundskolan., <https://www.skolverket.se/publikations-serier/ovrigt-material/2007/kvalitetsgranskning-av-studie-och-yrkesorientering-i-grundskolan>. (2007, accessed 10 February 2021).
- [144] Studie- och yrkesvägledning i grundskolan. 2013:5, Skolinspektionen.
- [145] Redovisning av uppdrag om att genomföra fortbildningsinsatser för att förbättra kvaliteten inom studie- och yrkesvägledningen. 2013:00121, Skolverket, <https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65bfb6/1553966657012/pdf3609.pdf> (2017).
- [146] Olofsson J, Lovén A, Deliér E. Styrning och organisation av den breda studie- och yrkesvägledningen: En bakgrund och tre fallstudier. 2017.



# Bilaga 1

## Stöd från offentliga och enskilda organisationer till personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF) för att kunna studera eller yrkesarbeta

### Offentliga organisationer, Myndigheter

#### Grund- och gymnasieskolor

##### Rätt till stöd i skolan

Samtliga elever i grund- och gymnasieskolan har rätt att komma så långt som möjligt i sin kunskapsutveckling, utifrån den enskilda individens förutsättningar. För att uppnå detta har alla elever rätt till ledning och stimulans i skolan. En del elever kan ha behov av extra anpassningar eller särskilt stöd. Skolans rektor har det yttersta ansvaret att alla elever får det stöd och den hjälp de behöver. Elever behöver inte ha en diagnos för att få stöd i skolan utan det är elevens förutsättningar att uppnå målen som ska avgöra vilket stöd som är aktuellt. En elev som har en funktionsnedsättning ska om det behövs, få stöd som så långt som möjligt motverkar konsekvenserna av funktionsnedsättningen.

Reglerna gäller för både offentliga och fristående skolor.

Om skolan inte ger det stöd eleven behöver bör man i första hand kontakta berörd lärare eller rektor. Om det gäller en friskola kontaktar man skolans styrelse. Man kan även kontakta Skolinspektionen för att göra en anmälan. Vill man överklaga

ett beslut av rektor om åtgärdsprogram kan man göra det hos Skolväsendets överklagandenämnd.

##### Extra anpassningar

Extra anpassningar är ett stöd till eleven som i de flesta fall går att genomföra inom ramen för den ordinarie undervisning och därför kan sägas vara en mindre ingripande stödinsats. Elevens lärare fattar beslut om extra anpassningar. Om det inte räcker så ska behovet utredas av rektor. Några exempel på extra anpassningar:

- Att planera och strukturera ett schema över skoldagen.
- Ett undervisningsområde förklarar på annat sätt.
- Extra tydliga instruktioner eller hjälp att förstå texter.
- Anpassade läromedel, viss extra utrustning, digital teknik med anpassade programvaror.
- Extra färdighetsträning.
- Enstaka specialpedagogiska insatser.

##### Särskilt stöd

Särskilt stöd omfattar insatser av mer ingripande karaktär som vanligtvis inte är möjliga att genomföra för lärare och övrig skolpersonal inom ramen för den ordinarie undervisningen. Skillnaden mellan extra anpassningar och särskilt stöd är



insatsernas omfattning eller varaktighet, eller så är det både omfattningen och varaktigheten som skiljer särskilt stöd i jämförelse med extra anpassningar. Bestämmelserna om särskilt stöd gäller för elever i grund-, gymnasie- och gymnasiesärskolan, samt introduktionsprogrammen, utom kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna samt utbildning i svenska för invandrare. Bestämmelserna är också gällande för fritidshemmet.

Här är några exempel på särskilt stöd:

- Regelbundna specialpedagogiska insatser i ett visst ämne, till exempel en speciallärare under en längre tid.
- Placering i en särskild undervisningsgrupp eller enskild undervisning.
- Anpassad studiegång, det vill säga avvikelser från timplanen och de ämnen och mål som gäller för utbildningen, till exempel att ett ämne eller delar av ett eller flera ämnen tas bort.
- Reducerat program i gymnasieskolan eller gymnasiesärskolan.

#### Rätten att gå klart grundskolan även om skolplikten upphört

En elev i grundskolan, grundsärskolan eller specialskolan har rätt att gå klart den högsta årskursen även om skolplikten har upphört. Den högsta årskursen är årskurs 9 i grundskolan och grundsärskolan och årskurs 10 i specialskolan. Rätten att gå klart utbildningen gäller dessutom under ytterligare två år om eleven inte har nått upp till de kunskapskrav som man minst ska uppnå i den skolform där eleven får sin utbildning. Det är elevens hemkommun som prövar om eleven har rätt att gå klart utbildningen. För elever i specialskolan är det Specialpedagogiska skolmyndigheten som prövar frågan.

#### Rätten att gå om en kurs i gymnasieskolan

I de fall en elev får betyget F på en kurs har eleven rätt att gå om kursen vid ett tillfälle. Om eleven har erhållit betyget F på flertal kurser får eleven gå om även sådana kurser som eleven fått godkänt betyg på. Det som nämnts gäller bara kurser som eleven läst under ett och samma läsår och endast om det finns särskilda skäl.

#### Reducerat program i gymnasieskolan

Reducerat program betyder att man tar bort en eller flera kurser eller gymnasiearbetet från elevens gymnasieprogram. Om en elev har följt ett reducerat program får skolan inte utfärda en gymnasieexamen vilket får konsekvenser för elevens möjligheter att studera vidare.

#### Förlängd undervisning i gymnasieskolan

Huvudmannen får besluta att undervisningen på ett nationellt program för en elev i gymnasieskolan får fördelas över längre tid än tre år. Det gäller om eleven har läst ett reducerat program eller om det med hänsyn till elevens förutsättningar i övrigt finns särskilda skäl för det.

#### Universitet och högskolor

Stödet är likartat vid olika universitet och högskolor.

#### Allmänna stödåtgärder

Vid varje institution finns en studievägledare som kan hjälpa vid studier. Ta kontakt med studievägledaren redan vid terminsstart och visa samtidigt intyg om beviljade stödåtgärder. De kan hjälpa med planeringen av studier och kontakter med lärare. Vid behov av anpassat upplägg på studierna bör man tala med studievägledningen om eventuell "individuell studieplan".

#### Anteckningshjälp, PowerPoint, Fri kopiering, Hörslingor, Teckenspråkstolk

Anteckningshjälp innebär att om man på grund av sin funktionsnedsättning inte själv kan anteckna kan man få hjälp med det. Eller fråga läraren om att få ta del av presentationen.

Använder man sig av anteckningshjälp har man möjlighet till fri kopiering.

Större hörsalar är utrustade med hörslingor. Övriga lektionssalar saknar oftast sådana, så kom ihåg att ta med egen bärbar utrustning.

#### Kurslitteratur och anpassade medier

Låna böcker – MTM (Myndigheten för tillgängliga medier) tillhandahåller kurslitteratur i alternativa format. Man beställer talböcker från MTM. Om boken finns inläst hos MTM skickas boken inom

fem arbetsdagar. Om boken inte finns inläst hos MTM måste den beställas som nyproduktion. Se: MTM webbplats

#### E-text – Lån av e-textböcker från MTM.

Förstoring – Alla lån av material i formatet förstoring sker genom nyproduktion.

Beställning av nyproduktion – Om den kursbok som behövs inte finns i MTM:s katalog Handikat så kan man beställa den genom nyproduktion.

Resursrum med specialutrustning kan användas för studier eller individuell tentamen. I rummen finns det datorer med specialprogram och förstoringsskärmar. Datorerna har program för talsyntes, förstoring, avancerad stavningskontroll, språklexikon med mera.

#### Alternativ tentamen/examination

Det är examinator som ytterst beslutar om examinationsformen, men i regel följs samordnarens rekommendationer. Alternativ kan vara till exempel skriftlig i stället för muntlig tentamen eller utökad tid.

#### Anpassade högskoleprov

Högskoleprovet finns i en speciell variant anpassad för den som har dyslexi eller har svag eller grav synskada. För att få göra det anpassade provet måste man ha ett särskilt intyg på att man har dyslexi eller har synskada. Högskoleprovet ges två gånger per år.

#### Kurslitteratur

Man har möjlighet att få kurslitteratur i form av talbok, förstoring, e-text eller i punktskrift. Genom MTM webbplats kan man själv ladda ned talböcker direkt till dator eller smartphone. Om kurslitteraturen inte redan finns inläst så kan man beställa det. MTM producerar kurslitteratur för doktorander med lässvårigheter på samma sätt som för studenter på grund- och avancerad nivå.

#### Lånedator för tentamen

Lärare kan låna en dator i biblioteket som kan användas vid tentamen. Dator går endast att använda för att skriva och den når inte internet eller nätverk.

#### Språkhandledning

Hjälp med språk, stil och struktur i skrivuppgifter kan man få hos språkverkstaden.

#### Studiefinansiering via Centrala Studiestödsnämnden CSN

Om man har en funktionsvariation som påverkar studieresultaten negativt finns möjlighet till särskild bedömning som till exempel förklarar varför man inte uppnått stipulerade antal poäng eller varför studierna dragit ut på tiden. Se även Funktionsnedsättning CSN

#### Studenthälsan

Studenthälsan är studenternas "företagshälsovård". Det är mycket som kan påverka hälsan och studiesituation under studietiden som till exempel höga prestationskrav. Kontakta Studenthälsan för medicinsk eller psykologisk rådgivning. Studenthälsan och samordnaren för studenter med funktionsvariation samarbetar vid behov.

#### Stöd till doktorander

Doktorand som inte är anställd har rätt till samma stöd som alla studenter med funktionshinder.

Om man är anställd doktorand är personalavdelningen och institution ansvarig för att ordna och finansiera pedagogiskt stöd (till exempel extra handledning och/eller utbildningstolkning) på samma sätt som för studenter på grund- och avancerad nivå.

#### Stöd för arbete

##### Arbetsförmedlingen.

##### Personligt stöd

Man kan få olika typ av personligt stöd på sin arbetsplats eller vid studier av Arbetsförmedlingen:

- Om man behöver hjälp med vissa arbetsuppgifter kan man få ett personligt biträde. Arbetsförmedlingen kompenserar arbetsgivaren ekonomiskt.
- Om man behöver stöd vid inläring, kan man få pedagogiskt stöd vid Arbetsförmedlingens utbildningar.
- Jobb inom Samhall – för den som behöver mycket stöd för att utveckla sin arbetsförmåga.
- Stödperson inför och under en anställning, så kallad SIUS-konsulent (se nedan).
- Jobbcoach. En jobbcoach fungerar ungefär som en personlig tränare på gymmet. Det vill säga:

ger råd och kunskap, peppar, visar hur du ska göra och inte göra, följer upp och tar dig i kragen när du tappar orken.

#### Stöd när man söker jobb

Behöver man stöd för att komma ut på arbetsmarknaden eller för att välja eller byta yrke? På arbetsförmedlingen kan man tillsammans göra en bedömning av vilken typ av stöd som behövs:

- Individuellt anpassat stöd när du söker jobb. Stödet ges av privata aktörer som har avtal med Arbetsförmedlingen.
- Stöd för att delta i våra aktiviteter, till exempel teckenspråkstolk.
- Vägledning av att din övergång från skolan till arbetslivet ska bli så smidig som möjlig.

#### Anpassat jobb

Om man har en funktionsnedsättning som gör arbetsförmågan nedsatt kan man få hjälp att hitta ett jobb som är anpassat efter sina förutsättningar. Det kan handla om att arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är anpassade, eller om anpassade arbetstider. Tillsammans med arbetsgivaren kan Arbetsförmedlingen skapa rätt förutsättningar. Arbetsförmedlingen kan kompensera arbetsgivaren ekonomiskt.

#### SIUS-konsulenter – Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd

Om man har en funktionsnedsättning, till exempel NPF, kan man få stöd och hjälp när man söker arbete eller är ny på en arbetsplats. Stödet är individuellt och ges av en stödperson med särskild kompetens i introduktionsmetodik, en så kallad SIUS-konsulent. Man får hjälp att träna på arbetsuppgifter och annat som krävs för att få en anställning. Stödpersonen hjälper med introduktionen på arbetsplatsen och ansvarar för att man får det stöd som man har kommit överens om. Stödet trappas sedan ned, och upphör helt när klienten kan utföra sina arbetsuppgifter självständigt.

Stödet, som ges till personer mellan 18–65 år, består av två delar:

1. Introduktionsstöd under högst 6 månader.
2. Uppföljningsstöd som man kan få i minst 1 år efter att man börjat en anställning.

När en person med NPF är i behov av SIUS-stöd tar SIUS emot interna remisser, från

arbetsförmedlare, arbetsterapeut, arbetspsykolog eller socialkonsulent. Även hälso- och sjukvården kan remittera till SIUS. Det måste finnas ett läkarutlåtande som styrker diagnosen. Det är också viktigt att arbetsförmågan är utredd och visar att personen har en viss arbetsförmåga eftersom SIUS mål är att hitta en praktikplats som kan leda till arbete. Utredning och bedömningssamtal ligger sedan till grund för beslut om personen anses vara i behov av SIUS-stöd eller inte.

Syftet är att hitta en lösning som fungerar på sikt. SIUS-konsulenter finns med i processen under minst ett år efter påbörjad anställning för att hålla god kontakt med såväl arbetstagare som arbetsgivare. SIUS-konsulenter arbetar huvudsakligen efter "Supported Employment" metoden. Målet är att stötta personen i processen att finna, få och behålla ett arbete. Det är viktigt att bygga upp en nära och god relation med personen för att därefter se vilka behov och intressen just denna person har. Man utgår från personens intressen då detta är en bra grund och motivation för vidare arbete. Nästa steg är att hitta en lämplig arbetsplats för personen där hen kan arbeta efter egna förutsättningar och förmåga. I vägledande syfte görs gemensamma studiebesök för att få kontakt med arbetsgivare och se om arbetsmiljö och arbetsuppgifter där bedöms vara lämpliga.

Om allt verkar bra är därefter planen att praktisera på arbetsplatsen, man kan då fastställa vilka anpassningsbehov och vilket stödpersonen behöver för att kunna utföra arbetet. Med hjälp av lönebidrag finns möjlighet att vara med och påverka innehåll, planering, stöd och utvecklingsinsatser under praktiktiden.

Om man inte är nöjd med ett beslut från Arbetsförmedlingen kan man begära omprövning av beslutet

#### Försäkringskassan

Om man har en funktionsnedsättning eller sjukdom som gör att man behöver speciella hjälpmedel för att kunna arbeta så kan Försäkringskassan ge bidrag. Också till arbetsgivaren. Man kan även få bidrag till att göra en expertundersökning för att ta reda på vilket hjälpmedel som behövs. Man kan inte få bidrag till sådant som behövs även när man inte arbetar, till exempel hörapparat, eller

sådant som arbetsgivaren normalt ska bekosta, till exempel höj-/sänkbart datorarbetsbord. Åldersgräns är max 67 år.

## Kommuner/Regioner

### *Sveriges kommuner och regioner*

Sveriges kommuner och regioner har ett par gemensamma policydokument som berör hela befolkningen, se SKR:s PDF om funktionshinder och delaktighet. Och SKR:s sida om Stöd till personer med funktionsnedsättning.

Vad gäller studier och arbete skriver man följande:

*"Utbildning och livslångt lärande. Förskola och skola bör utveckla inkluderande lärmiljöer som kan möta behoven hos barn och elever med olika funktionsnedsättningar. Skolmyndigheternas kunskapsstöd behöver utvecklas för att möta huvudmännens, skolornas och personalens behov."*

*"Arbete och egen försörjning Kommuner, landsting och regioner ska arbeta för större mångfald och bredd i sin rekrytering. Ett hållbart och inkluderande arbetsliv är viktigt för att skapa varaktiga anställningar. Arbetsgivare ska kunna lita på att olika stödformer för personer med funktionsnedsättning fungerar på längre sikt."*

Kontakta berörd region för mer info.

### Kommunernas socialförvaltningar

Kontakta berörd kommun för information om vad som gäller just där.

Har man en funktionsnedsättning och behöver stöd för att komma ut i arbetslivet, då är Arbetsförmedlingen huvudansvarig för alla arbetssökande. Stockholms stad erbjuder också insatser till den som är i yrkesverksam ålder och saknar möjlighet att arbeta på grund av sin

funktionsnedsättning. Vi kan hjälpa med att hitta ett arbete eller en sysselsättning som är anpassad till förutsättningarna.

Den som är i yrkesverksam ålder och inte kan arbeta på grund av sin funktionsnedsättning kan få hjälp att hitta en sysselsättning som är anpassad till sina förutsättningar. Man ansöker hos sin stadsdelsförvaltning.

"Sysselsättning" innebär att man deltar i en regelbunden arbetsliknande aktivitet på vardagarna.

Olika sysselsättningar har olika inriktningar och man kan också få praktik på en arbetsplats. Man deltar i en sysselsättning enligt ett personligt schema utifrån de timmar som man har beviljats. Det kostar ingenting att delta."

### Samverkansprojekt

Runtom i landet finns ett flertal exempel på samverkansprojekt mellan kommuner, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Hör av dig till din kommun för att höra om deras möjligheter till sådant stöd.

## Intresseorganisationer, med mera

### Riksförbundet Attention

Riksförbundet Attention är en intresseorganisation för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), såsom ADHD, Aspergers syndrom/Autismspektrumtillstånd (AST), språkstörning och Tourettes syndrom.

Attentions arbete grundar sig i FN-konventionen om mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättningar. Attention arbetar för att personer med NPF ska bli bemötta med respekt och få det stöd de behöver i skolan, på arbetsmarknaden och på fritiden. Man arbetar också för att anhöriga ska få ökat inflytande och avlastning.

***"Allas arbetsförmåga tillvaratas. Kompetensen hos personer med funktionsnedsättning är en tillgång för arbetsmarknaden. Processer som rör rekrytering och arbete ska vara icke-diskriminerande, inkluderande och tillgängliga för alla. Arbetsmiljön och arbetssituationen ska anpassas utifrån behov."***

*Policy för delaktighet för personer med funktionsnedsättning  
Stockholms läns landsting. 2016*

Åren 2012 - 2015 drev Attention arvsfondsprojektet Väger till jobb då man såg att många ur Attention's målgrupp gick arbetslösa, trots att både vilja och förmåga till att arbeta fanns. Målet med projektet var att sprida information om de styrkor och fördelar som personer med Aspergers syndrom<sup>1</sup> har och som kan vara en stor tillgång på en arbetsplats. Projektets metod var att använda sig av informatörsverksamhet och uppsöka arbetsplatser, för att bidra till förbättrade attityder hos arbetsgivare och företagare. Projektet har bland annat tagit fram en skrift Med Asperger på jobbet och ett studiecirkelmateriale NPF och arbete. Mer om projektet kan du läsa i Väger till jobb.

### Autism- och Aspergerförbundet

Autism- och Aspergerförbundet arbetar för att skapa bättre villkor för barn, unga och vuxna med autism. Man sprider kunskap om autism, påverkar beslutsfattare och skapar mötesplatser.

Det finns föreningar och organisationer som riktar sig till personer med NPF. I dessa sammanhang finns inkluderande miljöer och det är vanligt att engagemang från medlemmar uppmuntras.

Autism- och aspergerförbundet uppvaktar politiker i riksdagen, skriver debattartiklar och remissvar på statliga utredningar. Ibland gör vi det tillsammans med andra för att vinna styrka genom att flera argumenterar för samma sak.

Vi medverkar i referensgrupper och bistår med expertkunskap. En del av påverkansarbetet handlar om informella kontakter med handläggare på departement och myndigheter, liksom med politiker och journalister.

Påverkansarbetet sker även på distriktsnivå. Distrikten utser till exempel LSS-ombud och Skolombud som bevakar och påverkar arbetet inom sina distrikt.

En stor del av förbundets verksamhet sker inom distrikten. Här finns mötesplatser där medlemmar träffas och byter erfarenheter. Aktiviteterna som anordnas kan vara läger, utflykter, samtalsträffar, medlemscaféer, bowling, bad och läger.

### Organiserade Aspergare

Organiserade Aspergare (OA) är en intresseförening bildad av och för autister, alltså människor som har eller tror sig sannolikt kunna få en diagnos inom autismspektrumet.

Organiserade Aspergare arbetar på flera plan. Framför allt träffas man för att umgås och vara ett socialt stöd för varandra. Här skall även ges möjlighet att diskutera autistisk vardagsproblematik såsom missförstånd eller konflikter med neurotypiska personer och sensorisk överbelastning, samt metoder och copingstrategier för att hantera och lösa dem.

### FUB – Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning

FUB arbetar för att barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning/intellektuell funktionsnedsättning ska kunna leva ett gott liv. Man har medlemmar i 152 lokalföreningar och 20 länsförbund runt om i landet.

För att nå målet om ett gott liv för alla med intellektuell funktionsnedsättning bedriver FUB opinionsbildning och påverkansarbete bland allmänhet och beslutsfattare.

FUB bidrar i media och genom egna kanaler med sakkunskap och erfarenhet från personer som har IF och deras anhöriga. FUB samarbetar med andra funktionsrättsorganisationer i gemensamma frågor och deltar i internationellt utbyte av kunskap och intressepolitiskt arbete.

Enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade ska kommunen "samverka med organisationer som företräder människor med omfattande funktionshinder", alltså bland annat FUB. FUB bidrar med kunskap och erfarenheter, innan beslut tas som gäller personer med intellektuell funktionsnedsättning.

<sup>1</sup> Diagnosen Aspergers syndrom har sedan 2015 tagits bort som separat diagnos ur diagnosmanualen DSM-5. Aspergers Syndrom ingår numera i den övergripande diagnosen AST (Autismspektrumstillstånd).



# Bilaga 2

## Lagstiftning, rekommendationer samt utredningar

### Lagstiftning

Studie- och yrkesvägledning regleras i Skollagen (2010:800) [138] och i läroplanerna för respektive skolform samt i Förordningen om vuxenutbildning (2011:1108) [139]. Den ska enligt lagen utföras av särskilt utbildade personer. Ca. en tredjedel av alla som utför vägledning i skolan har inte formell utbildning (den som inte har studie- och yrkesvägledarutbildning får inte anställas som vägledare i mer än ett år i taget).

### Principer för studie och yrkesvägledning

OECD [140, 141] lyfter baserat på tillgänglig forskning följande principer för studie- och yrkesvägledning:

- Börja tidigt och fortsätt, på olika sätt på olika nivåer.
- Förbered särskilda insatser vid viktiga övergångar.
- Säkerställ att eleverna har tillgång till välutbildad, etisk, politisk och ekonomisk neutral vägledning.
- Involvera lärare i karriärvägledning i det vida

perspektivet.

- Komplettera arbetet med de möjligheter som digitala verktyg och information om arbetsmarknaden kan ge.
- Försäkra att insatserna är situationsanpassade och personliga.
- Fokusera på de grupper som är i störst behov.

### Statliga utredningar

- Ett flertal statliga utredningar och studier har de senaste två decennierna pekat på förbättringspotentialer i nuvarande praktik av studie- och yrkesvägledning i Sverige. Skolverket och Skolinspektionen har rapporterat: [142–146].
- Att tillgången till vägledningen har minskat samtidigt som behovet har ökat.
- Att brister i planering och uppföljning, att vägledningen ofta inte betraktas som skolans ansvar.
- Att riktlinjer och handlingsplaner inte följs.
- Att kontakter med arbetslivet är få och svaga.
- Att det finns för lite tid för studie- och yrkesvägledning i skolvardagen.
- Att rolluppdelningen mellan lärare och vägledare är otydlig.
- Att politikernas engagemang i styrningen av



vägledningsfrågorna är begränsade.

- Att elever efterfrågar fler och längre samtal och ett mer aktivt stöd från vägledaren.
- Att fyrtio procent av deltagande elever svarade att de hade fått för lite eller ingen vägledning alls.

Regeringens senaste utredning på området [50] kommer fram till att man grundläggande bör se över regleringen av studie- och yrkesvägledningen. Utredningen föreslår därför:

1. Ett förtydligande av vad vägledning är, att den kan vara både individuell och generell och ska benämnas karriärvägledning.
2. Ett förtydligande av elevers tillgång till individuell karriärvägledning.
3. Tydligare krav på att individuell studie- och yrkesvägledning ska erbjudas vid vissa tillfällen
4. Förstärkning av det generella karriärvägledningsperspektivet i olika ämnen.
5. Ett nytt obligatoriskt inslag med tilldelad tid, benämnt framtidsval, ska införas i grundskolan, grundsärskolan och specialskolan.

Utredningen betonar även vikten av att vägledare har kunskap och insikt om elever med

funktionsnedsättningar såsom NPF (s.159 till 163 i utredningen). Gruppen med NPF behöver mer tid och tydlighet i kommunikationen för att kunna göra medvetna studie- och yrkesval. Det är vanligt inom NPF med dåligt självförtroende när det kommer till val av utbildning och yrkesinriktning. Vägledaren kan behöva stödja dessa elever i att identifiera styrkor, intresseområden och skapa utrymme för att prova på, tänka igenom och tänka på olika alternativ. Det behövs även planering med nyckelpersoner runt eleven för att åstadkomma stabila övergångar efter avslutad gymnasieutbildning. Vägledning bör börja redan i de lägre årskurserna och vägledare och elevhälsan måste samverka med lärare och aktörer utanför skolan gällande varje enskild elev med NPF.

För elever med intellektuell funktionsnedsättning i grundsärskolan, gymnasiesärskolan och inom särskilt utbildning för vuxna är det särskilt angeläget med stöd och vägledning och att få tid att prova de begränsade möjligheter som finns. Vidare behövs det extrastöd och vägledning vid planering och genomförande av prao samt innan och efter praktiken. För en framgångsrik prao behöver den mottagande arbetsplatsen få handledning.



# Tack

Ett stort tack till alla personer som på olika sätt bidragit till rapportens genomförande.

Vi vill tacka arbetsgruppen med Klara Cederqvist, intresseorganisationen Attention, Anki Nyström, studie- och yrkesvägledare, Stockholms stad, Annelie Turesson, projektassistent, Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM) samt två unga personer med egen erfaren NPF, Frida Jansson och Alexander Skytte. Vi vill tacka tidigare medarbetare i arbetsgruppen, Lenita Seabrook, kurator, CAMM, Elisabet Söderberg, lektor och Magdalena Österholm, lärare, Stockholms

universitet samt unga personer med NPF Amelie och Fredrika.

Vi vill tacka referensgruppen med representanter från Sveriges vägledarförening och studie- och yrkesvägledare inom grundskola och gymnasium, Riksföreningen för skolsköterskorna, Studenthälsan vid KTH, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Specialpedagogiska Institutionen vid Stockholms universitet, Arbetskonsult inom MISA, Samordnare inom FUNKA, SIUS-konsulent vid Arbetsförmedlingen, Organiserade Aspergare, Autism & Aspergerföreningen, Attention.

# Medverkande

Projektet har letts av Marina Jonsson, specialist-sjuksköterska, med dr, CAMM.

Arbetsgrupp och styrgrupp bestod av Allan Toomingas, läkare, psykolog, docent, CAMM, Karolinska Institutet, Sven Bölte psykolog, professor, Karolinska Institutet, Region Stockholm CPF/BUP, Antonis Georgelis, enhetschef, docent, CAMM, Charlotte Danielsson, formgivare, CAMM, Klara Cederqvist, intresseorganisationen Attention, Anki Nyström, studie- och yrkesvägledare, Stockholms stad samt två unga personer med egen erfarenhet av NPF, Frida Jansson och Alexander Skytte.

Tidigare medarbetare har varit, Lenita Seabrook,

kurator, CAMM, Elisabet Söderberg, lektor och Magdalena Österholm, lärare, Stockholms Universitet samt unga personer med NPF Amelie och Fredrika.

En referensgrupp har medverkat med sina erfarenheter och bestod av representanter från Sveriges vägledarförening och Vägledare inom grundskola och gymnasium, Riksföreningen för skolsköterskorna, Studenthälsan vid KTH, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Specialpedagogiska Institutionen vid Stockholms universitet, Arbetskonsult inom MISA, Samordnare inom FUNKA, SIUS-konsulent vid Arbetsförmedlingen, Organiserade Aspergare, Autism & Aspergerföreningen, Attention.



Ingen borde behöva bli sjuk eller skadad på grund av sitt jobb. Eller för att luften där de bor är för dålig, trafiken bullrar för mycket eller de bor för trångt.

## Det här är Centrum för arbets- och miljömedicin

Centrum för arbets- och miljömedicin, CAMM, är en verksamhet inom Region Stockholm som arbetar för god hälsa, hälsosam miljö och goda arbetsförhållanden för befolkningen i Stockholms län.

En stor del av vårt jobb handlar om att hitta, undersöka och kartlägga risker för hälsan, både i arbetsmiljön och miljön utanför jobbet. Det kan vara kemiska risker som luftföroreningar eller skadliga ämnen i till exempel kläder, verktyg eller andra produkter, fysiska risker som buller, vibrerande verktyg och tunga lyft på jobbet eller stress som gör oss sjuka. Men vi tittar också på det som gör oss friskare, som mer grönska i våra bostadsområden. För att den här kunskapen ska komma till nytta sprider vi den sen vidare genom rapporter, utbildningar och samarbeten till andra inom vården men också till arbetsgivare, myndigheter och fackförbund och till dem som jobbar med miljö och stadsplanering i våra kommuner. På så sätt bidrar vår kunskap till beslut som leder till att färre människor blir sjuka på grund av miljön – på eller utanför arbetet. Det är det vi jobbar för.

Läs mer om oss på [camm.regionstockholm.se](https://www.camm.regionstockholm.se)