

Studie- och yrkesvägledning vid neuropsykiatriska funktionsnedsättningar - en kunskapsöversikt och rekommenderad praxis

Sven Bölte, Marina Jonsson & Allan Toomingas.

Red: Charlotte Danielsson

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Bakgrund	6
<i>Arbetets betydelse och arbetsrisker</i>	6
<i>Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF)</i>	6
<i>Skolgång/utbildning och förvärvsarbete vid NPF</i>	7
Olika former av stöd för studier och arbete	8
<i>Studie- och yrkesvägledning</i>	9
Utbildning, verksamhet samt styrande lagstiftning	11
Statliga utredningar	12
<i>Medicinska kontroller i arbetslivet</i>	13
<i>Arbetsvägledning och -förmedling</i>	13
<i>Studie- och yrkesvägledning vid NPF -motivation till kunskapsöversikten</i>	15
Metodik och resultat	16
<i>Erfarenheter om studie- och yrkesvägledning vid NPF från arbetsgrupp och referensgrupp</i>	16
Erfarenheter av behov vid NPF i relation till studier och arbetsliv	18
Erfarenheter av styrkor vid NPF i relation till studier och arbete	18
Erfarenheter av vägledning till personer med NPF	18
<i>Resultat från svenskspråkiga rapporter som inte är publicerade i vetenskapliga tidskrifter</i>	20
Påpekade brister i vägledningssystemet	21
Förslag till förbättringar av vägledningssystemet	21
Tips för framgångsrik vägledning	23
Tips på vad man bör undvika vid vägledningen	23
Tänk på att personer med NPF-diagnos:	23
<i>Systematisk litteraturöversikt</i>	24
Litteratursökning och urval av artiklar	24
Studiernas övergripande karaktär och begränsningar	26
<i>Redovisning av forskningslitteraturens resultat</i>	28
Beprovd studie- och yrkesvägledningspraktik	28
Styrkor, svagheter, intressen och preferenser hos individer med NPF i arbetsmanhang	30
Yrken som kan passa personer med NPF bättre och mindre bra	32
Prognosfaktorer för sysselsättning och livskvalitet på arbetet vid NPF	35
Barriärer och underlättande faktorer i arbetsmiljön vid NPF	37
Matchning av färdigheter/svårigheter mellan individ och arbete vid NPF	40
Olika arbetsformer och NPF (skyddat, "supported", konkurrenskraftigt, självständigt)	41
Övergångar i studie- och arbetslivet och NPF	43
Vägledningsinsatser för personer med NPF	44
<i>Slutsatser från kunskapsöversikten</i>	46
Guide för bemötande och arbetssätt vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF	48
<i>Guide för bemötande vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF</i>	48
<i>Guide för arbetssätt vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF</i>	50

<i>Guide för samverkan vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF</i>	53
Fortsatt bearbetning av denna rapport	55
Appendix 1 Stöd för studier och arbete	56
<i>Stöd för studier</i>	56
Offentliga organisationer, Myndigheter	56
<i>Stöd för arbete</i>	61
Arbetsförmedlingen	61
Försäkringskassan	63
Landsting/Regioner	64
<i>Icke-offentliga organisationer</i>	65
Riksförbundet Attention	66
Autism – och Aspergerförbundet	66
Organiserade Aspergare	67
FUB - Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning.....	68
<i>Andra berörda organisationer och grupper som kan ge stöd för att kunna skaffa sig utbildning eller arbete</i>	68
Centrala studiestödsnämnden	68
Samhall	69
Studeramedfunktionshinder.nu	69
Samverkansprojekt	69
Appendix 2	70
<i>Allmänna direktiv om studie- och yrkesvägledning</i>	70
Appendix 3	71
1. <i>Medline</i>	72
2. <i>Web of Science Core Collection</i>	73
3. <i>Psycinfo</i>	74
4. <i>ERIC</i>	76
Appendix 4	77
1. <i>Medline</i>	78
2. <i>Web of Science Core Collection</i>	80
3. <i>Psycinfo</i>	81
4. <i>ERIC</i>	83
Referenser	85

Sammanfattning

Denna kunskapssammanställning ingår i projektet *JobbaFrisk*-NPF som drivs av Centrum för arbets- och miljömedicin vid Region Stockholm. Syftet är att fylla behovet av ett ofta efterfrågat digitalt kunskapsstöd för studie- och yrkesvägledning av personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) såsom autism, ADHD och intellektuell funktionsnedsättning. Detta i form av webbsidor med information och rekommendationer för sådan 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.

Kunskaperna om studie- och yrkesvägledning av personer med NPF är begränsade då forskningsfältet är relativt nytt, speciellt i Sverige. Studiers kvalitet har dessvärre ofta brister vilket begränsar slutsatsers säkerhet. Forskningen har fokuserat mest på att individen ska uppnå ett arbete och mindre på vägledning till optimala yrkesval. Resultaten från olika studier, länder och diagnosgrupper är emellertid relativt samstämmiga. Man kan då trots begränsningarna dra vissa slutsatser om hur studie- och yrkesvägledning av personer med NPF bör bedrivas.

Arbetsmarknaden för personer med NPF är bred utan omfattande begränsningar förutsatt rätt utbildning och erfarenheter. Individuella intresseprofiler, styrkor och begränsningar, intellektuell kapacitet, stresstålighet, mental hälsa mm kan, som för alla, påverka valmöjligheterna. Speciellt är dock att i vissa yrken ställs idag specifika krav, vilket granskas vid så kallad "medicinsk kontroll". Främst vid polis, räddningstjänst, Försvarsmakten, yrkesförare på väg, järnväg, sjö- och luftfart. NPF-diagnos eller viss medicinering kan utgöra hinder i dessa yrken, vilket bör beaktas vid vägledning.

Personer med NPF kan ha många olika styrkor i form av tex noggrannhet, detaljfokus, logiskt tänkande eller kreativitet. Men även svårigheter till exempel med tidsanpassning, sociala relationer, röriga situationer och hantering av stress. Somliga kan ha inslag av flera diagnoser inom och utöver NPF vilket ytterligare kan försvåra.

På det strukturella planet runt studie- och yrkesvägledning finns det utrymme för förbättringar. Det saknas styrdokument från myndigheterna och samverkan inom och mellan berörda organisationer. Vägledning vid NPF kräver ofta mer tid och fler tillfällen än vanligt, speciellt vid övergång mellan skolor/skolformer och yrkesliv. Studie- och yrkesvägledare saknar dessutom ofta (vidare-) utbildning i vägledning av klienter med NPF.

Vägledningsprocessen har flera viktiga kvalitetsaspekter, bland annat ett bra bemötande av den vägledde. Den bör vara välstrukturerad och starkt individorienterad baserat på

individens intressen, styrkor och begränsningar. Den bör fokusera på och betona klientens möjligheter mer än hinder. Den bör vara mycket konkret och gärna använda sig av bilder och filmer. Koppling till verkligheten underlättar ofta, tex studiebesök eller praktikarbete. Framgångsfaktorer som framhålls är tidigare arbetslivserfarenheter, tex feriejobb eller föreningsverksamhet, samt att matcha klientens 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. Men det krävs i många fall uppgift om diagnosen för att få samhällsstöd till exempel för att göra nödvändiga arbetsplatsanpassningar. Att vara öppen med sin diagnos kan dock vara problematiskt eftersom individer med NPF ofta har dåliga erfarenheter av stigmatisering eller kan uppleva nackdelar på grund av sin diagnos på arbetsplatsen.

Kunskapssammanställningen kommer att anpassas och spridas till berörda målgrupper utanför forskarvärlden, främst till studie- och yrkesvägledare men också till hälso- och sjukvårdspersonal tex elevhälsan eller annan medicinsk personal. Den kommer även utgöra grunden för utformning av den digitala webbplatsen *JobbaFrisk-NPF*. Där samlas information, råd och riktlinjer för studie- och yrkesvägledning av individer med NPF-diagnos, inklusive en översiktlig checklista.

Bakgrund

Arbetets betydelse och arbetsrisker

Att ha ett givande och tryggt förvärvsarbete som vuxen har många fördelar för en individ och för samhället. Genom arbete bidrar individen till samhället civillivet, dess utveckling och hållbarhet. Arbete ger individen ekonomisk försörjning och materiell trygghet, en definierad roll och socialt sammanhang. Det skapar struktur och rytm i en persons vardag, förmedlar erfarenheter och kompetenser, ger självkänsla, acceptans och betydelse samt kan förebygga ohälsa [1–3]. Därmed är arbete både en fundamental del av samhällsorganisationen och dess stabilitet för en individs liv och välmående. Rätten till ett produktivt arbete under humana villkor och rättvis ersättning samt skydd från och vid arbetslöshet anses därför en mänsklig rättighet av Förenta nationerna och europeiska sociala stadgan. 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.

Å andra sidan kan förvärvsarbete medföra risker och nackdelar för arbetstagaren. Arbetet kan uppta stora delar av den vakna tiden, störa privatlivet och orsaka dubbel arbetsbörda med parallella uppgifter i både familjen och på jobbet. Arbete kan innebära sociala svårigheter genom konflikter med kollegor, chefer och arbetsgivare; mobbning och trakasserier kan förekomma. Arbete innebär risker för misslyckanden genom dålig matchning mellan en individs förutsättningar och arbetets krav, något som kan leda till tappad självkänsla och trygghet. Det kan finnas arbetsmiljörisker i form av skador genom olyckor eller sjukdomar på grund av fysiska eller psykiska påfrestningar. Därför ska idag ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivas på alla arbetsplatser genom att kartlägga och ta fram åtgärder mot risker på arbetsplatsen.

Dessutom är studie- och yrkesvägledning under utbildningen av stor vikt för att maximera chansen att en individs intressen, preferenser, färdigheter och ev. medicinska och psykiska tillstånd kommer att matcha ett valt yrke och arbetsplatsen där det 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-11¹ system omfattar NPF ("Neurodevelopmental Disorders"): autismspektrumtillstånd (ASD), aktivitets- och uppmärksamhetsstörning (ADHD), språk-

¹ <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> (sidan hämtad 2021-02-23)

och talstörningar, inlärningsstörningar, motorisk koordinationsstörning, stereotypisk rörelsestörning, tics-störningar och intellektuell funktionsnedsättning.

Förekomsten av NPF uppskattas ligga kring minst 10% i allmän befolkning [9] och antalet ställda diagnoser har ökat de senaste 15 till 20 åren i många länder. Vårdregisterdata om barn/ungdomar (ålder 7 till 18 år) från Region Stockholm 2018 visar att 0,8 till 2,7% av flickor och 2,4 till 4,8% av pojkar var diagnostiserade med ASD. ADHD-diagnoser hade 1,2 till 6,7% av flickor och 3,5 till 11,8% av pojkar.[10] 2016 låg förekomsten av ASD bland unga vuxna (18–24 år) på 2,4% och för ADHD på 5,6% [11]. NPF är associerat med låg livskvalitet, fysiska och psykiatriska komplikationer samt död i förtid [9, 12–15]. Psykosociala stödinsatser och läkemedelsinsatser vid NPF fokuserar på att förhindra och adressera negativa konsekvenser (till exempel mental ohälsa), öka livskvalitet och adaptiv funktionsförmåga, kompensation för svårigheter, anpassning av miljön och öka möjligheter för inläring och utveckling [16–21].

NPF kännetecknas av förändrade kognitiva funktioner, det vill säga sätt att tänka, uppleva och uppfatta, vilket leder till att individer får svårigheter att hantera sin vardag eller motsvara allmänna krav och förväntningar i familjen, på fritiden, i skolan, på arbetet och sociala relationer [22–25]. Dessa kognitiva funktioner berör till exempel reglering av uppmärksamhet, impulser, aktivitetsnivå och känslor, handlingsplanering, kontroll och organisation, flexibilitet, arbetsminne, förståelse och medvetenhet av sociala processer och socialt samspel, kommunikation, användning och förståelse av språk, specifika inlärningsområden (till exempel användning av bokstäver och tal), motorisk koordinering och kontroll eller allmän begåvning [26–28]. Vid enstaka typer av NPF-diagnoser är vissa kognitiva utmaningar mer utmärkande än andra (till exempel problem med social medvetenhet vid ASD), men det är snarare regeln än undantaget att flera kognitiva svårigheter förkommer, till exempel problem med social medvetenhet och exekutiva funktioner vid ASD. NPF dubbeldiagnoser, till exempel ASD plus ADHD, är också vanliga vid NPF [29]. Även om NPF ökar risken för psykisk ohälsa och medicinska tillstånd [13, 14] anses de flesta NPF i sig inte vara sjukliga utan extrema variationer av människans neurologiska mångfald [30]. NPF är diagnoser i form av beteendebeskrivningar och det finns inga pålitliga biologiska tester för att ställa diagnoser. Dock finns det framför allt vid intellektuella funktionsnedsättningar också kända biologiska grundorsaker. Idag är det också etablerat att en del NPF inte enbart medför svårigheter utan även kan leda till styrkor, färdigheter och expertis [31, 32]. Dessa förmågor borde uppmärksammas mer så att individer med NPF kan uppnå sina potentialer och samtidigt minimera risker för negativa konsekvenser av sina kognitiva svårigheter. För att åstadkomma gynnsamma förhållanden vid NPF är även omgivningsfaktorer som bra bemötande, vård och stöd, inkludering i skolan, tillgång till arbetsmarknaden och minskad stigmatisering viktiga [10, 33–36].

Skolgång/utbildning och förvärvsarbete vid NPF

NPF utesluter inte från att ha en reguljär skolgång, genomgå utbildning eller utföra komplexa och ansvarsfulla arbeten som vuxen. Ett undantag är "intellektuell

funktionsnedsättning” som är definierat genom låga teoretiska, sociala och praktiska förmågor som leder till omfattande funktionsnedsättningar av olika grad i alla livsområden. Det finns inte heller kända specifika risker för skada eller mental ohälsa vid utbildning och utförande av olika arbeten vid NPF. I Sverige har samtliga elever i grund- och gymnasieskolan, inklusive de med NPF, 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 för 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 rätt enligt skollagen att få individanpassade insatser för att minst uppnå kunskapsmålen. En elev som har en funktionsnedsättning ska om det behövs, 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. Dessa anpassningar kan innehålla: att planera och strukturera ett schema för eleven över skoldagen, att få ett undervisningsområde förklarad på annat sätt, att få extra hjälp att förstå texter, digital teknik med anpassade programvaror eller speciell färdighetsträning. Eleven har även 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. 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. Se appendix 1 för mer information om olika former av stöd vid utbildning inom grund- och gymnasieskolan samt vid universitet och högskolor.

Det är fortfarande vanligt att kognitiva utmaningar och sårbarheter vid NPF samt stigma, brist på ändamålsenligt bemötande och inkludering leder till underprestation, utsatthet för mobbning, problematisk frånvaro och psykisk ohälsa i skolan² [37–41] och arbetslöshet/sjukskriving i vuxen ålder [42–44]. Individer med NPF är mer mottagliga än andra för att drabbas av stress, besvär och obehag i vissa typer av arbetsförhållanden vilket kan försvåra utförandet av arbetet, försämra arbetsförmågan eller omöjliggöra fortsättning av arbetet [45]. Det kan röra sig om försämring av befintligt ohälsotillstånd eller uppkomst av nya hälsoproblem, främst psykiska. Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivaren som ansvarar för arbetets upplägg och arbetsmiljöns utformning samt eventuella behov av nödvändiga anpassningsåtgärder för den enskilde [46].

Aktuella och pålitliga siffror för sysselsättningsgraden hos individer med NPF i allmänhet och enstaka NPF-diagnoser i synnerhet är svåra att tillgå, men befintliga data från olika

² https://www.autism.se/rfa/uploads/nedladningsbara%20filer/skolenkat_autismforbundet_2018.pdf (sidan hämtad 2021-02-28)

OECD länder indicerar att stora grupper av individer med NPF-diagnos står utanför arbetsmarknaden. Statistik från USA, Australien och Storbritannien från de senaste 10 åren rapporterar till exempel att arbetslösheten ligger genomgående över 50% för personer med ASD-diagnos [47–51] och att arbetslösheten bland personer med ASD är förhöjd även jämfört med andra funktionsnedsättningar [52, 53]. Det är dessutom osäkert om situationen för personer med NPF håller på att förbättras. Till exempel minskade andelen sysselsatta personer med intellektuell funktionsnedsättning i USA under början av millenniet från 25% till 20% [54]. Personer med NPF arbetar ofta i deltidsanställning[47] och i skyddad verksamhet, det vill säga utanför den reguljära arbetsmarknaden. Långtidssjukskrivning förekommer regelbundet i vissa NPF grupper. Det finns också indikationer att personer med NPF oftare än andra arbetar med arbetsuppgifter som de är överkvalificerade för, har låga löner i förhållande till sin kompetens eller saknar sociala förmåner såsom betald semester, sjukförsäkring eller pensionsrättigheter. Se appendix 1 för information om olika stödformer som finns i Sverige för att skaffa och bibehålla ett arbete.

I Sverige ligger den officiellt rapporterade sysselsättningen av personer med NPF något högre jämfört med många andra länder men fortfarande betydligt lägre än i allmänhet. Till exempel rapporteras 56% av vuxna med ASD vara yrkesarbetande jämfört med 62% bland dem med andra handikapp och 78% utan handikapp[53]. I en rapport från Arbetsförmedlingen framkommer att "Specifik kognitiv funktionsnedsättning"³ är vanligast bland unga arbetslösa [55]. I augusti 2020 var det ca 6000 personer i åldern 16 till 29 år och 6,320 personer i åldern 30 till 64 år med specifik kognitiv funktionsnedsättning som var arbetslösa. För både kvinnor och män i åldersgruppen 18 till 24 år har andelen av nyinskrivna arbetslösa med specifik kognitiv funktionsnedsättning bland samtliga typer av funktionsnedsättningar ökat kraftigt under perioden 2005 till 2015, från drygt 26 % till drygt 54 %.

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 innebär också att fler går ut gymnasieskolan med godkända betyg utan studieavbrott vilket bidrar till en god arbetskraftsförsörjning [56]. OECD [57] definierar studie- och yrkesvägledning som "...en pedagogisk aktivitet som med information, motivation, stöd och andra hjälpanande aktiviteter, och med utgångspunkt i såväl individens resurser som möjligheterna i omvärlden, har som mål att underlätta för individer och

³ Enligt Arbetsförmedlingens klassifikation innebär "specifik kognitiv funktionsnedsättning" begränsningar av en eller några kognitiva funktioner som medför nedsatt arbetsförmåga. Det kan gälla uppmärksamhet, överaktivitet, inlärning, minne, planering, genomförande eller socialt samspel. Det kan även handla om begränsningar inom områden som exempelvis läsning, skrivning, räkning eller språkstörningar.

grupper i alla åldrar och vid olika tidpunkter i livet att välja utbildning, yrke eller karriär och att bidra till en bra livsplanering.”

Därmed är vägledning en insats som i första hand avser att stödja och motivera individen att hitta en studie- och yrkeskarriär där hen kan uppnå sin fulla potential och självförverkligande genom lämpliga val (individnivå). Detta kan även gynna samhället genom att man undviker risker och kostnader på grund av misslyckanden i utbildning och arbete (samhällsnivå), och genom att efterfrågad kompetens växer fram (arbetsmarknadsnivå), samt genom strävan efter att förhindra stereotypa yrkesval (jämförbarhetsnivå) och bidra till likvärdiga villkor i arbetslivet (likvärdighetsnivå). Vägledaren behöver därför förfoga över färdigheter att förstå, engagera och vägleda individer i olika åldrar, situationer och förutsättningar samt ha bred kunskap om utbildningssystemet, yrken, arbetsliv och arbetsmarknaden samt samhällssituationen, och kunna kommunicera detta till individen. Vägledaren skall samarbeta och samverka med skolan, elevhälsan, arbetsförmedlingen och potentiella arbetsgivare. Vägledningen är av speciell betydelse för individer med social/ekonomisk utsatthet, medicinska och psykiatriska tillstånd eller funktionsnedsättningar. Speciellt där det kan finnas utmaningar/risker eller sårbarheter i att genomgå viss utbildning eller arbeta med vissa uppgifter och därigenom råka ut för att ej kunna fullfölja utbildningen, bli arbetslös eller få arbetsmiljörelaterade svårigheter. 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 relevanta personer kring individen och med stödfunktioner i samhället (se appendix 1 för stödmöjligheter från olika offentliga och enskilda organisationer).

Studie- och yrkesvägledning bygger på olika psykologiska, sociologiska och pedagogiska teorier och modeller om faktorer som påverkar vägledningssituationen och individens val och om hur vägledningen bör genomföras.

Dessa teorier visar vikten av:

- Kreativiteten hos vägledaren i att hitta konstruktiva lösningar [58].
- Tilltron till individens skattningar av egna intressen och färdigheter samt att hen kan och vill göra bäst möjliga val för sig själv [59].
- Vägledarens ansvar att uppmuntra den vägledde att vara nyfiken, uthållig, flexibel, optimistisk och aktiv i att söka efter miljöer och möjligheter där det finns goda chanser att lära sig nytt och växa [60].
- Effekter av brytpunkter i karriärvalet både frivilliga (till exempel personliga insikter), påtvingade (till exempel sjukdom) och strukturella (till exempel samhällsförändringar) [61].

En klassisk modell för hur vägledningen bör gå till som fortfarande ligger till grund för många studie- och yrkesvägledares arbete är Parsons modell [62] 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 beslutfattandet.
4. Hjälpa individen i genomförandet av sitt beslut.

Utbildning, verksamhet samt styrande lagstiftning

Tre universitet i Sverige erbjuder utbildning till studie- och yrkesvägledare (180 hp, 3 år): Malmö, Stockholm och Umeå. 250 studerande antas per år. Utbildningen omfattar ett samhällsvetenskapligt block (samhällets, arbetslivets och utbildningens organisation), ett beteendevetenskapligt block (psykologi, pedagogik och sociologi om människors beteenden), ett kärnblock med inriktning på karriärutveckling och vägledning (kommunikation och samtal, karriärmönster) och ett praktikblock inom huvudsakligen utbildningssektorn, arbetsförmedling eller annan verksamhet (ca 15 veckor).

I Sverige sker studie- och yrkesvägledning huvudsakligen inom utbildningsväsendet, till exempel grundskola, gymnasieskola, Komvux, folkhögskola och högskola/universitet, men även hos arbetsförmedlingen, socialförvaltningen och privata aktörer. Den ska enligt lagen utföras av särskilt utbildade personer. Ca. 4,700 personer arbetar som studie- och yrkesvägledare i Sverige, varav 2,500 är i skolväsendet. Den som inte har studie- och yrkesvägledarutbildning får inte anställas som vägledare i mer än ett år i taget. Ca. en tredjedel av alla som utför vägledning i skolan har inte formell utbildning. En vägledare på gymnasiet har ca 470 elever att vägleda och en vägledare i grundskolan ca 500 elever.

Studie- och yrkesvägledning regleras i Skollagen (2010:800) [63] och i läroplanerna för respektive skolform samt i Förordningen om vuxenutbildning (2011:1108) [64]. (Se vidare bilaga 2 om information om Allmänna direktiv vid studie- och yrkesvägledning)

Studie- och yrkesvägledaren ska både se till enskilda individers behov av personlig vägledning och generella behov hos grupper vad gäller val och väljande, informationskompetens, utbildningssystem och arbetsmarknad. Studie- och yrkesvägledaren har också liksom lärare en roll som elevvårdare i samarbete med den särskilda skolhälsovården. OECD [65, 66] 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:

- 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 rolluppsdelningen mellan lärare och vägledare är otydlig.
- Att politikernas engagemang i styrningen av vägledningsfrågorna är begränsade [67–71].
- 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 i området: "Framtidsval-karriärvägledning för individ och samhälle. SOU 2019:4, Betänkande av utredningen om en utvecklad studie- och yrkesvägledning" [56] kommer fram till att grundläggande bör se över regleringen av studie- och yrkesvägledningen för att säkerställa att huvudmännen kartlägger, analyserar, genomför åtgärder och följer upp elevernas behov av studie- och yrkesvägledning. 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.

Dessutom understryks betydelsen av utvecklingen av den framtida digitala studie- och yrkesvägledningen och av nya yrken samt skolans digitala kompetens och resurser.

Utredningen betonar även vikten av att vägledare har kunskap och insikt om elever med funktionsnedsättningar såsom NPF (kap. 5.3.2, s.159 till 163). Gruppen med NPF behöver förarbeten och 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 till exempel i samband med Praktisk arbetslivsorientering (prao) 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.

Medicinska kontroller i arbetslivet

Vissa myndigheter (Arbetsmiljöverket, Transportstyrelsen, Polisen, Räddningstjänsten och Försvarsmakten) ställer medicinska krav på dem som ska tillåtas utföra vissa kritiska arbetsuppgifter. Detta har betydelse för individer med NPF diagnos anställbarhet i dessa yrken, tex polis, Räddningstjänsten och inom försvaret. Hänsynstagande till detta bör ingå vid (medicinsk) studie- och yrkesvägledning. De medicinska kraven måste beaktas men man bör även inge hopp och informera om att det finns andra möjligheter, tex som säkerhetsvakt i stället för polis. [Arbetsmiljöverket, 2019; Transportstyrelsen, 2019; Polisen 2019; Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (Räddningstjänst), 2021; Rekryteringsmyndigheten, 2019]

Arbetsvägledning och -förmedling

Arbetsförmedlingen har regeringens uppdrag att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och att rusta dem som har svårt att hitta arbete på arbetsmarknaden och attrahera arbetsgivare att erbjuda arbetstillfällen genom anställningsstöd. Även kontroll att arbetslösa följer regelverket, så att de kan få rätt stöd från a-kassan och Försäkringskassan görs av Arbetsförmedlingen. Deras tjänster är skattefinansierade och förmedlas på webben, via telefon, chatt och videomöten eller genom möte på kontor. Arbetsförmedlingen tillhandahåller bland annat väglednings- och informationsmaterial om den svenska arbetsmarknaden för lärare och studie- och yrkesvägledare [72]. Många kommuners sociala myndigheter samarbetar med arbetsförmedlingen och har skapat ett Jobbtorg för dem som erhåller försörjningsstöd [73]. Jobbtorgen erbjuder studie- och yrkesvägledning, jobbcoachning⁴, hjälp med att hitta arbetstränings- eller praktikplats, kortare yrkeskurser och matchning mot jobb inom både näringsliv och offentlig sektor.

Arbetsförmedlingen har ett samlat ansvar för funktionsnedsättningsfrågor inom arbetsmarknaden. Personer med NPF kan få olika typer av stöd av arbetsförmedlingen för att öka chanserna på arbetsmarknaden i form av kognitiva och andra hjälpmedel eller

⁴Jobbcoachning 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.

anpassning av arbetsplats till behov eller personligt biträde som fungerar som ett stöd i samband med återkommande arbetsuppgifter eller arbetssituationer som individen inte klarar av på egen hand. Andra stödformer är vägledning vid sökprocessen eller studie- och yrkesvägledning vid övergång från skolan till arbetslivet, pedagogiskt stöd vid utbildning, anställning inom Samhall (samhall.se) vid stora stödbehov, arbetsrehabilitering och bidrag till arbetsredskap [74]. Även ekonomiskt bidrag till en arbetsgivare som anställer är en vanlig stödfunktion. För olika stödformer vid NPF - se även appendix 2.

De senaste åren har det pågått andra statliga initiativ och satsningar ledda av Arbetsförmedlingen för att öka möjligheterna för personer med NPF att finna eller behålla en plats i arbetslivet, några exempel på detta är FunkA-utredningen [75] och Praktikantprogrammet [76] i samarbete med Arbetsgivarverket [77] och Handisam [78]. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) arbetar strategiskt med funktionsnedsättningsfrågor utifrån kommunernas och landstingens roll som arbetsgivare, angående kommunernas roll i arbetsmarknadspolitiken, om fysisk planering, tillgänglighet samt utifrån ett folkhälsoperspektiv.[79] 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.

En insats av Arbetsförmedlingen som många personer med NPF använder är en särskild stödperson för introduktion och uppföljning (SIUS-konsulent) [80]. Det finns ca 780 SIUS-konsulenter anställda av Arbetsförmedlingen. Stödet erbjuds personer med funktionsnedsättning som behöver extra stöd och träning i inledningskedet av en anställning eller arbetspraktik enligt den s.k. "supported employment" modellen⁵, begreppet är även vedertaget i Sverige. Till grund för SIUS-konsulentens arbete med klienten ligger bedömningssamtal/utredning och aktuellt läkarutlåtande som fastställer om en person anses vara i behov av SIUS stöd och är redo att börja ett förvärvsarbete. Till SIUS-konsulent kan man remitteras 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 ackompanjering på arbetsplatsen samt uppföljning minst ett år efter att personen fått en anställning.

Om man har en funktionsnedsättning som gör att man behöver speciella hjälpmedel för att kunna arbeta så kan Försäkringskassan [81] 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 höjsänkbart datorarbetsbord.

⁵<https://skr.se/naringslivarbetedigitalisering/arbetsmarknadvuxenutbildning/funktionsnedsattningocharbete/metoderochgodaexempel/metoderocharbetsatt/supportedemployment.8243.html> (sidan hämtad 2021-02-28)

Förutom kommun, region och stat arbetar många ideella organisationer med att förbättra tillgången till arbetsmarknaden för personer med NPF, framför allt Riksförbundet Attention⁶, Autism- och Aspergerförbundet⁷, Föreningen för barn, unga och vuxna med intellektuell funktionsnedsättning⁸ och Organiserade Aspergare⁹. Dessa organisationer arbetar i nationella och lokala föreningar med att påverka beslutsfattare, sprida information, erbjuda utbildning om NPF och driva projekt. Till exempel genomförde 2012 till 2015 Attention arvsfondsprojektet "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 genomförde 2014 till 2017 "Autistiskt initiativ", ett arbetslivsorienterat Arvsfondsprojekt där personer med ASD samt arbetsgivare på den reguljära arbetsmarknaden medverkade.

Studie- och yrkesvägledning vid NPF -motivation till kunskapsöversikten

Föreliggande kunskapsöversikt är del i projektet "Digitalt kunskapsstöd för studie- och yrkesvägledning av personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (Jobba Frisk NPF)" som leds av Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM) finansierat av Hälso- och sjukvårdsförvaltningen Region Stockholm. CAMM har skapat och förvaltar sedan ca 15 år tillbaka ett digitalt kunskapsstöd – webbsidan JobbaFrisk¹⁰ [82] som är öppen för alla. Där ges information om hälsorisker i olika yrken i relation till allergisjukdomar, och hur olika arbetsmiljöfaktorer kan påverka hälsa och funktionsförmåga hos den anställde. Tips och råd ges om hur man kan arbeta hälsosamt även om man redan har ohälsa eller funktionsnedsättningar. *JobbaFrisk* har anlitats i samband med (medicinsk) studie- och yrkesvägledning, bland annat av studie- och yrkesvägledare vid grund- och gymnasieskolan samt skolornas elevhälsa. *JobbaFrisk* vänder sig även till elever och deras vårdnadshavare. *JobbaFrisk* har hittills haft fokus på allergi, astma och eksemsjukdomar. Nu planeras en vidareutveckling med utvidgning till andra diagnosområden och brukargrupper. CAMM har vid olika tillfällen och i olika sammanhang tillfrågats av studie- och yrkesvägledare samt elevhälsans personal, både regionalt och nationellt, om vägledningsråd till unga med NPF, främst diagnosgrupperna ASD och ADHD. Det har då framförts önskemål om att denna information bör finnas i digital form.

Målet med projektet *Jobba Frisk NPF* är därför att utforma evidensbaserad information om studie- och yrkesvägledning vid NPF till webb-sidorna *JobbaFrisk* i form av råd och praktisk guidning för studie- och yrkesvägledare, elever/studenter, vårdnadshavare, yrkeslärare, vårdprofessionen till exempel elevhälsan. Informationen ska innehålla fakta kring NPF i

⁶ <https://attention.se/> (sidan hämtad 2021-02-28)

⁷ <https://www.autism.se/> (sidan hämtad 2021-02-25)

⁸ <https://www.fub.se/> (sidan hämtad 2021-02-25)

⁹ <https://www.aspergare.org/> (sidan hämtad 2021-02-25)

¹⁰ <http://www.jobbafrisk.se/> (hämtad 2021-02-21)

relation till förhållanden under studier och arbetsliv som kan vara kritiska för hälsa och arbetsförmåga ur negativ eller positiv synvinkel. *JobbaFrisk* ska även innehålla information om underlättande och hindrande faktorer för sysselsättning och välmående på arbetet samt om lämpliga stödinsatser som bland annat strukturerat arbetssätt. Rekommendationer och checklistor ges för det praktiska arbetet med studie- och yrkesvägledning vid NPF. *Jobba Frisk* ska vetenskapligt basera och kvalitetshöja studie- och yrkesvägledningen och tillgodose behovet av information från professionellt verksamma inom området. Den föreliggande kunskapsöversikten kommer att ligga till grund för informationen om studie- och yrkesvägledning vid NPF som kommer att publiceras på *Jobba Frisk*.

Metodik och resultat

Tre källor används i kunskapsöversikten för att inhämta erfarenhets- och evidensbaserad information om studie- och yrkesvägledning vid NPF för *JobbaFrisk* -plattformen. Studie- och yrkesvägledning nämns i flertal texter också bara som vägledning. Studie- och yrkesvägledare förkortas vägledare. Källorna är:

1. Erfarenheter om studie- och yrkesvägledning vid NPF från medverkande arbetsgrupp och referensgrupp i projektet *JobbaFrisk*- NPF
2. Resultat från svenskspråkiga rapporter som inte är publicerade i vetenskapliga tidskrifter (framför allt examensarbeten).
3. En systematisk litteraturöversikt.

Utifrån dessa resultat formuleras sammanfattande slutsatser och rekommendationer om huvudprinciper i studie- och yrkesvägledning till personer med NPF. Speciellt rörande vad i kunskapen som kan passa eller vara i hög grad relevant för Sverige samt funderingar över existerande forskningsluckor och vad de kan betyda för slutsatserna.

Slutligen kommer kunskaperna i denna översikt att kondenseras till en checklista för bemötande och arbetssätt inom studie- och yrkesvägledning vid NPF.

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, Attention, skolrepresentant, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Skolsköterskornas riksförbund, Specialpedagogiska Institutionen vid Stockholms universitet, Arbetskonsult inom MISA, Sveriges Vägledarföreningen,

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

Nedan presenteras resultatet utifrån ovanstående erfarenheter och har sammanfattats i följande rubriker:

- Erfarenheter av behov vid NPF i relation till studier och arbetsliv
- Erfarenheter av styrkor vid NPF i relation till studier och arbete
- Erfarenheter av vägledning till personer med NPF (råd och utformning och hinder och utmaningar)

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 även vid enskilda arbetsmoment. Det kan också behövas en prioriteringsordning av olika uppdrag som skall utföras samt en urskiljning av 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 till olika uppdrag utifrån personens egna förutsättningar. Ibland kan introduktionen till arbetet behöva anpassas på olika vis, till exempel genom att erhålla få arbetsuppgifter till en början där ökningen sedan är successiv och en växling börjar ske mellan dessa. 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 som arbetsgivare kan därför vara att ha tålamod samt att ana dessa tillgångar även innan de blir synliga.

Erfarenheter av styrkor vid NPF i relation till studier och arbete

De styrkor som erfarits är att om individens egna önskemål, drivkrafter och intressen kan tas tillvara kan höga resultat uppnås både i arbete och vid studier. Detta kan visa sig genom välutvecklade förmågor och möjlighet till specificering inom ett område.

Förmågorna kan exempelvis synas som en sällsynt hög effektivitet, pricksäkerhet och kreativitet. Även detaljsinnet kan vara extra utvecklat hos denna grupp och kan märkas som en förmåga att upptäcka detaljer och ett intresse för dessa. Därutöver syns många gånger en stor noggrannhet och lojalitet. Sammantaget kan de unika tillgångar en individ med NPF har bidra stort vid både studier och arbete.

Erfarenheter av vägledning till personer med NPF

Nedan sammanfattas erfarenheter av vägledning till 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 varje vägledning till alla som vägleds då varje person är unik vad gäller behov, anpassningar och stöd, detta gäller givetvis även när man vägleder personer med NPF. Det anses samtidigt att det finns viss kunskap och kompetens som man bör ha med sig vid vägledning av personer med NPF, gällande både utformning, stöd samt hinder och utmaningar. Vid vägledning är det viktigt att ta hänsyn till personen som vägleds, hans intressen, förmågor, egenskaper och behov. Man bör belysa både hans möjligheter och eventuella hinder. 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. Vägledaren bör lyssna till varje elev och göra individen delaktig i mötet. En väg att gå kan vara att ställa frågor till eleven 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.

Det kan vara viktigt vid vägledning att tänka på att faktorer i rummet kan påverka koncentrationen, t.ex. belysningen i rummet, ljus eller ljud som stör.

En bra vägledning kan bidra till självkännet 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 missförstånd och att feltolkningar uppstår. Det är en fördel om vägledaren kan ge både muntlig och skriftlig information i vägledningsfrågor och göra avstämningar regelbundet. Detta för att säkerställa att personen tagit till sig informationen och är "med på tåget", samt 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. "Enkla" 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. 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. 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.

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 eleven får en inblick i yrkeslivet. Det kan vara bra att förklara olika yrkesfunktioner inom exempelvis elevhälsan om vilka olika uppdrag en studie- och yrkesvägledare, kurator, psykolog, skolsköterska osv 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 stöd och Anpassningar kan erhållas vid både studier och arbete. Ibland kan mentorsprogram i skolan/yrkeslivet vara ett stöd. Om en länk finns mellan praktik och studier så kan detta underlätta den fortsatta utbildningen. För att veta på vilken nivå vägledningen skall ges och om eventuella vidare insatser behövs kan det ibland vara bra att ha anhöriga med.

Utmaningar och hinder vid vägledning

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

Det kan ibland vara svårt för individen som skall vägledas att känna till sina begränsningar. Det upplevs också av referensgruppen att personen 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. Att vägleda personer med NPF kan också vara påverkat 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 upplevs det att det kan vara ett hinder för arbete. Vägledaren kan också uppleva att det är svårt att ge råd om personen med NPF skall "avslöja" sin diagnos för att få stöd med risk för negativ påverkan från kollegor eller chef eller hålla det hemligt och inte få de stöd de behöver. En annan utmaning för vägledare är att få tiden att räcka till. Vägledning till personer med NPF kan ta lite längre tid än till andra elever. 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 kommuner inom Stockholms län. Detta resulterar i att det kan se väldigt olika ut med vilka resurser som erhålls inom vägledning. En annan svårighet kan också vara, att veta om personen verkligen står till arbetsmarknadens förfogande eller om vägledaren behöver koppla in andra stödinsatser innan de kan erbjuda vägledningsinsatser 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 svenskspråkiga rapporter som inte är publicerade i vetenskapliga tidskrifter

Från åren 2009 till 2020 har 10 examensarbeten (15 högskolepoäng; termin 6) identifierats vid universiteten i Malmö, Stockholm samt Umeå med temat studie-, yrkes- och karriärvägledning för personer med NPF [83–92]. 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 studier bygger på kvalitativa data – intervjuer av studie- och yrkesvägledare med flera. En studie använde kvantitativ metodik i en enkätstudie med 31 deltagare. Fyra studier berörde klienter med ASD, fyra med ADHD och två ospecificerat NPF. Antalet intervjuade varierade mellan 3 och 8 personer. I ett fall intervjuades även en specialpedagog och en kurator. De intervjuade arbetade samtliga med personer med NPF. Fyra studier 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 skollädaingen.
- 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 till personer med NPF.
- Vägledare har inte tillräcklig utbildning i relation till klienternas behov.

Förslag till förbättringar av vägledningssystemet

- Mer tid och fler vägledningstillfällen är en av de viktigaste förutsättningarna.
- Utökat samarbete med vårdnadshavare, skolpersonal.
- Behov av nationella styrdokument/riktlinjer, till exempel lokal/kommunal vägledningsplan.
- Strukturerade övergångsstrategier 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 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

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 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

Systematisk litteraturöversikt

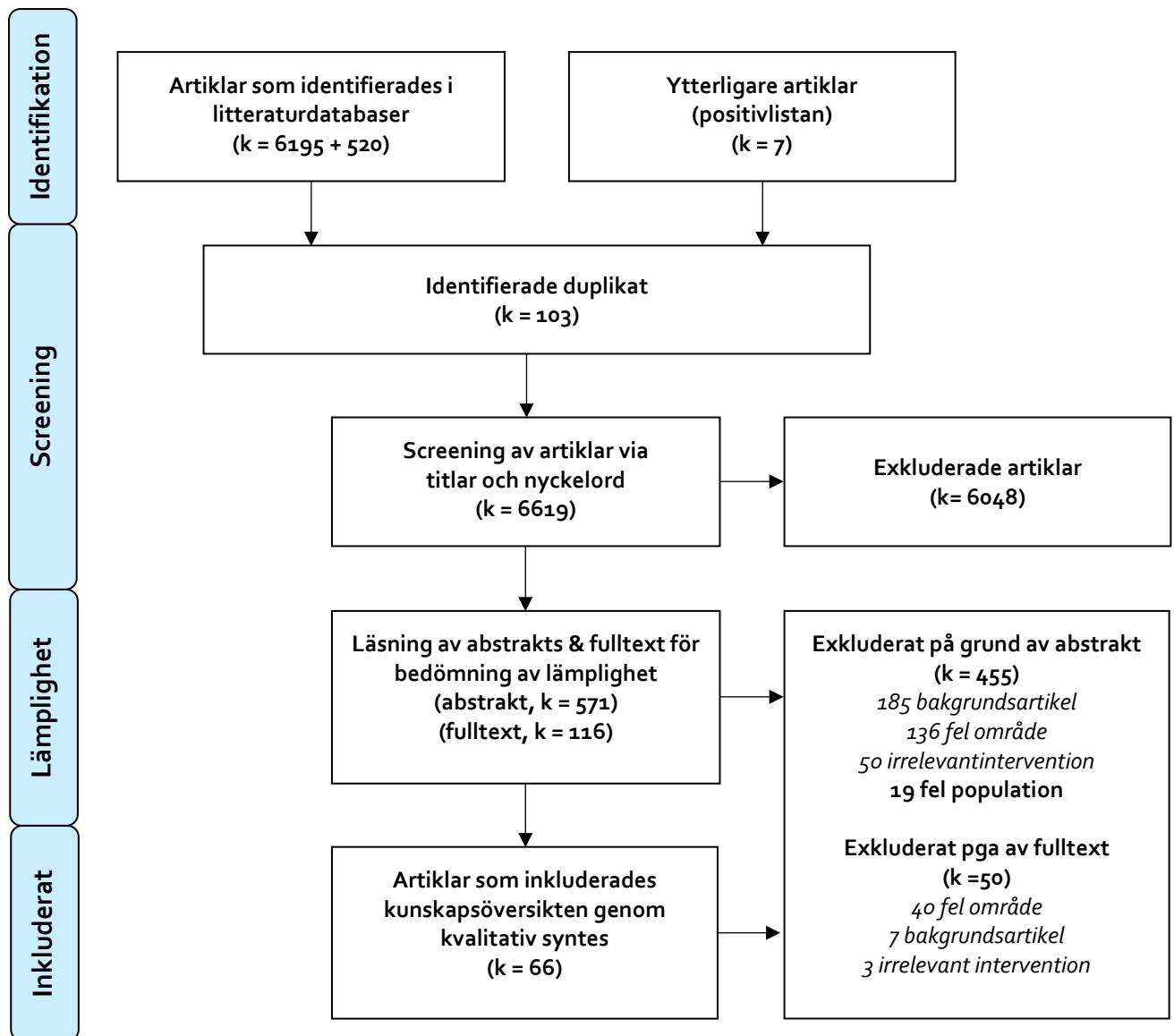
Litteratursökning och urval av artiklar

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 (appendix 3) etablerades via Mesh Terms för NPF-diagnoser och studie- och yrkesvägledning. Provsökningar genomfördes med s.k. "positivlistor" av artiklar (appendix 3) som var kända som relevanta för ämnet och som en träffsäker/pålitlig sökning måste hitta. Sökningen är registrerad i Open Science Network (www.opensciencenetwork.org) under nr DOI 10.17605/OSF.IO/HJYWF. I sökningen inkluderades primärstudier och andra artiklar i databaserna Medline (Ovid), Web of Science (Clarivate), PsycINFO (Ovid), and ERIC (ProQuest) som genomfördes mellan 2010 and 2020.

Sökningen efter borttagning av duplikat gav 6195 i första plus 520 träffar i den kompletterande sökningen. Artiklars abstracts laddades upp i applikationen Rayyan¹¹ för vidare granskning av titlar/nyckelord, abstract och fulltext, selektion av artiklar och dokumentation av sökprocessen. 103 ytterligare duplikat upptäcktes. I steg 1 screenades 6619 artiklar via titlar och nyckelord varav 6048 bedömdes som icke relevant och blev exkluderade. I steg 2 screenades 571 artiklar via abstrakt varav 455 bedömdes som inte relevanta (185 bakgrundsartiklar, 136 fel område, 65 teoretiskt, 50 irrelevant intervention, 19 fel population) och blev exkluderat. Därefter lästes de kvarvarande 116 artiklar in sin helhet i steg 3. 50 ytterligare artiklar blev exkluderat (7 bakgrundsartiklar, 40 fel område, 3 irrelevant intervention) så att 66 ingår i det slutliga urvalet och bildar grunden för den fortsatta redovisningen (se figur 1 & appendix 3).

¹¹ Mourad Ouzzani, Hossam Hammady, Zbys Fedorowicz, and Ahmed Elmagarmid. [Rayyan — a web and mobile app for systematic reviews](#). Systematic Reviews (2016) 5:210, DOI: 10.1186/s13643-016-0384-4. (sidan hämtad 2021-02-28)

Figur 1. PRISMA flödesdiagram ¹²



¹² 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. (sidan hämtad 2021-02-28)

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. Till exempel visar en jämförande internationell studie (Black m.fl., 2019) som genomfördes samtidigt i Sverige, USA och Australien att en del attityder och prioriteringar kring ASD och arbetslivet bedöms olika av olika informantgrupper (arbetsgivare, personer med ASD, professionella, anhörig, forskare) i dessa länder. Det är svårt att bedöma hur system- och samhällsskillnader begränsar generaliserbarheten av kunskapsöversikten till svenska förhållanden. Osäkerheten gäller i mindre utsträckning forskningsresultaten i sig. De gäller snarare applicerbarheten till svensk praxis på grund av de strukturella, administrativa och ekonomiska skillnaderna kring samhällsstöd vid NPF och medverkan av yrkesgrupper och organisationer. Läsaren av denna rapport bör vara medvetna om denna potentiella begränsning, även om författarna till denna översikt 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-diagnosgrupp är mångfalden omfattande. De flesta inkluderade artiklar i kunskapsöversikten undersöker studie- och yrkesvägledning vid ASD, intellektuell funktionsnedsättning och i mindre utsträckning ADHD. Relevanta studier om språkstörningar, motoriska störningar och inlärningssvårigheter är få. Vi identifierade inga specifika arbeten om talstörningar, dyslexi, dyskalkyli eller tics. Även om NPF-diagnosernas uttryck är heterogena och tar individuella uttryck är målet med kunskapsöversikten att hitta och kommunicera mer allmängiltiga vägledningsprinciper vid NPF. Forskningsläget visar att flertalet framgångsfaktorer och barriärer i samband med vägledning är likartade mellan individer med NPF och individer utan NPF.

En central iakttagelse i kunskapsöversikten är bristen på explicit och specifik forskning om studie- och yrkesvägledning inom NPF. Inga studier hittades som utvärderar olika vägledningsmetoders effekter och lämplighet på kort eller lång sikt. De flesta relevanta arbeten handlar inte om att hitta passande och matchande jobb för individer med NPF utan mer 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 insatser som med stor sannolikhet gynnar både NPF gruppen och studie- och yrkesvägledarens professionalitet. Det är på dessa delar i forskningsläget som kunskapsöversikten lägger sitt fokus.

En annan viktig aspekt som beskriver nuvarande kunskapslägets allmänna karaktär är studiernas begränsningar i vetenskaplig rigorositet. Med enstaka undantag, undersöker många studier små eller heterogena grupper, saknar kontroll av störvariabler eller kontrollgrupp, saknar långtidsuppföljning, beskriver varken urvalet tillräckligt eller inklusions-/exklusionskriterier, använder icke-standardiserade eller icke utprovade instrument eller mäter inte studie- och arbetsprestation, inte risker eller livskvalitet som

utfallsmått. Å andra sidan måste studie- och yrkesvägledning inom NPF anses som ett relativt nytt forskningsområde. De flesta relevanta arbeten är publicerade senaste 10 åren. Sökningen på översiktsartiklar från tiden före 2010 och genomgång av referenslistorna på de utvalda artiklarna gav få träffar av tidigare forskning som arbetsgruppen bedömde som relevant. Vi utgår därför ifrån att fler studier av högre vetenskaplig kvalitet är att förvänta framöver. Dessutom är den data som finns, trots metodiska begränsningar, i stort sett konsistent i sin resultatstruktur, sitt budskap och sina slutsatser, vilket ändå tillåter viss säkerhet när det gäller att härleda slutsatser och rekommendationer för praxis.

I den internationella litteraturen är gränsdragningen mellan olika former av studie-, yrkesvägledning, arbetsträning, olika arbetsrelaterade insatser och arbetsförmedling flytande, beroende på traditioner och system i olika länder. I den engelskspråkiga litteraturen hittar man ofta beteckningar som "career guidance", "jobb guidance", "employment specialists", "employment consultants", "jobb coach", "employment support professionals" eller "job developers" som har uppgiften att kartlägga individens styrkor, svagheter, preferenser och intressen, jobbets krav och förutsättningar och arbetsmiljön, hitta passande jobbtillfällen, samverka med arbetsgivare och förhandla med dem och hjälpa med att skraddarsy arbetsuppgifter för personer med funktionsnedsättning inklusive NPF. Därmed kvarstår överlappningar med studie- och yrkesvägledarens uppdrag i Sverige, samt med SIUS-konsulenter, jobbcoach och andra yrken relaterade till vägledning och stöd i val av utbildning, yrke och jobb.

Forskningsläget om vägledning är heterogen och många studier adresserar olika områden samtidigt vid NPF, till exempel övergångar, specifika insatser och supported employment; styrkor och svagheter hos individer och miljöbarriärer för bättre funktion på jobbet; prognosfaktorer för framgång och välmående under utbildningen, barriärer och risker och välmående eller arbetet tillsammans med effekten av interventioner osv. Det vill säga det är svårt att i sammanfattningen nedan avgränsa exakt mellan områden och sortera studier tydligt under vissa rubriker. Olika områden kan också definieras eller betraktas på olika sätt, till exempel supported employment som en (temporär) form av anställning eller som en insats. Därför är indelningen av studierna inom följande områden något godtyckligt och överlappningar kan förekomma i sammanfattningen av kunskapsläget under rubrikerna.

Slutligen, medan en del studier är tydliga med vilka NPF-grupper som studeras, till exempel intellektuell funktionsnedsättning (mild, moderat) eller ASD ("högfungerande", det vill säga med genomsnittlig till hög intelligens), ADHD (olika subtyper), är många studier mindre tydliga eller avgränsade och blandar antingen olika NPF, eller NPF med andra former av funktionsnedsättningar (till exempel kända genetiska syndrom, neurologiska diagnoser) eller NPF med psykiatriska tillstånd (till exempel ångest, depression, psykos). Vi har försökt att i den mån det är möjligt att beskriva i sammanfattningen vilka grupper som har undersökts med vilket stickprov och vilken metod.

Redovisning av forskningslitteraturens resultat

Kunskapsöversikten bygger på en narrativ kvalitativ sammanfattning av studiernas övergripande upplägg, begränsningar och redovisning av specifika resultat som fokuserar på kärnområden 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 stöd faktorer i arbetsmiljön.
- Matchning färdigheter/svårigheter mellan individ och arbete.
- För- och nackdelar av olika arbetsformer vid NPF (skyddat, "supported", konkurrenskraftigt, 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", konkurrenskraftigt, självständigt)

Beprövad studie- och yrkesvägledningspraktik

Migliore m.fl.[93] undersökte hur nära arbetsvägledare följer god beprövad praxis när de arbetar med individer med intellektuella funktionsnedsättningar och andra NPF. Självrapporterade data samlades från 163 vägledare i 28 delstater i USA. Enkäten var uppdelat i fyra områden:

1. Att lära känna den som söker jobb (till exempel prata med anhöriga, prata med tidigare arbetsgivare).
2. Att hitta jobbmöjligheter (söka efter jobberbjudanden i databaser, ringa relevanta företag).
3. Att engagera arbetsgivare i att anställa (till exempel hjälpa arbetsgivare med pappersarbete, erbjuda att vara nåbar när som).
4. Att hjälpa med övergången till jobbet (till exempel hålla kontakt med arbetsgivare efter anställning, erbjuda jobbcoachning). Studien visade att specialisterna följde rekommenderat praxis till viss del.

I snitt följde i 43% av respondenterna beprövad praxis i område (1), 36% i område (2) 38% i område (3) och 62% i område (4). I en likande studie från USA undersökte Migliore m.fl.[94] bland 59 vägledare i vilken grad de följer rekommendationer av beprövad praktik enligt aktuell litteratur. Studien visade att det fanns ett glapp mellan vägledarnas utförda arbete och rekommenderat praxis, framför allt när det gäller att involvera anhöriga, observation av arbetssökande i arbets- och sociala situationer, kartläggning av klientens behov och hantering av bidrag för arbetsgivaren.

Litteraturen visar att det förekommer att vägledare inom NPF använder föråldrade metoder och inte har tillräckligt uppdateras kunskap [95]. Med det i åtanke undersökte Butterworth m.fl. (2012) [54] i USA i en randomiserad studie, effekterna av en 3-dagars utbildning för 84 vägledare rörande hur framgångsrika de hade varit efter 1 år, angående antal förmedlade arbeten (inklusive lönenivå och procentuell arbetstid). Utbildningen innehöll aktuell information om bästa möjliga praxis i att bedöma individen (dag 1), bedöma jobbet, arbetsmiljön och arbetsgivaren (dag 2) och förhandling med arbetsgivaren (dag 3). Efter ett år hade arbetsvägledare som hade genomgått utbildning fått i snitt 3,4 personer fler i arbete än de i kontrollgruppen, som inte hade blivit uppdaterade i sina kunskaper. Dessutom tjänade de förmedlade i snittet 1\$ mer i timmen och hade 6,7 timmar mer arbetstid i veckan. Studien pekar på betydelsen av uppdaterad evidensbaserad praktik vid vägledning inom intellektuell funktionsnedsättning och NPF i allmänhet.

Bross och Travers [96] från USA beskriver ett arbetssätt för att identifiera lämpliga studie- och yrkesområden för autistiska individer baserat på deras intressen. De föreslår ett program i fyra steg:

1. *Preferensanalys* för att identifiera områden med (special-)intressen, där information om elevers preferenser inhämtas från eleven själv (till exempel: Vad gör du på fritiden? Vad gör dig glad?), lärare (I vilka aktiviteter engagerar sig eleven? Vad gör eleven bra?) och anhöriga (Vad är ditt barns intressen? Hur engagerar sig ditt barn i sina intressen?). Därefter kan identifierade aktiviteter/intressen rangordnas efter prioritet.
2. *Matchning* av preferenser/intressen till potentiella yrken på olika nivåer, potentiella relaterade aktiviteter i samhället och studieinnehåll i skolan. till exempel intresse för djur kan matchas till veterinär, djurvårdare, anställd i djurpark, produktion av produkter eller försäljning av produkter för djur. I samhället kan intresset undersökas och testas till exempel att arbeta på bondgård, gå relevanta kurser, blir medlem i relevanta föreningar, tillbringa tid med vänner/bekanta som har liknande intressen, praktisera på hunddagis eller prao på djurpark. I skolan kan intresset stödjas genom innehåll om biologi och zoologi.
3. *Identifiera färdigheter* som är nödvändigt och gynnsamma för att kunna praktisera intresset professionellt och möjligheter att integrera dem i vardagen, till exempel hälsa, svara på frågor, arbeta i grupp, hålla ordning, åka transportmedel, 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 etc. Vid utvärderingen kan det visa sig att man behöver backa processen och börja om från början eller en bit in.

En studie från USA av Hagner m.fl.[97] undersökte bland 53 vägledare hur de bedömde inkluderingskulturen för personer med funktionsnedsättning på olika arbetsplatser och deras insatser för att underlätta inkludering för sina klienter i befintliga kulturer. Resultat visar att specialisterna bedömde inkluderingen på arbetsplatsen som relativt högt. I snitt var

83% av inkluderingskriterier uppfyllda (till exempel kollegialt stöd, fördelning av arbetsuppgifter, ansvar och friheter etc.). Dock hade många anställda med funktionsnedsättning speciella eller kortare arbetstider vilket orsakade att de ibland inte beaktades för bättre tjänster och inte kunde delta i viktiga möten och sociala evenemang. Vägledarna ansåg att dessa utmaningar inte var något de kunde eller ville påverka och att de låg utanför deras ansvar. Studien drog därför slutsatsen att vägledarna borde försöka att antecipera och undersöka eventuella negativa effekter av scheman och anställningsformer på inkludering och karriär innan en anställning eller yrke rekommenderas eller påbörjas.

I en nyligen publicerat studie från Kanada genomförde Rashid m.fl.[98] djupintervjuer med 34 vägledare som arbetar med personer som har NPF enligt *supported employment*-ansatsen för att inhämta deras erfarenheter av samarbetet med arbetsgivare. En tematisk analys visade att professionella upplever fyra områden som betydelsefulla vid *supported employment*:

1. En person med NPF måste få jobbet på grund av färdigheterna och för att hen är lämpligt, inte som en tjänst eller på grund av medlidande.
2. Arbetsgivare fruktar 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 för få fördelar.
3. Arbetsgivare har en brist på förståelse vilka anpassningar som behövs för medarbetare med NPF, vad de kostar och hur de påverkar arbetsplatsen. Den mest vanliga och felaktiga uppfattningen är att medarbetare med NPF är dyra och att de är negativa för arbetsmiljön.
4. Det finns en debatt kring bidrag till arbetsgivare, om de är meningsfulla eller kontraproduktiva. Å ena sidan upplevs de som stigmatiserande för klienten och kan förstärka arbetsgivarens fördomar. Å andra sidan är de viktiga för att arbetsgivare ska bli mer tillgängliga och har visat sig ha positiva effekter på utfallet av "supported employment" program.

Styrkor, svagheter, intressen och preferenser hos individer med NPF i arbetsammanhang

Black m.fl. [53, 99] genomförde en kvalitativ och en kvantitativ studie om vilka faktorer som är avgörande för att unga vuxna med ASD ska komma i arbete. Studierna genomfördes parallellt i Sverige, Australien och USA och undersökte frågeställningen från olika perspektiv. I den kvantitativa studien deltog 687 individer med olika bakgrund (till exempel: personer med autism, anhöriga, arbetsgivare). Den kvalitativa och kvantitativa studien visade skillnader mellan olika informanter, men det fanns konsensus att en god matchning av person och jobb med individens intressen, preferenser och styrkor som utgångspunkt är avgörande för framgång, samt för att reducera hindrande miljöfaktorer (negativa attityder, stigma, bemötande, sensoriska intryck, otillräckliga politiska beslut och stödsystem). Potentiella styrkor som nämndes var: fokus, lojalitet, vänlighet, logisk tänkande, uppmärksamhet, uthållighet och detaljuppmärksamhet. Potentiella svagheter som

nämndes var: problem med tidsuppfattning, emotionsreglering, insikt, motorik, sensorisk överkänslighet, sömn, energi, socialt tänkande, hantering av psykologiska krav och personlig hygien.

Lorenz och Heinitz [100] intervjuade 136 personer med Aspergers syndrom och 155 kontrollpersoner via nätet om intressen och styrkor i relation till yrken och sysselsättning. Studien identifierade ett antal relativa styrkor och svagheter i ASD gruppen jämfört med kontrollpersonerna:

- *Styrkor*: uppmärksamhet gentemot detaljer, logiskt tänkande, fokus, systematisering (försök att hitta regler och systematik bakom saker), förutsägbarhet, visuella färdigheter, minnesfunktioner, repetitiva arbeten, arbete med siffror;
- *Svagheter*: verbala färdigheter, att lyssna in, flexibilitet, sociala färdigheter, multitasking, empati, teamwork.

I ett narrativt översiktsarbete från 2015 beskriver Chen m.fl. [52] utmaningar vid ASD i samband med arbetslivet. Bland de faktorer som begränsar och ligger på individens sida nämns att de kan förekomma oftare än förväntat:

- *Sociala svårigheter*: till exempel avbryta samtal, inte kunna kommunicera behov, brist på spontan kommunikation, opassande användning av floskler, problem i möten med chefer och kollegor, svårigheter att förstå instruktioner och fullfölja uppgifter, problem att läsa mellan raderna, visa naivt och omoget beteende som är opassande i vuxenålder, ovårdat uppträdande (hygien, kläder), begränsad medvetenhet om privat sfär och distans och olämpligt agerande gentemot andra könet.
- *Utmanande beteenden*: till exempel oflexibla rutiner och ritualer, prata högt och skrik, hyperaktivitet, okooperativt beteende, aggression, självskadande beteenden.
- *Samsjuklighet*: till exempel intellektuell funktionsnedsättning, ångest och depression.
- *Utbildningsbakgrund*: Skolavbrott, problematisk skolfrånvaro eller överkvalifikation.

Hendricks [101] nämner i sin sammanfattning av hindrande faktorer för sysselsättning liknande utmaningar:

- Kommunikationssvårigheter, svårigheter att förstå/följa instruktioner, läsa andras ansiktsuttryck, emotioner och tonfall, olämpligt socialt samspel, ställa för många frågor, jobba ensam, svårigheter med grupparbete.
- Problem med exekutiva funktioner, det vill säga börja och avsluta arbeten, byta till andra arbeten.
- Beteendesvårigheter som stress och ångest, utbrott och stereotypier.

En israelisk studie av Ratzon m.fl. [102] undersökte grundläggande fysiska förmågor och förutsättningar för kroppsligt arbete bland 13 personer med NPF (ADHD, inlärningsproblem, ASD, motorisk koordinationsstörning, språk- och talstörningar) och 13 neurotypiskt utvecklade personer i en matchad kontrollgrupp. Det fanns skillnader mellan grupperna som visade vissa svagheter in NPF gruppen för dynamisk styrka, handstyrka och finmotoriska färdigheter.

Shifrin m.fl. [103] undersökte 303 individer, varav 195 med ADHD i USA angående deras arbetsprestationer. Personer med ADHD bedömde sin arbetsförmåga som lägre än kontrollgruppen. De beskrev sig som lätt distraherad på jobbet med problem att fokusera, vara glömsk och rastlös. Personer mer ADHD hade fått sparken oftare än kontrollgruppen, även om det totala antalet uppsägningar var förhållandevis lågt.

Liknande slutsatser drar också en konsensuskommitté om arbetsrelaterade problem bestående av experter från Europa och Förenta Arabiska Emiraterna.[104] Enligt kommittéen visar forskning att personer med ADHD har problem och behöver stöd med att skriva en formell korrekt och fullständig jobbansökan i tid och ha framgångsrika jobbintervjuer. På arbetsplatsen är typiska utmaningar svårigheter att hålla tider, utveckla en egen plan och tidsplan för sina uppgifter, hålla koll på arbetsuppgifter, följa anvisningar och hålla emotionell stabilitet. Det förekommer också uppskjutande av arbeten (prokrastinering), att förhålla sig socialt adekvat samt hyperfokusering. Sistnämnda kan vara en riskfaktor för utbrändhet. Expertgruppen rekommenderar olika anpassningar för att kompensera för beskrivna svårigheter, framför allt på arbetsplatsen i form av hög struktur med fasta tider, möten och återkoppling. Dessutom tydliga, regelbundna anvisningar i muntlig och verbal form, lugna och avskärmade arbetsplatser och ev. hörlurar. Kognitiva hjälpmedel och strategier rekommenderas samt arbetsrehabilitering för att personer med ADHD kan hitta individuella lösningar för bättre arbetsmiljö och mental hälsa på jobbet.

Yrken som kan passa personer med NPF bättre och mindre bra

Medan det finns forskning på funktionsområden där personer med NPF kan visa styrkor och svagheter och arbetsmiljöer som fungerar bättre eller sämre för dem, finns det lite konkret forskning vilka specifika yrken skulle kunna passa bättre eller sämre. Det finns en del statistiker och studier som har inventerat studie- och yrkesval eller vad personer med NPF jobbar med, men dessa studier kan bara anses ge en mycket grov trend, eftersom det kan finnas ett systematiskt fel i data, det vill säga att personer med NPF kanske måste ta de arbeten de kan få, inte dem de vill eller dem som skulle passa dem bäst.

I ett arbete av Baldwin m.fl. [105] i Australien var av 130 personer med ASD 29 anställda inom administration/kontorsarbete, 29 som arbetare, 29 inom specifika yrken, 16 inom teknik och handel, 12 inom offentlig servicesektor, 7 som chef, 3 som försäljare och 3 som yrkesförare (3 saknade uppgifter). Det fanns en trend till mer vetenskapliga, tekniska och IT-baserade jobb, men deltagarna arbetade inom mycket olika områden, på olika nivåer och mer i olika funktioner.

En tysk studie om sysselsättningsstatus av Frank m.fl.[106] bland 428 personer med ASD visade att 22,3% av deltagarna var avställda inom vård, sociala tjänster och undervisning, 19,4% inom administration, ekonomi och juridik, 15,5% inom naturvetenskap, geografi och datavetenskap, 12,6% inom industriproduktion, 9,7% inom trafik, logistik och säkerhet, 8,7% med försäljning och turism, 5,8% inom litteratur, humaniora, sociala tjänster, media, konst och design och 3,9% inom bygg och arkitektur. Jämfört med den allmänna

befolkningen var detta betydligt högre för områden naturvetenskap, geografi och datavetenskap och lägre för industriproduktion.

I en kvalitativ israelisk studie undersökte effekterna av ett program kallat "Equal in uniform" [107] där 28 befälhavare berättade om sina erfarenheter med 21 personer med intellektuell funktionsnedsättning (18 med mild, 3 med moderat intellektuell funktionsnedsättning) som arbetade inom militära stödfunktioner (logistik, administration, utrustning, rengöring, catering, sophantering). Resultaten visar att de anställda arbetade pålitligt och effektivt i sitt arbete och avlastade därmed annan personal. Andra soldater uppskattade deras identifikation med uppdraget och de hade en positiv inverkan på befälhavarens människosyn och kommunikationskompetens. I sin helhet förbättrades attityden gentemot personer med funktionsnedsättning och viljan till inkludering. I en annan studie om samma program frågade Werner (2017) [108] 220 soldater utan intellektuell funktionsnedsättning om programmet och deras möten med soldater med diagnosen. 138 hade varit i kontakt med soldater med intellektuell funktionsnedsättning. Soldaterna utan diagnos uppskattade kontakterna och ansåg att deras medverkan i armén gynnade både dem och soldaterna med funktionsnedsättning.

Välmående och risker i samband med arbete och NPF

En systematisk översikt om utmaningar för kvinnor med ASD på arbetet genomfördes av Hayward m.fl.[109] 11 studier identifierades som innehöll totalt 731 individer med ASD (279 kvinnor) med genomsnittlig eller hög intelligens. Gruppen upplevde mycket stress, psykisk och fysisk ohälsa, förutom svårigheter med social kommunikation och interaktion. Få studier undersökte könsskillnader, men de som gjorde hittade inga betydelsefulla skillnader.

En studie av Kirby m.fl. [110] från England undersökte stämning, mående, hälsa och arbetssituationen bland personer med motorisk koordinationsstörning. 57 personer med motorisk koordinationsstörning, varav 18 i arbete, svarade på olika enkäter. Deltagare i arbete rapporterade högre tillfredsställelse och bättre mående, men allmän hälsa och ångest skilde sig inte mellan grupperna.

I Nya Zeeland analyserade Pal m.fl.[111] arbetsrelaterade risker av 135 personer med intellektuell funktionsnedsättning genom fokusgrupper och intervjuer med arbetsgivare. Jämfört med andra anställda hade gruppen högre risk för olyckor med kroppsligare skador. Risken var framförallt hög om det fanns tidigare olyckor eller frakturer eller samtidigt epilepsi, ortopediska tillstånd och problem med balans och gång. I en annan studie om välmående undersökte Akkerman m.fl.[112] i Nederländerna vilka grundläggande psykologiska behov som är avgörande för individer med intellektuell funktionsnedsättning. Resultaten i en grupp av 117 med diagnosen visade sig att deltagarna upplevde högst välmående och tillfredsställelse om de kunde ta egna beslut och arbeta delvis självständigt, känna sig kompetenta, vara uppskattade och känna samhörighet med andra. Dessa resultat stämmer väl överens med behov av personer utan funktionsnedsättning. Delaktighet på arbetsplatsen, till exempel vara med i alla sociala sammanhang (fester, lunch, fika) visade sig inte vara viktigt för tillfredsställelse.

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 har undersökt prognosfaktorer i samband med sysselsättning och NPF från olika perspektiv.

I en översiktsartikel av Pillay och Brownlow (2017) undersöktes prognosfaktorer vid ASD. 8 relevanta studier identifierades och dessa rapporterade 4 gynnande faktorer för framgångsrikt jobsökande och stabil sysselsättning:

- Supported employment, jobbcoachning och liknande interventioner var associerat med högre sysselsättningsgrad, att ha ett konkurrenskraftigt arbete och högre lön.
- Intervention som färdighetsträning, bildstöd, psykoedukation och beteendeterapi adresserar utmanande beteenden och sociala färdigheter förbättrar möjligheter att få tillgång till avlönat konkurrenskraftigt arbete.
- Interventioner som adresserar vardagliga färdigheter (till exempel användning av transportmedel, självomsorg, använda telefon) förbättrar sysselsättningsutfall.
- Stöd från familjen, familjens resurser, tillgång till praktik och utbildning förbättrade tillgång till avlönat konkurrenskraftigt arbete.

En ytterligare översiktsartikel av Hendricks (2010) sammanfattar litteraturen om framgångsrika strategier för sysselsättning vid ASD. Översikten identifierade:

- matchning av individ till arbete,
- engagerade och stödjande chefer och kollegor,
- träning och instruktion på jobbet i början,
- anpassningar på jobbet som tar hänsyn till individens behov,
- stöd över lång tid.

Dipeolu m.fl. [113] undersökte effekten av negativa tankar på yrkesmässig identitet bland 119 pojkar och 35 flickor mellan 13 och 19 år med ADHD-diagnos i USA. Analyserna visade att framtida tankar om yrke och yrkesval bestämdes i stor utsträckning av negativa tankar om sig själv och personliga svårigheter i samband med diagnosen. Ett ytterligare arbete av Dipeolu m.fl. [114] i USA med en grupp av 258 ungdomar med ADHD och inlärningssvårigheter hittade dessutom att de uppvisade stora utmaningar och förvirring kring att ta beslut om sin yrkesframtid. I en norsk studie av Anker m.fl. [115] på 1050 personer med ADHD var kön (man), att vara gift eller sambo, leva med barn och en biografi utan depression prognostisk positiv för delaktighet i arbetslivet. Ålder, utbildning, ADHD subtyp eller svårighetsgrad hade ingen betydelsefull effekt. Även en svensk studie rapporterar att män med intellektuell funktionsnedsättning hade bättre chanser på sysselsättning och bättre lön än kvinnor med intellektuell funktionsnedsättning. [116] Att kvinnligt kön är associerat med sämre sysselsättningsutfall bland gruppen med intellektuell funktionsnedsättning hittade även Baer m.fl. [117] i USA bland 406 f.d. skolelever. De rapporterade även att etniska minoriteter möter större utmaningar än vita personer. Den enda positiva prognosfaktorn i denna studie var inkluderad undervisning (min. 80% av

utbildningen i reguljär klass). En stor registerstudie från USA[118] som analyserar data på 3,719 personer med intellektuell funktionsnedsättning visade dock inga könsskillnader i sysselsättningsutfall efter arbetsvägledningsinsatser, men bekräftade nackdelar för etniska minoriteter. Studien visade dessutom tydligt att olika former av vägledning och arbetsförmedlande insatser hade positiva effekter på arbetssituationen. Detsamma gällde för erhållna ekonomiska stödprogram. Redan en tidigare registerstudie av samma arbetsgrupp i USA [119] visade signifikanta positiva effekter av olika insatser av arbetsvägledare på sysselsättning bland 3,627 individer med intellektuell funktionsnedsättning och psykiatriska svårigheter (till exempel depression, ångest, psykos).

Andrews och Rose [120] undersökte i England faktorer som påverkar att personer med intellektuell funktionsnedsättning är motiverade att arbeta. 10 unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning deltog i en arbetsförberedande kurs på en högskola och berättade om sina tankar och känslor kring arbete, framförallt aspekter som motiverar dem till arbete. En tematisk analys visade tre huvudteman som berörde deltagarnas motivation:

1. lön, som upplevdes positiv för överlevnad och glädje,
2. sociala aspekter, som upplevdes både positiva genom att få nya vänner, att kunna hjälpa andra, att göra familjen glad, och som negativa genom negativa attityder av andra, risk för mobbning och att känna sig bedömd av andra.
3. upplevd kompetens, positiv om man kan göra det man vill, och negativ på grund av högre medvetenhet om begränsningar. Många efterfrågade mer stöd.

I en ett annat forskningsarbete om upplevd livskvalitet bland 507 individer med intellektuell funktionsnedsättning på jobbet i Spanien identifierade Flores m.fl. [121] att låga jobbkrav och högt socialt stöd från kollegor var viktiga positiva prognosfaktorer för livskvalitet på jobbet för gruppen.

Banks m.fl.[122] analyserade antal och konsekvenserna av misslyckade "supported employment" program bland 49 individer med intellektuell funktionsnedsättning. Deltagarna intervjuades i början av programmet och 9 till 12 månader efteråt. 13 av 49 program avbröts i förtid, 4 på grund av att sökanden hade fått nya jobb. Andra orsakerna var jämförbara med sådana som är vanliga i allmän befolkning (sociala konflikter, förändringar på arbetsplatsen, underprestation). Det fanns inga skillnader i upplevd ångest, depressivitet eller livskvalitet mellan de som hade upplevt avbrott i programmet och de som inte hade. Dock framkom det att de som hade upplevt ett avbrott trodde att händelsen skulle kunna ha stora konsekvenser på deras framtida arbetsliv och upplevdes som traumatisk.

Salzberg m.fl.[123] sammanfattade 13 studier om anledningar för jobbförlust vid intellektuell funktionsnedsättning. Personer hade arbetat inom olika jobb, framförallt inom restaurang och kök, städning, tvätt/biltvätt, jordbruk, vaktmästeri, jordbruk etc. Efter 7 månader hade 27% kvar sina jobb, 42% hade sagt upp sig, medan 30% hade blivit uppsagda. Cirka hälften av orsakerna tillskrevs arbetstagaren och andra hälften arbetsgivaren eller arbetsmiljön. Hos personer med mild intellektuell funktionsnedsättning var det flera fall av egna avbrott, medan det var fler uppsägningar bland dem med moderat till svåra

intellektuella funktionsnedsättningar. Orsaker från arbetstagarens sida till jobbvabrott var fysisk hälsa, familjära omständigheter (flytt, graviditet), att man inte varit nöjd med jobbet, hade hittat ett bättre arbete eller att ett stödprogram på jobbet hade upphört.

Arbetsrelaterade orsaker till att säga upp personal med funktionsnedsättning var:

Låg prestation/ansvarstagande, frånvaro, brist på punktlighet, brist på kommunikation (till exempel ringa chef vid sjukfrånvar oanmälan), brist på noggrannhet vid utförandet av uppgifter, låg motivation, orealistiska förväntningar, lite förståelse av som är viktigt för att behålla jobbet och stöld.

Orsaker associerat med social kompetens var:

Att inte respondera eller fråga om hjälp, att anklaga andra eller inte kunna hantera kritik, inadekvat eller bristande kommunikation, att använda opassande språk och avbryta andra, arrogans, aggression, själv-/emotionsregleringsproblem, att vara för närgången, problem med personlig hygien, (sexuellt) opassande beteenden.

Moore m.fl.[124] undersökte i Australien trender inom sysselsättningen av individer med intellektuell funktionsnedsättning inom detaljhandeln. 28 chefer och kollegor till funktionsnedsatta medarbetare intervjuades. Resultaten visar att det inte var stigma associerat med den intellektuella funktionsnedsättningen som upplevdes som största hindret att sysselsätta och behålla personer i arbete. Det var istället stigande krav på effektivitet och färdigheter, sättet att rekrytera medarbetare och teknologiska förändringar som i ökande utsträckning minskade tillfällena för passande jobb möjligheter.

Sömnstörningar är ett problem som många personer med NPF upplever (till exempel Singh & Zimmerman [125]). Ett arbete av Baker m.fl.[126] från Australien bland 36 vuxna med ASD visar att sömnstörningar var en signifikant negativ prognosfaktor för framgångsrik sysselsättning och arbetsprestation.

Carter m.fl.[127] undersökte i en longitudinell studie prognosfaktorer av sysselsättning bland 450 unga vuxna med ASD, intellektuell funktionsnedsättning eller kombinerade funktionsnedsättningar. Att ha ett avlönat jobb under gymnasie- eller universitetstiden var den starkaste framgångsfaktorn för senare sysselsättning. Andra var goda adaptiva och sociala färdigheter, ansvar i hushållet som tonåring och höga förväntningar av föräldrar.

Barriärer och underlättande faktorer i arbetsmiljön vid NPF

I forskning och praxis har de senare åren växt fram en övertygelse att det kan vara mer framgångsrikt, hållbart och humanistiskt att försöka anpassa arbetsmiljön till en individs förutsättningar (inkludering) än att ha förväntningen att individen anpassar sig till alla aspekter av arbetsmiljön. Ett flertal studier har adresserat betydelsen av miljöfaktorer för sysselsättning och välmående av individer med NPF. En kvalitativ studie av Hayward m.fl.[128] undersökte 44 personer med ASD och 32 kontrollpersoner om vad på

arbetsplatsen som gjorde att det fungerade bra för dem. Deltagarna med autism berättade oftare än kontrollpersonerna att det var viktigt med:

- Förstående, toleranta och tålmodiga kollegor som använder tydlig och begränsad kommunikation.
- En kultur som accepterar olikheter och mångfald.
- Minimering av sociala krav och kontakter.
- Matchning av intressen, färdigheter och arbetsuppgifter.
- Egenskaperna av den fysiska miljön (ljud- och ljusförhållande, eget rum).

Pfeiffer m.fl.[129] intervjuade 14 vuxna med ASD i USA och Kanada om påverkan av miljöfaktorer på deras arbetsprestation och mående på arbetsplatsen. De hittade att:

- Deltagarna upplevde sociala interaktioner på arbete som krävande, men nödvändigt.
- Attityder om ASD av kollegor, myndigheter kändes belastande och de kände sig inte accepterade, vilket påverkade deras beslut att vara öppen eller inte med sin diagnos.
- Den sensoriska miljön påverkade, till exempel ljud- (högljutt) och ljusförhållande (till exempel fluorescerande ljus), temperatur (för varmt, för kallt), lukter (till exempel parfym), visuella distraktorer (oreda på arbetsborden, medarbetare som gick omkring) var störande.
- Tydliga rutiner och definierade, avgränsade arbetsuppgifter och flexibilitet i schemat gynnade dem.
- Upplevelsen av att ha goda färdigheter och passion för arbetet var positiva,
- Stress och ångest på grund av begränsade sociala färdigheter, sensoriska problem, begränsade intressen och rutinbundenhet var hindrande.

I översiktsartikeln av Chen m.fl. [52] som har citerats tidigare nämns följande hindrande och underlättande faktorer för personer med ASD som är del av miljön:

- Negativa *attityder* bland arbetsgivare och kollegor som visar bristande förståelse och inte ger chanser och förtroende till sökande med ASD och visar motstånd att göra nödvändiga anpassningar hindrar, medan
- *olika former av stöd* i form av vägledning och insatser (supported employment, hjälp med övergångar, hjälpmedel, multidisciplinärt samarbete) underlättar.

Baldwin m.fl. [105] undersökte positiva och negativa erfarenheter av 130 personer med ASD med deras arbete och på deras arbetsplats i Australien.

Positiva aspekter som beskrevs var:

Möjligheten att använda färdigheter och intressen, att bidra till samhället av 65%, positiva relationer med kollegor, och angenäma kontakter med kunder av 45%, arbetsmiljön och arbetstider av 36%, och lön och förmåner av 28%.

Negativa aspekter som beskrevs var:

Missnöje med jobbet eller uppgifter, till exempel långtråkigt, repetitivt, oinspirerande arbete (49%), dåligt socialt bemötande, kritik, exkludering av andra (46%), fysiska och psykiska utmaningar (sensoriska, ångest) (35%), dåligt professionellt bemötande (ingen handledning/träning, oprecisa instruktioner) (21%), byråkrati, administration, intriger, hög personalomsättning (14%). Låg lön, lite semester (5%).

I en japansk enkätstudie av Hayakawa m.fl. [130] bland 376 fabriksanställda undersöktes sammanhanget mellan autistiska drag och livskvalitet på arbetet och faktorer som påverkade livskvaliteten. Författarna hittade att autistiska drag var relaterade till lägre psykisk livskvalitet på jobbet, men också att socialt stöd var en faktor som kunde upprätthålla livskvaliteten.

Noel m.fl.[131] undersökte yrkesbarriärer bland 280 personer med NPF eller/och genetiska syndrom (till exempel Down-syndrom) i åldrarna 16 till 24 år i USA. Vägledare som hade arbetat med individerna svarade på en enkät om 21 möjliga barriärer till arbetslivet för grupperna. De mest vanliga utmaningarna för unga vuxna med NPF att komma i arbete var:

- Brist på arbetserfarenhet (53%).
- Problem med transport till jobbet, till exempel inget körkort/ingen bil, ingen kollektivtrafik till arbetsplatsen (36%).
- Kognitiva problem (32%).
- Avbrott av kontakten med vägledaren (25%).
- Begränsade sociala färdigheter (23%).

Lee m.fl.[132] undersökte i Australien vilka faktorer som bidrog till framgångsrikt arbetsliv efter utbildning för unga vuxna med ASD. Fem deltagare med ASD, 6 föräldrar och 6 arbetsgivare intervjuades. Det fanns överensstämmelse i de olika perspektiven att teamarbete behövs som innehåller adekvat förberedelse av sökanden på arbete och jobbet, att utgå ifrån sökandes styrkor och intressen, att hjälpa till sökanden att lära sig och utveckla arbetsrelaterade färdigheter samt insikt i arbetsplatsens kultur.

I en översikt analyserade Lindsay m.fl.[133] olika aspekter av hantering av information om diagnos hos personer med ASD. Avslöjande av diagnos hade fördelar i form av anpassningar, medvetenhet och bemötande, men även nackdelar i form av stigma. Att enbart chefen kände till diagnosen ledde till mer diskriminering och stigma. Flera faktorer påverkade personer med autism beslut att avslöja diagnos eller inte, till exempel ålder vid diagnos, sociala krav och policys på jobbet, typer av existerande anpassningar, jobbintervjun, arbetstider och möjlighet att arbeta hemma, eget kontor, sensoriska påfrestningar, hänsynstagande till sociala och kommunikativa svårigheter i kollegiet. Studien rekommenderar att vägledare bör ta en aktiv roll i processen om beslutet till avslöjandet av diagnos eller inte. Beslutet är alltid komplext och vad som passar och är meningsfullt för individen varierar.

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 ett arbete av Hall m.fl.[134] från USA analyserades effekten av överensstämmelsen mellan jobbpreferens och jobb på prestation bland fyra unga vuxna med NPF. Deltagarna fick först se filmer om olika jobb och sedan välja tre som de föredrog. Därefter valde deltagarna 3 jobb de absolut inte ville göra. Sedan bedömde deltagarna 106 jobbdimensioner, bland annat deras specifika färdigheter och kunskap, förmågor att ta beslut, hantera pengar och tid och verbala färdigheter. Därefter utvecklades två jobb, ett med hög matchning av preferens och färdigheter och ett med låg matchning. Jobben genomfördes i slumpmässig form dagligen över 3 veckor på samma arbetsplats. Studien visade att hög preferens och matchning jobben ledde till att produktiviteten och tillfredställelsen var högre bland alla deltagare.

Autistiska studenters egna erfarenheter av karriärplanering undersöktes av Briel och Getzel[135] bland 18 deltagare i USA med intervjuer. Resultaten visade att:

- deltagarna inhämtade relevant information om karriären framför allt från familjen och i mindre utsträckning av högskolans fakultet, studie- och yrkesvägledare, socialtjänster och stödorganisationer.
- hälften hade besökt studie- och yrkesvägledare på högskolan, men uttryckte en önskan och behov av mer information och stöd,
- många efterfrågade en plan hur det skulle hantera information om sin diagnos och dess avslöjande,
- många visste inget om resurserna av karriärvägledningen på högskolan och om de skulle kunna vara meningsfulla för dem,
- bara hälften hade valt ett ämne enligt deras 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.

En studie av Pfeiffer m.fl.[136] undersökte sociala och sensoriska aspekter vid matchning av person till arbete vid ASD i USA. 50 personer med autism svarade på olika skalor om sensorisk bearbetning, arbetsmiljö och tillfredsställelse på jobbet. Resultaten visade att:

- det fanns ett starkt positivt samband mellan chefens stöd, tydlighet av arbetsuppgifterna samt korrekt uppfattning av arbetsuppgifterna och tillfredställelse på jobbet,
- personer bedömde jobbet som tillfredställande om det upplevdes som sensoriskt angenämt.

LaRue m.fl. [137] i USA utvecklade ett person-jobb matchningsverktyg som de använde på 6 personer med ASD. Bedömningarna innehöll tester på kunskap om olika arbetsuppgifter,

hantering av komplexitet, färdigheter inom motorik och social interaktion. Alla deltagare presterade bättre på uppgifter som matchade deras profil samt visade mindre utmanande beteenden och mer tid på uppgifter. Matchade jobb speglade även deltagares preferenser.

Olika arbetsformer och NPF (skyddat, "supported", konkurrenskraftigt, självständigt)

Vid NPF kan olika typer av sysselsättning vara aktuella eller meningsfulla beroende på graden av diagnos, funktionsnedsättning eller i olika faser av vägledningen och arbetslivet. I en norsk studie observerade Engeset m.fl.[138] personer med intellektuell funktionsnedsättning på daglig verksamhet under en period av fyra månader med en kvalitativ etnografisk ansats. Författarna bedömer att skyddat arbete inte kan jämföras med andra former av arbete i samhället. Även om de sysselsatta var engagerade i sina roller och visade glädje i den organiserade ockupationen, hade arbetet inte samma karaktär som den vanliga definitionen av arbete som det är värdesatt i samhället och var inte lika tillfredsställande.

Almalky [139] genomförde en litteraturoversikt om olika former av sysselsättning, nämligen skyddad, supported och konkurrenskraftig vid intellektuell funktionsnedsättning eller/och ASD. Totalt 27 studier inkluderas i analysen. Jämfört med supported employment är lönen lägre vid skyddad anställning, men kunde vara ett första steg till supported eller konkurrenskraftig anställning. Supported employment ökade chanserna för konkurrenskraftig anställning och ökade personers välmående och minskade deras symptom. Konkurrenskraftig anställning ledde till störst tillfredsställelse, bäst upplevd självbild och möjligheter till karriärutveckling, framförallt om kollegor var stödjande och toleranta.

Meltzer m.fl.[140] undersökte 51 intellektuellt funktionsnedsatta individers perspektiv på konkurrenskraftigt och skyddat arbete samt arbete i sociala och ideella företag i Australien. Deltagarna upplevde för- och nackdelar med alla former av anställning. Positivt med *konkurrenskraftigt arbete* ansågs att den respekterades mest, att den var självbestämd och jämställd med andra arbetstagare och att man arbetade i det vanliga samhället. Som fördelaktigt med *skyddad anställning* beskrevs att den var lättare att få och behålla, att det fanns olika roller och arbetsuppgifter av varierande komplexitet, att det fanns stöd, förståelse och uppmuntran. Vid *arbete i sociala och ideella företag* ansågs det positivt att man arbetade i det vanliga samhället, att det fanns stöd, förståelse och uppmuntran samt möjlighet för utveckling av kunskap och färdigheter. Författarna drar slutsatsen att arbete i ideella och sociala företag kombinerar många fördelar av konkurrenskraftigt och skyddat arbete.

En studie från Nederländerna[141] (Verheul m.fl., 2016) undersökte relationen mellan ADHD-symptom och självständigt arbete in en stor svensk tvillingkohort (N=7,208) och en holländsk studentkohort (N= 13,112). Både i den svenska och den holländska kohorten fanns ett positivt samband mellan självständigt arbete och hyperaktiva ADHD-symptom (ej uppmärksamhetsproblem).

Supported employment anses som både en insats och en sysselsättningsform som har beforskats grundligt. Stevens och Martin[142] ger en historisk översikt om utvecklingen av supported employment inom intellektuell funktionsnedsättning. Supported employment har sina rötter inom ramverket av deinstitutionalisering och individuell placering. Medan fördelarna är många, nämns två nackdelar med metoden vilka är att närvaron av vägledare kan minska individens kontakt med kollegor och förstärka deras funktionsnedsättning eller beroende av stöd.

Schall m.fl. [143] analyserar i en systematisk översikt av 25 artiklar (23 från USA, 1 England, 1 Irland) principer, validitet och effekter av individualiserat supported employment inom ASD. 6 studier graderades vara av hög, 4 av moderat och 15 av låg vetenskaplig kvalitet. Olika program av supported employment utgår ifrån att alla kan jobba, att man ska jobba i vanliga miljöer, att man ska ha samma ersättning och att den anställde ska kunna leda processen om anställning. Dessutom att man under processen ska fokusera på personens färdigheter, att det är viktigt med stöd och att traditionella arbetsplatser måste kunna anpassas. Forskningsläget visar att supported employment har starkt vetenskapligt stöd inom ASD. Centrala komponenter för succé av supported employment är: praktik innan man söker jobb, att handledning och mentorskap säkerställs och att färdigheter av individen och kraven på jobbet kartläggs in så stor detalj som möjligt och matchas. Övergångar måste planeras och vara mjuka. Det måste skapas förutsättningar så att individen kan uppvisa den prestation som krävs och förväntas, vilket säkerställer att klienten kan behålla sitt arbete, må bra och utvecklas.

I ett arbete undersökte West m.fl.[144] avbrytande av supported employment i USA bland 47 personer med olika funktionsnedsättningar inklusive ASD, inlärningssvårigheter och intellektuell funktionsnedsättning. Arbetsförmedlingsjournaler och andra dokument konsulterades och totalt 144 relevanta orsaker registrerades. I 38,6% var det arbetsgivaren och i 22,4% arbetstagaren som avslutade anställningen (13,4% ömsesidigt, 25,4% obekant). Åtta orsaker var positiva (till exempel fått bättre jobb, start av utbildning), 20 neutrala (till exempel flytt, säsongarbete) och 116 negativa (problem med närvaro, punktlighet, prestation, konflikter med chef eller kollegor, låg motivation, problem att följa regler).

Wehman m.fl.[145] genomförde en longitudinell studie om effekten av en supported employment program med 33 personer med ASD i USA. Deltagarna genomgick olika steg i samarbete med vägledarna som inkluderade bedömning av sökandens personlighet och profil, identifikation av jobbmöjligheter, träning på jobbet och stöd på jobbet och annanstans över tid för att säkra jobbet. 27 deltagare fick och behöll jobben över tid. Tidsåtgången för insatser relaterat till identifikationen av jobbmöjligheter varierade mellan 4 och 77 timmer per klient, tiden för handledning på jobbet mellan 14 och 361 timmar per klient och långtidsstödet mellan 5 och 70 timmar per klient.

Övergångar i studie- och arbetslivet och NPF

Det krävs kognitiva förmågor för att planera, organisera och förutse framtiden, 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, strukturer och processer. Speciellt övergångsfasen (transitionen) från ungdoms- till vuxenlivet med byte från utbildning till arbete är idag en komplex och ibland långdragen period i många OECD-länder [146]. Fasen har fått begreppet "emerging adulthood" i litteraturen [147] och "transition" används för övergång, inte minst i kliniska sammanhang [148]. Det är väletablerat att övergångar är extra utmanande för individer med NPF och upplevs av vissa som nästan oöverbärliga [149, 150].

En översiktsartikel från Australien om övergångar från universitet till arbete bland personer med ASD [151] beskriver resultat från 15 studier, bland annat om mentorsprogram som ska underlätta tiden på universitet för studenter med ASD, deras studieval (fler inom områdena IT, fysik, ingenjörsvetenskap, matematik än i sociala och humaniora områden) och kvalitativa studier om studenternas framtidstankar. Översikten bedömer att litteraturen tillåter i nuläget få slutsatser om transitionsarbete på universitet för gruppen.

En annan översiktsartikel från USA om kvalitativa transitionsstudier inom ASD [152] hittar tre underlättande och tre hindrade faktorer för optimala utfall i arbetslivet under och efter transition för personer med ASD bland de 17 inkluderade studierna som i sin helhet omfattade information av 121 personer med autism, 186 anhöriga och 191 professionella. Som underlättande faktorer identifierades personer (kollegor, chefer) och miljöer som ger praktiskt och socialt stöd och utför nödvändiga anpassningar till personer med ASD. Dessa utmärker sig genom en hållbar kultur av att värdesätta mångfald, en tydlig och ingående kommunikationsstil om ansvar och arbetsinnehåll och individuella lösningar (till exempel arbetstider, arbetsplats, extra tid, ytterligare handledning). Som en annan underlättande faktor beskrevs en stegvis transition, där anhörigas stöd över tid byttes ut mot stöd på universitet eller arbetsplats, till exempel genom träningsprogram på arbetsplatsen eller mentorer. Den tredje framgångsfaktorn var informationsspridning, nätverkande och samarbete kring individen med ASD från alla inblandades håll. Som hinder rapporterades dålig matchning av individers behov till olika miljöers förutsättningar. 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. En annan hindrande faktor som identifierades var osäkerhet och olika uppfattningar om föräldrars roll i övergångsprocessen. Medan anhöriga ansåg att deras stöd var nödvändigt och att de även kände att de fanns behov att utbilda personer på olika platser i att hantera deras barn, tyckte professionella att förälders engagemang hindrade individens utveckling mot självständighet. Den tredje hindrande faktorn var brist på samverkan och integration av vård- och stödsatser samt markant mindre tillgång till kompetent hjälp i vuxenålder.

I en australisk webbenkät-studie om framgångsfaktorer i övergången från gymnasiet till arbete och högre utbildning vid ASD samlade Hatfield m.fl.[153] omfattade enkätdata från 26 personer med ASD (gymnasieålder till maximal 5 år efter studenten) samt 53 professionella och 83 förälder som rapporterade om individer med ASD i samma åldersspann. De frågades om aktuell och optimal transition samt hindrande och underlättande faktorer vid transitionsplaneringen. Som framgångsfaktorer för övergångsperioden identifierades en individualiserad och styrke-baserad utgångspunkt (till exempel hjälp med att "hitta sin grej"), medvetenhet och påverkan av individens motivation, ångest och insikt i sin situation och nödvändigheten att planera (engagera sig, börja i tid, lägga ned tid), genomgående och konsistent stöd från familj och professionella, utveckling av vardagliga och yrkesmässiga färdigheter i "det riktiga livet", skapandet av en plan för övergången med definierade mål, delmål, ansvar och struktur och samarbete och samverkan av alla inblandade.

En översiktsartikel från USA[154] är en narrativ sammanfattning som drar tre slutsatser om läget för personer med inlärningsstörningar på arbetsplatsen: för det första att de flesta inte är medvetna om sina rättigheter på arbetsplatsen (till exempel skydd från diskriminering, rätt till rimliga anpassningar). För det andra att få arbetsplatser erbjuder eller genomför anpassningar för gruppen: för det tredje att många personer med inlärningsproblem är i behov av att utveckla sina färdigheter när det gäller autonomi och målmedvetenhet baserat på insikt om deras färdigheter och svårigheter. Artikeln rekommenderar preventiva psykologiska- och informationsprogram för gruppen för att skapa bättre förutsättningar inför arbetslivet.

Sansosti m.fl. [155] diskuterar i en översiktsartikel om utmaningar av personer med ASD och hur olika insatser i övergången till arbetslivet kan hjälpa att kompensera för dessa. Enligt författarna kan många autistiska beteenden som stereotypa mönster, problem med social medvetenhet, pedanteri, preferensen att arbeta ensam vara barriärer till arbetslivet. De ser att ett team behövs tidigt och under hela övergångsperioden som genomför ett paket av åtgärder för att säkerställa framgång i arbetslivet. En vägledare måste enligt författarnas modell vara en essentiell del av teamet. Deras arbete bör omfatta hjälp med att hitta och lyckas med utbildningsmål och arbete och erbjuda hjälp med att organisera stöd vid övergången till arbete. I detta arbete är det centralt att använda och följa riktlinjer och evidens, alltid ha med familjemedlemmars erfarenhet och rekommendationer och att beakta och respektera personen med ASD:s energinivåer och beslut.

Vägledningsinsatser för personer med NPF

I en systematisk översikt om arbetsrelaterade insatser för unga vuxna med olika funktionsnedsättningar inklusive NPF sammanfattar Jetha m.fl.[156] 10 studier: 3 av hög vetenskaplig kvalitet, 3 av moderat kvalitet. 6 från USA, 2 från Australien och 1 var från England och Japan. Fem insatser handlade om supported employment, 3 om supported employment plus tillägg (kognitiv träning, ASD-specifik intervention, tekniker att avslöja diagnos), 1 om transitionsträning med fokus på sysselsättning och 1 om träning av jobbintervjuer inom området teknologi. Det fanns starkt vetenskapligt stöd för att

supported employment program ökar kompetitiv sysselsättning för personer med funktionsnedsättningar.

Cheng m.fl.[157] sammanfattar litteraturen om beprövat stöd och effektiva interventioner för individer med intellektuell funktionsnedsättning i samband med att söka och behålla arbete. De inkluderade 22 artiklar, 17 om professionell vägledning (till exempel jobbcoachning, hjälp med att söka och ansöka om jobb, rehabilitation), 4 om (naturligt) stöd av kollegor och chefer och 1 om sociala berättelser¹³. Stöd av kollegor visade positiva effekter, men var inte tillräckligt effektiva utan ytterligare professionellt stöd. Professionella insatser visade sig vara generellt effektivt och sociala berättelser insatser (bara en studie med 5 personer) visade viss positiv effekt på individers engagemang på arbetet och deras adaptiva beteenden.

Shattuck m.fl.[158] genomförde en systematisk översikt på arbeten om stödsystem för personer med ASD. 52 studier genomlystes, 42 från USA, 4 från Kanada, 2 från Australien och en med data från både USA och England. 27 av studierna handlade om service kring vägledning och sysselsättning. Studierna stämmer överens i observationen att stödet är fortfarande mycket begränsat, ostandardiserat, okoordinerat och saknar långsiktighet.

En registerbaserat studie i USA av Kaya m.fl.[159] analyserade hur olika demografiska variabler, vägledning och sysselsättningsinsatser påverkar unga vuxna personer med autisms framgång att lyckas få konkurrensutsatta anställningar på arbetsmarknaden. Resultaten visar att personer som hade fått olika insatser som hjälp med att söka och ansöka jobb, jobbcoachning, transporttjänster, olika insatser för att förbereda på arbetslivet, träning och rehabilitering lyckades signifikant bättre på arbetsmarknaden att de utan. Även högre antalet av olika stödinsatser visade positiv effekt.

Lounds Taylor m.fl.[160] granskade den internationella litteraturen på arbetsrelaterade insatser för unga vuxna med ASD. De identifierade 5 studier som alla bedömdes vara av låg vetenskaplig kvalitet. Sammanlagt visade 3 arbeten att supported employment och liknande insatser ledde till mer sysselsättning i gruppen och i en studie var supported employment också associerade med högre livskvalitet, kognitiva funktioner och minskade autistiska symptom.

In en litteraturöversikt sammanfattar Bathje m.fl.[161] interventioner vid NPF med syftet att träna färdigheter som gynnar hälsa och oberoendeskap i sysselsättningsområden. Insatserna handlar om social kognition, emotionsigenkänning, sociala färdigheter, att hantera hälsa, information om hälsa och stress. 10 artiklar identifierade som visade visar viss effekt på utfallsmåtten, men forskningen är in sin helhet begränsad i kvalitet och kvantitet och generaliseringen därför oklar.

¹³ Sociala berättelser är en bild baserat insats som försöker ge stöd till personer så att de kan bättre förstå nyanser av socialt samspel

Slutsatser från kunskapsöversikten

Vi har inhämtat information om bästa möjliga studie- och yrkesvägledning vid NPF från tre källor, två från Sverige, via *JobbaFrisks* arbets- och referensgrupp och examensarbeten från svenska universitet, och en som innehåller uppdaterad kunskap från den internationella forskningsfronten. Dessutom har introduktionen till översikten sammanfattat det aktuella kunskapsläget inom studie- och yrkesvägledning vid NPF i Sverige samt redovisat resultat av tidigare och aktuella rapporter och utredningar.

Kunskapen är i sin helhet något begränsad, framförallt för att det finns få studier som direkt adresserar frågan vilka specifika yrken och jobb passar personer med NPF bättre eller sämre eller bär 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 att optimera studie- eller yrkesval. Evidensen baserar övervägande på mindre och inte alltid kontrollerade studier, sådana utan longitudinellt utfall eller utan utfall av intresse för frågeställningen. De finns få arbeten från Sverige och vikten av forskningen ligger på intellektuell funktionsnedsättning och ASD. Dessutom varierar yrkesbeskrivningar och ansvarsområden för vägledare och vägledning samt system för vägledning mellan Sverige och andra länder. Flertalet studier behandlar snarare arbetsförmedling än studie- och yrkesvägledning, men övergångar till vägledning är flytande.

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

Det finns *förbättringsutrymme* inom studie- och yrkesvägledning vid NPF. Evidensen visar på att det saknas resurser i form av antal vägledare per klient, tid för klienten (till exempel för kartläggning, uppföljning, långsiktigt arbete); systematisk samordning av vägledning inom skolan, annan utbildning, arbetsförmedling, andra aktörer och stödinsatser (till exempel styrdokument efterfrågas); hjälp i övergången till arbetslivet; vägledning enligt rekommenderat beprövat praxis; kvalifikation av vägledare och deras fortbildning.

Som inom reguljär studie- och yrkesvägledning behövs en *individcentrerad* vägledningsprocess, som baseras på individens styrkor, intressen och preferenser. Inom NPF är denna process av ytterst vikt och behöver mer tid, detalj, tålmod, ansvarstagande och ansträngningar från vägledarens sida.

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

Det finns inga universella *styrkor och svagheter* vid NPF som berör arbetslivet (undantag intellektuell funktionsnedsättning). Å andra sidan är det vanligare vid NPF att vissa svårigheter förekommer inom emotionsreglering, att förstå och fullfölja uppgifter, teamwork, motorik, sensorik, organisationsförmågor, socialt tänkande och hantering av psykologiska krav, stress och belastning. Även sårbarheten för psykiatriska och fysiska tillstånd som ångest, sömn och depression är förhöjt. Samtidigt kan man vid NPF också observera relativa styrkor som uppmärksamhet gentemot detaljer, logiskt tänkande, förutsägbarhet och lojalitet vid ASD och flexibilitet, kreativitet och hyperfokus vid ADHD.

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

Miljöanpassningar på arbetsplatsen så att individen kan fungera bättre och prestera kan vara avgörande. Anpassningars komplexitet, kostnad och inverkan på annan personal överskattas ofta av arbetsgivare. Personer med NPF har stor fördel av hög grad av tydlighet, rak och enkel kommunikation, struktur, ledning, definierade arbetsuppgifter, begränsad distraktion, eget rum, lugn, passande belysning, inga starka dofter, flexibilitet med arbetstider och deadlines och ev. begränsade socialkontakter.

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.

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

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

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

Guide för bemötande och arbetssätt 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, och att förstå oro eller negativa känslor samt att skapa förtroende och en god relation. Låt dig aldrig provoceras och ta inget personligt! Personen kan ha med sig en del tungt i bagaget vilket kan påverka tilliten, förvänta dig därför inte att du ska känna dig uppskattad eller omtyckt direkt.

Guide för bemötande vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF

- ✓ Vid NPF kan både förväntningar och motivation vara låg på grund av tidigare misslyckanden och dåliga erfarenheter. Det är därför extra viktigt med ett bra bemötande och att det finns gott om tid. Vägledarna behöver visa lugn, medkänsla, förstå oro eller negativa känslor, skapa förtroende och bygga en god relation.
- ✓ Arbeta aktivt med att sätta dig in i den vägleddes upplevelse och möt alltid personen där den är i sättet att känna och tänka kring studier, yrke och karriär. Värdesätt det som helt centralt och säkerställ att inget kommer att hända som går emot det. Jobba motiverande till nästa steg och stäm löpande av att överenskommelsen om att ni ska arbeta med vägledningsfrågor gäller.
- ✓ 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 innebära att vara öppen med sin diagnos eller inte. Nämn gärna även olika berättelser som andra med NPF har delat med sig av. Hantering av information om diagnos är en viktig och känslig aspekt vid NPF och arbetslivet. Det finns inget rätt eller fel i hanteringen. Både att avslöja och inte avslöja diagnosen kan ha för- och nackdelar.
- ✓ Sociala situationer, framförallt med nya personer som vill prata om "allvarliga" saker kan vara skrämmande eller stressande för en del personer med NPF. Dessutom kan de ha svårare än andra att tänka långsiktigt och fatta beslut. Det kan finnas en tendens till att skjuta fram beslut eller inte vilja ta dem alls. En kan som vägledare då lätt hamna in ett dilemma kring att ge frihet i beslutstagande, inte trycka på, men också att ge stöd och 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. För att underlätta sociala situationer, ge tydlig och konkret information inför mötet. Vem ska man träffa, var ska mötet ske, hur länge kommer mötet pågå, vad behöver man med ha med sig, vad kommer mötet att handla om. Undvik i möjligaste mån att behöva av- eller omboka mötet.

- ✓ 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 och behöver mer tid, detaljtålamod, ansvarstagande och ansträngningar från vägledarens sida när det gäller NPF. Tänk på att se individen och inte så mycket individens diagnos.
- ✓ Informera dig om när 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. 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 Walk and Talk, telefonmöten, digitala möten.
- ✓ Fråga gärna om det finns något i vägledningsmomentet som stör, till exempel ljud, ljus, lukt, temperatur eller visuell distraktion. Ev. 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 t.ex. 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 från starten.
- ✓ Det kan vara mycket viktigt att personen med NPF har en medföljare vid första och ev. 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.
- ✓ 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 ev. andra åtgärder och nå en långsiktigt hållbar planering.

Guide för arbetsätt vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF

- ✓ 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 framkommer och även vem/vilka som kan vara lämpliga att involvera i arbetet.
- ✓ Samverka så mycket som möjligt med andra viktiga personer kring den du ska vägleda. Både för att inhämta viktig information för den vägledande situationen och för 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. 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. När det gäller samverkan är det viktigt att inhämta ett samtycke och ev. kan ett skriftligt samtycke behövas. 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.
- ✓ 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 maximera 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 ev. 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 ev. annan 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.
- ✓ I kommunikationen är det vidare viktigt med raka och enkla budskap. Ironi, ordlekar och 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. 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.
- ✓ Använd en tydliggörande pedagogik och arbeta med t.ex. 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.
- ✓ Erbjud enkla val, till exempel att sortera bilder om yrken, intressen, preferenser eller färdigheter ("gillar vs gillar inte", "kan det bra vs mindre bra", "jag gör det vs gör det inte"). Jobba med påståendelistor som alternativ till 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. Bidra till att ge en realistisk bild av yrken, utbildning eller arbetsplats genom studiebesök.
- ✓ Motivera och arbeta stödjande med 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. Att upprätthålla och samverka med platser och handledare som gärna tar emot personer med NPF och där ev. andra med NPF arbetar är av vikt. Utöver arbetsplatser kan även Ideella organisationer ev. vara en möjlighet. 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 etc. 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 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 med att stödja i att skapa kontakter. Det kan vara väldigt viktigt så låt den frågan ha hög prioritet. Det är i sammanhang 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 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 exempelvis sociala, kommunikativa, kognitiva och stresstålighetskrav som dessa yrken är förknippade med. Listan kan sen bli ett underlag för att ta reda på vilka möjligheter det finns att lära sig mer om detta, om sina intressen/yrken genom kurser, praktik eller genom studiebesök och kontakt med personer och relevanta arbetsgivare inom området. Var kan en öva på 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 anhöriga uppfylls, till exempel påminn om deadlines, underskrifter, att lämna in underlag etc.
- ✓ 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. "Enkla" 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. 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.
- ✓ Uppdatera dig i NPF och vad som berör ditt arbete. Prioritera NPF och utveckla ditt arbete kring gruppen. Arbeta med att skapa systematik i vägledningen, för att kunna jobba mer effektivt och känna dig mer 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 och skapa utbyte med kollegor. 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.

Guide för samverkan vid studie- och yrkesvägledning av personer med NPF

- ✓ 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.
- ✓ 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. Beakta att personen kanske inte är medveten om sina styrkor och svagheter och hur de kan påverka yrken, beslut och arbetsförmåga.
- ✓ 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 etc. Skapa en lista med ställen som gärna tar emot personer med NPF och där ev. andra med NPF arbetar. Ideella organisationer kan passa personer med NPF bra. Utnyttja möjligheterna till prao på högstadiet och praktik under gymnasietiden och ta dessa tillfällen på allvar. Tidiga arbetslivserfarenheter är en nyckelfaktor för att uppnå en framgångsrik övergång mellan skola och arbete. Skapa livserfarenheter, till exempel genom att motivera föräldrar att ge mer ansvar till personen hemma och på fritiden, skaffa sommarjobb, volontärsjobb och praktikjobb. Ge personen stöd att hitta dessa tillfällen att få dem genom att informera arbetsplatsen hur de kan hjälpa till genom att anpassa sig till personens behov. Hjälptill 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 etc. 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.
- ✓ Arbeta nära med anhöriga som har mest kunskap om personen och intresse i att personen lyckas. Informera och uppdatera dem. Låt dem vara delaktiga i beslut som berör dem- skapa allians. Var beredd på att de inte nödvändigtvis delar din åsikt.

- ✓ *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.

Fortsatt bearbetning av denna rapport

Kunskapssammanställningen kommer att anpassas och spridas till berörda målgrupper utanför forskarvärlden, främst till studie- och yrkesvägledare men också till hälso- och sjukvårdspersonal tex elevhälsan eller annan medicinsk personal. Den kommer även utgöra grunden för utformning av den digitala webbplatsen *JobbaFrisk*-NPF. Där samlas information, råd och riktlinjer för studie- och yrkesvägledning av individer med NPF-diagnos, inklusive en översiktlig checklista.

Appendix 1 Stöd för studier och arbete

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

Stöd för studier

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 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

Mer info:

Rätt till stöd i skolan¹⁴

Anmälan till Barn- och elevombudet¹⁵

Att överklaga beslut¹⁶

Extra anpassningar

Extra anpassningar är ett stöd till eleven som i de flesta fall går att genomföra inom ramen för den ordinarie undervisning och kan därför kan sägas vara en mindre ingripande

¹⁴ [Rätt att få hjälp i skolan - Skolverket](#)

¹⁵ [Så här anmäler du till Skolinspektionen och Barn- och elevombudet \(BEO\) - Sök på Google](#)

¹⁶ [Hur du överklagar \(overklagandenamnden.se\) - Sök på Google](#)

stödinsatsinsats. Elevens lärare fattar beslut om extra anpassningar. Om det inte räcker så ska behovet utredas av rektor. Här följer några exempel på extra anpassningar:

- Att planera och strukturera ett schema över skoldagen.
- Ett undervisningsområde förklarat 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 insatserna 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 samtliga skolformer som berörs av de allmänna råden det vill säga 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.

Mer info:

Skolverkets sida om Extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram i skolan.¹⁷

Skolverkets sida med presentation av publikationen Allmänna råd för arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram.¹⁸

Universitet och högskolor

Stödet är likartat vid olika universitet och högskolor. Kontakta berört lärosäte.

Här ett exempel från Karolinska institutet

KI erbjuder olika pedagogiska stödformer för den som är student eller doktorand med varaktiga funktionsvariationer. Stödet som erbjuds beror på situationen och är till för att underlätta studier. Målet är att alla studenter ska ha en möjlighet att studera på lika villkor.

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".

¹⁷ <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/extra-anpassningar-sarskilt-stod-och-atgardsprogram-i-skolan> (hämtad 2021-02-25)

¹⁸ <https://www.skolverket.se/publikationsserier/allmanna-rad/2014/allmanna-rad-for-arbete-med-extra-anpassningar-sarskilt-stod-och-atgardsprogram> (hämtad 2021-02-25)

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 ¹⁹

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 förstoringsapparat. Datorerna har program för talsyntes, förstoring, avancerad stavningskontroll, språklexikon mm.

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.

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.

MTM producerar kurslitteratur för doktorander med lässvårigheter på samma sätt som för studenter på grund- och avancerad nivå.

¹⁹ MTM:s (Myndigheten för tillgängliga medier) webbplats

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.

Lånedator för tentamen Lärare kan låna en dator i biblioteket som kan användas vid tentamen. Datorn 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 studieresultatet 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 ²⁰

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.

Mer info:

KI:s sida om stödåtgärder till studenter med funktionsnedsättning. ²¹

KI:s sida om Att studera med funktionsvariation. ²²

[KI:s sida om att ansöka om stöd när man studerar med funktionsvariation.](#)

KI:s sida på Universitetsbiblioteket om Läs- och skrivsvårigheter. ²⁴

²⁰ [Funktionsnedsättning - CSN](#)

²¹ <https://utbildning.ki.se/stodatgarder-till-studenter-med-funktionsnedsattning> (hämtad 2021-02-25)

²² <https://utbildning.ki.se/om-att-studera-med-funktionsvariation> (hämtad 2021-02-25)

²⁴ <https://kib.ki.se/pa-biblioteket/las-och-skrivsvarigheter> (hämtad 2021-02-25)

Stöd för arbete

Arbetsförmedlingen.

Personligt stöd

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

Här är några exempel:

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.

Här är några exempel:

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

SIUS tar emot interna remisser då en person med NPF är i behov av SIUS-stöd från arbetsförmedlare, arbetsterapeut, arbetspsykolog eller socialkonsulent. Även hälso- och sjukvården kan remittera till SIUS. Det måste finnas ett läkarutlåtande som styrker diagnosen. Det 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-konsulenterna 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 ²⁵

Mer info:

Arbetsförmedlingens sida om funktionsnedsättning. ²⁶

Arbetsförmedlingens sida Stöd A-Ö för dig med funktionsnedsättning. ²⁷

Arbetsförmedlingens sida Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd - SIUS. ²⁸

IRIS sida om stöd och matchning. ²⁹

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.

Mer info:

Försäkringskassans sida om arbetshjälpmedel. ³⁰

Försäkringskassans sida med information till arbetsgivare om bidrag till hjälpmedel. ³¹

²⁵ <https://arbetsformedlingen.se/kontakt/omprova-beslut>

²⁶ <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/funktionsnedsattning>

²⁷ <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/kategorier/stod-a-o-for-dig-med-funktionsnedsattning>

²⁸ <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/sarskild-stodperson-for-introduktions--och-uppfoljningsstod---sius>

²⁹ <https://www.iris.se/utbildning/stod-och-matchning/>

³⁰ <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/funktionsnedsattning/arbetshjalpmedel>

³¹ <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag/bidrag-till-arbetshjalpmedel>

Landsting/Regioner

Sveriges kommuner och regioner

Sveriges kommuner och regioner har ett par gemensamt policydokument som berör hela befolkningen:

SKR:s PDF om funktionshinder och delaktighet.³²

SKR:s sida om Stöd till personer med funktionsnedsättning.³³

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.

Här ett exempel från Region Stockholm

Region Stockholm har en policy för hur funktionsnedsatta medarbetare och invånare ska bemötas.³⁴

Ett exempel därifrån kan följande citat vara: "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."

³² https://skr.se/download/18.55ed7ed715ffdf9330b623db/1512026754637/Positionspapper%20Funktionshinder%20och%20delaktighet_171129.pdf (hämtad 2021-02-26)

³³ <https://skr.se/integrationsocialomsorg/socialomsorg/funktionshinder.1380.html> (hämtad 2021-02-26)

³⁴ [Styrande dokument \(sll.se\)](#)

Mer info:

PDF från Stockholms Läns Landsting om delaktighet för personer med funktionsnedsättning³⁵

Kommunernas socialförvaltningar

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

Här är exempel från Stockholms stad

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

Mer info:

Stockholms stads sida om stöd vid funktionsnedsättning³⁶

Stockholms stads sida om stöd enligt IPS-metoden³⁷

Stockholms stads sida om Sysselsättning och arbete för dig med funktionsnedsättning³⁸

Icke-offentliga organisationer

³⁵ <https://www.sll.se/globalassets/6.-om-landstinget/hallbarhet/socialt-ansvarstagande/policy-for-delaktighet-for-personer-med-funktionsnedsattning.pdf> (hämtad 2021-02-28)

³⁶ <https://funktionsnedsattning.stockholm/> (hämtad 2021-02-28)

³⁷ <https://funktionsnedsattning.stockholm/olika-former-av-insatser/stod-utanfor-hemmet/sysselsattning-arbete/stod-enligt-ips-metoden/> (hämtad 2021-02-28)

³⁸ <https://funktionsnedsattning.stockholm/olika-former-av-insatser/stod-utanfor-hemmet/sysselsattning-arbete/> (hämtad 2021-02-28)

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.

Åren 2012 - 2015 drev Attention arvsfondsprojektet *Vägar till jobb* då man såg att många ur Attentions 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* 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](#)³⁹ och ett studiecirkelmateriale [NPF och arbete](#).⁴⁰ Mer om projektet kan du läsa i [Vägar till jobb](#).⁴¹

(* Diagnosen Aspergers syndrom har sedan 2015 tagits bort som separat diagnos ur diagnosmanualen DSM-5. Aspergers Syndrom ingår numera i den övergripande diagnosen AST (Autismspektrumtillstånd).

Mer info:

Kontaktuppgifter: kansliet@attention.se;

[Vägar till jobb på Attentions hemsida](#)⁴²

[Med asperger på jobbet, PDF på JUSEK:s hemsida](#)⁴³

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.

³⁹ https://www.jusek.se/contentassets/949dedf70a9d4baba74f56d875cac728/asperger_pa_jobbet.pdf (hämtad 2021-02-28)

⁴⁰ https://attention.se/wp-content/uploads/2016/01/pdf-vagar_till_jobb_studiematerial.pdf (hämtad 2021-02-28)

⁴¹ <https://attention.se/varaprojekt/avslutade-projekt/vagar-till-jobb-projektet/> (hämtad 2021-02-28)

⁴² <https://attention.se/varaprojekt/avslutade-projekt/vagar-till-jobb-projektet/> (hämtad 2021-02-28)

⁴³ https://www.jusek.se/contentassets/949dedf70a9d4baba74f56d875cac728/asperger_pa_jobbet.pdf (hämtad 2021-02-28)

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.

Hör av dig till förbundet för att hitta din distriktsförening.

Förbundet tar fram informationsmaterial om autism såsom skrifter, böcker, filmer och webbkurser. Vi arrangerar egna konferenser och medverkar vid andras. Vi följer forskningen på området och vi har ett helägt utbildningsföretag, Utbildningscenter Autism. Tidningen Autism ges ut av förbundet.

En del av det vi gör sker i projekt, både egna projekt och i samverkan med andra organisationer och myndigheter.

Förbundet 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.

Mer info:

Kontaktuppgifter: tel. 08 420 030 50

[Autism- och Aspergerförbundets hemsida](#) ⁴⁴

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. Inom OA ser vi inte våra diagnoser som obehagliga pålagringar på våra personligheter, utan som delar av dem. Precis som andra egenskaper individer råkar ha.

I föreningen arbetar vi på flera plan. Framförallt träffas vi för att umgås, bilda kamratskap och genom att vara ett socialt stöd för varandra. Här skall även ges möjlighet att diskutera autistisk vardagsproblematik såsom missförstånd eller konflikter med neurotypiska

⁴⁴ [Autism- och Aspergerförbundet - Start](#) (hämtad 2021-02-28)

personer och sensorisk överbelastning, samt metoder och copingstrategier för att hantera och lösa dem.

Tillsammans är vi starka och bara vår egen fantasi och engagemang sätter gränser för vad vi kan eller ska ägna oss åt.

Mer info:

[Organiserade Aspergares hemsida](#)

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.

Mer info:

[Om FUB på FUB:s hemsida](#)⁴⁵

Andra berörda organisationer och grupper som kan ge stöd för att kunna skaffa sig utbildning eller arbete

Centrala studiestödsnämnden

[CSN:s sida om studier i en långsammare takt – för dig med en funktionsnedsättning](#)⁴⁶

⁴⁵ <https://www.fub.se/om-fub/> (hämtad 2021-02-28)

⁴⁶ <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/for-din-situation/funktionsnedsattning/studier-i-en-langsammare-takt.html> (hämtad 2021-02-28)

Samhall

Samhalls hemsida⁴⁷

Studeramedfunktionshinder.nu

Information om studier och skolor för dig med funktionshinder ⁴⁸

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.

⁴⁷ <https://samhall.se/> (hämtad 2021-02-28)

⁴⁸ <http://www.studeramedfunktionshinder.nu/> (hämtad 2021-02-28)

Appendix 2

Allmänna direktiv om studie- och yrkesvägledning

Studie- och yrkesvägledning regleras i skollagen (2010:800) och i läroplanerna för respektive skolform samt i förordningen om vuxenutbildning (2011:1108). Medan omfattningen av studie- och yrkesvägledning inte är specificerad i skollagen, ska skolorna i tillräcklig omfattning tillgodose varje elevs behov av kompetent vägledning inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet. Huvudmän och rektorer har ansvar för att behoven tillgodoses, avgöra organisationen och utformningen av vägledningen samt bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete kring vägledning.

Skolverket har tagit fram allmänna råd om arbetet med vägledning, där Skolverket slår fast att ska vara professionellt och vetenskapligt begrundat [162, 163].

Skolverket skiljer mellan vägledning i både vid och i snäv bemärkelse. Vägledning i vid bemärkelse innefattar verksamhet är generell vägledning som skapar underlag för individens beslut om framtida studie- och yrkesval (till exempel praktisk arbetslivsorientering [prao], studiebesök). Vägledning i snäv bemärkelse är individuell vägledning avser den individuella delen av studie- och yrkesvägledningen. Skolverket betonar betydelsen av samverkan mellan och inom skolan (till exempel med elevhälsan), högskolor/universitet, närsamhället, arbetslivet, arbetsförmedlingar och branschorganisationer vid studie- och yrkesvägledning för realitetsförankring, djupare förståelse av nuvarande yrkes- och karriärvägar samt möjlighet till praktiska erfarenheter och kontakter [164]. En annan central aspekt vid vägledning är lämplig hänsyn till olika typer av övergångar under eleverns skolgång vid byte av klass, skolenhet, skolform, högre utbildning eller arbetsliv. Eleverna i grundskolan behöver stöd att göra väl underbyggda val till gymnasieskolan, medan äldre elever behöver stöd i att hantera övergångar mellan olika utbildningar, samt övergången mellan utbildning och arbetsmarknad.

Studie- och yrkesvägledarens roll i skolan präglas starkt av att den reguljära undervisningen är huvudprocess i skolan och vägledningen en sekundärprocess. Därför står vägledningen ofta i "konkurrens" med andra aktiviteter i skolan och ett aktivt samarbete mellan vägledare, elev, lärare, skolledare, elevhälsan och hemmet liksom med arbetslivet är mycket viktigt för att studie- och yrkesvägledarens ska lyckas och ha positiva effekter på elevens utveckling. Arbetet i skolan planeras alltmer gemensamt till exempel i arbetslag, lärarlag, mentorsgrupper och med elevmedverkan. Det ställer stora krav på studie- och yrkesvägledaren att finna sin roll i samarbetet. Oavsett om vägledaren är baserad i ett arbetslag eller inte måste vägledaren samarbeta med flera arbetslag och kan ibland vara placerad i en separat vägledargrupp som kan ha verksamhet gentemot flera skolor.

Appendix 3

Systematisk litteratursökning

Documentation of search strategies

University Library search consultation group

Date: April 2020

Topic/research question: Neuropsykiatri (till exempel autism, ADHD), studie- och yrkesvägledning, primär och sekundärprevention av risk, skador, negativa effekter inom studie- och arbetslivet

Name of researcher(s): Sven Bölte

Librarian(s): Emma-Lotta Säätelä

Databases:

Medline (Ovid)

Web of Science (Clarivate)

PsycINFO (Ovid)

ERIC (ProQuest)

Total number of hits:

Before deduplication: 10,010

After deduplication: 6,195

Comments:

1. Medline

<p>Interface: Ovid MEDLINE(R) and Epub Ahead of Print, In-Process & Other Non-Indexed Citations and Daily</p> <p>Date of Search: 28 April 2020</p> <p>Number of hits: 2,413</p> <p>Comment: In Ovid, two or more words are automatically searched as phrases; i.e. no quotation marks are needed</p>	<p>Field labels</p> <ul style="list-style-type: none"> • exp/ = exploded MeSH term • / = non exploded MeSH term • .ti,ab,kf. = title, abstract and author keywords • adjx = within x words, regardless of order • * = truncation of word for alternate endings
1. Attention Deficit Disorder with Hyperactivity/	28293
2. Child Behavior Disorders/	20188
3. exp Child Development Disorders, Pervasive/	34638
4. exp Communication Disorders/	62963
5. Developmental Disabilities/	19858
6. Intellectual Disability/	54341
7. exp Learning Disabilities/	21949
8. Motor Skills Disorders/	2867
9. Stereotypic Movement Disorder/	559
10. exp Tic Disorders/	5335
11. (adhd or asd or Attention Deficit Disorder* or Child Development Disorder* or Pervasive Development Disorder* or Asperger* or Autism* or Autistic or Communication Disorder* or Childhood Onset Fluency Disorder* or Speech Sound Disorder* or Developmental Disabilit* or Intellectual Disabilit* or Learning Disabilit* or Dyscalculia* or Dyslexia* or Specific Learning Disorder* or Motor Skills Disorder* or Stereotypic Movement Disorder* or Tic Disorder* or Tourette*).ti,ab,kf.	115687
12. or/1-11	246218
13. Vocational Guidance/	2134
14. exp Employment/	85504
15. exp Income/	62669
16. exp Occupations/	34104
17. (employ* or job or jobs or work or workplace* or work place* or workforce or work force or worker* or occupation* or labo?r or vocation* or career*). ti.	303623
18. ((career* or vocation* or employ* or job or jobs or profession* or study) adj2 (abilit* or aspir* or guidance or choice* or couch* or counsel* or development or education or failure* or planning or training or support* or success)).ti,ab,kf.	114614
19. or/13-18	509308
20. 12 and 19	5323
21. limit 20 to yr="2010 -Current"	2473
22. limit 21 to (comment or congress or consensus development conference or consensus development conference, nih or editorial or interview or letter)	60
23. 21 not 22	2413

2. Web of Science Core Collection

<p>Interface: Clarivate Analytics Date of Search: 28 April 2020 Number of hits: 2,971</p>	<p>Field labels</p> <ul style="list-style-type: none"> • TS/Topic = title, abstract, author keywords and Keywords Plus • NEAR/x = within x words, regardless of order • * = truncation of word for alternate endings <p>Note: sometimes "quotation marks" are needed for single search terms to avoid automatic term mapping (lemmatization).</p>
<p># 7 #5 2971 Refined by: [excluding] DOCUMENT TYPES: (LETTER OR MEETING ABSTRACT OR EDITORIAL MATERIAL OR BIOGRAPHICAL ITEM OR BOOK REVIEW OR NEWS ITEM OR PROCEEDINGS PAPER) Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=2010–2020</p> <p>#6 #5 3,544 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=2010–2020</p> <p># 5 #4 AND #1 4,780 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 4 #3 OR #2 880,486 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 3 TS=(("career*" or "vocation*" or "employ*" or "job" or "jobs" or "profession*" or "study") NEAR/1 ("abilit*" or "aspir*" or "guidance" or "choice*" or "couch*" or "counsel*" or "development" or "education" or "failure*" or "planning" or "training" or "support*" or "success")) 212,591 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 2 TI=(("employ*" or "job" or "jobs" or "work" or "workplace*" or "work place*" or "workforce" or "work force" or "worker*" or "occupation*" or "labo\$r" or "vocation*" or "career*)) 706,319 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 1 TS=("adhd" or "asd" or "Attention Deficit Disorder*" or "Child Development* Disorder*" or "Pervasive Development* Disorder*" or "Asperger*" or "Autism*" or "Autistic" or "Communication Disorder*" or "Childhood Onset Fluency Disorder*" or "Speech Sound Disorder*" or "Developmental Disabilit*" or "Intellectual Disabilit*" or "Learning Disabilit*" or "Dyscalculia*" or "Dyslexia*" or "dyslexic*" or "Specific Learning Disorder*" or "Motor Skill* Disorder*" or "Stereotypic Movement Disorder*" or "Tic Disorder*" or "Tourette*") 180,765 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p>	

3. Psycinfo

Interface: Ovid Date of Search: 28 April 2020 Number of hits: 2,276 Comment: In Ovid, two or more words are automatically searched as phrases; i.e. no quotation marks are needed		Field labels	
1.	exp neurodevelopmental disorders/		157115
2.	(adhd or asd or Attention Deficit Disorder* or Child Development Disorder* or Pervasive Development Disorder* or Asperger* or Autism* or Autistic or Communication Disorder* or Childhood Onset Fluency Disorder* or Speech Sound Disorder* or Developmental Disabilit* or Intellectual Disabilit* or Learning Disabilit* or Dyscalculia* or Dyslexia* or dyslexic or Specific Learning Disorder* or Motor Skills Disorder* or Stereotypic Movement Disorder* or Tic Disorder* or Tourette*).ti,ab,id.		128917
3.	or/1-2		183980
4.	exp Occupational Guidance/		8553
5.	occupational success/		2860
6.	occupational success prediction/		844
7.	exp Occupations/		55982
8.	occupational adjustment/		1840
9.	occupational aspirations/		4230
10.	occupational attitudes/		2768
11.	occupational choice/		7903
12.	occupational interests/		2938
13.	occupational mobility/		1098
14.	occupational preference/		1352
15.	exp "income (economic)"/		6467
16.	(employ* or job or jobs or work or workplace* or work place* or workforce or work force or worker* or occupation* or labo?r or vocation* or career*). ti.		180563

17. ((career* or vocation* or employ* or job or jobs or profession* or study) adj2 (abilit* or aspir* or guidance or choice* or couch* or counsel* or development or education or failure* or planning or training or support* or success)).ti,ab,id.	123389
18. or/4-17	300996
19. 3 and 18	7920
20. limit 19 to yr="2010 -Current"	3391
21. limit 20 to peer reviewed journal	2369
22. limit 21 to (comment or editorial or letter)	93
23. 21 not 22	2276

4. ERIC

<p>Interface: ProQuest Date of Search: 28 April 2020 Number of hits: 2,350</p>	<p>Field labels</p> <ul style="list-style-type: none"> • MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE = exploded controlled term • MAINSUBJECT.EXACT = non-exploded controlled term • NEAR/ = within x words, regardless of order • * = truncation of word for alternate endings <p>Note: sometimes "quotation marks" are needed for single search terms to avoid automatic term mapping (lemmatization).</p>
S26 Entered date: 2010-01-01 - 2020-04-30; Source type: Scholarly Journals; Peer reviewed: Peer reviewed	2,350
S25 S8 AND S24	7,367
S24 S9 OR S10 OR S11 OR S12 OR S13 OR S14 OR S15 OR S16 OR S17 OR S18 OR S19 OR S20 OR S21 OR S22 OR S23	446,226
S23 ti(("career*" or "vocation*" or "employ*" or "job" or "jobs" or "profession*" or "study") NEAR/1 ("abilit*" or "aspir*" or "guidance" or "choice*" or "couch*" or "counsel*" or "development" or "education" or "failure*" or "planning" or "training" or "support*" or "success"))	446,226
S22 ab(("career*" or "vocation*" or "employ*" or "job" or "jobs" or "profession*" or "study") NEAR/1 ("abilit*" or "aspir*" or "guidance" or "choice*" or "couch*" or "counsel*" or "development" or "education" or "failure*" or "planning" or "training" or "support*" or "success"))	120,593
S21 ti("employ*" or "job" or "jobs" or "work" or "workplace*" or "work place*" or "workforce" or "work force" or "worker*" or "occupation*" or "labor" or "labour" or "vocation*" or "career*")	100,953
S20 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Income")	26,894
S19 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Occupations")	23,566
S18 MAINSUBJECT.EXACT("Employment Potential")	5,245
S17 MAINSUBJECT.EXACT("Employment Programs")	2,905
S16 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Employment Opportunities")	14,463
S15 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Employment Services")	1,801
S14 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Labor Force")	276,625
S13 MAINSUBJECT.EXACT("Job Performance")	3,289
S12 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Work Experience")	4,263
S11 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Employment")	14,909
S10 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Career Development")	18,063
S9 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Career Guidance")	11,391
S8 S1 OR S2 OR S3 OR S4 OR S5 OR S6 OR S7	48,821
S7 ab("adhd" or "asd" or "Attention Deficit Disorder*" or "Child Development Disorder*" or "Pervasive Development Disorder*" or "Asperger*" or "Autism*" or "Autistic" or "Communication Disorder*" or "Childhood Onset Fluency Disorder*" or "Speech Sound Disorder*" or "Developmental Disabilit*" or "Intellectual Disabilit*" or "Learning Disabilit*" or "Dyscalculia*" or "Dyslexia*" or "dyslexic" or "Specific Learning Disorder*" or "Motor Skills Disorder*" or "Stereotypic Movement Disorder*" or "Tic Disorder*" or "Tourette*")	36,534
S6 ti("adhd" or "asd" or "Attention Deficit Disorder*" or "Child Development Disorder*" or "Pervasive Development Disorder*" or "Asperger*" or "Autism*" or "Autistic" or "Communication Disorder*" or "Childhood Onset Fluency Disorder*" or "Speech Sound Disorder*" or "Developmental Disabilit*" or "Intellectual Disabilit*" or "Learning Disabilit*" or "Dyscalculia*" or "Dyslexia*" or "dyslexic" or "Specific Learning Disorder*" or "Motor Skills Disorder*" or "Stereotypic Movement Disorder*" or "Tic Disorder*" or "Tourette*") or	25,142
S5 MAINSUBJECT.EXACT("Attention Deficit Disorders")	2,890
S4 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Pervasive Developmental Disorders")	14,218
S3 MAINSUBJECT.EXACT("Communication Disorders")	1,519
S2 MAINSUBJECT.EXACT("Dyslexia")	2,719
S1 MAINSUBJECT.EXACT("Learning Disabilities")	18,284

Appendix 4

Kompletterande systematisk litteratursökning

Documentation of search strategies

University Library search consultation group

Date: May 2020

Topic/research question: Neuropsykiatri (till exempel autism, ADHD), studie- och yrkesvägledning, primär och sekundärprevention av risk, skador, negativa effekter inom studie- och arbetslivet - *Reviews fram till 2010*

Name of researcher(s): Sven Bölte

Librarian(s): Emma-Lotta Säätelä

Databases:

1. Medline (Ovid)
 2. Web of Science (Clarivate)
 3. PsycINFO (Ovid)
 4. ERIC (ProQuest)
-

Total number of hits:

- Before deduplication: 604
 - After deduplication: 520
-

Comments:

This search looking for reviews published prior to 2010 is a complement to an earlier search (seen in the documentation) which looked for all studies 2010–2020.

1. Medline

<p>Interface: Ovid MEDLINE(R) and Epub Ahead of Print, In-Process & Other Non-Indexed Citations and Daily</p> <p>Date of Search: 12 May 2020</p> <p>Number of hits: 171</p> <p>Comment: In Ovid, two or more words are automatically searched as phrases; i.e. no quotation marks are needed</p>	<p>Field labels</p> <ul style="list-style-type: none"> • exp/ = exploded MeSH term • / = non exploded MeSH term • .ti,ab,kf. = title, abstract and author keywords • adjx = within x words, regardless of order • * = truncation of word for alternate endings
24. Attention Deficit Disorder with Hyperactivity/	
25. Child Behavior Disorders/	
26. exp Child Development Disorders, Pervasive/	
27. exp Communication Disorders/	
28. Developmental Disabilities/	
29. Intellectual Disability/	
30. exp Learning Disabilities/	
31. Motor Skills Disorders/	
32. Stereotypic Movement Disorder/	
33. exp Tic Disorders/	
34. (adhd or asd or Attention Deficit Disorder* or Child Development Disorder* or Pervasive Development Disorder* or Asperger* or Autism* or Autistic or Communication Disorder* or Childhood Onset Fluency Disorder* or Speech Sound Disorder* or Developmental Disabilit* or Intellectual Disabilit* or Learning Disabilit* or Dyscalculia* or Dyslexia* or Specific Learning Disorder* or Motor Skills Disorder* or Stereotypic Movement Disorder* or Tic Disorder* or Tourette*).ti,ab,kf.	
35. or/1-11	
36. Vocational Guidance/	
37. exp Employment/	
38. exp Income/	
39. exp Occupations/	
40. (employ* or job or jobs or work or workplace* or work place* or workforce or work force or worker* or occupation* or labo?r or vocation* or career*).ti.	
41. ((career* or vocation* or employ* or job or jobs or profession* or study) adj2 (abilit* or aspir* or guidance or choice* or couch* or counsel* or development or education or failure* or planning or training or support* or success)).ti,ab,kf.	
42. or/13-18	
43. 12 and 19	
44. limit 20 to yr="2010 -Current"	
45. limit 21 to (comment or congress or consensus development conference or consensus development conference, nih or editorial or interview or letter)	
46. 21 not 22	
47. limit 20 to yr="1860 - 2009"	2850
48. limit 24 to (meta analysis or "review" or "systematic review")	171

2. Web of Science Core Collection

<p>Interface: Clarivate Analytics Date of Search: 12 May 2020 Number of hits: 93</p>	<p>Field labels</p> <ul style="list-style-type: none"> • TS/Topic = title, abstract, author keywords and Keywords Plus • NEAR/x = within x words, regardless of order • * = truncation of word for alternate endings <p>Note: sometimes "quotation marks" are needed for single search terms to avoid automatic term mapping (lemmatization).</p>
<p>#10 #5 AND #8 93 Refined by: [excluding] PUBLICATION YEARS: (2020 OR 2012 OR 2019 OR 2011 OR 2018 OR 2010 OR 2017 OR 2016 OR 2015 OR 2014 OR 2013) Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p>#9 #5 AND #8 434 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p>#8 TS=review* Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 7 #5 Refined by: [excluding] DOCUMENT TYPES: (LETTER OR MEETING ABSTRACT OR EDITORIAL MATERIAL OR BIOGRAPHICAL ITEM OR BOOK REVIEW OR NEWS ITEM OR PROCEEDINGS PAPER) Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=2010–2020</p> <p>#6 #5 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=2010–2020</p> <p># 5 #4 AND #1 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 4 #3 OR #2 Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 3 TS=(("career*" or "vocation*" or "employ*" or "job" or "jobs" or "profession*" or "study") NEAR/1 ("abilit*" or "aspir*" or "guidance" or "choice*" or "couch*" or "counsel*" or "development" or "education" or "failure*" or "planning" or "training" or "support*" or "success")) Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 2 TI=(*employ*" or "job" or "jobs" or "work" or "workplace*" or "work place*" or "workforce" or "work force" or "*worker*" or "occupation*" or "labo\$r" or "vocation*" or "career*") Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p> <p># 1 TS=("adhd" or "asd" or "Attention Deficit Disorder*" or "Child Development* Disorder*" or "Pervasive Development* Disorder*" or "Asperger*" or "Autism*" or "Autistic" or "Communication Disorder*" or "Childhood Onset Fluency Disorder*" or "Speech Sound Disorder*" or "Developmental Disabilit*" or "Intellectual Disabilit*" or "Learning Disabilit*" or "Dyscalculia*" or "Dyslexia*" or "dyslexic*" or "Specific Learning Disorder*" or "Motor Skill* Disorder*" or "Stereotypic Movement Disorder*" or "Tic Disorder*" or "Tourette*") Indexes=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Timespan=All years</p>	

3. Psycinfo

<p>Interface: Ovid Date of Search: 12 May 2020 Number of hits: 87 Comment: In Ovid, two or more words are automatically searched as phrases; i.e. no quotation marks are needed</p>	<p>Field labels</p> <ul style="list-style-type: none"> • exp/ = exploded controlled term • / = non exploded controlled term • .ti,ab,id. = title, abstract and author keywords • adjx = within x words, regardless of order • * = truncation of word for alternate endings
24. exp neurodevelopmental disorders/	
25. (adhd or asd or Attention Deficit Disorder* or Child Development Disorder* or Pervasive Development Disorder* or Asperger* or Autism* or Autistic or Communication Disorder* or Childhood Onset Fluency Disorder* or Speech Sound Disorder* or Developmental Disabilit* or Intellectual Disabilit* or Learning Disabilit* or Dyscalculia* or Dyslexia* or dyslexic or Specific Learning Disorder* or Motor Skills Disorder* or Stereotypic Movement Disorder* or Tic Disorder* or Tourette *).ti,ab,id.	
26. or/1-2	
27. exp Occupational Guidance/	
28. occupational success/	
29. occupational success prediction/	
30. exp Occupations/	
31. occupational adjustment/	
32. occupational aspirations/	
33. occupational attitudes/	
34. occupational choice/	
35. occupational interests/	
36. occupational mobility/	
37. occupational preference/	
38. exp "income (economic)"/	
39. (employ* or job or jobs or work or workplace* or work place* or workforce or work force or worker* or occupation* or labo?r or vocation* or career*).ti.	

40. ((career* or vocation* or employ* or job or jobs or profession* or study) adj2 (abilit* or aspir* or guidance or choice* or couch* or counsel* or development or education or failure* or planning or training or support* or success)).ti,ab,id.	
41. or/4-17	
42. 3 and 18	
43. limit 19 to yr="2010 -Current"	
44. limit 20 to peer reviewed journal	
45. limit 21 to (comment or editorial or letter)	
46. 21 not 22	
47. limit 18 to yr="1860 - 2009"	4529
48. limit 24 to	87

4. ERIC

<p>Interface: ProQuest Date of Search: 12 May 2020 Number of hits: 253</p>	<p>Field labels</p> <ul style="list-style-type: none"> • MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE = exploded controlled term • MAINSUBJECT.EXACT = non-exploded controlled term • NEAR/ = within x words, regardless of order • * = truncation of word for alternate endings <p>Note: sometimes "quotation marks" are needed for single search terms to avoid automatic term mapping (lemmatization).</p>
<p>S 28 Narrowed by:decade: 1960 - 1969; 1970 - 1979; 1980 - 1989; 1990 - 1999; 2000 - 2009; Source type: Scholarly Journals Exclude:Document type: 120: Opinion Papers; Editorial; Instructional Material/Guideline; 055: Guides - Non-Classroom; 150: Speeches/Meeting Papers; Speech/Lecture; 131: Reference Materials - Bibliographies; Bibliography; 052: Guides - Classroom - Teacher; 072: Book/Product Reviews; 160: Tests/Questionnaires; Statistics/Data Report;</p>	<p>253</p>
<p>S28 S25 and S27</p>	<p>893</p>
<p>S27 noft(review*)</p>	
<p>S26 Entered date: 2010-01-01 - 2020-04-30; Source type: Scholarly Journals; Peer reviewed: Peer reviewed</p>	
<p>S25 S8 AND S24</p>	
<p>S24 S9 OR S10 OR S11 OR S12 OR S13 OR S14 OR S15 OR S16 OR S17 OR S18 OR S19 OR S20 OR S21 OR S22 OR S23</p>	
<p>S23 ti(("career*" or "vocation*" or "employ*" or "job" or "jobs" or "profession*" or "study") NEAR/1 ("abilit*" or "aspir*" or "guidance" or "choice*" or "couch*" or "counsel*" or "development" or "education" or "failure*" or "planning" or "training" or "support*" or "success"))</p>	
<p>S22 ab(("career*" or "vocation*" or "employ*" or "job" or "jobs" or "profession*" or "study") NEAR/1 ("abilit*" or "aspir*" or "guidance" or "choice*" or "couch*" or "counsel*" or "development" or "education" or "failure*" or "planning" or "training" or "support*" or "success"))</p>	
<p>S21 ti("employ*" or "job" or "jobs" or "work" or "workplace*" or "work place*" or "workforce" or "work force" or "worker*" or "occupation*" or "labor" or "labour" or "vocation*" or "career*")</p>	
<p>S20 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Income")</p>	
<p>S19 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Occupations")</p>	
<p>S18 MAINSUBJECT.EXACT("Employment Potential")</p>	
<p>S17 MAINSUBJECT.EXACT("Employment Programs")</p>	
<p>S16 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Employment Opportunities")</p>	
<p>S15 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Employment Services")</p>	
<p>S14 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Labor Force")</p>	
<p>S13 MAINSUBJECT.EXACT("Job Performance")</p>	
<p>S12 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Work Experience")</p>	
<p>S11 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Employment")</p>	
<p>S10 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Career Development")</p>	
<p>S9 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Career Guidance")</p>	
<p>S8 S1 OR S2 OR S3 OR S4 OR S5 OR S6 OR S7</p>	
<p>S7 ab("adhd" or "asd" or "Attention Deficit Disorder*" or "Child Development Disorder*" or "Pervasive Development Disorder*" or "Asperger*" or "Autism*" or "Autistic" or "Communication Disorder*" or "Childhood Onset Fluency Disorder*" or "Speech Sound Disorder*" or "Developmental Disabilit*" or "Intellectual Disabilit*" or "Learning Disabilit*" or "Dyscalculia*" or "Dyslexia*" or "dyslexic" or "Specific Learning Disorder*" or "Motor Skills Disorder*" or "Stereotypic Movement Disorder*" or "Tic Disorder*" or "Tourette*")</p>	
<p>S6 ti("adhd" or "asd" or "Attention Deficit Disorder*" or "Child Development Disorder*" or "Pervasive Development Disorder*" or "Asperger*" or "Autism*" or "Autistic" or "Communication Disorder*" or "Childhood Onset Fluency Disorder*" or "Speech Sound Disorder*" or "Developmental Disabilit*" or "Intellectual Disabilit*" or "Learning Disabilit*" or "Dyscalculia*" or "Dyslexia*" or "dyslexic" or</p>	

"Specific Learning Disorder*" or "Motor Skills Disorder*" or "Stereotypic Movement Disorder*" or "Tic Disorder*" or "Tourette*")	
S5 MAINSUBJECT.EXACT("Attention Deficit Disorders")	
S4 MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Pervasive Developmental Disorders")	
S3 MAINSUBJECT.EXACT("Communication Disorders")	
S2 MAINSUBJECT.EXACT("Dyslexia")	
S1 MAINSUBJECT.EXACT("Learning Disabilities")	

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] Zablotsky 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] 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).
- [11] Kosidou, K., Edwin, V., Magnusson, C., et al. *Autismspektrumtillstånd och ADHD bland barn och unga i Stockholms län: Förekomst i befolkningen samt vårdsökande under åren 2011 till 2016*. Faktablad, Stockholms läns landsting: Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin, 2017.
- [12] 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.

- [13] 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.
- [14] Pan P-Y, Bölte S. The association between ADHD and physical health: a co-twin control study. *Sci Rep* 2020; 10: 22388.
- [15] Hirvikoski T, Mittendorfer-Rutz E, Boman M, et al. Premature mortality in autism spectrum disorder. *Br J Psychiatry* 2016; 208: 232–238.
- [16] 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.
- [17] 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.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [21] 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.
- [22] de Schipper E, Lundequist A, Wilteus 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.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] 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.

- [26] Callenmark B, Kjellin L, Rönnqvist L, et al. Explicit versus implicit social cognition testing in autism spectrum disorder. *Autism* 2014; 18: 684–693.
- [27] Berggren S, Engström A-C, Bölte S. Facial affect recognition in autism, ADHD and typical development. *Cognitive Neuropsychiatry* 2016; 21: 213–227.
- [28] 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.
- [29] 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.
- [30] Bölte S. Autism Strengths and Neurodiversity. In: *Textbook of Autism Spectrum Disorders*. Washington, DC: American Psychiatric Association Publishing, 2021.
- [31] 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.
- [32] 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.
- [33] Pellicano L, Bölte S, Stahmer A. The current illusion of educational inclusion. *Autism* 2018; 22: 386–387.
- [34] 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 (2018, accessed 10 February 2021).
- [35] 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.
- [36] 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 (2018, accessed 10 February 2021).
- [37] Olofsson Å, Taube K, Ahl A. Academic Achievement of University Students with Dyslexia: Achievement of Students with Dyslexia. *Dyslexia* 2015; 21: 338–349.
- [38] 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.
- [39] 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.

- [40] Anderson L. Schooling for Pupils with Autism Spectrum Disorder: Parents' Perspectives. *J Autism Dev Disord* 2020; 50: 4356–4366.
- [41] 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.
- [42] 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.
- [43] 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.
- [44] 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.
- [45] 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.
- [46] Arbetsmiljöverket. Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1. 1994; 15.
- [47] 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. 2011; 218.
- [48] Wilczynski SM, Trammell B, Clarke LS. Improving Employment Outcomes Among Adolescents and Adults on the Autism Spectrum. *Psychology in the Schools* 2013; 50: 876–887.
- [49] Bush KL, Tassé MJ. Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Res Dev Disabil* 2017; 65: 23–34.
- [50] Australian Bureau of Statistics. Main Features - A profile of people with communication disability in Australia, <https://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/4430.0Main+Features982015?OpenDocument> (2018, accessed 19 February 2021).
- [51] Howlin P. Learning and Behavior Problems in Asperger Syndrome. *J Can Acad Child Adolesc Psychiatry* 2006; 15: 183–184.
- [52] 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.
- [53] 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.

- [54] 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 (2011).
- [55] Bohlin CO, Eva Jansson, Susanne Vinell. Unga med funktionsnedsättning på Arbetsförmedlingen- utvecklingen över tid. 2018; 15.
- [56] *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).
- [57] Sweet R, Watts AG. *Career guidance and public policy: bridging the gap*. Paris, France: OECD; Organisation for Economic Co-operation and Development, 2004.
- [58] Peavy RV. *Sociodynamic Councelling – A Constructivist Perspective*,. 1998.
- [59] 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.
- [60] Mitchell KE, Levin SA, Krumboltz JD. Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development* 1999; 77: 115–124.
- [61] Hodkinson P, Sparkes AC. Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education* 1997; 18: 29–44.
- [62] Parsons F. *Choosing a vocation*. London : Gay, <http://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft> (1909, accessed 10 February 2021).
- [63] 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 (accessed 20 February 2021).
- [64] 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 (accessed 20 February 2021).
- [65] OECD. *Investing in Youth: Sweden*. OECD. Epub ahead of print 7 December 2016. DOI: 10.1787/9789264267701-en.
- [66] Musset P, Kureková LM. WORKING IT OUT: CAREER GUIDANCE AND EMPLOYER ENGAGEMENT. 91.
- [67] *Utvärdering av vägledning inom det offentliga skolväsendet*. 2004:03201, Skolverket, <https://www.skolverket.se/system/getfile/getfile> (2004, accessed 10 February 2021).

- [68] Kvalitetsgranskning av studie- och yrkesorientering i grundskolan., <https://www.skolverket.se/publikationsserier/ovrigt-material/2007/kvalitetsgranskning-av-studie--och-yrkesorientering-i-grundskolan>. (2007, accessed 10 February 2021).
- [69] *Studie- och yrkesvägledning i grundskolan*. 2013:5, Skolinspektionen.
- [70] *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).
- [71] Olofsson J, Lovén A, Deliér E. *Styrning och organisation av den breda studie- och yrkesvägledningen: En bakgrund och tre fallstudier*. 2017.
- [72] Arbetsförmedlingens Vägledningsmaterial. *Arbetsförmedlingen*, <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/utbildningsmaterial/vagledningsmaterial> (accessed 20 February 2021).
- [73] 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).
- [74] Extra stöd, för dig med Funktionsnedsättning. *Arbetsförmedlingen*, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/funktionsnedsattning> (accessed 10 February 2021).
- [75] Riksdagsförvaltningen. FunkA-utredningen (A 2011:03) Kommittéberättelse 2011:A03 utredningen, se dir. 2011:59 och dir. 2012:27 - Riksdagen, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/kommitteberattelse/funka-utredningen-a-201103_GZB2A03 (accessed 10 February 2021).
- [76] Arbetsförmedlingens Återrapportering 2013 Uppdrag om praktikantprogram inom statsförvaltningen för personer med funktionsnedsättning, https://arbetsformedlingen.se/download/18.3e623d4f16735f3976e9b2/%C3%85R_Praktikantprogrammet_1_juni_2013_ver_1_0.pdf (2013, accessed 10 February 2021).
- [77] Arbetsgivarverket, <https://www.arbetsgivarverket.se/> (accessed 20 February 2021).
- [78] Handisam - Information om myndigheten för handikappolitisk samordning. *Handisam*, <https://www.handisam.se/> (accessed 20 February 2021).
- [79] 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).
- [80] 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).

- [81] Försäkringskassan, <https://www.forsakringskassan.se/> (accessed 20 February 2021).
- [82] Jobba Frisk, <http://jobbafrisk.se/> (accessed 20 February 2021).
- [83] 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).
- [84] 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).
- [85] 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).
- [86] 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/Läro- och utbildningsvetenskap, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mau:diva-31464> (2010, accessed 20 February 2021).
- [87] 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).
- [88] 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).
- [89] 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).
- [90] 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).

[91] 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).

[92] 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).

[93] 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.

[94] Migliore A, Butterworth J, Nord D, et al. Implementation of Job Development Practices. *Intellectual and Developmental Disabilities* 2012; 50: 207–218.

[95] 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.

[96] Bross LA, Travers JC. Special Interest Areas and Employment Skills Programming for Secondary Students With Autism. *TEACHING Exceptional Children* 2017; 50: 74–83.

[97] Hagner D, Dague B, Phillips K. Including Employees With Disabilities in Workplace Cultures: Strategies and Barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 2015; 58: 195–202.

[98] 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.

[99] 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.

[100] Lorenz T, Heinitz K. Aspergers – Different, Not Less: Occupational Strengths and Job Interests of Individuals with Asperger's Syndrome. *PLOS ONE* 2014; 9: e100358.

[101] Hendricks D. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2010; 32: 125–134.

[102] 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.

[103] Shifrin JG, Proctor BE, Prevatt FF. Work performance differences between college

students with and without ADHD. *J Atten Disord* 2010; 13: 489–496.

[104] Adamou M, Arif M, Asherson P, et al. Occupational issues of adults with ADHD. *BMC Psychiatry* 2013; 13: 59.

[105] 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.

[106] 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.

[107] 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.

[108] Werner S. Can interpersonal contact help improve attitudes toward soldiers with intellectual disability? An Israeli study. *J Intellect Disabil Res* 2017; 61: 1162–1173.

[109] 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.

[110] 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.

[111] 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.

[112] 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.

[113] 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.

[114] 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.

[115] 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.

[116] 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.

[117] 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.

- [118] 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.
- [119] 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.
- [120] Andrews A, Rose JL. A Preliminary Investigation of Factors Affecting Employment Motivation in People With Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 2010; 7: 239–244.
- [121] 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.
- [122] Banks P, Jahoda A, Dagnan D, et al. Supported Employment for People with Intellectual Disability: The Effects of Job Breakdown on Psychological Well-Being. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 2010; 23: 344–354.
- [123] 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.
- [124] 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.
- [125] Singh K, Zimmerman AW. Sleep in Autism Spectrum Disorder and Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Seminars in Pediatric Neurology* 2015; 22: 113–125.
- [126] 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.
- [127] 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.
- [128] Hayward SM, McVilly KR, Stokes MA. Autism and employment: what works. *Research in Autism Spectrum Disorders* 2019; 60: 48–58.
- [129] 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.
- [130] 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.
- [131] 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.

- [132] Lee EAL, Black MH, Tan T, et al. “I’m Destined to Ace This”: Work Experience Placement During High School for Individuals with Autism Spectrum Disorder. *J Autism Dev Disord* 2019; 49: 3089–3101.
- [133] Lindsay S, Osten V, Rezai M, et al. Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation* 2019; 0: 1–14.
- [134] Hall J, Morgan RL, Salzberg CL. Job-Preference and Job-Matching Assessment Results and Their Association with Job Performance and Satisfaction among Young Adults with Developmental Disabilities. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities* 2014; 49: 301–312.
- [135] 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.
- [136] Pfeiffer B, Brusilovskiy E, Davidson A, et al. Impact of person-environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders. *JVR* 2018; 48: 49–57.
- [137] LaRue RH, Maraventano JC, Budge JL, et al. Matching Vocational Aptitude and Employment Choice for Adolescents and Adults with ASD. *Behav Analysis Practice* 2020; 13: 618–630.
- [138] Engeset A, Söderström S, Vik K. Day activity centres – work for people with intellectual disabilities: A Norwegian perspective. *Work* 2015; 50: 193–203.
- [139] Almalky HA. Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review* 2020; 109: 104656.
- [140] 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.
- [141] Verheul I, Rietdijk W, Block J, et al. The association between attention-deficit/hyperactivity (ADHD) symptoms and self-employment. *Eur J Epidemiol* 2016; 31: 793–801.
- [142] 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.
- [143] 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.
- [144] West M, Targett P, Wehman P, et al. Separation from supported employment: a retrospective chart review study. *Disability and Rehabilitation* 2015; 37: 1055–1059.
- [145] Wehman P, Lau S, Molinelli A, et al. Supported Employment for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: Preliminary Data. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities* 2012; 37: 160–169.

- [146] 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.
- [147] Arnett JJ. Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist* 2000; 55: 469–480.
- [148] 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.
- [149] 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.
- [150] 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.
- [151] Cashin A. The Transition from University Completion to Employment for Students with Autism Spectrum Disorder. *Issues Ment Health Nurs* 2018; 39: 1043–1046.
- [152] 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.
- [153] 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.
- [154] 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.
- [155] 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.
- [156] 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.
- [157] 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.
- [158] Shattuck PT, Garfield T, Roux AM, et al. Services for Adults With Autism Spectrum Disorder: a Systems Perspective. *Curr Psychiatry Rep* 2020; 22: 13.
- [159] 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.

- [160] 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).
- [161] Bathje M, Lannoye M, Mercier A, et al. A Review of Occupation-Based Life Skills Interventions for Adults with Neurodevelopmental Disorders. *Occupational Therapy in Mental Health* 2018; 34: 165–180.
- [162] Skolverket. Arbete med studie- och yrkesvägledning, SKOLVERKETS ALLMÄNNA RÅD med kommentar, <https://www.skolverket.se/publikationsserier/allmannarad/2013/arbete-med-studie--och-yrkesvagledning?id=3143> (2013, accessed 22 February 2021).
- [163] Skolverket. Statens skolverks författningssamling, SKOLFS 2013:180, <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/sok-forordningar-och-foreskrifter-skolfs> (accessed 22 February 2021).
- [164] Svärd E. Väglednings- och informationsmaterial om den svenska arbetsmarknaden. 131.

