

Fakultet for medisin- og helsevitenskap
Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap

Eksamensoppgave i HERG3004 (Bacheloroppgave)

Kandidatnummer: 10007, 10025

Å fremme arbeidsdeltakelse for autister. Hvilke faktorer må til?

**To enable work participation for people with autism, what
factors are needed?**

Kull: BET16

Antall ord: 8363

Annen informasjon:

NTNU har intet ansvar for synspunkter eller innhold i oppgaven.
Framstillingen står utelukkende for studentens regning og ansvar.

Sammendrag

Tittel: Å fremme arbeidsdeltakelse for autister. Hvilke faktorer må til?

Bakgrunnsinfo: Det er mange personer innenfor autismspektertilstand (AST) som har utfordringer med sysselsetting og arbeidsdeltakelse. Vi ønsker å se nærmere på hvilke faktorer som fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST. Det er benyttet den teoretiske modellen Person-Environment-Occupation (PEO) for å diskutere funn i forhold til studier relevante for problemstillingen.

Metode: Metoden som er blitt benyttet i denne besvarelsen er et litteraturstudie. Det er benyttet funn fra syv vitenskapelige artikler for å finne svar på problemstillingen.

Resultat: Studiene viser til flere faktorer som fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST. De mest gjentakende resultatene i flere av studiene er: Tilrettelegging av fysiske omgivelser, struktur og rutiner, inkluderende arbeidsmiljø, forståelse og kunnskap om diagnose og personlighet (person og personlige forhold) i forhold til jobb.

Konklusjon: Hovedfaktorene som fremmer arbeidsdeltakelse er motivasjon, sosialt samhold og selvstendighet, struktur og rutiner i arbeidsoppgavene og gode kommunikasjonsstrategier, støtte fra andre, arbeidsmiljø og tilrettelegging av fysiske omgivelser. Det er sentralt å se på det dynamiske samspillet mellom person, aktivitet og omgivelser. Ved å tilrettelegge en eller flere av aspektene i PEO vil det være med på å fremme arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST. Det er lite forskning innen fagområdet, og det anbefales derfor mer forskning.

Nøkkelord: Autisme, arbeidsdeltakelse, sysselsetting, barrierer

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	3
1.1 Avgrensninger	4
1.2 Begrepsforklaringer	4
2.0 Teori	4
2.1 Illustrasjon 1	5
3.0 Metode	5
3.1 Metode for innhenting av litteratur	5
3.2 Inklusjonskriterier og eksklusjonskriterier	6
3.3 Kvalitet på artikler	7
3.4 Analysering av artikler	8
4.0 Resultat	9
4.1 Hensikt og metode i artiklene	9
4.2 Resultat fra artiklene	10
4.2.1 Tilrettelegging av fysiske omgivelser	11
4.2.2 Struktur og rutiner	11
4.2.3 Arbeidsmiljø	12
4.2.3.1 Inkludering og holdninger	13
4.2.3.2 Sosiale utfordringer og kommunikasjonsstrategier	14
4.2.3.3 Forståelse og kunnskap om diagnose	15
4.2.3.4 Støtte fra andre	16
4.2.4 Personlighet hos arbeidstaker med AST i forhold til jobb	17
5.0 Diskusjon	18
5.1 Person	19
5.2 Aktivitet	20
5.3 Omgivelser	22
5.4 Aktivitetsutførelse	25
6.0 Begrensninger i bacheloroppgaven	26
7.0 Konklusjon	26
8.0 Referanseliste	27
Vedlegg 1. Søkeprosessen	30
Vedlegg 2. Oversikt over de syv artiklene	32

1.0 Innledning

Arbeid er en viktig arena for deltakelse i samfunnet og har stor betydning for folkehelsen. Deltakelse handler om personens mulighet for å bli involvert i og få tilgang til sosiale og samfunnsmessige forbindelser (Brandt, Madsen og Peoples, 2013a, s. 125). Arbeid bidrar til å fremme helse og velvære og kan forebygge sykdom og helseplager (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Det er med på å utvikle blant annet sosiale egenskaper, personlighet og gir struktur i hverdagen. I tillegg bidrar lønn til nødvendige livsopphold som for eksempel mat (Brandt m.fl., 2013b, s. 59). Ifølge Arbeids- og sosialdepartementet (2016) er arbeid den viktigste ressursen samfunnet har. Det er sentralt for samfunnsøkonomien at man har personer som arbeider i forskjellige sektorer i samfunnet og at samfunnet legger til rette for nettopp dette. Uten de forskjellige sektorene ville samfunnsdynamikken slutte å eksistere eller fungere, og derved kollapse i den ytterste konsekvens. Arbeid er noe som er høyt verdsatt i samfunnet og det er viktig for at man skal føle seg inkludert. Arbeidsmiljøloven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv og sikre et arbeidsmiljø som er helsefremmende og gir en meningsfylt arbeidssituasjon (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018). Det er mange sårbare grupper som ikke blir inkludert i arbeidslivet i dag, men som har et ønske om det (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet [Bufdir], 2018). Eksempel på dette kan være funksjonshemmede som trenger mer bidrag fra velferdsstaten i form av tilrettelegging og inkludering, slik at de kan oppnå mestring og bidra til deltakelse i arbeid.

Ergoterapeuter jobber med mange ulike brukergrupper og innen ulike sektorer og autister er en av (mål)gruppene man kan arbeide med. I Norge er det 3000-5000 personer som har diagnosen autisme (Norsk Helseinformatikk, 2018). Det blir en stadig økning av personer med ulike diagnoser innen autismspekteret (Helsenorge, 2017). I følge Autismeforeningen (2019a) er deltakelse i arbeid en av de viktigste faktorene for å kunne leve et godt liv med diagnosen autisme i voksen alder. I tillegg har personer innenfor AST utfordringer med å mestre arbeid. Aktivitet er en sentral del av livet for alle mennesker og en forutsetning for å fremme helse og trivsel, samt er dette grunnleggende for ergoterapifaget (Brandt m.fl., 2013c, s. 17). På grunn av dette ønsker vi å se nærmere på personer med autisme knyttet opp mot arbeid og deres arbeidsdeltakelse. Ifølge Engeset (2011) er gradering en del av kjernekompetansen til ergoterapeutene. Det er der man vurderer hva en arbeidstaker mestrer og har kapasitet til. Vi ønsker at flest mulig skal kunne delta i arbeid og bidra med sine ressurser i samfunnet. Derfor ønsker vi å ta for oss og svare på følgende problemstilling:
Hvilke faktorer fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST?

1.1 Avgrensninger

Besvarelsen omhandler voksne personer i yrkesaktiv alder (18-67 år) og arbeidsdeltakelse refererer til ansatte i ordinært lønnet arbeid.

1.2 Begrepsforklaringer

Autismespekter:

Autisme er en utviklingsforstyrrelse der gjensidig sosialt samspill, kommunikasjon og språk er utfordrende. Repeterende atferd er også et kjennetegn for diagnosen. (Helsenorge, 2017) Under betegnelsen autismespekter er det flere ulike diagnoser, barneautisme og Asperger syndrom er de vanligste (Autismeforeningen, 2019b). Personer innenfor autismespekteret har ofte tilleggdiagnoser, som for eksempel ADHD, Tourettes syndrom, angst og depresjon (Statlig spesialpedagogisk tjeneste [Statped], 2018).

Vi har presentert begrunnelsen for valg av problemstilling og selve problemstillingen. Videre vil vi redegjøre for valg av teori/modell, presentere hvilken metode vi har brukt og hvordan vi har strukturert og analysert artiklene. Deretter vil vi ha en kort presentasjon av de valgte artiklene før vi beskriver funnene i resultatdelen. Avslutningsvis vil vi diskutere funnene ved hjelp av teori/modell, og en konklusjon av besvarelsen.

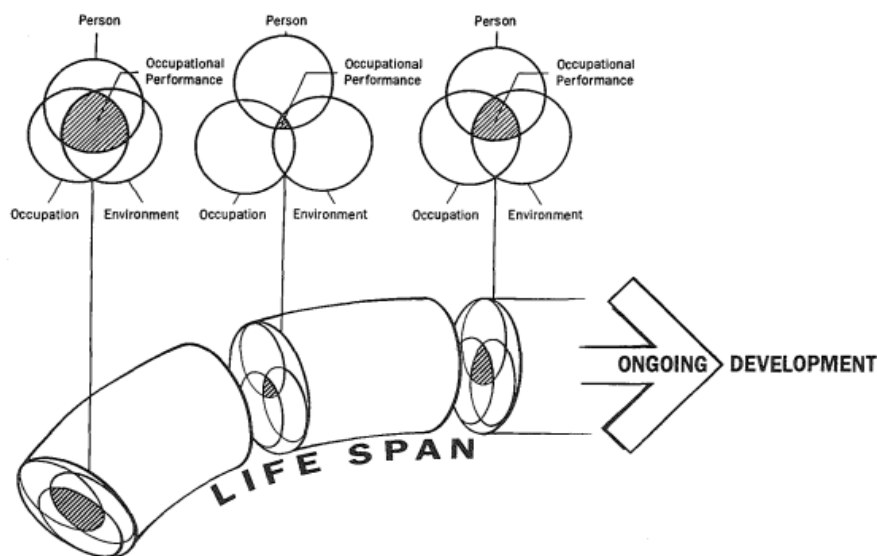
2.0 Teori

Teorien som denne besvarelsen skal benytte for å belyse tema og diskutere funnene fra studiene er den teoretiske modellen til Law m.fl. (1996) Person- Environment- Occupation (PEO). Denne er valgt fordi den belyser ulike aspekter når det gjelder aktivitet og hvordan dette er i samspill med både person, aktivitet, omgivelser og aktivitetsutførelse.

I følge Law m.fl. (1996) består denne modellen av de tre aspektene person, occupation (aktivitet) og environment (omgivelser). Personens deltakelse påvirkes av kroppsfunksjoner, sensoriske kognitive evner og generell helse, kulturell bakgrunn, livserfaringer og personlighet. Aktiviteten er det personen deltar i. Omgivelser er konteksten rundt aktivitet og person (kulturelle, sosioøkonomiske, institusjonelle, fysiske og sosiale omgivelser). Law m.fl. (1996) illustrerer aspektene i tre sirkler og er en dynamisk modell der aspektene påvirker hverandre. (Se illustrasjon 1). Sirklene overlapper hverandre og graden av overlapping representerer hvordan personen mestrer den gitte aktiviteten. I midten av sirklene vises det hvilken utførelse et individ har i en aktivitet, dette beskrives som aktivitetsutførelse og kan

endres over tid. Ved lite overlapping mellom faktorene vil det være behov for endringer eller justeringer i en eller flere av aspektene (Law m.fl., 1996). Et eksempel på dette kan være: En person er kvalifisert for jobben, men omgivelsene er ikke tilrettelagt på grunn av uro og høyt lydnivå. Dermed må omgivelsene tilrettelegges for at personen skal kunne mestre arbeidet bedre.

Figure 1b
Depiction of the Person-Environment-Occupation Model of Occupational Performance across the lifespan illustrating hypothetical changes in occupational performance at three different points in time



2.1 Illustrasjon 1. (Law m.fl., 1996, s. 15)

3.0 Metode

Fremgangsmåten som er benyttet er litteraturstudie. Vi har innhentet relevante artikler gjennom litteratursøk som skal gi svar på vår problemstilling: *Hvilke faktorer fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST?*

3.1 Metode for innhenting av litteratur

For å innhente relevant forskning og litteratur har vi brukt Oria og Google Scholar, som er søkeportaler med mange ulike databaser. Videre har vi søkt i databaser som PubMed, Idunn, SveMed+ og OTseeker. Vi valgte i hovedsak å benytte oss av PudMed og Oria for å få et bredere utvalg av artikler. Det var også her vi fant artiklene som var relevante for problemstillingen.

Det ble brukt ulike kombinasjoner av søkeord for den utvalgte målgruppen. Vi benyttet oss av Population Intervention Outcome (PIO) for å komme frem til og systematisere gode søkeord. For å finne relevante artikler endte vi opp med å dele søkeordene inn i tre ulike kategorier: målgrupper, deltakelse i arbeid og barrierer og fasilitatorer for arbeidsdeltakelse.

I begynnelsen av søkeprosessen valgte vi kun å søke med norske søkeord. Disse ordene var blant annet autisme, arbeid, lønnet arbeid, autismspektertilstand og arbeidsmarked. Ved å kun søke på norske ord fikk vi få eller ingen treff som var relevante for problemstillingen vår. Derfor valgte vi å utvide søket til å bruke engelske søkeord.

Den første kategorien av søkeord er knyttet til målgruppen som i dette tilfellet var personer innenfor autismspekteret. Her brukte vi søkeord som: autism, autism spectrum disorder og young autism. Neste kategori av søkeord var knyttet til deltakelse i arbeid. Søkeordene var: work, job, employment, engagement og work participation. Den siste kategorien av søkeord var knyttet opp mot barrierer og fasilitatorer for arbeidsdeltakelse. Her ble det brukt søkeord som barriers, success factors, enabling og approach. I tillegg brukte vi søkeordene employers, job related, work-related, employment obtain, how to get a job, vocational support, supported, solution og outcome. Vi valgte å bruke disse søkeordene i kombinasjon med hverandre. Antall kombinasjoner av ord varierte, alt fra to til fem søkeord i samme søk. (Se vedlegg 1).

Alle valgte artikler var på engelsk, derfor benyttet vi oss av nettbaserte ordbøker som ordnett pluss. En annen metode vi brukte for å finne relevante søkeord i forhold til problemstillingen var å bruke noen av nøkkelordene som sto i noen av de valgte artiklene. Gjennom bruk av andre ord ville vi få opp flere artikler i samme kategori.

3.2 Inklusjonskriterier og eksklusjonskriterier

Vi satte opp ulike kriterier for hva artiklene skulle inneholde og hva de ikke skulle inneholde for å svare på problemstillingen (se tabell 1). Vi lette etter både kvantitativ og kvalitativ forskning.

Målgruppen i denne oppgaven er personer innenfor AST, andre målgrupper ble derfor ekskludert. I artikkel-søket har studier datert før 2015 blitt ignorert. Dette for å sikre at studie og resultatene kommer fra nyere forskning. På denne måten sikrer man seg de artiklene som er mest dagsaktuelle. For å sikre en viss kvalitet på artiklene, valgte vi å ekskludere artikler som ikke var fagfelleverderte. Et av inklusjonskriteriene våre var søkelys på

forskningsartikler der primærstudier ble utført. Et annet inklusjonskriterie var å bruke engelske søkeord for å få et større artikkelgrunnlag. Det ble ikke funnet norske artikler som var relevante for vår problemstilling. For å finne noe som var nærmere vår norske samfunnsmodell og verdigrunnlag, valgte vi også å konsentrere oss om studier som er utført i land eller samfunn med vestlig tilknytning.

Tabell 1. Inklusjons- og eksklusjonskriterier.

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Personer innenfor AST	Andre målgrupper
Artikler fra 2015-2019	Artikler før 2015
Fagfellevurderte artikler	Artikler som ikke er fagfellevurderte
Artikler skrevet på norsk eller engelsk	Artikler skrevet på andre språk enn norsk eller engelsk
Studier som er utført i land som kulturelt sett er lik Norge	Studier som er utført i land som kulturelt sett ikke er lik Norge

3.3 Kvalitet på artikler

Metoden som ble benyttet for å finne relevante artikler i forhold til problemstillingen var systematisk gjennomgang. Vi leste overskrifter og sammendrag, samt hva hensikten med studie var. Dette gjorde vi for å få en helhetlig oversikt over artikkelen. Videre leste vi metoddelen for å finne ut om studie hadde gjort egen forskning og om funnene var valide. Da vi vurderte artikler så vi på om det var brukt kvalitativ og/eller kvantitativ metode. I flere av artiklene er det blitt brukt faglige kartleggingstester og metoder. Eksempler på dette er «Autism Spectrum Quotient Test» og semistrukturert intervju. Alle artiklene har med begrensninger i forskningen og feilmarginer er blitt angitt. Dette kan være med på å forsterke reliabiliteten (Dalland, 2012). Validitet handler om det som blir målt og om det er gyldig og relevant for det som undersøkes (Dalland, 2012). Vi har dermed valgt å ekskludere de

artiklene som ikke er relevante for vår problemstilling. Da vi hadde funnet de relevante artiklene laget vi en tabell med oversikt over funn og hvilken metode studie har brukt. (Se vedlegg 2). Deretter leste og analyserte vi hele artiklene og fant tema som svarer på hvilke faktorer som fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST.

Vi endte opp med følgende syv artikler. Listet opp i en tabell med forfatter, årstall og tittel på artikkel. Se tabell 2.

Tabell 2. De syv valgte artiklene.

Artikkel 1	Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M.H. og Falkmer, M. (2019). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective.
Artikkel 2	Hayward, S.M., McVilly, K.R. og Stokes, M.A. (2019). Autism and employment: What works.
Artikkel 3	Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J.R., Richdale, A. og Dissanayake, C. (2017). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum.
Artikkel 4	Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R. og Heinitz, R. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment.
Artikkel 5	Nicholas, D.B, Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., og Zulla, R. (2017). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder.
Artikkel 6	Nicholas, D.B., Zwaigenbaum, L., Zwicker, J., Clarke, M.E., Lamsal, R., Stoddart, K.P (...) og Lowe, K. (2018). Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder.
Artikkel 7	Vincent, A., Fonseca, D.D., Baumstarck, K., Charvin, I., Alcaez-Mor, R. og Lehucher-Michel, M.P. (2019). The quality of life and the future of young adults with Asperger syndrome.

3.4 Analysering av artikler

Vi ble inspirert av analysemetoden systematisk tekstkondensering til Malterud (2017). Vi benyttet oss ikke av denne analysemetoden slavisk, men brukte deler av metoden. Denne analysemetoden er delt inn i fire trinn. Trinn 1 handler om å få et helhetsinntrykk av innholdet i artiklene og hvilke hovedtemaer som trekkes frem. Det neste trinnet handler om å inkludere og ekskludere hovedtemaene fra trinn 1 og knytte de opp mot problemstillingen. Trinn 3

sammenligner de ulike hovedtemaene fra alle artiklene og finner felles hovedkategorier og underkategorier. Det siste trinnet handler om å sammenfatte hovedkategoriene og underkategoriene fra foregående trinn (Malterud, 2017). I motsetning til analysemetoden til Malterud hadde vi en problemstilling som var satt når vi valgte ut artiklene. Vi benyttet oss av trinn tre og fire, som er beskrevet over, for å strukturere resultatdelen.

4.0 Resultat

Før vi presenterer funn fra artiklene, presenterer vi kort artiklene: hva er fokus for studiene, hvilken metode er benyttet og hvor mange deltakere studiene har inkludert. For ytterligere informasjon henviser vi til vedlegg 2.

4.1 Hensikt og metode i artiklene

I den første artikkelen er målet i studie å oppdage hvordan enkeltpersoner med autisme lykkes med å komme inn på arbeidsmarkedet (Lorenz, Frischling, Cuadros og Heinitz, 2016). Studie er basert på en nettundersøkelse, med 66 tyske personer innenfor AST som deltakere (Lorenz m.fl., 2016).

Den andre artikkelen er skrevet av Dreaver m.fl. (2019), og studien har benyttet to semistrukturerte intervju for å innhente data. Det ene for deltakere i organisasjon og det andre for deltakere på individnivå. Målet med studie var å undersøke de organisatoriske og individuelle faktorene som muliggjør suksess i sysselsetting av voksne innenfor AST. I studie deltok fire bedriftsledere og 16 avdelingsledere som har ansatte som er diagnostisert innenfor AST i både Australia og Sverige. (Dreaver m.fl., 2019)

Den tredje artikkelen er skrevet av Nicholas m.fl. (2018). Her er det gjennomført en nettundersøkelse og kvalitative strukturerte intervjuer. Det ble stilt to forskningsspørsmål: 1) Hvordan ser tjenesteleverandøren sine evner til å tilby service til voksne innenfor AST? 2) Hvordan vurderer voksne innenfor AST og deres pårørende kvalitet på arbeidstjenestene? (Nicholas m.fl., 2018, s. 695). I studie deltok 137 yrkesrettede tjenesteorganisasjoner i Canada. Det var 122 som fikk oppfølgingsintervju, 71 personer innenfor AST og 51 intervju med foreldre og omsorgspersoner. Totalt var det 130 personer innenfor AST som deltok. (Nicholas m.fl., 2018).

Målet i den fjerde artikkel, som er australsk og skrevet av Hedley m.fl. (2017), var å dokumentere erfaringer fra enkeltpersoner innenfor AST og overgangen til arbeid. I tillegg til

å dokumentere faktorer som fremmer og/eller hindrer deres suksess på arbeidsplassen. 28 individer deltok i studie, ni personer innenfor AST, syv støttepersonell, seks medarbeidere og seks familiemedlemmer. Av disse 28 individene ble det dannet åtte fokusgrupper. I fokusgruppen var det ni personer innenfor AST, syv støttepersonell, seks medarbeidere og seks familiemedlemmer. Studie brukte selvrapporterende spørreundersøkelse og semistrukturert intervju på fokusgruppene som metode. (Hedley m.fl., 2017)

Den femte artikkelen er også gjennomført i Australia av Hayward, McVilly og Stokes (2019). Her deltok totalt 76 voksne, 44 personer innenfor AST og 32 uten. Studie benyttet seg av anonym nettundersøkelse. Deretter ble det gjennomført en fokusgruppe som en gruppesamtale. Hensikten med studie var å undersøke arbeidsgivere for personer med autisme, og å avgjøre om resultatene fra studie var forskjellige i forhold til personer uten autisme (Hayward m.fl., 2019).

Den sjettede artikkelen inkludert i vår studie, skrevet av Vincent m.fl. (2019), hadde som mål å finne ut av sosio-profesjonell utvikling og livskvalitet for unge voksne med Aspergersyndrom. 24 personer deltok i studie og den ble gjennomført i Frankrike. Deltakerne svarte på tre ulike spørreskjema (Vincent m.fl., 2019).

Den syvende artikkelen har som formål å undersøke involvertes erfaringer i EmploymentWorks Canada programmet og betydning av deltakelse (Nicholas, Mitchell, Dudley, Clarke og Zulla, 2017). Det er totalt 14 deltakere innenfor AST i studie. Dette er et forsknings case studie og samler inn data på en deskriptiv eksperimentell metode som ble gjennomført underveis og etter undersøkelsen. (Nicholas m.fl., 2017)

4.2 Resultat fra artiklene

Ut ifra artiklene har vi funnet noen hovedtema og undertema, som er faktorer som fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST. Hovedtemaene er gjentakende i flere av artiklene. Temaene er tilrettelegging av fysiske omgivelser, struktur og rutiner, arbeidsmiljø og personlighet hos arbeidstaker innenfor AST i forhold til jobb. I hovedtema arbeidsmiljø er underkategoriene: inkludering og holdninger, sosiale utfordringer og kommunikasjonsstrategier, forståelse og kunnskap om diagnose og støtte fra andre.

4.2.1 Tilrettelegging av fysiske omgivelser

Fem av artiklene trekker frem at tilrettelegging av fysiske omgivelser er en sentral faktor i arbeidsdeltakelse (Lorenz m.fl., 2016; Hedley m.fl., 2017; Hayward m.fl., 2019; Vincent m.fl., 2019; Dreaver m.fl., 2019). Se tabell 3 for ytterligere oversikt.

Ifølge Hedley m.fl. (2017) er tilrettelegging av omgivelsene en av faktorene som gjør det enklere å oppnå suksess på arbeidsplassen. Dette fordi personer innenfor AST har lettere for å bli distrahert av lyder, og lys. Tilpasninger kan gjøres ved å endre belysningen og å tillate bruk av hodetelefoner. Slik kan personen klare å håndtere stimuleringer som kan bli en stressfaktor og det blir enklere å konsentrere seg om arbeidsoppgavene. I samme studie ble det diskutert av familiemedlemmer at det er en utfordring med telefon, da personene innenfor AST ble lettere distraherte. Det beskrives fra noen deltakere at å ha kontroll over de fysiske omgivelsene er en viktig faktor for å muliggjøre arbeidsdeltakelse (Hedley m.fl., 2017).

I studien til Hayward m.fl. (2019) var det 16% som beskrev endringer i de fysiske omgivelsene som et behov. Dette spesielt knyttet til å tilpasse individets sensoriske stimuli ved å endre på lyd og lys. En kvinne med autisme sa: “My biggest wish for accommodation at work would be to have [the] radio turned off. It really bothers me, sometimes upsets me, but everyone else wants it on so I just to have to suffer” (Hayward m.fl., 2019, s. 53). Deltakerne i Dreaver m.fl. (2019) og Vincent m.fl. (2019) rapporterer at dersom man reduserer sensoriske stimuli, vil det bedre utførelsen og tilfredsheten. Dreaver m.fl. (2019) skriver at det er en fordel at individer innenfor AST har færre personer å forholde seg til. Lorenz m.fl. (2016) rapporterer at utstyr og omgivelser er den største utfordringen for deltakere uten sysselsettingsprogram (16%) og for deltakere med sysselsettingsprogram (18%).

4.2.2 Struktur og rutiner

I seks av artiklene trekkes det frem at struktur og rutiner i arbeidsoppgaver og jobbsammenheng er sentralt (Dreaver m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017; Vincent m.fl., 2019; Hayward m.fl., 2019; Lorenz m.fl., 2016; Nicholas m.fl., 2017). Se tabell 3 for ytterligere oversikt.

I studien til Dreaver m.fl. (2019) nevnes det at det kreves forutsigbarhet og struktur i arbeidsoppgavene. Ved at man har bedre struktur vil dette kunne gi mindre behov for tilsyn og vil videre kunne bidra til økt jobbtilfredshet. Samme studie skriver at strukturering av fysiske omgivelser og rutiner knyttet til arbeidsoppgaver vil tilrettelegge for suksess i

sysselsetting av individer innenfor AST. Dreaver m.fl. (2019) skriver at man vil få forbedret utførelse av arbeid ved å forberede ansatte innenfor AST til nye oppgaver. Videre er det sentralt å klargjøre forventningene til arbeid, ha en klar beskrivelse av kommunikasjonskanaler med kollegaer og grunnleggende rutiner. Dette vil gi forbedret utførelse av arbeid. Videre kan det være problematisk for person innenfor AST å arbeide turnus, da dette er relatert til endringer av rutiner og kort varsel (Dreaver m.fl., 2019).

En deltaker i studie til Vincent m.fl. (2019) nevnte at overtidsarbeid kunne forstyrre resten av dagen da alt ble forskjøvet og snudd på hodet. Det nevnes også at det finnes utfordringer knyttet opp mot arbeidsplan. I følge studie til Hedley m.fl. (2017) ble lærlingene mest påvirket av faktorer knyttet til arbeidsoppgaver. Dette var for eksempel å lære nye prosesser og opplevelse av frustrasjon knyttet til utfordringer med datanettverket. Et familiemedlem i studie til Hedley m.fl. (2017) nevnte at det ville kunne skape frustrasjon og oppleves stressende da de ikke fikk gjort noe hvis datasystemet var nede. Samme studie nevner at andre utfordringer var styring av tid, organisasjonsproblemer, og å opprettholde oppmerksomheten over tid. Vincent m.fl. (2019) nevner også at andre utfordringer var å opprettholde oppmerksomhet og å håndtere endringer.

I studie til Vincent m.fl. (2019) hadde deltakerne erfaringer i forhold til oppgaver som var utfordrende på arbeidsplassen. Struktur og rutiner i hverdagen var avgjørende for personer innenfor AST og noe som måtte tas hensyn til på arbeidsplassen. I samme studie blir det nevnt at et godt system knyttet til lunsjpauser var en fordel. Eksempel på dette var at det burde bli vist nøye når de startet pausen, hvor langt underveis i pausen de var og når pausen var ferdig. Deltakerne i studie til Vincent m.fl. (2019) mente dette hjalp da det var forutsigbart og hindret stress. I følge Hayward m.fl. (2019) var det 23% av deltakerne som sa at lønn, fleksibilitet, autonomi eller en balanse mellom arbeid og liv ga struktur i hverdagen. En deltaker i samme studie sa "Plenty of flexibility with shifts and roles to do. I'm bored but it pays too well to leave right now" (s. 54). I følge Lorenz m.fl. (2016) er det 12 % som mener at arbeidsrutiner er en utfordring. Deltakere innenfor AST og foreldrene i studie til Nicholas m.fl. (2017) verdsatte strukturert læring og læring i praksis der fokuset skal være på ansettelses ferdigheter og yrkesinteresser.

4.2.3 Arbeidsmiljø

I fire av artiklene er arbeidsmiljø en sentral faktor: (Hayward m.fl., 2019; Dreaver m.fl., 2019; Nicholas m.fl., 2017; Hedley m.fl., 2017). Se tabell 3 for ytterligere oversikt.

For å oppnå et godt arbeidsmiljø er det flere faktorer som spiller en sentral rolle. Hayward m.fl. (2019) sier at å muliggjøre og tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø og en god kultur på arbeidsplassen er sentralt. For å ha en god kultur må man se på hvordan man tilnærmer seg oppgavene og interaksjon på jobben, og hvordan trivselen er på arbeidsplassen (Hayward m.fl., 2019). I følge Dreaver m.fl. (2019) og Nicholas m.fl. (2017) er positive relasjoner på arbeidsplassen sentralt. Dreaver m.fl. (2019) trekker også frem at forståelse av AST på arbeidsplassen er viktig. Videre vil relasjoner mellom ansatte innenfor AST og kollegaer ha en betydning for å øke komforten og tryggheten for ansatte innenfor AST. I tillegg vil det bidra til at de føler seg akseptert og som en del av teamet (Dreaver m.fl., 2019). Nicholas m.fl. (2017) mener at involvering av kollegaer i læringsprosessen til personer innenfor AST er viktig da dette ville gi gjensidig læring og utvikling av sosiale ferdigheter. I studie til Hedley m.fl. (2017) mener familiemedlemmer at det er viktig at de blir involverte i arbeidsprosessen. I samme studie diskuterer en medarbeider fordelene med å arbeide i nærheten av lærlingene, da det bidrar til å fremme sosiale relasjoner.

4.2.3.1 Inkludering og holdninger

Det er fire artikler som trekker frem at inkludering og holdninger er sentrale faktorer for arbeidsdeltakelse (Nicholas m.fl., 2018; Vincent m.fl., 2019; Hayward m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017). Se tabell 3 for ytterligere oversikt.

Ifølge studie til Nicholas m.fl. (2018) er det viktig med inkludering og positive holdninger overfor personer innenfor AST for å oppnå et godt arbeidsmiljø. Negative sosiale holdninger og uforsvarlig kultur og miljø på arbeidsplassen vil ha en hindring til suksess i forhold til sysselsetting. Noen av deltakerne i samme studie nevnte at tilrettelegging fremmer tilfredsheten og tilpasning på arbeidet. Disse tilretteleggingene er tidlig eksponering for arbeid, fjerning av barrierer via tilpassing, støtte og forståelse fra arbeidsgiver og kollegaer og inkluderende holdninger (Nicholas m.fl., 2018).

I studie til Vincent m.fl. (2019) ønsket tre fjerdedeler av deltakerne en strategi for å fremme inkludering på arbeidsplassen. 37% av deltakerne i studie til Hayward m.fl. (2019) nevnte at forståelse hang sammen med de sosialt inkluderende holdningene til kollegaene og lederne. En deltaker sa: "Having the understanding and patience from managers, supervisors and the team you work with. This helps the individuals and collective workforce work well together" (Hayward m.fl., 2019, s. 52). Ifølge Hedley m.fl. (2017) var endringer av holdninger og atferd hos kollegaer sentralt. Dette inkluderte blant annet å invitere lærlingene til sosiale

arrangementer, slik at de tilpasset seg arbeidsmiljøet. Inkludering av sosiale interaksjoner mener også deltakeren i Dreaver m.fl. (2019) er sentralt. I samme studie var det viktig at det ble gitt klare instruksjoner, akseptert og en bevissthet om individuelle forskjeller.

4.2.3.2 Sosiale utfordringer og kommunikasjonsstrategier

Det er fire artikler som har til felles at sosiale utfordringer og kommunikasjonsstrategier er sentralt for å fremme arbeidsdeltakelse (Lorenz m.fl., 2016; Dreaver m.fl. 2019; Hedley m.fl., 2017; Hayward m.fl., 2019). Se tabell 3 for ytterligere oversikt.

I studie til Lorenz m.fl. (2016) beskriver personer uten et sysselsettingsprogram at den største forventede barrieren er sosiale utfordringer innen kommunikasjon. Dreaver m.fl. (2019) og Hedley m.fl. (2017) hevder at klar og tydelig kommunikasjon er sentralt. En medarbeider i studie til Hedley m.fl. nevner at man måtte bli mer konsis i formidlinger istedenfor å bruke sarkasme, fordi personer innenfor AST kan ta det bokstavelig (2017, s. 534). En deltaker i Dreaver m.fl. (2019) rapportere at instruksjoner på arbeidsoppgaven bør bli gitt både verbalt og skriftlig. I tillegg er det viktig med daglig kommunikasjon, jevnlig støtte og kontinuerlig tilbakemelding for tilfredsheten og for å forbedre utførelsen på jobb. I samme studie ble det rapportert at klare, bestemte ledere bidrar til å støtte kollegaer innenfor AST til å kommunisere bekymringer. Dette for å kunne yte best mulig i arbeidet. Dreaver m.fl. (2019) belyser at kommunikasjon vil være viktig for gode relasjoner på arbeidsplassen. Større kunnskap om kommunikasjonsstrategier og strategier for å forstå personer innenfor AST, vil minimalisere effekten av utfordrende atferd. Videre vil dette kunne forbedre deres evner til å støtte ansatte innenfor AST og vil bidra til et mer inkluderende og aksepterende arbeidsmiljø (Dreaver m.fl., 2019). I tillegg diskuterte en lærling i Hedley m.fl. (2017) hvilken effekt hensiktsmessige roller og positive tilbakemeldinger fra medarbeidere hadde. Det ble også nevnt at stress var forbundet med en forventning om negative tilbakemeldinger (Hedley m.fl. 2017).

For flere innenfor AST var minimal kommunikasjon og interaksjon med andre på arbeidsplassen noe som ble foretrukket. En deltaker sa “I didn’t have too many face to face interactions[,] which I enjoyed” (Hayward m.fl., 2019, s. 54).

En av de mest diskuterte utfordringene i studie til Hedley m.fl. (2017) var at lærlingene ikke alltid fulgte normativ eller forventet sosial atferd. En medarbeider i samme studie nevnte at

personene innenfor AST kunne velge å gå først i køen selv om det i utgangspunktet var mange personer foran dem.

4.2.3.3 Forståelse og kunnskap om diagnose

I fire artikler trekkes det frem at forståelse og kunnskap om diagnosen er med på å påvirke arbeidsdeltakelsen (Vincent m.fl., 2019; Nicholas m.fl., 2018; Hayward m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017). I studie til Nicholas m.fl. (2018) beskriver de at forståelse fra andre på arbeidsplassen kan være en faktor som er med på å påvirke positivt på tilrettelegging. Se tabell 3 for ytterligere oversikt.

Ifølge Vincent m.fl. (2019) opplevde to tredjedeler av deltakerne at hovedutfordringen er misforståelse fra andre om deres funksjonshemming innenfor AST. I samme studie rapporterte halvparten av deltakerne at det viktigste var å få anerkjennelse fra andre og på en profesjonell måte. Dette gjaldt innenfor relasjoner, gjensidig støtte og å bli akseptert. (Vincent m.fl., 2019) I studie til Nicholas m.fl. (2018) forteller noen av deltakere at arbeidsgiver ikke vil ansette personer innenfor AST på grunn av diagnosen. Andre deltakere i samme studie mener at hvis man informerer om diagnosen har de oppnådd en større forståelse og man blir mer akseptert på arbeidsplassen. Deltakere i studie til Hayward m.fl. (2019) sier at det å føle seg akseptert, bli verdsatt og forstått på arbeidsplassen er en viktig faktor for å ville bli værende i jobben. En deltaker kommenterte: «Other people in the workplace share my interest and include me in conversations» (Hayward m.fl., 2019, s.54).

I studie til Hedley m.fl. (2017) rapporterte flere av deltakerne at det var positivt å delta i sysselsettings-programmet sammen med andre innenfor AST. Dette for å kunne lære og høre erfaringer fra andre med diagnosen. En lærling i samme studie snakket om følelsen av mening og oppnåelsen forbundet med å ha sysselsetting, til tross for utfordringene: «The job provides a purpose... you're looking forward to getting up in the morning, to going to work... it is challenging yes, sometimes stressful... but in the end I know that I've done good» (Hedley m.fl., 2017, s. 536).

En lærling med autisme i studie til Hedley m.fl. (2017) diskuterte utfordringer med å opprettholde oppmerksomheten, da han hadde ADHD som en tilleggsdiagnose. Han fikk store utfordringer med å konsentrere seg om oppgavene som ble gitt var for store eller små. Programmet ga medarbeiderne i studie en mulighet til å bli kjent med og arbeide sammen med lærlingene, samt øke egen bevissthet og forståelse for autisme. De rapporterte også at de

var stolte av den prestasjonen som hadde blitt oppnådd, og deres fremgang i arbeidsmiljøet (Hedley m.fl., 2017).

4.2.3.4 Støtte fra andre

Seks av artiklene trekker frem at støtte fra andre er en viktig faktor for fremme arbeidsdeltakelse (Hayward m.fl., 2019; Dreaver m.fl., 2019; Vincent m.fl., 2019; Nicholas m.fl., 2018; Hedley m.fl., 2017; Lorenz m.fl., 2016). Se tabell 3 for ytterligere oversikt.

Det er 63% i studie til Hayward m.fl. (2019) som rapporterer at støtte er viktig for arbeidsrelasjoner. I artikkelen til Dreaver m.fl. (2019) er støtte fra eksperter for arbeidsgiver og kollega innenfor AST en vesentlig faktor for å tilrettelegge suksess for arbeidsdeltakelse. Dette bidrar til å øke deres kontroll og spesielt i kritiske faser ved ledelse i utfordrende situasjoner. Vincent m.fl. (2019) mener også at støtte har en påvirkning på tilrettelegging og på individets autonomi.

Deltakerne i studie til Nicholas m.fl. (2018) beskriver at det er nødvendig med tidlig støttemidler i forhold til sysselsetting, mer konkrete arbeidsoppgaver og forberedelse av oppgaver. Videre i samme studie ble støtte beskrevet som nødvendig for å opprettholde arbeid over tid. Det er anbefalt å finne veier til å engasjere støtte fra familie, da de kan dels bidra med å opprettholde arbeidsdeltakelsen. Et sitat fra en foresatt "I think that getting the family involved and getting the family's perspective is a key piece" (Nicholas m.fl., 2018, s. 700).

I artikkelen til Nicholas m.fl. (2018) viser studie at det er utilstrekkelige yrkesrettede støttemuligheter i forhold til behovet for å skaffe og beholde sysselsetting. Varig engasjement når det gjelder støtte til arbeid er nødvendig da det framkommer som en kritisk faktor hvis den ikke er tilstede. Deltakere i samme studie beskriver også at det er anbefalt å veilede arbeidsgivere på hvordan de skal optimalisere for ansatte innenfor AST. I studie til (Nicholas m.fl., 2018) blir det også vist til at det er utfordrende å oppnå finansiering eller å få tilgang til tjenester for personer som er høyt fungerende. De har fortsatt behov for å få støtte til finansiering og andre tjenester. Videre forteller deltakere i samme studiet at det er et behov for jevnlig støtte til sysselsetting som er tilpasset utviklingsnivået til hvert individ.

I artikkelen til Hedley m.fl. (2017) kommenterte et familiemedlem betydningen av støtte fra organisasjonen, og at de ga personer innenfor AST en mulighet. En medarbeider så at nivået av støtte til lærlingene var høyt og la merke til hvor mye støtten betydde for dem. Deltakerne i

samme studie identifiserte andre faktorer som gjorde det enklere å oppnå suksess på arbeid. Disse var organisasjonsstøtte, råd fra medarbeidere, støttende lederskap, å tillate miljømessige tilrettelegginger og tilstedeværelse av leder (Hedley m.fl., 2017).

Deltakere uten sysselsettingsprogram i studie til Lorenz m.fl. (2016) beskriver at ekstern hjelp fra omgivelsene er faktoren som gir den mest effektive løsningen på utfordringer.

I studie til Dreaver m.fl. (2019) fremhever en avdelingsleder viktige faktorer til suksess av støttende sysselsetting for AST. Dette var å opprettholde åpne holdninger, fleksibilitet i forhold til behovet på arbeidsplassen, tilpasse arbeidsrollen og forberedelser for endringer og arbeidsrutiner.

4.2.4 Personlighet hos arbeidstaker med AST i forhold til jobb

I fem av artiklene skrives det at personlighet i forhold til jobb er med på å påvirke arbeidsdeltakelse (Hedley m.fl., 2017; Dreaver m.fl., 2019; Vincent m.fl., 2019; Hayward m.fl., 2019; Lorenz m.fl., 2016). Se tabell 3 for ytterligere oversikt.

For at arbeidet skal føles motiverende ble det nevnt i studie til Hedley m.fl. (2017) at det var viktig med individuelle faktorer som motivasjon og å ha strategier for å håndtere stress. Medarbeidere i samme studie nevnte at det var sentralt for personer innenfor AST å ha strategier som tilrettela for mestring. Ifølge studie til Dreaver m.fl. (2019) er det sentralt for langvarig suksess å ta hensyn til å finne et arbeid som passer personens prestasjonsevne og ferdigheter. Dreaver m.fl. (2019) skriver at bedre forståelse og kjennskap til personen vil bidra til å understøtte prosessen ved å finne et passende arbeid for personen. Halvparten av deltakerne i studie til Vincent m.fl. (2019) nevnte at deres største tilfredshet kommer fra deres tekniske prestasjoner som innhold i oppgaven, autonomi og oppnåelse av mål. 13% av respondentene i Hayward m.fl. (2019) rapporterte at hvis man fikk bygget opp kunnskap og ferdighet bidro det til opprettholdelse av arbeidsdeltakelse.

Lærlingene i studie til Hedley m.fl. (2017) diskuterte at de hadde fått personlig og økonomisk uavhengighet som følge av at de hadde blitt ansatt. Dette bidro til at de ble mer selvstendig. Lorenz m.fl. (2016) beskriver deltakerne i sysselsettingsprogram at selvstendig løsning av utfordringene var den faktoren som var mest sentral og hadde mest effekt.

Tabell 3. Oversikt over de ulike temaene og hvilke faktorer studiene tar for seg.

Faktorer som fremmer arbeidsdeltakelse	Antall studier	Hvilke studier
Tilrettelegging av fysiske omgivelser	5	(Lorenz m.fl., 2016; Hedley m.fl., 2017; Hayward m.fl., 2019; Vincent m.fl., 2019; Dreaver m.fl., 2019)
Struktur og rutiner	6	(Dreaver m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017; Vincent m.fl., 2019; Hayward m.fl., 2019; Lorenz m.fl., 2016; Nicholas m.fl., 2017)
Arbeidsmiljø	4	(Hayward m.fl., 2019; Dreaver m.fl., 2019; Nicholas m.fl., 2017; Hedley m.fl., 2017)
Inkludering og holdninger	4	(Nicholas m.fl., 2018; Vincent m.fl., 2019; Hayward m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017).
Sosiale utfordringer og kommunikasjonsstrategier	4	(Lorenz m.fl., 2016; Dreaver m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017; Hayward m.fl., 2019)
Forståelse og kunnskap om diagnose	5	(Vincent m.fl., 2019; Nicholas m.fl., 2018; Hayward m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017; Dreaver m.fl., 2019)
Støtte fra andre	6	(Hayward m.fl., 2019; Dreaver m.fl., 2019; Vincent m.fl., 2019; Nicholas m.fl., 2018; Hedley m.fl., 2017; Lorenz m.fl., 2016)
Personlighet hos arbeidstaker med AST i forhold til jobb	5	(Hedley m.fl., 2017; Dreaver m.fl., 2019; Vincent m.fl., 2019; Hayward m.fl., 2019; Lorenz m.fl., 2016)

5.0 Diskusjon

Vi har som nevnt tidligere valgt den teoretiske modellen PEO. Hensikten er å se på hvordan faktorene (person, aktivitet og omgivelser) påvirker og overlapper hverandre. Graden av overlapping er med på å bestemme hvor det er behov for tilrettelegging eller endring for

utførelse av en aktivitet (Law m.fl., 1996). Vi skal benytte oss av den teoretiske modellen for å diskutere funnene i artiklene og problemstillingen. Problemstillingen er: *Hvilke faktorer fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST?*

Vi har valgt å strukturere diskusjonsdelen i person, aktivitet og omgivelser. Videre har vi trukket ut faktorer fra studiene og deretter er faktorene knyttet opp mot hverandre. Law m.fl. (1996) beskriver at person inneholder kroppsfunksjoner, sensoriske kognitive evner og generell helse, kulturell bakgrunn, livserfaringer og personlighet. Aktivitet er det man deltar i. Omgivelser beskrives som kulturelle, sosioøkonomiske, institusjonelle, fysiske og sosiale omgivelser (Law m.fl., 1996). Aktiviteten som denne besvarelsen tar utgangspunkt i er i dette tilfellet arbeid.

5.1 Person

I alle studiene vi har brukt for å besvare hvilke faktorer som fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST er hovedvekten på resultatene forskjellige (se tabell 3). Ut fra resultatene er det hovedvekt på faktorer i omgivelser og aktivitet framfor person. Selv om det ikke er mange spesifikke faktorer som omhandler aspektet person, står fortsatt personen sentralt i omgivelsene og aktiviteten ettersom personens behov alltid må tas hensyn til. Deltakere i Hedley m.fl. (2017) nevnte at motivasjon var en sentral faktor for at arbeidet skal føles givende. Deltakerne beskriver også i Hedley m.fl. (2017) at de følte på en selvstendighet ved at de ble økonomisk uavhengig. Lønn er en viktig motivasjonsfaktor. Samtidig bekrefter deltakere i Hayward m.fl. (2019) at autonomi er sentralt og fører til økt selvfølelse og motivasjon.

Dette kan forstås som at personen står sentralt for aktivitetsutførelsen. Dette kan ses i en sammenheng med det dynamiske samspillet i PEO-modellen til Law m.fl. (1996). Dette fordi man ikke kan få en optimal overlapping mellom person, aktivitet og omgivelser med mindre alle aspektene er tatt hensyn til (Law m.fl., 1996). Samtidig beskriver Law m.fl. (1996) at personer blir definert som en sammensatt person med ulike roller som er dynamisk avhengig av konteksten. En annen måte å se dette på er at noen av deltakerne i Hedley m.fl. (2017) kvier seg for å få negative tilbakemeldinger og dette kan føre til stress. Ut ifra dette kan det tyde på at negative tilbakemeldinger påvirker prestasjonen på arbeidet og kan hindre aktivitetsutførelse.

Law m.fl. (1996) hevder at personens deltakelse blir påvirket av blant annet sensoriske kognitive evner. Det er flere deltakere i studiene som sier at ved å redusere sensoriske stimuli bidrar det til å fremme utførelse av arbeid (Hayward m.fl., 2019; Dreaver m.fl., 2019; Vincent m.fl., 2019). De samme studiene hevder at dette er sentralt ettersom det bidrar til tilfredshet knyttet til arbeid. På tross av dette kan det tolkes at dersom man ikke oppfyller personens behov innenfor de sensoriske kognitive evnene, kan dette bidra til at overlappingen mellom person, aktivitet og omgivelser blir mindre. Dermed vil også aktivitetsutførelsen hindres. Dette samsvarer med det Law m.fl. (1996) sier om at personens behov står sentralt og er i samspill med aktivitet og omgivelser. Samtidig hevder Law m.fl. (1996) at for å fremme aktivitetsutførelse må overlappingen av de tre aspektene være stor.

5.2 Aktivitet

I Law m.fl. (1996) er aktivitet definert som aktiviteter og oppgaver personen deltar i for å møte det indre behov for selvstendighet, uttrykkelse og oppfyllelse. I alle studiene utenom studie til Nicholas m.fl. (2018) trekkes det frem at struktur og rutiner er sentralt. Samtidig hevder Dreaver m.fl. (2019) at strukturering av fysiske omgivelser og rutiner knyttet til arbeidsoppgaver vil tilrettelegge for suksess av sysselsetting for individer innenfor AST. Dette kan man se i en sammenheng med det Law m.fl. (1996) beskriver om at aktiviteten er basisen for oppgaven og grunnleggende for å mestre en oppgave. For at en person innenfor AST skal kunne ha best mulig arbeidsdeltakelse må aktiviteten tilrettelegges slik at den samsvarer med personens behov. På den andre siden nevner Dreaver m.fl. (2019) og Vincent m.fl. (2019) at det er utfordringer knyttet til endringer, som blant annet overtidsarbeid.

Med tanke på det studiene skriver om betydningen av struktur og rutiner i arbeidsoppgavene kan dette ses i en sammenheng med Law m.fl. (1996). Det beskrives at dersom det er en utfordring i aktiviteten vil dette føre til dårligere samsvar mellom personens ferdigheter og aktivitet i omgivelsene (Law m.fl., 1996). Videre kan dette gi en dårlig opplevelse av tilfredshet av aktivitet som igjen vil påvirke aktivitetsutførelsen (Law m.fl., 1996). Dette kan tyde på at dersom en person innenfor AST ikke får tilrettelagt arbeidsoppgavene ut ifra personens behov av struktur og rutiner vil aktivitetsutførelsen minskes. På en annen side dersom arbeidsoppgavene blir tilrettelagt med struktur og rutiner kan det være en faktor som er med på å fremme arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST.

I motsetning til Dreaver m.fl. (2019) og Vincent m.fl. (2019) hevder Hedley m.fl. (2017) at det er størst utfordringer knyttet til arbeidsoppgavene og tilrettelegging av dem. Dette kan ses

i sammenheng med et behov for gradering av aktivitet. Gradering av aktivitet kan bidra til å bedre aktivitetsutførelsen, ettersom personens ferdigheter blir tilpasset. Dette kan sees opp mot det Engeset (2011) skriver om gradering. Det handler om å vurdere hva en arbeidstaker mestrer og har kapasitet til (Engeset, 2011). Dette kan tyde på at gradering av aktivitet kan være med på å fremme arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST. På den ene siden kan dette knyttes opp mot hva Law m.fl. (1996) beskriver om overlappingen mellom aspektene i PEO. Dersom aktiviteten blir tilpasset ut ifra personens nivå vil overlappingen mellom person og aktivitet bli større, og aktivitetsutførelsen bedres. På den andre siden kan man se en sammenheng mellom gradering av aktivitet og hva Law m.fl. (1996) rapporterer om livsløp knyttet til modellen. (Se illustrasjon 1). Aktivitetsutførelsen kan endres over tid, f.eks. med endring i individets alder eller at arbeidsoppgavene ikke samsvarer med personens nivå. En kan se dette i en sammenheng med det Engeset (2011) beskriver om ergoterapeutens kjernekompetanse. Dette handler om å bidra til å vurdere hva personen mestrer for deretter å finne ut hvilken grad av tilpasning som må gjøres (Engeset, 2011). Dette kan tyde på at aktiviteten må tilrettelegges etter personens behov og ferdigheter for å fremme arbeidsdeltakelse.

Deltakere i Hedley m.fl. (2017) og Vincent m.fl. (2019) nevner at det var en utfordring å opprettholde oppmerksomheten. Samtidig skriver Law m.fl. (1996) at ved å tilrettelegge arbeidsoppgavene slik at de er i samsvar med personens ferdigheter vil det fremme langvarig aktivitetsutførelse. Ved å tilrettelegge for mestring av arbeidsoppgaver vil overlappingen mellom aspektene person og aktivitet bli større. En annen måte å se dette på er at dersom arbeidsoppgavene ikke blir tilrettelagt ut ifra personens behov og ferdigheter kan det tenkes at motivasjonen for å delta i arbeid blir mindre. Dette vil påvirke aktivitetsutførelsen ettersom samsvaret og overlappingen mellom person og aktivitet blir mindre (Law m.fl., 1996).

Ifølge Law m.fl. (1996) skal aktiviteter møte personens behov i forhold til konteksten rundt personens roller og omgivelser. Deltakere i Dreaver m.fl. (2019) anbefalte daglig kommunikasjon, jevnlig støtte og kontinuerlig tilbakemelding. Til forskjell fra deltakerne i Dreaver m.fl. (2019) hadde flere deltakere i Hayward m.fl. (2019) et ønske om minimal kommunikasjon og interaksjon på arbeidsplassen. En kan tenke seg en sammenheng mellom disse resultatene og hvordan overlappingene mellom aspektene i PEO skal bli størst (Law m.fl., 1996). Personens behov vil være varierende og dersom behovet er minimal interaksjon må aktivitets-faktoren tilrettelegges ut ifra dette.

På en annen side nevner flere studier at kommunikasjonsstrategier er sentralt for at personer med AST skal kunne fremme arbeidsdeltakelse (Lorenz m.fl., 2016; Dreaver m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017; Hayward m.fl., 2019). Dette hevder deltakerne i studiene til Dreaver m.fl. (2019) og Hedley m.fl. (2017) kan gjøres ved å ha klar og tydelig kommunikasjon. Videre kan det forstås som at dersom man ikke tilrettelegger for kommunikasjonsstrategier vil det gå ut over personens utførelse av arbeid, og dermed også aktivitetsutførelsen. Dette samsvarer med hva Autismeforeningen (2019a) sier om at deltakelse i arbeid bidrar til å fremme et bedre liv. Dermed kan det tyde på at arbeidsdeltakelse er med på å påvirke personens helse. Samtidig hevder Autismeforeningen (2019a) at det er en utfordring med å mestre arbeid for personer innenfor AST. Basert på det Autismeforeningen (2019a) sier om mestring av arbeid, kan det sees en sammenheng med overlappingen mellom person, aktivitet og omgivelser. Dersom man ikke fjerner hindringene i de tre aspektene vil det resultere i at aktivitetsutførelsen blir mindre, fordi man ikke mestrer å utføre arbeidet (Law m.fl., 1996).

5.3 Omgivelser

Ved å sammenligne de ulike resultatene i studiene i forhold til hva som skal til for å fremme arbeidsdeltakelse, kan vi se at det er i hovedsak faktorer i omgivelsene og aktivitet (arbeid) det legges størst vekt på (Vincent m.fl., 2019; Nicholas m.fl., 2017; Hayward m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017; Nicholas m.fl., 2018; Dreaver m.fl., 2019; Lorenz m.fl., 2016). I studiene blir arbeidsmiljø, støtte fra andre og sosiale utfordringer og kommunikasjonsstrategier nevnt som sentrale temaer innenfor omgivelser og fremmer arbeidsdeltakelse. Ut ifra studiene er det de sosiale omgivelsene som det legges størst vekt på. (Se tabell 3).

Dette kan sees i en sammenheng med PEO- modellen til Law m.fl. (1996), der det beskrives at tilretteleggingen i de tre aspektene kan variere ut ifra hva som gir størst effekt for å bedre aktivitetsutførelsen. Et eksempel på dette kan være at det må gjøres endringer med belysningen i omgivelsene for å redusere stimuli (Hedley m.fl., 2017). Likevel vil den ene endringen i omgivelsene påvirke aktivitet og person, da disse aspektene henger tett sammen. Dette fordi at, som nevnt tidligere, er modellen i et dynamisk samspill (Law m.fl., 1996). Dette tyder på at alle aspektene spiller en sentral rolle for å optimalisere aktivitetsutførelsen.

Flere av studiene påpeker at tilrettelegging i fysiske omgivelser er sentralt for å fremme arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST (Hedley m.fl., 2017; Dreaver m.fl., 2019; Vincent m.fl., 2019). Deltakere i Dreaver m.fl. (2019) og Vincent m.fl. (2019) hevder at ved å

redusere stimuli vil man bedre aktivitetsutførelsen og tilfredsheten. På lik linje formidler Law m.fl. (1996) at for å tilpasse samfunnets behov må omgivelsene endres på fremfor å tilpasse individet til samfunnet. Overlappingen mellom person og omgivelsesfaktoren blir større ved å tilpasse omgivelsene slik at personens behov blir oppfylt. På tross av at overlappingen blir større, vil dermed aktivitetsutførelsen utvides og bedres (Law m.fl., 1996). Dette kan være et bevis på at tilrettelegginger i omgivelsene er viktig for å fremme arbeidsdeltakelsen. Dette bekreftes av flere deltakere i Hedley m.fl. (2017). De beskriver at en sentral faktor for å muliggjøre arbeidsdeltakelse er å ha kontroll over de fysiske omgivelsene.

I motsetning til Hedley m.fl. (2017) hevder deltakere i Vincent m.fl. (2019) at struktur og rutiner i omgivelsene fremmer arbeidsdeltakelse. Dette fordi det blant annet bidrar til å redusere stress og øke trivselen på arbeidsplassen (Vincent m.fl., 2019). Ut ifra dette kan det tenkes at tilrettelegging gjennom å redusere stimuli, struktur og rutiner og kontroll over omgivelser kan fremme aktivitetsutførelse. På en annen side kan lite eller ingen tilpasset tilrettelegging være med på å redusere aktivitetsutførelsen, da samspillet mellom personens behov og omgivelsene blir redusert (Law m.fl., 1996).

Alle studiene utenom studie til Lorenz m.fl. (2016) rapporterer at arbeidsmiljø er en viktig faktor for å fremme arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST. I Law m.fl. (1996) beskrives betydningen av konteksten. Samtidig kan personer endre atferd i ulike omgivelser og relasjoner med andre, dette fordi personen er ulik i forskjellige kontekster og i forskjellige relasjoner (Law m.fl., 1996). Dette kan ses i sammenheng med at personens atferd har en sentral rolle for omgivelsene. Et eksempel på dette kan være at dersom det er et dårlig samarbeid mellom medarbeider og person innenfor AST, kan det føre til negative relasjoner, holdninger og arbeidsmiljø. Videre kan det gi redusert utførelse av aktivitet. Dette samsvarer med det Law m.fl. (1996) sier om overlappingen. Dersom det er avvik i en eller flere av aspektene hindrer det overlapping, og det fører til redusert aktivitetsutførelse.

Studiene til Dreaver m.fl. (2019) og Nicholas m.fl. (2017) bekrefter at relasjoner er sentralt for å fremme et godt arbeidsmiljø. Samtidig om man bygger opp relasjoner på arbeidsplassen ved å få en kjennskap til og forståelse fra andre kan arbeidsmiljøet bedres (Nicholas m.fl., 2017). Ut ifra funn i artiklene kan man knytte dette opp mot PEO-modellen. Law m.fl. (1996) hevder at det er sentralt å se på hvert individ som en helhet med ulike egenskaper og livserfaringer. En annen måte å se dette på er at dersom arbeidsmiljøet ikke er tilpasset personens behov vil overlappingen i de tre aspektene i modellen reduseres. Dette kan ses i

sammenheng med Law m.fl. (1996) som sier at endringer i en av aspektene skal gjøres ut ifra personens behov. Dette på bakgrunn av at dersom omgivelsene ikke er tilpasset hindrer det aktivitetsutførelsen til personen, ettersom det er et dynamisk samspill mellom aspektene i PEO (Law m.fl., 1996).

Alle studiene foruten studie til Nicholas m.fl. (2017) trekker frem at støtte fra andre er en viktig faktor for deltakelse i arbeidslivet. Videre påpeker flere studier at involvering fra andre er sentralt for å fremme arbeidsdeltakelse (Nicholas m.fl., 2017; Nicholas m.fl., 2018; Hayward m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017). En foresatt i studie til Nicholas m.fl. (2018) bekrefter dette og sier at det er sentralt å få synspunkter ut ifra familiens perspektiv (s. 700). En kan se dette i en sammenheng med det Law m.fl. (1996) rapporterer om at støtte fra omgivelsene er sentralt og vil bedre personens tilpasning. Det kan tenkes at personer innenfor AST, på grunn av diagnosen, kan ha utfordringer med å tydeliggjøre sine ressurser og begrensninger. Familie kan dermed blant annet være en ressurs for å påpeke personens positive og negative egenskaper.

Det kan tyde på at støtte fra omgivelsene er en sentral faktor for å fremme arbeidsdeltakelsen for personer innenfor AST. Studiene til Hayward m.fl. (2019) og Hedley m.fl. (2017) bekrefter at støtte fra omgivelsene og organisasjonen er viktig for arbeidsrelasjoner og suksess på arbeid. På en annen side dersom man ikke får støtte fra familie, medarbeidere eller organisasjonen kan det tenkes at aktivitetsutførelsen blir svekket. Deltakere i Nicholas m.fl. (2018) beskriver at behovet for jevnlig støtte til sysselsetting som er tilpasset utviklingsnivået til personen er sentralt. Dette samsvarer med det Law m.fl. (1996) beskriver om at når det ikke er noen hindringer i omgivelsene og de andre aspektene vil dette føre til mestring av aktivitetsutførelsen. Det må dermed settes inn tiltak for å finne faktorene som bidrar til større overlapping og økt aktivitetsutførelse (Law m.fl., 1996). Omgivelsene må tilrettelegges ut ifra personens behov med støtte og støttemidler, slik at aktivitetsutførelsen blir best mulig. Dermed kan det tenkes at arbeidsdeltakelsen for personer innenfor AST styrkes.

I fem av studiene beskriver deltakere at forståelse og kunnskap om diagnosen fra andre påvirker positivt på arbeidsdeltakelse (Vincent m.fl., 2019; Nicholas m.fl., 2018; Hayward m.fl., 2019; Dreaver m.fl., 2019; Hedley m.fl., 2017). Law m.fl. (1996) beskriver at ved å finne utfordringer i de tre aspektene (person, aktivitet og omgivelser) kan dette bidra til å påvirke aktivitetsutførelsen. Denne informasjonen kan bidra til å finne det området som det er nødvendig å tilrettelegge. Med tanke på denne modellen, kan dette ses opp mot det deltakere i

Nicholas m.fl. (2018) hevder er sentralt. De beskriver at forståelse og kunnskap om diagnose fra andre er en faktor som bidrar til å bedre tilrettelegging. På bakgrunn av dette kan det tyde på at forståelse og kunnskap kan bidra til å finne fokusområder som må tilrettelegges for å fremme arbeidsdeltakelse.

På en annen side beskriver noen av deltakerne innenfor AST i studie til Hedley m.fl. (2017) at det har en betydning å treffe andre personer i samme situasjon, da dette fører til forståelse og egen bevissthet om seg selv og diagnosen. Dette kan tyde på at forståelse og kunnskap om diagnose kan hindre misforståelse om ferdighetene til en person innenfor AST og dermed kan bidra til å fremme arbeidsdeltakelse. Misforståelser av diagnosen hevder noen av deltakerne i Vincent m.fl. (2019) er en utfordring i arbeidslivet. Videre kan det tenkes at forståelse og kunnskap likevel bidrar til at man blir mer akseptert på arbeidsplassen. Dette kan sees i sammenhengen med det en av deltakerne i Hayward m.fl. (2019) beskriver om hva forståelse av diagnose bidrar til. Deltakeren sier at «Other people in the workplace share my interest and include me in conversation» (Hayward m.fl., 2019, s. 54). Dette kan sees i sammenheng mellom samspillet av de tre aspektene og overlappingen som Law m.fl. (1996) beskriver. Det kan tenkes at dersom medarbeidere i omgivelsene har kunnskap og forståelse for personens diagnose, vil dette påvirke hvordan man tilrettelegger arbeidsoppgavene.

5.4 Aktivitetsutførelse

I Law m.fl. (1996) beskrives det at aktivitetsutførelsen kan endre seg kontinuerlig over tid. Her hevdes det at dersom det forekommer en negativ endring eller justering på samspillet mellom person, aktivitet og omgivelser kan det være med på å hindre aktivitetsutførelsen (Law m.fl., 1996). Dette kan sees i sammenheng med en deltaker i Hayward m.fl. (2019, s. 53) som sier at det er en utfordring og et irritasjonsmoment at radioen står på, derimot ønsker alle andre medarbeidere å ha den på. Det kan tenkes at dette irritasjonsmomentet i omgivelsene bidrar til hindring av aktivitetsutførelsen, da dette f.eks. forstyrrer konsentrasjonen. En annen måte å se den teoretiske modellen til Law m.fl. (1996) på er at dersom man mestrer å kartlegge og tilrettelegge hindringene i de tre aspektene, kan dette resultere i at overlappingen blir større og videre bedrer aktivitetsutførelsen. Ut ifra dette kan man tenke seg at dersom aktivitetsutførelsen blir bedre bidrar dette positivt til arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST.

6.0 Begrensninger i bacheloroppgaven

Denne besvarelsen er basert på syv studier, noe som kan være en begrensning for konklusjonen. Innhenting av funn om temaet begrenses ettersom det er generelt lite forskning innen fagfeltet. I tillegg er artiklene som denne besvarelsen baserer seg på fra vestlig kultur, men ingen fra Norge. Vi anbefaler dermed at det blir gjort bredere forskning på fagområdet, spesielt i Norge.

7.0 Konklusjon

I denne besvarelsen er det tatt utgangspunkt i å svare på problemstillingen: *Hvilke faktorer fremmer arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST?*

Det er flere faktorer som spiller inn for å fremme arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST. Faktorene er knyttet opp mot aspektene person, aktivitet og omgivelser i den teoretiske modellen PEO. Resultatet fra studiene viser at det er sentralt å fjerne hindringene i de tre aspektene. Motivasjon, lønn, sosialt samhold og selvstendighet er hovedfaktorer innenfor aspektet person, som fremmer arbeidsdeltakelse. Hovedfaktorene som må tilrettelegges i aktiviteten (arbeid) er struktur og rutiner i arbeidsoppgavene og gode kommunikasjonsstrategier. I tillegg må aktiviteten tilrettelegges etter personens behov og ferdigheter for å fremme arbeidsdeltakelse. Deltakerne i studiene hevder støtte fra andre, inkluderende arbeidsmiljø og tilrettelegging av fysiske omgivelser er de tre hovedfaktorene som bidrar positivt for arbeidsdeltakelse.

Ut fra resultatene er det flest faktorer innenfor omgivelsene som må tilrettelegges. Resultatene fra studiene viser at det er faktorer innenfor person og omgivelser som påvirker aktivitetsutførelsen i størst grad. Det kreves dermed mye av arbeidsgivere, medarbeidere og pårørende for at personer innenfor AST skal kunne delta i arbeidslivet. Det er få funn på hvordan aktivitet og omgivelser påvirker hverandre fremfor hvordan omgivelser og aktivitet påvirker person. Dette kan tyde på at resultatene fra studiene viser at overlappingen er mindre mellom aktivitet og omgivelser. Samtidig er det også sentralt å se på samspillet mellom aktivitet og omgivelser for å få en størst mulig aktivitetsutførelse. Dermed er alle faktorene innenfor person, aktivitet og omgivelser sentrale for å fremme arbeidsdeltakelse for personer innenfor AST.

8.0 Referanseliste

Arbeids- og sosialdepartementet. (2016, 20. mai). Nav i en ny tid. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33/20152016/id2501017/sec1?q=utviklingsf>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2018, 04. september). Arbeidsmiljøloven. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/>

Autismeforeningen. (2019a). Har du fått en diagnose i autismespekteret? Hentet fra

<https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

Autismeforeningen. (2019b). Autismespekteret- en kort innføring. Hentet fra

<https://autismeforeningen.no/informasjonsmateriell/autismespekteret-intro/>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet [Bufdir]. (2018, 05. oktober). Arbeidsdeltakelse.

Hentet fra

https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Nedsatt_funksjonsevne/Arbeid/Arbeidsdeltakelse/#related-links-header

Brandt, Å., Madsen, A.J., Peoples, H. (2013a). Centrale begreber inden for ergoterapi. I M.A. Birk og I. Langdal (Red)., *Basisbog i ergoterapi*. (s. 119-138). København: Munksgaard.

Brandt, Å., Madsen, A.J., Peoples, H. (2013b). Aktivitet og deltakelse i forskjellige livsfaser. I A. Jacobsen, K.H. Legarth og L.H Sønnichsen (Red)., *Basisbog i ergoterapi*. (s. 49-70) København: Munksgaard.

Brandt, Å., Madsen, A.J., Peoples, H. (2013c). Introduktion til ergoterapi. I Å. Brandt, A.J. Madsen og H. Peoples (Red)., *Basisbog i ergoterapi*. (s. 17-24). København: Munksgaard.

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving* (5.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk

- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M.H. og Falkmer, M. (2019). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>
- Disorders. Engeset, A. (2011). Arbeidsdeltakelse – en kilde til god helse for alle?. *Ergoterapeuten*, 54(4), 26-30.
- Hayward, S.M., McVilly, K.R. og Stokes, M.A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48-58. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006>
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J.R., Richdale, A. og Dissanayake, C. (2017). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22, 528-541. <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>
- Helsenorge. (2017, 25. januar). Autisme. Hentet fra <https://helsenorge.no/sykdom/psykiske-lidelser/utviklingsforstyrrelser/autisme>
- Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P. og Letts, L. (1996). *The Person-Environment-Occupation Model: A transactive approach to occupational performance* [Bilde fra artikkel]. Hentet fra <https://doi.org/10.1177/000841749606300103>
- Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P. og Letts, L. (1996). The Person-Environment-Occupation Model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 63, 9-23 <https://doi.org/10.1177/000841749606300103>
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R. og Heinitz, R. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PLoS ONE*. 11, 1-19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>

Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget

Nicholas, D.B, Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., og Zulla, R. (2017). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48, 264-275.
<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10803-017-3351-6>

Nicholas, D.B., Zwaigenbaum, L., Zwicker, J., Clarke, M.E., Lamsal, R., Stoddart, K.P (...) og Lowe, K. (2018). Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 22, 693-702.
<https://doi.org/10.1177/1362361317702507>

Norsk Helseinformatikk. (2018, 23. mars). Autism- en oversikt. Hentet fra
<https://nhi.no/sykdommer/barn/autisme/autisme-oversikt/>

Statlig spesialpedagogisk tjeneste [Statped]. (2018, 30. januar). Om autismespekterforstyrrelser. Hentet fra <http://www.statped.no/fagomrader-og-laringsressurser/sammensatte-larevansker/autisme/om-autismespekterforstyrrelser/>

Vincent, A., Fonseca, D.D., Baumstarck, K., Charvin, I., Alcaez-Mor, R. og Lehucher-Michel, M.P. (2019). The quality of life and the future of young adults with Asperger syndrome. *Disability and Rehabilitation*. 1-8.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1544297>

Vedlegg 1. Søkeprosessen.

Tabell med søkeprosess for besvarelsen. Dette er listet opp med hvilke søkeord, databaser, kombinasjoner, avgrensninger, antall treff, antall lest og de valgte artiklene:

Søkeord	Database	Kombinasjoner	Avgrensning	Antall treff	Antal I lest	Valgt artikkel	
1. Autism	Oria	1 og 4	«Fagfelleverdert og 2015-2019»	20 760	0		
2. Autism Spectrum Disorder		1 og 4		5492	0		
3. Young autism		2, 4 og 6		1321	3		
4. Employment		1, 3, 14 og 17		314	2		
5. Work		3, 12, 14 og 17		418	4		
6. Job							
7. Job related							
8. Work-related		1, 4, 7, 14 og 17		163	1		«Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment»
9. Employers							
10. Employment obtain							
11. Engagement							
12. Work participitation							
13. How to get job							
14. Barriers							
15. Success factors		2, 4, 14 og 16	296	4			
16. Vocational support							
17. Solution							
18. Outcome		1, 9, og 13	278	3			
19. Approach		1, 8 og 10	1366	0			
20. Supported							
21. Enabling							
	2, 4 og 6	«Fagfelleverdert og 2017-2019»	622	3	«Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder»		
	2, 6, 11 og 14		305	1	«Transition to work: Perspectives from the autism spectrum»		

		2, 4, 5, 15 og 18		311	2	«An ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder»
		3, 4, 6, 18 og 19		296	2	«Autism and employment: What works»
		1, 4, 5 and 22		51	1	
		2, 4 and 6	«Fagfelleurdert og 2019-2019»	48	3	«Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective»
	Pubmed	2, 4 og 20		42	2	
		2, 4, 6 og 22		2	1	«The Quality of life and the future of young adults with Asperger syndrome»
		3 og 4		114	1	
		2, 8 og 14		13	0	
		3, 4 og 18		20	1	

Vedlegg 2. Oversikt over de syv artiklene.

Tabell med oversikt over de syv artiklene. Dette er listet opp artikkelnavn, forfatter og årstall, tidsskrift og link, hensikt, deltaker, metode og funn.

Artikkelnavn	Forfatter og årstall	Tidsskrift og link	Hensikt	Deltaker	Metode	Funn
Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment	Lorenz, Frischling, Cuadros og Heinitz (2016)	PloS One https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040	Målet med denne studien var å oppdage hvordan enkeltpersoner med autisme lykkes med å komme inn på arbeidsmarkedet	66 deltaker med autisme deltok i alderen mellom 22-55 år.	Nett spørreundersøkelser	Kvalitative resultat 1) sosiale problemer ved kommunikasjon 2) problemer med utstyr og omgivelser 3)Arbeidsrutine Hovedkategorier innenfor løsninger: - selvstendig løsninger - ekstern hjelp
Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective	Dreaver, Thompson, Girdler, Adolfsson, Black og Falkmer (2019)	Journal of Autism and Developmental Disorders https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3	Målet med studie var å undersøke de organisatoriske og individuelle faktorer som muliggjør vellykket sysselsetting av voksne med ASD fra linjeleder og direktører for arbeidsgiver støtte organisasjoner og selskap i både australia og Sverige	Det var 4 bedriftsledere og 16 avdelingsledere for personer med AST som deltok i studie. 7 var fra Sverige og 13 fra Australia	2 semistrukturerte intervjuer: en for deltakere i organisasjon en for deltakere på individnivå Det er brukt ICF for tematisk analyse, mulige forklaringer av tilrettelegging og utfordringer deltakelse i sysselsetting.	Utfordringer nevnt i studie: Kunnskap og forståelse - Holdninger - Stereotypy - Stigma - Holistisk syn Kommunikasjonsstrategier: - Oppfølging - Jevnlige møter - Et resultat av dette er dårlig kommunikasjon Tilrettelegging på arbeidsplassen: - Struktur og rutiner - Redusere stimuli - For lite støtte Forholdet mellom personlige ferdigheter og arbeid

						Løsning: Ekstern hjelp
Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder	Nicholas, Zwaigenbaum, Zwicker, Clarke, Lamsal, Stoddart, Carroll, Muskat, Spoelstra, Lowe (2018)	Autism https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/136236171362361317702507	2 forskningsspørsmål ble stilt i studie: 1. Hvordan ser tjenesteleverandørene sine evner til å tilby service til voksne med ASD? 2. Hvordan oppfyller voksne med ASD og deres pårørende kvaliteten i arbeidstjenesten.	Fokus på voksne med autisme 137 individuelle fra yrkesrettede tjenester organisasjoner fullførte nettundersøkelsen. 130 individuelle med AST deltok i totalt i studie: 122 oppfølgingsintervju. 71 med AST og 51 med foreldre og omsorgspersoner	Nettundersøkelse Kvalitative strukturert intervju og deskriptive analyser	Løsninger: Arbeidsgiver og kollega må ha kunnskap om diagnosen Tilgang til tjenester/tjenester for AST Involvere foreldre Holdninger fra personer rundt Kvaliteten av støttemuligheter Må ha gode strukturer på programmet Arbeidsgivers kapasitet: kunnskap og tid
Transition to work: Perspectives from the autism spectrum	Hedley, Cai, Uljarevic, Wilmot, Spoor, Richdale og Dissanayake (2017)	Autism https://doi.org/10.1177/1362361316687697	Målet i denne studien var å dokumentere erfaringer fra enkeltpersoner med AST og overgangen til arbeid sammen med de faktorer som fremmet og / eller hindret deres suksess på arbeidsplassen	28 individer deltok. 9 voksne med AST, 7 støttepersonell, 6 medarbeidere og 6 familiemedlemmer deltok i 8 fokusgrupper	Selvrappporterende spørreundersøkelser Semistrukturert intervju i fokusgrupper	Tilrettelegging av omgivelser ga - positive holdninger - godt støtteapparat Kvalitet og forståelse av kommunikasjon kanaler sentralt Bra med faste rutiner Forståelse og kunnskap om diagnosen Inkludere pårørende Forholdet mellom arbeid og det som er meningsfull Mestringsfølelse, selvtillit, akseptert, engasjement for jobber sentralt

<p>Autism and employment: What works</p>	<p>Hayward, McVilly og Stokes (2019)</p>	<p>Research in Autism Spectrum Disorders https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006</p>	<p>Målet med denne studie var å undersøke sysselsetting tillatelsen for personer med autisme og avgjøre om disse var forskjellige fra de som er NT (vanlige personer)</p>	<p>Totalt 76 voksne: 44 med autisme og 32 nevrotypiske. Alder: 18-68 år Deltakerne har høy utdannelse og kompetanse</p>	<p>Anonym nettundersøkelse Resultatene fra undersøkelsen ble gjennomført med en 1 ½ time fokusgruppe. Dette var tatt opp på lydopptak og oversatt ordrett</p>	<p>Formelle og uformelle støtte fra involverte parter fremmer sysselsetting. Sosiale holdninger, sosial atferd hos personer med AST og forståelse hos flere parter er sentralt Utfordringer med kommunikasjons Løsninger er strategier med tydelige instruksjoner og arbeids interaksjoner. Minimal interaksjon og kommunikasjon med andre. Tilrettelegge lyd, lys og arbeidsmiljø For at AST skal kunne beholde arbeidet: -Bygge opp ferdigheter og kunnskap (jobbmatch). -Samsvar mellom personlighet og ferdigheter -Finansiering gir balanse mellom fritid og arbeid. -Personer med AST skal bli inkludert og akseptert</p>
<p>The quality of life and the future of young adults with Asperger syndrome.</p>	<p>Vincent, Fonseca, Baumstark, Charvin, Alcaraz-Mor og Lehucher-Michel (2019)</p>	<p>Disability and Rehabilitation https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1544297</p>	<p>Finne ut av sosio-profesjonell utvikling og livskvalitet for unge voksne med Asperger-syndromet i Frankrike.</p>	<p>24 personer med autisme i aldersgruppen 18-30 år deltok i studie</p>	<p>Cross-sectional descriptive studie Tre ulike spørreskjema Analyserer resultat ved å bruke ulike tester</p>	<p>Flere får medisinsk og psykologisk støtte - ulike tilleggsdiagnoser Manglende sosiale- og kommunikasjonsferdigheter var hovedproblemet på arbeidsplassen. Kollega skal ha forståelse for atferd</p>

						som følge av diagnosen AST
An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder	Nicholas, Mitchell, Dudley, Clarke og Zulla, R. (2017)	Journal of Autism and Developmental Disorders https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10803-017-3351-6.pdf	Formålet med undersøkelsen er å undersøke involverte erfaringer i programmet og betydning av deltakelse.	14 deltakere med AST, høytfungerende kognitivt og verbalt. 9 menn og 5 kvinner med en gjennomsnittsalder på 22.4 år	Studie er et forsknings case studie. Undersøkt pilotprogrammet EWC (employment work canada). Deskriptive eksperimentelle data (beskrivende) som blir samlet inn undervise og ettertid. Ble gjort en test for (Peabody Picture Vocabulary) PPVT-4 på alle deltakere	Kollega inkludering er viktig for at: <ul style="list-style-type: none"> - felleskap mellom kollegaer - felles læring - sosiale ferdighetsutvikling Respekt for hverandre på arbeidsplassen Kunnskap og forståelse om diagnose Programmet er med på å oppnå bevissthet og påpeker de tidligere stereotypier om AST