

Trude Tverå  
Kathrine Allende Sundsbarm

## Hvordan kan arbeidstilrettelegging muliggjøre deltakelse i arbeid for personer med en autismespekterdiagnose?

## How can workplace accommodations enable participation in work for people with autism spectrum disorder?

En litteraturstudie

Bacheloroppgave i Ergoterapi  
Veileder: Guro Birgitte Stene  
Mai 2023

Antall ord: 8672



Trude Tverå  
Kathrine Allende Sundsbarm

## **Hvordan kan arbeidstilrettelegging muliggjøre deltakelse i arbeid for personer med en autismspekterdiagnose?**

## **How can workplace accommodations enable participation in work for people with autism spectrum disorder?**

En litteraturstudie

Bacheloroppgave i Ergoterapi  
Veileder: Guro Birgitte Stene  
Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for medisin og helsevitenskap  
Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap



Kunnskap for en bedre verden



## Sammendrag

Hensikten med studien er å undersøke hva gjeldende forskning sier om arbeidstilrettelegging for personer med en autismespekterdiagnose. Med studien ønsker vi å belyse hvordan tilrettelegging, eller mangel på tilrettelegging, påvirker arbeidsdeltakelse for denne gruppen. Vi vil forsøke å besvare følgende problemstilling; *Hvordan kan arbeidstilrettelegging muliggjøre deltakelse i arbeid for personer med en autismespekterdiagnose?* Vi har gjennomført en litteraturstudie, med fokus på seks kvantitative og kvalitative artikler. Arbeidet er strukturert og vurdert med inspirasjon av en tematisk analyse. Det er benyttet teori tilknyttet ergoterapeutisk profesjon, sett i sammenheng med Occupational Justice.

Resultatene fra studien viser hvordan arbeidstilrettelegging for personer med autismespekterdiagnose, kan knyttes til personlige faktorer, sosiale og fysiske omgivelser, og arbeidsutførelse. Studien har vist at riktig bruk av individbasert tilrettelegging muliggjør trygg arbeidsdeltakelse, samt bistår de unike ferdighetene denne gruppen har. Studien viser at arbeidstilrettelegging kan muliggjøre arbeidsdeltakelse gjennom fokus på personlige forutsetninger og behov, og omgivelsesmessige og arbeidsrelaterte krav. Ergoterapeuters kunnskap og kompetanse innen tilrettelegging, kan bedre arbeidsforhold og muliggjøre arbeidsdeltakelse for personer med autismespekterdiagnose. Vi ser et behov for mer forskning som tar for seg hvordan tilrettelegging kan muliggjøre arbeidsdeltakelse for alle personer med en autismespekterforstyrrelse, uavhengig av funksjonsnivå og tilleggsutfordringer.

**Nøkkelord:** autismespekterdiagnose (ASD), arbeidsdeltakelse, arbeidstilrettelegging, ergoterapi, aktivitetsrelatert rettferdighet.

## Abstract

The purpose of the study is to investigate what current research says about workplace accommodations for individuals diagnosed with autism spectrum disorder. Through this study, we aim to shed light on how accommodations, or lack thereof, affect employment participation for this group. We will attempt to answer the following research question; *How can workplace accommodations enable workforce participation for individuals with autism spectrum disorder?* We have conducted a literature review, focusing on six quantitative and qualitative studies. The work has been structured and evaluated with inspiration from a thematic analysis. Theory related to occupational therapy profession has been used in conjunction with Occupational Justice.

The study's results demonstrate how workplace accommodations for individuals with autism spectrum disorder can be linked to personal factors, social and physical environments, and job performance. The study has shown that proper use of individualized accommodations enables secure employment participation and assists in utilizing the unique skills of this group. The study demonstrates that workplace accommodations can facilitate employment participation by focusing on personal prerequisites and needs, as well as environmental and job-related requirements. Occupational therapists' knowledge and expertise in accommodations, can improve working conditions and enable employment participation for individuals with autism spectrum disorder. We see a need for more research that addresses how accommodations can enable employment participation for all individuals with autism spectrum disorder, regardless of their functional level and additional challenges.

**Keywords:** autism spectrum disorder (ASD), employment participation, workplace accommodations, occupational therapy, occupational justice.

# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	<b>1</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>2</b>
<b>Begrepsavklaring</b> .....	<b>4</b>
<b>1.0 Introduksjon</b> .....	<b>5</b>
1.1 SAMFUNNSAKTUALITET .....	5
1.2 ERGOTERAPEUTISK PERSPEKTIV .....	6
1.3 TIDLIGERE FORSKNING .....	6
1.4 TEORETISK PERSPEKTIV .....	7
1.5 HENSIKT OG PROBLEMSTILLING .....	9
1.6 OPPGAVENS STRUKTUR.....	9
<b>2.0 Metode</b> .....	<b>9</b>
2.1 VALG AV METODE .....	9
2.2 FREMGANGSMÅTE FOR INNSAMLING AV DATA .....	10
2.3 FREMGANGSMÅTE FOR DATANALYSERING.....	12
<b>3.0 Resultat</b> .....	<b>13</b>
3.1 TILRETTELEGGING PÅ ARBEIDSPLASSEN.....	16
3.2 BARRIERER FOR DELTAKELSE I ARBEIDSLIVET .....	18
3.3 FORUTSETNINGER FOR Å MOTTA TILRETTELEGGING I ARBEID .....	19
<b>4.0 Diskusjon</b> .....	<b>20</b>
4.1 PERSON.....	20
4.2 OMGIVELSER.....	22
4.3 DELTAKELSE I ARBEID SOM AKTIVITET .....	24
4.4 FORUTSETNINGER FOR ARBEIDSTILRETTELEGGING .....	24
4.5 RELEVANS FOR PRAKSIS.....	26
4.6 METODEDISKUSJON.....	26
<b>5.0 Avsluttende oppsummering</b> .....	<b>27</b>
<b>6.0 Referanseliste</b> .....	<b>28</b>

# Begrepsavklaring

## **Autismespekterdiagnose/ASD**

En utviklingsforstyrrelse som karakteriseres med vansker tilknyttet sosial interaksjon, kommunikasjon og språkutvikling, samt repetitiv atferd og ensformige interesseområder (Helverschou, 2022, s.15).

## **Arbeidstilrettelegging**

«Alle de tiltak som iverksettes i sammenheng med organisering og utførelse av arbeidet, utforming av arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt» (Arbeidstilsynet, u.d., s.1).

## **Aktivitet**

«Handlinger med et bestemt formål og med et bestemt innhold (...), skal ha et personlig formål, en mening og en kulturell betydning» (Aagard & Langdal, 2019, s.114).

## **Deltakelse i arbeid/arbeidsdeltakelse**

Å ha en arbeidsinntekt, uavhengig om en er ansatt eller selvstendig næringsdrivende (Regjeringen, 2021).

## **RRBI/SIB**

RRBI: «Restrictive, Repetative Behaviours and Interests». Innebærer stereotypisk oppførsel som behov for fastsatte rutiner, ensformige interesser og repetitive kroppsbevegelser (Kennedy Krieger Institute, 2023). SIB: «Self-Injurious Behaviour». Fysisk egenskade tilknyttet angst (Waisman-Nitzan et al., 2020, s.8).

## **Occupational Justice/aktivitetsrelatert rettferdighet**

En aktivitetsvitenskapelig tolkning av menneskerettighetene, med utgangspunkt i individuell aktivitetsrelatert kapasitet, behov og rutiner (Kristensen et al., 2017, s.195-196).



# 1.0 Introduksjon

## 1.1 SAMFUNNSAKTUALITET

Et av regjeringens sine hovedmål er et arbeidsliv med plass til alle. Arbeid er grunnlaget for velferden i samfunnet, og kilde til inntekt, økonomisk trygghet, sosial inkludering og selvutvikling (Meld. St. 29 (2010-2011), s.16-17). Sentralt i velferdssamfunnet, er muligheten den enkelte har til å utvikle sine evner og leve et godt og meningsfullt liv (Meld. St. 9 (2006-2007), s.13). Deltagelse i meningsfulle aktiviteter kan gi mulighet for å utvikle egen identitet, interesser, ferdigheter og sosiale relasjoner (Ness, 2018, s.35). Arbeidsdeltakelse har stor betydning for struktur i hverdagen, som knyttes til positive opplevelser av helse og livskvalitet (Jacobsen & Petersen, 2019, s.341).

Arbeidsmiljøloven (2005, §1-1) har som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende, inkluderende og meningsfull arbeidssituasjon. Den skal sikre likebehandling i arbeidslivet, og legge til rette for tilpasninger i arbeidsforhold knyttet til den enkeltes forutsetninger. Loven dekker det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet, og sikrer ansattes rettigheter i arbeidssammenheng. Ligestillings- og diskrimineringsloven (2017, §1) skal fremme likestilling, og hindre diskriminering grunnet funksjonsnedsettelse og utviklingsforstyrrelse.

Autismespekterdiagnose, heretter forkortet ASD, er en utviklingsforstyrrelse som ofte fører til sosiale vansker. Diagnosen kjennetegnes som oftest av manglende sosial forståelse, begrenset eller repeterende atferd og interesser, og utfordringer med kommunikasjon. Slik karakteristikk ved ASD fører ofte til misforståelser i kommunikasjon, at sosiale situasjoner oppleves overveldende, og vansker med å tilpasse seg i samtaler (Helverschou, 2022, s.16-17). ASD betegnes som en dimensjon med et stort spekter. Barneautisme og Asperger syndrom er de vanligste undergruppene (Helverschou, 2022, s.15). I denne oppgaven forholder vi oss til det generelle begrepet ASD.

Som et resultat av utfordringene som ofte følger ASD, kan personer med diagnosen oppleve vansker med å finne og opprettholde arbeid. Dette til tross for at personer med nedsatt funksjonsevne, har kompetanse og ferdigheter som utgjør viktige ressurser for arbeidsmarkedet (Meld. St. 9 (2006-2007), s.68). Tilrettelegging og tilpasning på arbeidsplassen muliggjør deltakelse i arbeidslivet, og bedrer ansettelsesmuligheter for personer med funksjonsnedsettelse (Davies et al., 2022, s.2). Forskning viser at arbeidstilrettelegging i tillegg påvirker velvære for personer med ASD, og kan bedre arbeidsdeltakelse og produktivitet (Lindsay et al., 2019, s.598).

## 1.2 ERGOTERAPEUTISK PERSPEKTIV

Sentralt i ergoterapi er menneskers mulighet til å delta i hverdagslivets aktiviteter og i samfunnet (Peoples et al., 2019, s.25). Ergoterapeuter har en grunnleggende forståelse av samspillet mellom person, aktivitet og omgivelser (Petersen, 2019, s.56). En slik forståelse bidrar til deltakelse og inkludering, og legger grunnlaget for ergoterapeutisk intervensjon. Ergoterapeuter fremmer arbeidsdeltakelse gjennom å arbeide personorientert, med fokus på den enkeltes ressurser, ønsker og styrker. De utgjør derfor en vesentlig aktør i forhold til arbeidstilrettelegging. Tilrettelegging på arbeidsplassen kan knyttes til arbeidsoppgaver, kommunikasjon, fysiske-, sensoriske og sosiale omgivelser og daglige rutiner (Waisman-Nitzan et al., 2021, s.7).

Sentralt i yrkesetiske retningslinjer for ergoterapeuter, er å bidra til utviklingen av et helsefremmende, inkluderende og universelt utformet samfunn. Retningslinjene beskriver handlinger og verdier forbundet med profesjonsutførelsen. Dette innebærer blant annet en ivaretagelse av rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne, i tråd med FN-konvensjonen. Individets rett og mulighet til aktivitet og deltakelse knyttes opp mot den enkeltes forutsetning for å bruke sine ressurser. Dette er en sentral del av ergoterapeuters samfunnsansvar og forventet profesjonsutøvelse (Norsk ergoterapeutforbund, u.d.)

Ergoterapeuter arbeider for retten til aktivitet og deltakelse for alle (Norsk Ergoterapeutforbund, u.d.). Å ha like muligheter og rettigheter, er sentralt i likestillingsarbeidet. Dette inkluderer også fravær av diskriminering, og tilgangen på tilrettelegging. Likestillings- og diskrimineringsloven har som formål å bidra til å redusere samfunnskapte funksjonshemmende barrierer, gjennom fokus på blant annet universell utforming og hjelp og støtte til personer med ulike behov (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Deltakelse og inkludering står sentralt i ergoterapeutisk praksis, hvor en arbeider for at alle skal kunne bruke egne ressurser og være en del av et større fellesskap (Meld. St. 8 (2022-2023), s.18-20).

## 1.3 TIDLIGERE FORSKNING

For omtrent 20 år siden ble ASD regnet som en sjelden funksjonsforstyrrelse (Helverschou, 2022, s. 20). Nyere studier viser at antall personer diagnostisert med ASD, er økende. Det norske helseregisteret rapporterer at 0,9% av barn i Norge har fått en autismediagnose før fylte 12 år (Chahboun et al., 2022, s.6). Det økende antallet kan forklares med sterkere kompetanse blant støtteapparat, som bidrar til at flere blir utredet. Diagnosekriteriene har også endret seg, og begrepet omfatter større deler av befolkningen (Helverschou, 2022, s.21).

Statistikk viser at unge med ASD har lavere sjanse for å komme i arbeid, og høyere sjanse for å utebli fra alle typer deltakelse, sammenlignet med personer med andre funksjonsnedsettelse. I en studie gjort i USA av Shattuck et al. (2012), viser statistikken at 26,8% av unge fra 19 til 23 år med ASD, er i betalt arbeid eller tar videre utdanning etter fullført videregående. 34,9% deltar derimot ikke i noen form for arbeid eller utdanning (Shattuck et al., 2012, s.1045). Forskning viser også at personer med ASD har større sannsynlighet for å være arbeidsledige, arbeide lite, og å være overkvalifiserte/overutdannede, enn personer uten diagnosen (Lindsay et al., 2019, s.597). Mangelfull diagnostikk fører til usikkerhet rundt statistikken. Dette til tross for forskning som viser hvordan arbeidsdeltakelse kan forbedre livskvalitet og kognitiv prestasjon, øke personlig verdighet og redusere sosial isolasjon, hos voksne med ASD (Romualdez et al., 2021, s.158).

Forskning viser at tilpasninger på arbeidsplassen kan støtte personer med å komme i arbeid, beholde arbeidet, og å utnytte deres unike ferdigheter. Tilgjengelighet på tilrettelegging er imidlertid dårlig, i tillegg til begrenset forskning på hvordan tilrettelegging påvirker personene (Davies et al., 2022, s.2). Det er i tillegg mangel på erfaringsbaserte tiltak og arbeidsstøtte, som bistår personer med ASD ved ansettelse og generell inkludering i fellesskap (Diener et al., 2019, s.2).

#### 1.4 TEORETISK PERSPEKTIV

Fra et ergoterapeutisk perspektiv, er aktivitet med på å utvikle identitet, bidra til sosialisering, og skape roller og aktivitetsmønstre. Aktivitet har verdi både for samfunnet og den enkelte, og er med på å gi mening til tilværelsen (Kruse-Hansen & Svendsen, 2019, s.115). Å ha mulighet til å delta i meningsfulle aktiviteter, betraktes derfor som en menneskerett (Mærsk & Wolters, 2019, s.67). Denne studien tar utgangspunkt i det teoretiske perspektivet Occupational Justice, som kan oversettes til aktivitetsrelatert rettferdighet. Sentralt er retten til å leve et liv hvor en kan utvikle seg og bli inkludert i samfunnet med rettigheter og privilegier. Perspektivet handler om hvordan alle skal ha lik tilgang på ressurser og muligheter (Mærsk & Wolters, 2019, s.67). Motpolen betegnes som Occupational Injustice, eller aktivitetsrelatert urettferdighet, som knyttes til aktivitetsubalanse, aktivitetsforstyrrelse og aktivitetsrelatert fremmedgjøring. I tabell 1 presenteres de fire aktivitetsrelaterte rettighetene med tilhørende urettferdigheter.

**Tabell 1** – Fire rettigheter og tilhørende urettferdigheter, i Occupational Justice (med utgangspunkt i tekst fra Kristensen et al., 2017, s.199-205).

Rettighet / urettferdighet	Forklaring
«Retten til å oppnå et rimelig utbytte gjennom deltakelse i forskjellige aktiviteter: aktivitetsbalanse»/ «Aktivitetsubalanse».	Å ha variasjon i aktiviteter, å oppleve aktiviteter som meningsfulle, og at aktivitetsmengden samsvarer med egne ressurser, som tid, energi og evner.
«Retten til å utvikle seg gjennom deltakelse i helseskapende og sosialt inkluderende aktiviteter»/ «Aktivitetsforstyrrelse - deprivasjon og -dysfunksjon».	<p>Alle skal ha lik mulighet til å delta i selvvalgte aktiviteter, som opprettholder helse og sosial inklusjon. Alle kan oppleve en forstyrrelse i aktiviteter grunnet naturlige endringer i roller og omgivelser, men forstyrrelsen burde ikke være langvarig. Da kan den utvikles til en aktivitetsdeprivasjon, og videre aktivitetsdysfunksjon.</p> <p><b>Aktivitetsdeprivasjon:</b> Oppstår dersom eksterne faktorer (som kulturelle, juridiske, fysiske eller sosiale) hindrer muligheten for kjente og meningsfulle aktiviteter.</p> <p><b>Aktivitetsdysfunksjon:</b> Oppstår gjerne som følge av sykdom eller skade, men også grunnet langvarig aktivitetsdeprivasjon.</p>
«Retten til autonomi som individ eller som gruppe gjennom valg av aktiviteter»/ «Aktivitetsmarginalisering og -apartheid»	<p>Behovet for å selv ta valg og beslutninger omhandlende aktivitetsdeltakelser i hverdagen.</p> <p><b>Aktivitetsmarginalisering:</b> Når personer må delta i aktiviteter uten personlig verdi eller mening, uten å ha kontroll over valget eller aktivitetene.</p> <p><b>Aktivitetsrelatert apartheid:</b> At personer utestenges fra aktiviteter grunnet faktorer som rase, funksjonsnedsettelse, kjønn, nasjonalitet, religion, sosial status m.m.</p>
«Retten til å oppleve aktiviteter som meningsfulle og verdiskapende»/ «Aktivitetsrelatert fremmedgjørelse»	<p>Dreier seg om alle personers frihet, samt like muligheter til å velge meningsfulle aktiviteter</p> <p><b>Aktivitetsrelatert fremmedgjørelse:</b> Langvarig opplevelse av blant annet isolasjon, tomhet, tap av identitetsfølelse, og mangel på samhørighet.</p>

Mærsk og Wolters (2019) forklarer at Occupational Justice vektlegger befolkningsgrupper som lever under forhold som begrenser mulighetene for aktivitet. Eksempler på forhold er diktatoriske regimer, fattigdom, diskriminering eller ekskluderende samfunnsnormer. De som lever med en «skjult» funksjonsnedsettelse som begrenser en fra å delta i normative arbeidsforhold, kan påvirkes av slike forhold. Viktig i menneskerettighetene er sosial inklusjon, som forutsetter å kunne leve i et samfunn med tilfredsstillende muligheter for deltakelse i ønskede aktiviteter (Morville & Larsen, 2017, s.196). Dette gjelder også marginaliserte grupper, som personer med ASD. Å ha Occupational Justice som

aktivitetsperspektiv, kan øke forståelse for hvordan hverdagen og mulighet for aktivitet, påvirkes av samfunnsmessige normer og restriksjoner (Mærsk & Wolters, 2019, s.67).

## 1.5 HENSIKT OG PROBLEMSTILLING

Med utgangspunkt i Occupational Justice, har oppgaven til hensikt å gi innsikt i hvordan arbeidslivet kan tilrettelegges og muliggjøres for personer med ASD, samt hvorvidt disse personene utelukkes eller begrenses i å delta i arbeidslivet. Vi vil forsøke å besvare følgende problemstilling knyttet til tema;

*Hvordan kan arbeidstilrettelegging muliggjøre deltakelse i arbeid for personer med en autismspekterdiagnose?*

## 1.6 OPPGAVENS STRUKTUR

Videre i oppgaven presenteres litteraturstudiet, og en beskrivelse av kvantitativ og kvalitativ metode. Deretter beskrives fremgangsmåte for innsamling og gjennomgang av data, med fokus på databaser, søkestrategi, inklusjonskriterier, søkeord, og søke- og utvalgsprosessen. Funn og resultater fra seks ulike artikler legger grunnlaget for litteraturstudien, gjennom en tematisk analyse av hovedfunnene. Innledningsvis i diskusjonskapittelet beskrives de viktigste funnene fra resultatkapittelet, hvor resultater, teori og analyser diskuteres i sammenheng med hverandre. Arbeidstilrettelegging for personer med ASD, er utgangspunktet for tematikken i diskusjonskapittelet. Deretter beskrives relevans for ergoterapeutisk praksis, og metodediskusjon. Avslutningsvis presenteres en oppsummering, og en oversikt over referanser brukt i oppgaven.

# 2.0 Metode

## 2.1 VALG AV METODE

For å samle relevant kunnskap og informasjon knyttet til problemstillingen, gjennomførte vi en litteraturstudie. Dette er gjort med hensikt å undersøke mengden litteratur på temaet, typer litteratur og hva som kjennetegner forskningslitteraturen (Arksey & O'Malley, 2007, s.22). Scoping Review er benyttet for å strukturere relevant litteratur som kan besvare problemstillingen. Dette med formål å utforske temaet gjennom identifisering av eventuelle kunnskapshull, konkretisere hovedtemaene og vurdere hvordan kunnskapen brukes rent praktisk (D.J Micah et al., 2015, s.142). Mål og metode for studien, ble definert i forkant av søkeprosessen, sammen med en detaljert plan. Identifiseringen av forskningsspørsmålet tok utgangspunkt i egeninteresse og samfunnsrelevans, samt tilgjengelig forskningslitteratur. Underveis i litteratursøket, ble det tatt vurderinger vedrørende konkretisering av

problemstillingen. Det innledende litteratursøket ga mange treff rundt temaet. Det var nødvendig å begrense søkene, samt trekke ut hovedpunktene fra artiklene. Dette la grunnlaget for å videre konkretisering og ferdigstilling av problemstillingen.

Artiklene som analyseres i denne studien er både kvalitative og kvantitative. En kvalitativ tilnærming baseres på personers opplevelser og erfaringer, hvor en beskriver særpregene i situasjonen (Sverdrup, 2020, s.58; Dalland, 2017, s.53). En kvantitativ tilnærming er en systematisering av statistikk tilknyttet menneskelige handlinger, holdning og ytringer. Vi fant det hensiktsmessig å bruke både kvalitative og kvantitative artikler, da det gir ulike perspektiver for å besvare problemstillingen. Artiklene med kvantitative data presenterer og analyserer en større mengde data, slik at vi får en helhetlig forståelse for generelle opplevelser. De kvalitative artiklene gir derimot større innsikt i hvordan enkeltpersoner opplever deltakelse i arbeid og arbeidstilrettelegging, gjennom eksempelvis direkte sitater.

## 2.2 FREMGANGSMÅTE FOR INNSAMLING AV DATA

### 2.2.1 Databaser og søkestrategi

Aktuelle databaser for litteratursøket ble funnet i en oversikt på universitetsbiblioteket sin nettside. Det ble gjennomført søk i Oria i *Norske fagbibliotek*, som gir tilgang til samlingene til alle norske universitets- og høgskolebibliotek, i tillegg til elektroniske artikler tilgjengelig gjennom NTNU. Videre ble det gjennomført søk i PubMed, for å finne forskning i en fagdatabase spesifikk for medisin- og helsevitenskap. Det ble i tillegg gjennomført et overflatesøk i Google Scholar for å få en bred oversikt over temaet, og om det er artikler som ikke var identifisert i tidligere søk. Søkene ga resultater utover funnene i tidligere søkedatabaser. I tillegg viste søkene i Google Scholar flere artikler allerede funnet under søk i Oria og PubMed. PICO ble benyttet for å strukturere det innledende litteratursøket, og støtte opp under utvelgelse og kritisk vurdering av litteraturen (Helsebiblioteket, 2021).

**TABELL 2** – Skjema for PICO-søk.

<b>Populasjon</b> – hvilken populasjon dreier det seg om?	Unge voksne og voksne med ASD, som er eller har vært i arbeid.
<b>Intervensjon</b> – hvilket tiltak er interessante?	Tilrettelegging på arbeidsplassen.
<b>Kontekst</b> – hvilken setting dreier det seg om?	Deltakelse i arbeid.

### 2.2.2 Inklusjonskriterier

Inklusjonskriteriene er fagfellevurderte artikler publisert i tidsrommet 2019–2023, tilgjengelig i fulltekst, skrevet på norsk, dansk, svensk eller engelsk. Tidsavgrensningen ble vurdert utfra mengden litteratur som finnes på feltet. Søk i Google Scholar på ««high functioning autism» AND «work participation»», ga 16 900 treff i 2013-2023, men avgrenset til 2019–2023, ga 90 treff.

### 2.2.3 Søkeord

Innledende søkte vi med norske søkeord, som «autisme», «høytfungerende autisme», «arbeidstilrettelegging» og «arbeidsdeltakelse». Da dette ga få treff i Oria, valgte vi å gjennomføre søk med engelske søkeord, som «autism», «autism spectrum disorder», «ASD» og «high-functioning autism». Søkeordene tilknyttet arbeid er «work participation», «employment», «employment experiences», «employment of people with ASD» og «effect on [tidligere søkeord]». Søkestrengen besto av AND og OR, hvor førstnevnte spisset søket vårt og begrenset antall treff. OR utvidet søket ved bruk av flere synonymer. Frasesøk sikret at søkeresultatene inneholdt de aktuelle ordene og deres samlede betydning.

### 2.2.4 Søke- og utvalgsprosess

Vi gjennomførte tre separate søk som resulterte i to artikler fra Oria, to fra PubMed og én fra Google Scholar. Litteratursøk, inkludert søkedatabase, søkeord, søkestrenger, antall treff og dato for søk, er illustrert i Tabell 3. I tillegg ble det gjennomført et snøballsøk av referanselister fra utvalgte forskningsartikler. Søket i referanselistene ga mulighet for å finne artikler og studier som ikke kom frem i litteratursøket.

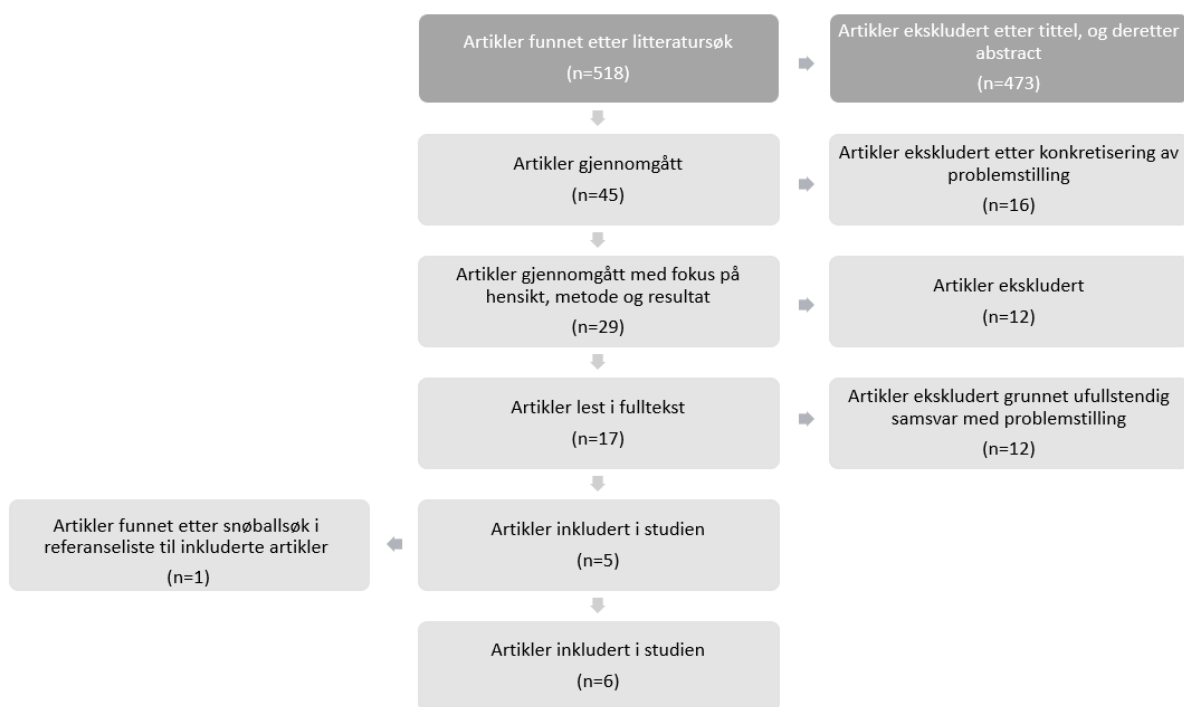
**TABELL 3** – Litteratursøk, inkludert søkedatabase, søkeord, søkestrenger, antall treff og dato for søk.

Søkedatabase	Søkeord	Søkestrenger	Antall treff	Dato for søk
Oria	Employment of people with «high functioning autism»	2019-2023	30 treff	21.02.2023
PubMed	Employment experience AND (autism or asd or high-functioning autism)	2020–2023	80 treff	21.02.2023
Google Scholar	«High functioning autism» AND «work participation»	2020-2023	90 treff	21.02.2023
Referanselister/ snøballsøk	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	1 stk	10.03.2023

Totalt resulterte søkene i 518 artikler, som vi tok videre i en utvelgelsesprosess, som vist i flytskjema 1 (figur 1, inspirert av Donnelly et al., 2023, s.3). Vi gjennomførte en screening av titler for å ekskludere

artikler hvor fokuset var et annet enn vårt tema. Videre leste vi sammendragene hver for oss, og valgte ut 45 artikler for videre vurdering. En konkretisering av problemstillingen, resulterte i eksklusjon av 16 artikler. Det ble gjennomført en ny screening av 29 artikler utfra hensikt, metode og resultat, spesifikt i forhold til arbeidstilrettelegging. Til slutt ble 17 artikler valgt ut for full gjennomlesning, og fem artikler ble vurdert høyst aktuelle for problemstillingen. Én artikkel ble funnet under et snøballsøk på referanselistene til de utvalgte artiklene.

**Figur 1** – Flytskjema. Oversikt over fremgangsmåte for utvalg av artikler.



## 2.3 FREMGANGSMÅTE FOR DATANALYSERING

Uttrekk av data er inspirert av en tematisk analyse fra Aveyard (2019) bestående av seks faser. Fasene består av å 1) bli kjent med data, 2) notere bemerkninger fra tekstene, 3) søke etter tema aktuelt for problemstillingen, 4) evaluere temaene, 5) definere temaer og 6) produsere det skriftlige arbeidet (Aveyard, 2019, s.141). Det innledende arbeidet gikk ut på å bli kjent med innholdet i forskningsartiklene. Artiklene ble lest og gjennomgått individuelt av samtlige. Deretter ble relevant informasjon gjengitt i et samlet dokument. Med utgangspunkt i arbeidet gjennomført i fase en, to og tre, kom vi frem til fem spørsmål som var relevante for å besvare problemstillingen. Videre i fase fire og fem, ble spørsmålene bearbeidet til hoved- og underkategorier som belyser tematikken i problemstillingen. Spørsmål og kategorier er illustrert i tabell 4. Deretter ble artiklene og egne notater gjennomgått på nytt, data uthentet og strukturert i kategoriene. Underveis i fase seks ble det gjort



endringer i kategoriene der det var hensiktsmessig. Videre følger en oversikt over spørsmål, kategorier og underkategorier, og deretter en analyse av data i form av et resultat.

**Tabell 4** – Spørsmål, kategorier og underkategorier formulert i fase tre og fire.

Spørsmål	Kategori	Underkategori
<p><i>Hvilke former for tilrettelegging på arbeidsplassen kommer frem i artiklene?</i></p> <p><i>Hvordan påvirker tilrettelegging, eller mangel på tilrettelegging på arbeidsplassen, personer med ASD?</i></p>	Tilrettelegging på arbeidsplassen	Person <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikasjon</li> <li>- God job-fit</li> <li>- Karakteristikk for ASD</li> </ul> Omgivelser <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosiale omgivelser</li> <li>- Fysiske omgivelser</li> </ul> Deltakelse i arbeid som aktivitet
<p><i>Hvilke former for barrierer på arbeidsplassen kommer frem i artiklene?</i></p> <p><i>Hvordan påvirker barrierene på arbeidsplassen muligheten for å delta i arbeid, for personer med ASD?</i></p>	Barrierer for deltakelse i arbeidslivet	Person <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifisere egne behov</li> <li>- Karakteristikk for ASD</li> </ul> Omgivelser <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosiale omgivelser</li> <li>- Fysiske omgivelser</li> </ul>
<p><i>Hvilke forutsetninger for å delta i arbeidslivet og for å få tilrettelegging på arbeidsplassen, har personer med ASD?</i></p>	Forutsetninger for deltakelse i arbeidslivet	Å oppgi diagnose  Å etterspørre tilrettelegging

### 3.0 Resultat

Den tematiske analysen av våre seks inkluderte artikler, førte frem til tre hovedkategorier og fem underkategorier, presentert i tabell 4. Tabell 5 viser en skjematisk oversikt over uttrekk fra artiklene, inkludert tittel, forfatter, årstall, studiedesign/metode, hensikt og resultat. Lindsay et al. (2019) presenterer en systematisk oversikt av studier som undersøker tilrettelegging på arbeidsplassen, i sammenheng med å oppgi egen diagnose. Diener et al. (2018), Waisman-Nitzan et al. (2021) og Tomczak (2022) har gjennomført kvalitative studier i form av intervju. De har intervjuet personer med ASD i forbindelse med arbeidserfaring, tilrettelegging på arbeidsplassen, og barrierer for deltakelse i arbeidslivet. Waisman-Nitzan et al. (2020) og Davies et al. (2022) er kvantitative studier i form av selvrappoteringskjema og nettbasert undersøkelse. Førstnevnte tar for seg forholdet mellom ansatte, arbeidsomgivelser og arbeidsutførelse. Davies et al. (2022) adresserer tilrettelegging på arbeidsplassen, og tilhørende barrierer.

**TABELL 5** – Oversikt over artikler vurdert i studien.

Tittel	Forfatter/årstall	Studiedesign/ Metode	Hensikt	Resultat
Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace”	Diener et al. (2018)	Semistrukturert intervju med voksne med ASD ( <i>n=10</i> ), i USA, alder 19-54 år ( <i>m=24</i> ). Arbeidsgivere ( <i>n=10</i> ), alder ikke oppgitt.	Ønsker å undersøke hva som støtter og fremmer sysselsetting for voksne med ASD, og barrierer for deltakelse i arbeidslivet.	Fire temaer ble identifisert gjennom en økologisk modell, som fremmer god «fit» mellom individene og arbeidsplassen <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Å bygge på interesse/erfaringer/styrker for å forbedre «fit».</li> <li>2. Redusere sosiale krav i omgivelsene</li> <li>3. Klargjøre forventninger og kommunikasjonen</li> <li>4. Forberede arbeidsomgivelsene og ansatte gjennom bedre forståelse av ASD.</li> </ol>
Person, environment, and occupation characteristics: What predicts work performance of employees with autism?”	Waisman-Nitzan et al. (2020)	47 ansatte med ASD fra Israel, fylte ut selvrapporteringskjema som evaluerte personlige, aktivitetsrelaterte og arbeidsmiljørelaterte kjennetegn, samt arbeidsprestasjon og mestringsevne ( <i>n=47</i> ). Syv kvinner og 40 menn, alder 21-52 år ( <i>m=32,7</i> ).	Å fastslå korrelasjon mellom karakteristikk i PEO-modellen og ansattes deltakelse i arbeid, og forholdet mellom karakteristikken, og arbeidsutførelse og mestringsevne for personer med ASD.	Fant korrelasjoner mellom arbeidsdeltakelse og hver av dimensjonene i PEO-modellen. Studien trekker frem «person»-dimensjonen knyttet til RRB1 (Repetitive and Restricted Behaviors and Interest) og andre sosiale karakteristikk på arbeidsplassen, som godt forklarer arbeidsdeltakelse for ansatte med ASD.
Autistic adults’ views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK.”	Davies et al. (2022)	Nettbasert undersøkelse utført av 181 voksne med ASD, i UK. Studien er en del av et større program ( <i>n=181</i> ). 100 kvinner, 61 menn, ni ikke-binære og tre «andre». Alder 18-75 år.	Ønsker å adressere tilpasninger på arbeidsplassen som kan være relevant for personer med ASD, og barrierene de står overfor når de ber om og mottar slike tilpasninger.	Kvantitative resultater ble presentert som tre undergrupper. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erfaringer med å etterspørre og diskutere tilpasninger</li> <li>2. Typer tilpasninger som ble etterspurt</li> <li>3. Diagnoseavsløring</li> </ol> Kvalitative data ble organisert i tre hovedkategorier. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. utfordringer med å identifisere tilpasninger</li> <li>2. Opplevde faktorer som påvirket implementeringen av tilpasningene</li> <li>3. Utfall av dårlige implementeringer, eller avslag på tilpasninger.</li> </ol>
Disclosure and workplace accommodations for people with	Lindsay, et al. (2019)	Systematisk review av 26 studier med totalt 7006 deltakere fra syv land (USA, Canada, Australia,	Målet å beskrive prevalens og prosesser tilknyttet deling av funksjonsnedsettelse for personer med ASD, og se på	Studien presenterer nøkkelfaktorer relatert til å oppgi egen diagnose i sammenheng med tilrettelegging på arbeidsplassen, for videre å finne fellestrekk i de ulike studiene. Artikkelen tar for seg:

autism: a systematic review		Frankrike, Portugal, Sveits og UK (n=7006). Alder 13-75 (m=28,1).	faktorer assosiert med deling av funksjonsnedsettelse, og tilpasninger på arbeidsplassen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fordeler av å oppgi diagnose</li> <li>- Begrensninger vedrørende å oppgi diagnose</li> <li>- Faktorer som påvirker hvorvidt en oppgir diagnose</li> <li>- Tilrettelegging på arbeidsplassen</li> </ul> <p>Studien fant at hvorvidt en etterspør tilrettelegging på arbeidsplassen, avhenger av støtte og kunnskap til kolleger og arbeidsgivere.</p>
“It’s like a ramp for a person in a wheelchair”: Workplace accessibility for employees with autism”	Waisman-Nitzan et al. (2021)	Dybdeintervju med ansatte med ASD (n=19). Anonymisert lokasjon. Deltakerne er «level 1» - (1-3 hvor 1 trenger støtte). Alder fra 22-41 år (m=26,8)	Ser på ansattes arbeidserfaring, knyttet til tilgjengeligheten på arbeidsplassen	<p>Kom frem til tre hovedtemaer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ansattes motivasjon for ansettelse</li> <li>2. Utfordringer versus opplevde evner på jobben</li> <li>3. Tilrettelegging på arbeidsplassen: forhold for implementering</li> </ol>
How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism?	Tomczak (2022)	Kvalitative dybdeintervju med 21 (n= 21) individer med ekspertise på ASD. Deltakere fra Polen, Spania, Australia og Canada. Ikke spesifisert alder, men 4-20 års erfaring med å jobbe med personer med ASD (m=12)	Å identifisere muligheter for å skape optimale forhold for personer med ASD, samt forbedre velvære i arbeid og overkomme eksisterende barrierer. Undersøker både teknologibaserte og ikke-teknologiske muligheter.	<p>Fire hovedtemaer blir presentert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Effektiv kommunikasjon</li> <li>2. Tidsstyring, oppgaveorientering og organisering av arbeid</li> <li>3. Stresshåndtering og følelseskontroll</li> <li>4. Sensorisk sensitivitet</li> </ol>

### 3.1 TILRETTELEGGING PÅ ARBEIDSPLASSEN

#### 3.1.1 Person

Flere av studiene presenterer et behov for tilrettelegging relatert til kommunikasjon. I Diener et al. (2019) sin studie, ønsket personer med ASD støtte til å bedre kommunisere med arbeidsgivere og kolleger. Videre argumenterer Waisman-Nitzan et al. (2021) og Tomczak (2022) for at klare instruksjoner og detaljerte tilbakemeldinger, kan gi ansatte en ryddig oversikt over hva som forventes i arbeidshverdagen. For å bedre kommunikasjonen, anbefaler Tomczak (2022) bruk av nettbaserte kommunikasjonsmidler som e-post, chat og digitale skjemaer, og at verbale instruksjoner kommer i skriftlig form og via visuelle skjemaer, som timeplaner og tabeller. Videre vises det til hvordan klar, presis og direkte kommunikasjon, kan redusere opplevde utfordringer. To av studiene viser til at tilrettelegging i arbeidsmiljøet kan være avgjørende for å fremme ferdigheter hos personer med ASD (Lindsay et al., 2019; Waisman-Nitzan et al., 2021, s.7).

Flere av studiene poengterer viktigheten av å bygge på personens styrker, erfaringer og interesser i arbeidssammenheng. I Diener et al. (2019) understreker deltakerne viktigheten av å oppnå samsvar mellom personlige interesser og arbeidsoppgavene. Når arbeidet passer med egne erfaringer, interesser og styrker, opplevde deltakerne en følelse av tilhørighet som bidro til å skape positive erfaringer på arbeidsplassen. I studien av Waisman-Nitzan et al. (2021), konkluderer forfatterne med et behov for samsvar mellom personen sine interesser og evner, og jobbens krav og kontekst. Evner og ferdigheter kan assosieres med karakteristikk for ASD, som høy toleranse for repetitive oppgaver, og interesse og kunnskap innen spesifikke områder (Lindsay et al., 2017, s.598). To av studiene viser at det er viktig med vekt på interesseområder hvor personer med ASD allerede opplever mestringfølelse. Diener et al. (2019) og Waisman-Nitzan et al. (2020) beskriver videre at samsvar mellom ferdigheter og interesser, og arbeidskravene, kan føre til økt følelse av mestringsevne og verdi i egne interesser. Waisman-Nitzan et al. (2021) argumenterer for at dersom arbeidsgiver eller leder ikke gjenkjenner ansattes ferdigheter og evner, kan det føre til lav mestring grunnet misforhold i krav (Waisman-Nitzan et al., 2021, s.7).

#### 3.1.2 Sosiale omgivelser

Flere artikler belyser behovet for økt forståelse og bevissthet rundt ASD blant kolleger og arbeidsgivere (Diener et al., 2019, s.225; Lindsay et al., 2019, s.606; Waisman-Nitzan et al., 2021, s.6; Tomczak, 2022, s.1475). Ifølge Diener et al. (2019) og Waisman-Nitzan et al. (2021), kan det bidra til å forberede kolleger i arbeidsmiljø hvor det arbeider personer med ASD. En støttende kollega kan bistå med opplæring i ulike oppgaver og sosiale regler, som kan virke positivt på arbeidssettingen (Diener et al., 2019, s.225). Tomczak (2022) poengterer at støtte og forståelse fra arbeidsgiver er viktig, da

mange ansatte med ASD har lite eller dårlige arbeidserfaringer. Waisman-Nitzan et al. (2021) viser til hvordan vekt på holdninger og kommunikasjon kan påvirke aksept og respekt på arbeidsplassen.

Deltakerne i studien av Davies et al. (2022) trekker frem et ønske om endringer i sosiale og kulturelle praksiser. Dette innebærer endringer relatert til kommunikasjon, organisasjonskultur og forståelse. Eksempler som trekkes frem er forhåndsvarsel på endringer, endrede sosiale forpliktelser, økt forståelse og fleksibilitet. Waisman-Nitzan et al. (2021) viser til hvordan ledere og kolleger på arbeidsplassen kan gi pågående støtte og veiledning, fremme kommunikasjon og samhandling, og gi støtte til å tolke sosiale situasjoner og passende atferd. Kunnskap og bevissthet rundt ASD, resulterte i en reduksjon av opplevd stress hos den ansatte med ASD (Waisman-Nitzan et al., 2021, s.8).

### 3.1.3 Fysiske omgivelser

Davies et al. (2022) rapporterer at deltakerne i studien etterspør tilrettelegging i fysiske omgivelser. Dette være tilgang til nytt eller personlig utstyr, tildelt arbeidsplass, tilgang til stille-område (Lindsay et al., 2019; Tomczak, 2022), endringer i sensoriske omgivelser som lys og støy (Waisman-Nitzan et al., 2021; Davies et al., 2022), og fleksibilitet med hjemmekontor (Lindsay et al., 2019, s.606). Stressorer i omgivelsene kan reduseres gjennom å optimalisere omgivelsene med tanke på temperatur, støy, lukt og soleksponering (Tomczak, 2022). Eksempler på tilrettelagt personlig utstyr er stille tastatur, justeringer på pc-skjerm med tanke på kontrast, lysstyrke og farge (Tomczak, 2022), og støydempende hodetelefoner (Lindsay et al., 2019, s.606; Tomczak, 2022, s.1476). Hele organisasjonskulturen kan påvirkes av en tilnærming som vektlegger økt bevissthet samt en inkluderende og tolerant tilnærming til arbeidstilrettelegging (Tomczak, 2022, s.1477-1478).

### 3.1.4 Deltakelse i arbeid som aktivitet

Ifølge Waisman-Nitzan et al. (2021) og Tomczak (2022) er tilrettelegging relatert til rutiner, arbeidsforhold og arbeidsoppgaver viktig for personer med ASD. Eksempler på dette er en fastsatt timeplan med mulighet for fleksibilitet, faste ansvarsområder, og å organisere og strukturere arbeidsoppgavene (Lindsay et al., 2019, s.605). Tilrettelegging i form av fleksible arbeidstimer kan være nyttig for alle ansatte gjennom å bedre arbeidsforholdet (Tomczak, 2022, s.1477). Tilpasninger i arbeid kan være å hjelpe ansatte med prioriteringer (Waisman-Nitzan et al., 2021) og gi skriftlige instruksjoner (Lindsay et al., 2019, s.606; Tomczak, 2022, s.1472). Tomczak (2022) vektlegger bruk av digitale verktøy som en tilrettelegging i arbeid, og argumenterer for at dette kan støtte utviklingen av egen arbeidsrolle. En intervjudeltaker beskrev at nettbaserte kommunikasjonsmidler kan gi personer med ASD en annen måte å uttrykke seg på, uten at det fører til angst eller stress (Tomczak, 2022, s.1472).

Waisman-Nitzan et al. (2021) viser til at strukturering av uformelle rutiner, som pauser, sosiale samlinger og tid mellom arbeidsoppgaver, bidrar til å begrense ledig tid og sannsynlighet for uforutsette endringer. Tomczak (2022) beskriver at iverksetting av løsninger rettet mot tidshåndtering, oppgaveprioritering og sensorisk følsomhet, kan bidra til å forbedre velvære. Det kan videre påvirke arbeidsutførelse og jobbevaring, og er derfor støttende for inkludering av personer med ASD på arbeidsplassen (Tomczak, 2022, s.1476). Når det gjelder organisering og strukturering av arbeidsoppgaver, trekker Tomczak (2022) frem at verktøy for tidsstrukturering, kalendere, påminnelser og varsler kan gi et klart omfang av plikter og rekkefølge på oppgaver. Forfatterne i Waisman-Nitzan et al. (2021) konkluderer med at det fremdeles er mangel på evidensbasert data i forhold til passende og rimelige tilrettelegging for personer med ASD.

## 3.2 BARRIERER FOR DELTAKELSE I ARBEIDSLIVET

### 3.2.1 Person

Det fremkommer i studien av Davies et al. (2022) at å vite om og kunne identifisere mulige tilpasninger, kan påvirke arbeidsdeltakelse. Deltakere fra studien beskrev at arbeidsgivere ikke var bevisste hvilke behov deres ansatte kunne ha. Ansatte forklarte at de ikke følte arbeidsgiverne forsto de sensoriske vanskene de hadde, og ettersom funksjonsnedsettelsen ofte er «skjult», ble de oversett og ikke tatt hensyn til. En deltaker beskriver situasjonen følgende; «*[My employers] were dismissive of my concerns and laughed when I was upset, saying it 'couldn't really be all that bad.' I felt they negated my experience and distress and invalidated and dehumanized me*» (Davies et al., 2022, s.10). Deltakere beskrev å ha manglende kunnskap om aktuell tilrettelegging og identifisering av passende tilpasninger.

I studien av Diener et al. (2019) beskrev deltakerne med ASD bekymringer tilknyttet sosiale ferdigheter, stresshåndtering, utvikling av positive relasjoner med kolleger, og å lære problemløsning. Andre vanlige utfordringer som fremsto, var angst og uro angående tidshåndtering, endringer i timeplaner og å være organiserte. Studien av Waisman-Nitzan et al. (2020) viser negative sammenhenger mellom arbeidsdeltakelse, og RRBI og SIB. SIB assosieres ofte med ASD, og er oppførsel tilknyttet fysisk skade, som biting i hånden, å slå seg selv eller hudskraping. Videre beskrives det at jo mer fremtredende slike trekk er, desto større er sannsynligheten for lavere arbeidsprestasjoner og mangel på mestringsevne (Waisman-Nitzan et al., 2020, s.8).

### 3.2.2 Sosiale omgivelser

Flere arbeidsgivere intervjuet i Diener et al. (2019), fortalte at dersom personens produktivitet og kvalitet på arbeidet, overgikk utgifter forbundet med tilrettelegging, ville de tilby tilrettelegging.

Deltakere i Waisman-Nitzan et al. (2021) sin studie, opplevde å få tildelt arbeidsoppgaver under eget ferdighetsnivå. Lignende opplevelser beskrives av deltakere fra studien av Diener et al. (2019), som opplevde å bli barnliggjort eller behandlet som de hadde kognitive nedsettelse, noe de ikke hadde. Deltakere i studien av Davies et al. (2022) uttrykte at de største barriererene i arbeidslivet, er frykten for å dele diagnosen, stigmatisering, andres oppfattelse av dem, og hvordan det kunne påvirke andre på arbeidsplassen. Det fremkommer at arbeidsledere ofte mangler forståelse av funksjonsnedsettelse som ASD, som ofte omtales som en «skjult» diagnose (Lindsay et al., 2019, s.598). Diener et al. (2019) viser til hvordan manglende støtte og forståelse kan opptre som en barriere for arbeidsdeltakelse blant personer med ASD. Blant annet gjennom manglende støtte i sammenheng med kommunikasjon og sosiale regler på en arbeidsplass.

### 3.2.3 Fysiske omgivelser

I studien av Davies et al. (2022) beskriver deltakerne at de opplevde fysiske barrierer, som arbeidsplassens ressurser, ledernes holdninger og arbeidsplassens sosiale status. Dette støttes Bury et al. (2019), som viser til mulige barrierer tilknyttet arbeidsplassens struktur, arbeidsmetoder og fysiske miljø [henvist i Waisman-Nitzan et al., 2020, s.7]. Dette begrunnes med at personer med ASD kan ha vansker med å håndtere endringer, å tilpasse seg rutiner og regler, og å variere arbeidsoppgaver. Waisman-Nitzan et al. (2020) viser til hvordan store folkemengder, bråk eller sterk belysning kan begrense prestasjoner i arbeidet. I studien til Diener et al. (2019), uttrykker arbeidsgivere forskjellige forståelser av tilpasninger i arbeid. De rapporterer å oppfatte tilrettelegginger som et fysisk engangstiltak, som tilpasninger i lyd og lys, eller spesifikke kommunikasjonshjelpemidler. Det kommer frem i studien at slik tilrettelegging ikke alltid er tilstrekkelig, og at deltakere uttrykker behov for individuelle og kontinuerlige tilpasninger (Diener et al., 2019, s.234).

## 3.3 FORUTSETNINGER FOR Å MOTTA TILRETTELEGGING I ARBEID

### 3.3.1 Å oppgi egen diagnose

Funn fra studier inkludert i litteraturgjennomgangen til Lindsay et al. (2019), viser til hvordan valget om å oppgi diagnose er en viktig forutsetning for arbeidsdeltakelse for personer med ASD. Dette handler om hvorvidt de skal oppgi diagnosen sin, og eventuelt når og hvordan de skal gjøre det. Samlet peker Lindsay et al. (2019) på at ut fra deres funn, kan å oppgi informasjon om funksjonsnedsettelse på arbeidsplassen, føre til økt aksept, tilpasninger og økt bevissthet om ASD, og forbedre sosial integrering og bedriftens moral. Waisman-Nitzan et al. (2020) argumenterer også for at sosiale relasjoner og mestringsevne, kan knyttes til valget om å dele diagnosen. Begrunnelsen er at kolleger kan oppnå større forståelse for utfordringer og erfaringer fra personer med ASD, når de vet

om diagnosen. Videre fant Waisman-Nitzan (2021) at personer som delte diagnosen, var tre ganger mer sannsynlig å bli integrert på arbeidsplassen, sammenlignet med dem som ikke delte.

I studien av Diener et al. (2019), rapporterte to deltakere å aldri ha delt diagnosen med arbeidsgivere eller kolleger, av bekymring for å ikke blir hørt. Andre deltakere var usikre på om de ville dele diagnosen, grunnet frykt for å oppfattes av kolleger og arbeidsgivere som underkvalifiserte, useriøse, eller å bli behandlet annerledes. Enkelte av deltakerne hadde derimot ingen bekymringer angående diagnosedelingen, og følte at det var viktig med åpenhet fra starten. Lindsay et al. (2019) argumenterer for at å skjule og kamuflere diagnosen kan føre til arbeidsledighet, vansker i arbeidet og lavere prestasjoner. Videre kan dette føre til negative psykiske bivirkninger, som sosial isolasjon, økt stress og depresjon (Lindsay et al., 2019. s.598).

### 3.3.2 Å etterspørre tilrettelegging

Flertallet av deltakerne fra studien av Davies et al. (2022), så på arbeidstilpasninger som ekstremt eller veldig viktig. Til tross for dette, var det omtrent halvparten som etterspurte tilrettelegging. Av disse rapporterte 25,5% av deltakerne at de ikke hadde fått forespørselen innvilget (Davies et al., 2022, s.7). Faktorer som påvirker etterspørselen av tilrettelegging kan knyttes til støtte og kunnskap hos kolleger og arbeidsgivere (Lindsay et al., 2019, s.607). Davies et al. (2022) trekker frem hvordan bedrifter burde forsøke å styrke de ansatte, ved å gi klare retningslinjer på hvordan etterspørre tilrettelegging, og hvilke muligheter som finnes. Det understrekes videre at kunnskapsrike og forståelsesfulle arbeidsgivere kan bidra i prosessen med å etterspørre og å motta tilpasninger.

## 4.0 Diskusjon

Hensikten med studien er å undersøke forskningsgrunnlaget knyttet til arbeidstilrettelegging for personer med ASD. I dette kapitlet diskuterer vi hovedfunn, hentet fra de seks utvalgte artiklene. Diskusjonen bygger på resultater angående tilrettelegging på arbeidsplassen, barrierer for arbeidsdeltakelse, og forutsetninger for tilrettelegging. Dette sees i sammenheng med ergoterapeutisk praksis, og tilhørende Occupational Justice. Funnene sees mot mulighetene den enkelte har til å delta i meningsfulle aktiviteter, her arbeid.

### 4.1 PERSON

Som funnene viser, er kommunikasjon en viktig del av arbeidstilrettelegging for personer med ASD. Kommunikasjon kan opptre både som støtte og barriere for arbeidsdeltakelse. Deltakerne i Diener et al. (2019) sin studie, uttrykte behov for vedvarende bistand til å forstå regler på arbeidsplassen, og



kommunikasjon med sine kolleger. Derfor er det viktig at arbeidsgivere og andre ansatte tilpasser kommunikasjonen sin, til personene med ASD. Som både Tomczak (2022) og Diener et al. (2019) understøtter, er det viktig med tydelig og konkret kommunikasjon. Dette fordi personer med ASD ofte har vansker med å forstå metaforer og ikke-verbal kommunikasjon (Helverschou, 2022, s.17). Ved å arbeide for klar og åpen kommunikasjon, kan en unngå misforståelser og dårlig samarbeid (Diener et al., 2019). I lys av Occupational Justice, kan tilrettelagt kommunikasjon understøtte retten til utvikling gjennom deltakelse i meningsfulle aktiviteter (Kristensen et al., 2017, s.200) Vedvarende bistand kan skape helsefremmende og sosialt inkluderende arbeidsplasser, som muliggjør arbeidsdeltakelse for personer med ASD.

Det argumenteres for at misforståelser oppstår når kommunikasjonen er uklar og lite presis, som kan påvirke arbeidsprestasjoner (Diener et al., 2019, s.232). Dersom en hindres fra å delta i ønskede aktiviteter grunnet usagte standarder og normer for hvordan en skal delta i aktiviteter, kan det resultere i aktivitetsmarginalisering (Kristensen et al., 2017, s.203). «Usynlige» forventninger tilknyttet atferd og oppførsel på arbeidsplassen, kan føre til at personer med ASD hindres fra å delta på lik linje som andre ansatte. Det kan være nødvendig at arbeidsgivere og kolleger får opplæring for å kunne tilpasse interaksjonene sine, som kan resultere i bedre arbeidsmiljø (Diener et al., 2019, s.232). Ved å bruke ulike strategier og kommunikasjonsmidler, som epost og nettbasert kommunikasjon, kan personer med ASD få en alternativ måte å uttrykke seg på (Tomczak, 2022, s.1472)

I vår studie fant vi både positive og negative aspekter ved karakteristikker for ASD, forbundet med arbeidsdeltakelse. Tomczak (2022) og Waisman-Nitzan et al. (2021) knytter typisk karakteristikker ved ASD, til ønskede ferdigheter på arbeidsplassen. RRBI kan være passende i arbeidssituasjoner som krever langvarig konsentrasjon, stor nøyaktighet og systematisk informasjonsprosessering. Det kan gi mulighet for høy arbeidsmengde, hvor personen heller ikke distraheres av sosiale interaksjoner. I tillegg kan arbeidsplassen ha fordel av andre karakteristikker, som høy toleranse for repetitive oppgaver, høy troverdighet, pålitelighet, samt integritet og lavt fravær (Lindsay et al., 2019, s.598; Tomczak, 2022, s.1478). En styrkebasert tilnærming til karakteristikker for ASD, kan sikre at personer med ASD opplever en aktivitetsbalanse i hverdagen. Dette gjennom vekt på samsvar mellom arbeidskravene og personlige evner og ressurser (Kristensen et al., 2017, s.199).

Som en motpart trekker Waisman-Nitzan et al. (2020) frem hvordan RRBI kan begrense deltakelse i arbeid. Arbeidsgivere og kolleger kan reagere dersom de ikke er kjent med diagnosen. Det kan være kjennskap til hvorvidt personen har delt diagnosen, eller karakteristikker for ASD. I tillegg kan frykt for andres reaksjoner tenkes å være begrensende for personer med ASD, i form av unngåelse av enkelte

situasjoner og tilbakeholdelse av personlige særpreg. Deltakere fra studien av Waisman-Nitzan et al. (2021) beskrev at RRBI kan opptre som en sosial barriere på ulike måter. Det være vansker med å endre rutiner, ensporighet, eller manglende interesse i andre personer. Konsekvensene for noen deltakere, var tilbakeholdelse av egne unike interesser for å passe inn, samt å unngå arbeid hvor de ikke får uttrykt interessene (Waisman-Nitzan et al., 2021, s.6). Slik begrensning kan føre til manglende tilfredshet i det en deltar i, og videre utvikle seg til en aktivitetsubalanse. Ubalansen oppstår da grunnet dårlig samsvar mellom aktivitetene og personens ressurser og ferdigheter (Kristensen et al., 2017, s. 199).

Resultatene fra Diener et al. (2020), fremhever viktigheten med en god «job-fit». Dette støttes av Waisman-Nitzan et al. (2020); Waisman-Nitzan et al. (2021), hvor deltakerne beskriver at en forutsetning for arbeidsdeltakelse, er samsvar mellom ansattes interesser, erfaringer og styrker, og arbeidets krav. En slik balanse i arbeidsaktiviteten, kan resultere i at personen med ASD får utnyttet sine unike ferdigheter og styrker (Kristensen et al., 2017, s.199). Personer med ASD bør, på lik linje med andre ansatte, ha muligheten til å få utbytte av arbeidet de gjør. Som resultatene har vist, er det gjennomgående ønsker om personlig utvikling, og å tjene penger for å kunne leve selvstendig. Ytterligere kan det bidra til positive erfaringer både for bedriften og den ansatte. Ved å være bevisst personens styrker og ferdigheter, men også eventuelle svakheter, kan det lukes ut hvilke jobber som kan samsvare med personen (Waisman-Nitzan et al., 2020, s.8), og sikre aktivitetsbalanse. Et vellykket samsvar baserer seg på å identifisere den ansattes evner, interesser, motivatorer og bidrag til arbeidsplassen (Scott et al., 2015) [henvist i Waisman-Nitzan et al., 2021, s.9].

Som en konsekvens av dårlig job-fit, opplevde deltakerne fra Waisman-Nitzan et al. (2021), manglende samsvar mellom arbeidskravene og egne ferdigheter, hovedsakelig grunnet for høye eller lave krav. Dette fordi arbeidsgiveren eller andre ledere, ikke anerkjente den ansattes ferdigheter. Det kan tenkes at dårlig job-fit kan skape aktivitetsrelatert fremmedgjørelse, hvor den ansatte kan fratas muligheten til å oppleve arbeidet som meningsfullt og verdiskapende (Kristensen et al., 2017, s.204). Det vil være ulikt hva personer med ASD ser på som meningsfullt og verdiskapende, men muligheten for å få oppleve dette, bør være til stede. En god job-fit er derfor viktig for å avklare hva som kan bidra både til at personen mestrer arbeidet, og at de føler på mestringsevne og utbytte. En slik tilnærming viser til hvordan faktorer utover personens ferdigheter og evner, påvirker utvikling og utfall av arbeidsdeltakelse (Wright, 2016) [henvist i Diener et al., 2019, s.225].

## 4.2 OMGIVELSER

For å muliggjøre optimal arbeidsdeltakelse blant personer med ASD, er det behov for tilrettelegging tilknyttet de fysiske og sosiale omgivelsene. Waisman-Nitzan et al. (2021) beskriver et behov for

tilpasninger på arbeidsplassen tilknyttet støy, som stilleområde og støyreducerende høretelefoner. Videre uttrykker deltakere fra Tomczak (2022) sin studie, større sensitivitet til lyd, visuelle stimuli og lukt. Som en konsekvens kan det føre til vansker med konsentrasjon ved arbeid i åpne kontorlandskap. Å bli hindret i arbeid grunnet eksterne faktorer, som støy og andre stimuli, kan resultere i en aktivitetsforstyrrelse. Det kan oppstå dersom personene ikke lenger har mulighet å opprettholde sine mål i hverdagen (Kristensen et al., 2017, s.200). Som poengtert av Tomczak (2022), vil det derfor være nyttig med individuelle arbeidsstasjoner for alle ansatte, for å tilpasse miljøet etter personlige preferanser. Deltakerne i Diener et al. (2019) sin studie, forteller at majoriteten av tilpasninger de mottok var relatert til fysiske omgivelser.

Til forskjell mener Waisman-Nitzan et al. (2020) at det generelt ikke var fysiske omgivelser som hindret ansatte med ASD fra å delta i arbeid, men høye nivåer av menneskelige barrierer tilknyttet kolleger og arbeidsgivere. Studien viser videre til negative sammenhenger mellom kolleger, og arbeidsprestasjon og følelsen av mestringsevne. Det kan hevdes at det er behov for reduksjon i sosiale krav fra omgivelsene, samt økning i sosial støtte på arbeidsplassen for personer med ASD. Endring i sosiale forventninger og krav til personer med ASD, kan skape en bedre job-fit og økt arbeidsopplevelse (Diener et al., 2019, s.230). Dette kan bidra til økt aktivitetsbalanse og autonomi, og hindre aktivitetsrelatert marginalisering for personer med ASD (Kristensen et al., 2017, s.199-203). En slik tilnærming flytter fokus fra forventninger til den ansatte, og vektlegger i stedet endringer i omgivelsene og arbeidsplassen (Lindsay et al., 2019, s.607).

Flere studier fremhever behovet for endringer i arbeidsmiljøet, for å bedre arbeidsdeltakelse for personer med ASD (Diener et al., 2019, s.232; Tomczak, 2022, s.1477; Davies et al., 2022, s.7-8). Tomczak (2022) trekker frem kunnskap, støtte og forståelse fra arbeidsgiver som en nøkkelfaktor for vellykkede intervensjoner. Samtidig rapportere flere deltakere i studien av Diener et al. (2019), mangel på kunnskap om ASD på arbeidsplassen. Som en konsekvens, kan det redusere muligheten for passende job-fit for ansatte med diagnosen. I studien av Davies et al. (2022), opplevde deltakerne at arbeidsgivere ikke trodde på behovet for arbeidstilpasninger. Dette kan knyttes til at ASD ofte anses som en «skjult» diagnose, og derfor ikke legges merke til og forstås av arbeidsgivere.

Mangel på kunnskap og forståelse om ASD, kan føre til at personer mister muligheten til å utvikle seg i helsefremmende aktiviteter. Dersom en videre blir fratatt muligheten til å delta i meningsfulle aktiviteter, deriblant arbeid, kan aktivitetsforstyrrelse utvikles til aktivitetsdeprivasjon. Dette grunnet kulturelle, juridiske, fysiske eller sosiale- faktorer på arbeidsplassen (Kristensen et al., 2017, s.201). Stigma og diskriminering kan ofte være et resultat av manglende kunnskap og erfaring i arbeid med personer med funksjonsnedsettelse (Lindsay et al., 2019, s.607). Tilpasninger og støtte i miljøet blir

derfor avgjørende for å fremme ferdighetene og arbeidsdeltakelse hos ansatte med ASD (Waisman-Nitzan et al., 2021, s.7). Som Diener et al. (2019) viser, kan stereotypi og misoppfatninger om ASD skape barrierer for ansettelse. Dersom arbeidsgivere har forhøyede forventninger om ferdigheter grunnet stereotypi om ASD, kan det påvirke behandlingen personene får på arbeidsplassen.

Til tross for at deltakerne i Waisman-Nitzan et al. (2021) sin studie opplevde utfordringer knyttet til sosiale omgivelser, var det verdifullt å ha sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Funnene i studien viser at det ikke er tilstrekkelig med fysisk tilrettelegging og engangstiltak, men heller behov for kontinuerlig tilrettelegging relatert til sosial kommunikasjon, sosial støtte og arbeidskrav (Waisman-Nitzan et al., 2021, s.5-8). Slik tilrettelegging i miljøet kan bidra positivt til arbeidserfaringer for ansatte med ASD (Waisman-Nitzan et al., 2021 s.2). Det er behov for en mer inkluderende arbeidskultur, hvor ansatte kan føle tilhørighet og være komfortable i miljøet. Å øke bevissthet og fremme en inkluderende og tolerant tilnærming til ASD, kan føre til permanente endringer i holdninger hos de ansatte (Tomczak, 2022, s.1477). Hele organisasjonskulturen kan påvirkes av en tilnærming med vekt på øking av bevissthet, og å støtte en inkluderende og tolerant tilnærming. Dette kan endre holdninger, og føre til positive endringer på arbeidsplassen (Tomczak, 2022, s.1477).

#### 4.3 DELTAKELSE I ARBEID SOM AKTIVITET

Som nevnt, kan struktur og rutiner redusere sannsynligheten for uforutsette endringer i arbeidshverdagen (Tomczak, 2022, s.1477). En fleksibel og forutsigbar tilnærming til arbeidsoppgaver og arbeidsforhold, kan være en forutsetning for arbeidsdeltakelse og aktivitetsbalanse hos personer med ASD. Som Tomczak (2022) presiserer, kan tilrettelegging basert på individuelle behov, forbedre velvære. Som et resultat kan det forbedre arbeidsprestasjoner og arbeidsbevaring for ansatte med ASD. Flere arbeidsgivere fra studien av Diener et al. (2019), uttrykte villighet til å gi tilpasninger til noen med høye ferdigheter i jobben, hvor produktivitet eller arbeidskvalitet overgikk nødvendige tilpasninger. Dette tyder på at arbeidsgivere kan ha urealistiske forventninger til personer med ASD, grunnet stereotypier. I tråd med retten til å utvikle seg gjennom helseskapende og sosialt inkluderende aktiviteter, skal alle ha lik mulighet til å delta (Kristensen et al., 2017, s.200). Dersom kravene og forventningene blir høyere til personer med ASD, kan det påvirke deres mulighet for deltakelse i arbeid.

#### 4.4 FORUTSETNINGER FOR ARBEIDSTILRETTELEGGING

##### 4.4.1 Å oppgi diagnose

Flere studier tar for seg diagnosedeling som en forutsetning for tilrettelegging på arbeidsplassen, og å oppnå vellykket arbeidsdeltakelse. Tilrettelegging på arbeidsplassen avhenger ofte av at personen

selv etterspør det, samt forklarer årsaken til behovet. Studien av Lindsay et al. (2019) rapporterer flere fordeler med å oppgi diagnose, som tilgang på tilrettelegging, større aksept på arbeidsplassen, og økt bevissthet om ASD. Å oppgi diagnose kan påvirke arbeidsmiljøet, gjennom økt forståelse for aktuelle behov og tilpasninger relevant for personer med ASD. Som en konsekvens kan det påvirke bedriftens moral og forbedre sosial integrering (Lindsay et al., 2019, s.607).

Å oppgi diagnose som en forutsetning for tilrettelegging på arbeidsplassen, kan samtidig være problematisk av flere årsaker. Frykt for stigmatisering og diskriminering er utfordringer forbundet med å oppgi diagnose. Deltakere i Waisman-Nitzan et al. (2021) sin studie, vektlegger hvordan personen med ASD kan eksponeres for forhåndsdomming ved å oppgi diagnose. Samtidig kan det å skjule den gi negative psykiske bivirkninger, som isolasjon, depresjon og stress. Dette er allerede eksisterende risikofaktorer blant personer med ASD, som kan påvirkes av valget om å dele diagnose (Lindsay et al., 2019, s.598). I lys av Occupational Justice, kan valget om å dele diagnose, fremstå som en hindring for arbeidsdeltakelse, grunnet usagte normer og forventinger til opptreden i arbeidssituasjoner (Kristensen et al., 2017, s.203). Videre kan det å skjule diagnose føre til langvarig opplevelse av tap av identitet. Det knyttes opp mot aktivitetsrelatert fremmedgjørelse, som kan påvirke hvorvidt personen opplever arbeid som meningsfullt og verdiskapende (Kristensen et al., 2017, s.204). En inkluderende arbeidsplass bør ikke kreve at personer oppgir egen diagnose for å få tilrettelegging de har behov for. Organisasjonen burde i stedet vektlegge å identifisere, foreslå og gi tilrettelegging på arbeidsplassen.

#### 4.4.2 Å etterspørre tilrettelegging

Flere studier tar for seg en prosess i forbindelse med tilrettelegging på arbeidsplassen. Prosessen innebærer å identifisere egne behov, be om tilrettelegging, og å motta og beholde tilretteleggingen på arbeidsplassen. Prosessen beskrives som utfordrende av flere årsaker. Arbeidstilrettelegging forutsetter som oftest at personen er bevisst eget behov for tilrettelegging. I tillegg kan det tenkes at ikke alle ansatte er kjent med tilgjengelig tilrettelegging på arbeidsplassen. Videre kan det være utfordrende å spesifisere hvilke tilpasninger som er aktuelle for en selv (Davies et al., 2022, s.7). Dette kan påvirke personens mulighet til å utvikle seg i arbeidssammenheng, da arbeidssituasjonen ikke nødvendigvis er tilpasset personlige behov (Kristensen et al., 2017, s.200). Dersom manglende eller dårlig tilrettelegging hindrer personen fra å delta i arbeid, kan det føre til aktivitetsdeprivasjon. Det viser til hvordan kulturelle, sosiale og fysiske faktorer kan fungere som et hinder for arbeidsdeltakelse (Kristensen et al., 2017, s.200-203).

Et gap i organisasjonens kunnskap om tilrettelegging for personer med ASD, kan føre til at ansvaret pålegges de ansatte med å lede prosessen. Deltakerne i Davies et al. (2022) følte de kunne hatt fordel

av arbeidsgivere med kunnskap og forståelse, som kan veilede prosessen med å be om, og motta tilpasninger på arbeidsplassen. Det er behov for økt forståelse av implementeringsgapet, for å sikre ansatte tilgang på personlig tilrettelegging. For å bedre prosessen, burde arbeidsplassen forsøke å fremme en mer inkluderende arbeidskultur som omfavner arbeidstilrettelegging (Davies et al., 2022 s.12).

#### 4.5 RELEVANS FOR PRAKSIS

I denne studien blir deltakelse i arbeidslivet for personer med ASD, vurdert fra et ergoterapeutisk perspektiv, med vekt på person, omgivelser og arbeid som aktivitet. Forutsetninger for tilrettelegging, og prosessen med å etterspørre tilpasninger, blir også løftet og vurdert. I lys av resultatene fra denne studien, er det tydelig at arbeidsdeltakelse for personer med ASD kan knyttes til ergoterapeutisk kjernekompetanse. Dette spesielt hvor det oppstår et gap mellom personens forutsetninger for deltakelse, og omgivelsenes krav. Sett i sammenheng med Occupational Justice, kan det ergoterapeutiske bidraget knyttes til tre kunnskapsområder; aktivitet, muliggjørelse og rettferdighet (Kristensen et al., 2017, s.196). Kunnskapsområdene er relevante for ergoterapeuters kompetanse på tilrettelegging, hvor fokus på samsvar mellom person, arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøet, kan muliggjøre arbeidsdeltakelse for personer med ASD (Engeset, 2018, s.28). Ergoterapeuter har kompetanse på kartlegging og vurdering, ved bruk av aktivitetsbaserte kartleggingsverktøy (Engeset, 2018, s.31). Ved å vektlegge mestring av arbeid, kan ergoterapeuter bidra til å skape et mer inkluderende arbeidsmarked (Ness, 2017, s.34).

#### 4.6 METODEDISKUSJON

Før og under litteraturstudien, benyttet vi egenkomponerte tabeller for å organisere og strukturere funnene. Dette ga et oversiktlig utgangspunkt for å vurdere og evaluere passende temaer for problemstillingen. Problemstillingen ble konkretisert og ferdigstilt etter gjennomgang av litteraturen, som sørget for en relevant og dagsaktuell vinkling av tematikken. Samtlige artikler er fagfellevurderte, og derfor vurdert etter vitenskapelige retningslinjer, som gir en sterk pålitelighet. Artikkene vi valgte ut er både kvalitative og kvantitative, som gir grunnlag for både dybdebaserte og generelle funn. Ingen av artikkene er utført i Norge eller Norden, da vi fant lite relevant litteratur under litteratursøket. Til tross for at artikkene ikke er spesifikke for nordisk praksis, gir litteraturen mye innsikt og sammenlignbare resultater, som vi fant relevant for problemstillingen.

Under litteratursøket benyttet vi søkeord som «høytfungerende autisme» og «high-functioning autism», men valgte likevel å inkludere artikler som ikke inneholdt søkeordene. Dette begrunnes med at fåtallet av artikkene vi har funnet, skiller mellom ulike underkategorier for autisme. Artikkene

vektlegger derimot kriterier for deltakelse i studiene, som ingen kognitive funksjonsnedsettelse, ferdigheter nødvendig for å delta i intervjuer, og evnen til å lese, forstå og besvare nettbaserte undersøkelser. De fleste artiklene stiller i tillegg krav til at deltakerne er i arbeid eller har arbeidserfaring. Samtidig vil artiklenes inklusjonskriterier føre til at funnene i denne studien ikke er representativt for alle med ASD. Dette kan hevdes å være et etisk problem, da erfaringer fra personer med kognitive tilleggsutfordringer, ikke blir vurdert. Med utgangspunkt i problemstillingen vår, er det likevel høyst relevant å vurdere artikler som vektlegger normativ arbeidserfaring.

## 5.0 Avsluttende oppsummering

Studien viser at det finnes ulike former for tilrettelegging på arbeidsplassen, som muliggjør arbeidsdeltakelse for personer med ASD. Tilrettelegging og barrierer for deltakelse i arbeid kan knyttes til personlige faktorer, sosiale og fysiske omgivelser, og arbeidsutførelse. Videre fremkommer det at personrettede tilrettelegginger muliggjør trygg arbeidsdeltakelse, samt bistår unike ferdigheter hos personer med ASD. En viktig forutsetning for tilretteleggingsprosessen, er å tidlig identifisere personlige behov, fremme kunnskap om tilgjengelighet, og øke kompetanse blant ansatte på arbeidsplassen. Fokuset bør ligge på varige sosiale tilpasninger, som kommer til uttrykk gjennom samtlige inkluderte artikler.

Som diskutert, kan valget om å dele diagnose påvirke muligheten til tilrettelegging. Det fremkommer i flere artikler at det sosiale miljøet og opplevelsen av trygghet, er en viktig faktor i avgjørelsen om å oppgi egen diagnose. Tilrettelegging presentert i denne studien, kan bidra til bedring av arbeidsforhold og muliggjøre arbeidsdeltakelse for alle ansatte, ikke utelukkende for personer med ASD. I fremtiden ser vi et behov for mer forskning på tilrettelegging tilknyttet ulike underkategorier av ASD, sett i forhold til funksjonsnivå og tilleggsutfordringer. Det anses som hensiktsmessig å se på hvordan arbeidsdeltakelse kan påvirkes av tidligere instanser. Dette være yrkesrettet opplæring på videregående skole, eller tilpasset arbeid som arbeidsrettet rehabilitering.

## 6.0 Referanseliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL\\_13](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_13)
- Arbeidstilsynet. (u.d.. *Arbeidsforhold/tilrettelegging*. Hentet fra Tilrettelegging av arbeidet: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/tilrettelegging/> (Lastet ned: 13/3/23)
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2007). Scoping studies: towards a methodological framework. *Taylor & Francis Online*.
- Aveyard, H. (2019). *Doing a Literature Review in Health and Social Care: A Practical Guide*. (4. utg.) Open University Press.
- Chahboun, S., Stenseng, F., & Page, A. G. (2022). The changing faces of autism: The fluctuating international diagnostic criteria and the resulting inclusion and exclusion - A Norwegian perspective. *Frontiers in Psychiatry*.
- Dalland, O. (2017). Hva er metode? I *Metode og oppgaveskriving*. Gyldendal.
- Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *PlosOne*.
- Diener, M. L., Wright, C. A., Taylor, C., D'Astous, V., & Larich, L. (2019). Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. *Ebsco host*.
- D.J Micah, P., Christina, G. M., Hanan, K. B., Mclerney, P., Deborah, P., & Soares, C. B. (2015, September). Guidance for conducting systematic scoping reviews. *JBI Evidence Implementation*.
- Donnelly C, Leclair L, Hand C, Wener P, Letts L. (2023) Occupational therapy services in primary care: a scoping review. *Primary Health Care Research & Development* 24(e7): 1–18. doi: 10.1017/S1463423622000123
- Engeset, A. (2018). Deltakelse og inkludering I arbeidslivet. *Ergoterapeuten*, 61(3), (26-34)
- Helverschou, S. B. (2022). Autisme: kjennetegn, forekomst og historikk. I S. B. Helverschou, *Autisme og mental helse*. Gyldendal.
- Helsebiblioteket. (2021, 30. September). Kunnskapsbasert praksis. Helsebiblioteket. <https://www.helsebiblioteket.no/innhold/artikler/kunnskapsbasert-praksis/kunnskapsbasertpraksis.no#2sporsmalsformulering-21-pico>



- Jacobsen, A., & Petersen, K. S. (2019). Ergoterapi inden for arbejdsrettet rehabilitering og inklusion på arbejdsmarkedet. I Å. Brandt, H. Peoples, & U. Pedersen, *Basisbog i ergoterapi*. (4. utg). Munksgaard.
- Kennedy Krieger Institute. (2023). *Kennedy Krieger Institute*. Hentet fra Restrictive and Repetative Behaviour: <https://www.kennedykrieger.org/patient-care/conditions/restrictive-and-repetitive-behavior>
- Kristensen, H. K., Schou, A. S. B. & Mærsk, J. L. (red.) (2017) *Nordisk aktivitetsvitenskap*. København: Munksgaard
- Kruse-Hansen, H., & Svendsen, A. L. (2019). Det ergoterapeutiske ansvars- og arbejdsområde: at muliggøre aktivitet og deltagelse i hverdagslivet. I Å. Brandt, H. Peoples, & U. Pedersen, *Basisbog i ergoterapi - aktivitet og deltagelse i hverdagslivet*. (4. utg.) Munksgaard.
- Ligestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om ligestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2019). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Taylor & Francis*.
- Meld. St. 8 (2022-2023) Menneskerettar for personar med utviklingshemming – Det handlar om å bli høyrte og sett. Det kongelige kultur- og likestillingsdepartementet <https://www.regjeringen.no/contentassets/3ea1c0ef367a44ee8d3597a04f86c8f7/nn-no/pdfs/stm202220230008000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 9 (2006-2007). Arbeid velferd og inkludering. Det kongelige helse og omsorgsdepartement. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/>
- Meld. St. 29 (2010-2011). *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit*. Det kongelige helse og omsorgsdepartement. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-29-20102011/id653071/>
- Morville, A.-L., & Larsen, A. E. (2017). Occupational justice - at fremme retten til aktiviteter. I H. K. Kristensen, S. B. Schou, & J. L. Mærsk, *Nordisk aktivitetsvitenskap*.
- Mærsk, J. L., & Wolters, A. (2019). Aktivitet og deltagelse i hverdagslivet. I Å. Brandt, H. Peoples, & U. Pedersen, *Basisbog i ergoterapi*.
- Ness, N. E. (2017). Ergoterapeuter gjør arbeidsdeltakelse mulig for flere. *Ergoterapeuten* (1)
- Ness, N. E. (2018). På barrikadene for retten til aktivitet og deltagelse. *Ergoterapeuten* (1)

- Norsk Ergoterapeutforbund. (u.d.). *Ergoterapeuten*. Hentet fra Alle skal kunne delta: Ergoterapeuters kjernekompetanse: [https://ergoterapeutene.sharepoint.com/Arkiv/7-Kommunikasjon%20og%20markedsf%c3%b8ring/75-Trykksaker/Kjernekompetanse%202017/Ergoterapeuters\\_kjernekompetanse\\_Web\\_enkeltside\\_r.pdf?ga=1](https://ergoterapeutene.sharepoint.com/Arkiv/7-Kommunikasjon%20og%20markedsf%c3%b8ring/75-Trykksaker/Kjernekompetanse%202017/Ergoterapeuters_kjernekompetanse_Web_enkeltside_r.pdf?ga=1)
- Peoples, H., Brandt, Å., & Pedersen, U. (2019). Introduksjon til ergoterapi. I H. Peoples, Å. Brandt, & U. Pedersen, *Basisbog i ergoterapi - aktivitet og deltakelse i hverdagsliv*. (4. utg.) Munksgaard.
- Petersen, L. F. (2019). Hverdagslivsbegreber og ergoterapi. I Å. Brandt, H. Peoples, & U. Pedersen, *Basisbog i ergoterapi*. (4. utg.) Munksgaard.
- Regjeringen. (2021). *Regjeringen.no*. Hentet fra Sysselsetting: <https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/statsbudsjett/ord-og-begreper-i-statsbudsjettet/sysselsetting/id2860072/> (Lastet ned 15/3/22)
- Romualdez, A., Heasman, B., Walker, Z., Davies, J., & Remington, A. (2021). "People Might Understand Me Better": Diagnostic Disclosure Experiences of Autistic Individuals in the Workplace. *Autism in Adulthood*.
- Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary Education and Employment Among Youth with an Autism Specter Disorder. *National Library of Medicine*.
- Sverdrup, S. (2020). Metode. I *Bachelor- og masteroppgaver i sosial- og helsefag*. Cappelen Damm Akademisk.
- Tomczak, M. T. (2022). How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism? *Emerald Insight*.
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2021). "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism. *Science Direct*.
- Waisman-Nitzan, M., Schreuer, N., & Gal, E. (2020). Person, environment, and occupation characteristics: What predicts work performance of employees with autism? *ScienceDirect*.
- Aagard, M., & Langdal, I. (2019). Centrale begreber inden for ergoterapi. I Å. Brandt, H. Peoples, & U. Pedersen, *Basisbog i ergoterapi*. (4. utg.) Munksgaard.
-

