

Övergången från högskola till arbetsliv för personer med autism

Författare: Linnéa Brickman Eriksson

Institutionen för socialt arbete
Examensarbete 15 hp
Socialt arbete
Socionomprogrammet
Höstterminen 2018
Handledare: Joakim Isaksson
English title: The transition from higher education
to working life for individuals with autism



Stockholms
universitet

Övergången från högskola till arbetsliv för personer med autism

The transition from higher education to working life for individuals with autism

Linnéa Brickman Eriksson

Abstract

Many people with autism are excluded from the labour market. Support from social actors through job activities and higher education, have become important for this group when striving for a sustainable working life. Even though an increase in the number of people with autism in higher education has occurred, very little is known about their work outcomes. Therefore, this study aimed to examine what circumstances that prevented and promoted a successful transition from higher education to working life, from the perspectives of four individuals with autism. The study also examined how these four study participants coped with their transition. The interviews were analysed on the basis of thematic analysis. During the study, Schlossberg's transition theory was used as a theoretical framework. The result highlights that jobs that met the needs of the participants, contributed to their ability to maintain at work. Colleagues and managers also played significant roles, both for having one's needs respected and for choosing to talk about individual difficulties. On the other hand, negative attitudes from managers, resulted in disappointment and lower self-esteem. The result also shows that the dilemma of finding balance between private issues and work, might have an impact on the transition outcomes.

Keywords: autism, transition, higher education, postsecondary education, working life, qualitative interviews, experiences

Nyckelord: autism, övergång, högskola, universitet, arbetsliv, kvalitativa intervjuer, upplevelser

Förord

Jag vill lyfta fram att det har varit väldigt roligt att arbeta med denna uppsats. Kunskapen som jag tillägnat mig har väckt ett vidare intresse för att i framtiden arbeta vidare med att hjälpa personer som har det svårare att ta sig in på arbetsmarknaden.

Jag vill också skänka ett stort tack till de personer som har hjälpt och stöttat mig:

Joakim I., för den handledning och feedback som jag fått från dig. Jag är supernöjd!

Studiedeltagarna, för att jag fick ta del av era upplevelser. Ni är fantastiska och ni inspirerar mig!

Emma L., för att du bidragit med intressanta frågeställningar och infallsvinklar kring uppsatsämnet.

Jenny L., för att du tog dig tiden att ge mig tips och råd.

Mamma och Elin, för all den kunskap om autism som ni har lärt mig.

Joacim, för att du dag efter dag har gett mig det mentala stöd som jag behövt under uppsatsarbetet.

Innehåll

Abstract	2
Inledning	6
Syfte och frågeställningar	7
Avgränsning.....	8
Begreppsförklaringar	8
Bakgrund	9
Autism	9
Förändring i DSM-5	10
Tolkningsram för autism i denna studie.....	11
Tidigare forskning	11
Sökprocess	11
Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder	12
Personer med autism och deras (om)väg genom högskolan.....	13
Stödinsatser som medel för att klara övergången till arbetslivet.....	14
Skilda upplevelser av stödinsatser	16
Hinder och möjligheter i övergången till arbetslivet	17
Sammanfattning och diskussion	18
Teori	19
Schlossbergs övergångsteori.....	19
4 S-systemet	20
Avslutande reflektion	23
Metod	23
Metodval	23
Urval	24
Datainsamling	25
Databearbetning och analys	25
Etiska överväganden.....	26
Studiens trovärdighet	27
Transparens och respondentvalidering	27
Resultat och analys	28
Beskrivning av studiedeltagarna.....	28
Komplexiteten i att matcha yrket med de egna förutsättningarna	29
Omgivningen som motståndare eller stöttepelare	34

Dilemmat med att balansera arbetsliv med privatliv	39
Diskussion	42
Resultatdiskussion	42
Slutsats	46
Metoddiskussion.....	47
Förslag till kommande forskning.....	48
Referenslista.....	50
Bilaga 1	54
Bilaga 2.....	56

Inledning

Av FN:s konventioner om de mänskliga rättigheterna, framgår rätten till arbete och att konventionsstaterna bör vidta åtgärder för att tillförsäkra människor full sysselsättning (Justitiedepartementet & Utrikesdepartementet, 2006). Av konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning framgår även att samhället har ett ansvar för att främja utvecklingen av arbetslivserfarenheter för personer med funktionsnedsättning, samt att en skälig anpassning på arbetsplatsen bör erbjudas vid behov (Ds 2008:23). Trots detta saknar 44 % av personerna i åldrarna 16-64 år som har en funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga en sysselsättning (Statistiska centralbyrån, 2018). För personer med autism beräknas 76-90 % vara utan sysselsättning (Autism-Europe, 2014). Många menar dock att de skulle kunna arbeta om det fick rätt stöd eller anpassning i arbetet (Statistiska centralbyrån, 2018; Autism-Europe, 2014).

Vad som försvårar möjligheten att klara ett arbete är delvis de krav som personer med funktionsnedsättning kan ha svårt att leva upp till, men som blivit allt viktigare i arbetslivet i dag. Dessa krav utgörs av personliga egenskaper såsom att ha en god social förmåga och att vara flexibel, snarare än krav som är relaterade till att kunna genomföra en arbetsuppgift (Sveriges Kommuner och Landsting [SKL], 2016). De problem som personer med autism kan möta i arbetslivet har exempelvis att göra med det sociala samspelet med kollegor, svårigheter med att kunna uttrycka sina behov och att inte lyckas prestera väl vid en anställningsintervju (Dipeolu, Storlie & Johnson, 2015; Lee & Carter, 2012).

Att man inte lyckas inkludera personer med autism i arbetslivet, leder till att det blir ett socialt problem. Detta sociala problem är något som man i Sverige försöker åtgärda genom arbetsmarknadspolitiska program (Lindqvist, 2012). Det finns till exempel verksamheter (Conexi ab, u.å.; Misa ab, u.å.) som eftersträvar att hjälpa personer med autism att utveckla verktyg och strategier för att skapa ett stimulerande och långsiktigt fungerande arbetsliv.

Att ha en högre utbildning kan öppna upp möjligheten för tillträde på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Av konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning framgår att ett anpassat utbildningssystem utifrån individens förutsättningar är nödvändigt för att möjliggöra akademisk och social utveckling, samt ett deltagande i samhället på lika villkor (Ds 2008:23). Vid Sveriges högskolor och universitet finns idag samordnare vars uppgift är att överbrygga de hinder som kan uppstå för studenter med funktionshinder. Stöd som erbjuds är exempelvis anteckningshjälp, förlängd

tentamenstid och en mentor som är studenterna behjälpliga (Cruz, 2012). Mellan år 2014 och 2017 genomfördes dessutom Rusta-projektet, som syftade till att utöka stödet för högskolestuderande personer med autism i studie- och vardagslivet (Autism- och Aspergerförbundet, 2015b). Det mönster som kan ses, är att antalet personer med autism har ökat vid de högre utbildningarna (Cruz, 2012; Dipeolu m.fl., 2015; Simmeborn Fleischer, 2012; Sutton-Young, 2015). Med utökad kunskap om autism och möjligheten till anpassning vid högskolorna, kan andelen studenter med autism dessutom förväntas öka (Dipeolu m.fl., 2015).

Att ha ett arbete och en hållbar arbetssituation, är något som faller inom ramen för frågor om delaktighet i samhällslivet (Lindqvist, 2012), och är därför en viktig fråga inom området för socialt arbete. Lindqvist menar att personer med funktionshinder på ett bättre sätt kan inkluderas i arbetslivet och bör få det stöd som behövs för att kunna få och behålla ett arbete. Det stöd som personer dessutom fått för att klara högskoleutbildningen, bör kunna följa med dem in i arbetslivet för att på bästa sätt bidra till ett långvarigt arbetsliv, men även olika tjänster behöver utformas så att människors kompetens kan tillvaratas på ett bättre sätt (SKL, 2017).

Eftersom allt fler personer med autism studerar vid högre utbildningar, har föreliggande studie ämnat undersöka dessa personers erfarenheter av övergången från högskola till arbetsliv. Med en utökad kunskap om vilka erfarenheter och eventuella hjälpbehov som dessa personer besitter, kan vi som socialarbetare på ett bättre sätt möta personer med autism och deras behov av stöd. Denna kunskap är inte minst nödvändig inom verksamheter som Misa och Conexi, där man möter personer med autism och strävar efter att hjälpa dem i arbetslivet. Inom det bredare fältet för socialt arbete, är det dock få socialarbetare som har kunskap och erfarenhet av personer med autism (Wing, 2012). Att utöka kunskapen om denna målgrupps erfarenheter av övergången till arbetslivet och människors olika sätt att fungera generellt, är därför relevant för socialt arbete och i strävandet efter att motverka det utanförskap som dessa personer på grund av sin funktionsvariation riskerar att hamna i.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien var att undersöka vad som främjat respektive hindrat högskoleutbildade personer med autism i övergången från högskola till arbetsliv, samt hur de har hanterat övergången. Genom att beskriva dessa personers egna erfarenheter av denna övergång var avsikten att skapa en förståelse för vad som kan påverka möjligheten till etablering på den

reguljära arbetsmarknaden för högskoleutbildade personer med autism. För att besvara syftet ställdes följande frågeställningar:

- Vilka omständigheter har underlättat för högskoleutbildade personer med autism i övergången till arbetslivet?
- Vilka omständigheter har försvårat för dem i övergången till arbetslivet?
- Vilka strategier har de använt för att hantera dessa omständigheter i övergången till arbetslivet?

Avgränsning

Studien är avgränsad till högskoleutbildade personer med autism som har fått sin diagnos efter att de tagit sin högskoleexamen. Detta var inte på förhand bestämt, utan något som samtliga studiedeltagare lyfte fram i samband med intervjuförfarandena.

Begreppsförklaringar

I detta avsnitt definieras och diskuteras förekommande och/eller återkommande begrepp i denna studie. En mer djupgående beskrivning av autism görs i ett eget kapitel.

Med **övergång** avses en händelse som sker mellan olika livsfaser, och som medför en förändring i en persons liv (Goodman, Schlossberg & Anderson, 2011). Övergången från genomförda högskolestudier fram till den enskildes nuvarande arbetssituation, är den som avses i denna studie.

Utifrån Försäkringskassans (2012) begreppsdiskussion tolkas **ett arbete på arbetsmarknaden** eller **den reguljära arbetsmarknaden** som en löneanställning där arbetsgivaren betalar 100 % av lönen, och där små eller inga anpassningar av den enskildes arbetssituation görs. Begreppet inkluderar därför inte sådana arbeten som innebär en subventionerad anställning i form av lönebidrag eller arbeten vid dagliga eller arbetsstödande verksamheter, som erbjuds personer som på grund av sin funktionsvariation inte kan delta fullt ut i arbetslivet. Med personers **nuvarande arbetssituation** och **arbetsliv** avses i denna studie ett bredare spann för vilken position som personer har i förhållande till arbetsmarknaden, vilket exempelvis kan innebära att vara arbetslös, ha en subventionerad anställning eller ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Ett **lönebidrag** är ett bidrag som arbetsgivare kan få för att betala ut lön till en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, och som eventuellt har anpassningar på arbetsplatsen (Arbetsförmedlingen, u.å.).

Ett **högriskskydd** kan den person få som riskerar att ofta vara sjukskriven. Då har personen inga karensdagar utan får sjukersättning från första sjukskrivningsdagen (Försäkringskassan, u.å.).

Ett **personligt biträde** är en stödperson på arbetsplatsen som ska hjälpa en person som på grund av en funktionsnedsättning har nedsatt arbetsförmåga (Arbetsförmedlingen, 2018).

Även om jag har valt att precisera mig genom att tala om *personer med autism*, förekommer begreppen **funktionsnedsättning**, **funktionshinder** och **funktionsvariation** i denna uppsats. Socialstyrelsen (2007a) definierar funktionsnedsättning som en tillfällig eller bestående nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Funktionshinder definieras som en begränsning i relation till omgivningen som en funktionsnedsättning kan innebära (Socialstyrelsen, 2007b). Med funktionsvariation avses att alla människor har unika funktioner, utan att specifikt konstatera att dessa är vare sig normala eller avvikande (Funktek, u.å.). Det råder skilda meningar för vilket av dessa begrepp som är lämpligast att använda och i vilket sammanhang (Sandström, 2016, 1 juli; Utbult & Rutkowski, 2016, 5 juli). Utgångspunkten i denna studie är att användandet av samtliga begrepp kan möjliggöra en bred förståelse. När forskning, andra textverk och intervjupersoners utsagor diskuteras, har jag valt att använda de begrepp som förekommer i dessa. Eftersom begreppet funktionsvariation dock inte har kommit till uttryck i de textverk som använts i denna uppsats, har jag i mina egna reflektioner valt att använda detta begrepp.

Bakgrund

För att läsaren ska få en bättre förståelse för personer med autism och deras övergång till arbetslivet, kommer en beskrivning ges av vad autism är och vad det kan innebära att ha denna neuropsykiatriska diagnos.

Autism

Viktiga karaktäristika för autism, sammanfattas i vad som brukar kallas symptomtriaden, vilket består av ett normbrytande funktionssätt i social interaktion, kommunikation och föreställningsförmåga. Vad som också brukar komplettera symptomtriaden är de repetitiva aktiviteter som personer med autism kan ha (Wing, 2012).

Att ha en begränsad social och kommunikativ förmåga kan vara en utmaning i vardagen för personer med autism. Vissa behöver anstränga sig för att anpassa sitt kommunikativa

beteende utifrån olika miljöer, medan vissa har svårt att initiera en konversation och att upprätthålla ett ömsesidigt utbyte i samspelet med andra människor (Mathrick, Meagher & Norbury, 2017). Vissa kan även ha svårare att förstå kroppsspråk och en del undviker att hålla ögonkontakt (Attwood, 2000). Att ha en begränsad föreställningsförmåga hänger samman med de sociala svårigheterna, eftersom att en person som har en begränsad föreställningsförmåga kan ha svårt att sätta sig in i andras tankar, känslor och intentioner. Detta innebär också att det ibland kan bli svårt att tolka omvärlden (Wing, 2012).

Det repetitiva mönstret kan exempelvis visa sig i de specialintressen som personer med autism kan ha (American Psychiatric Association [APA], 2014). Människor har generellt sina särskilda intressen, men för en person med autism finns en tendens att dennes intresse blir en tydligt avskild aktivitet som dominerar personens livsvärld. Förmågan att kunna specialisera sig inom ett visst ämne kan förstås som en stor möjlighet i relation till utbildning och yrkeskarriär (Attwood, 2000).

För vissa personer med autism tar det längre tid att bli självmedvetna och förstå vem man är, vilket bidrar till svårigheter att uttrycka sina styrkor eller vilka behov man har (Lee & Carter, 2012). Många kan även ha begränsade exekutiva funktioner, såsom att planera och prioritera (Dipeolu m.fl., 2015). Därav kan det vara nödvändigt att ha konkreta scheman och tydliga rutiner, speciellt i mötet med nya omgivningar (Attwood, 2000).

Det bör poängteras att personer med autism är en heterogen grupp, och att vad som karakteriserar autism inte framträder i samma utsträckning hos varje person som fått diagnosen. Vissa klarar sig självständigt, medan vissa på grund av sina förmågor möter betydande hinder och därav är beroende av stöd för att få vardagen att fungera. Svårigheterna varierar även beroende på miljön och vilka personer som finns i ens omgivning (Wing, 2012).

Förändring i DSM-5

Eftersom att det finns en stor variation bland personer med autism och deras förmågor, har det tidigare gjorts avgränsningar mellan olika undergrupper (Wing, 2012). I *Diagnostic and Statistics Manual of Mental Disorders 4* [DSM-4], som tidigare användes för att ställa psykiska diagnoser, ingår diagnoserna autism, Aspergers syndrom, Retts syndrom, desintegrativ störning och atypisk autism, under vad som betecknas som genomgripande störningar i utvecklingen (Autism- och Aspergerförbundet, 2015a). Dessa skilda diagnoser har dock ansetts svårtydda eftersom att de överlappar varandra (Wing, 2012). Utifrån forskning och insikten i att de olika diagnoserna inte helt självklart kan åtskiljas (Autism- och

Aspergerförbundet, 2015a), har de tidigare diagnoserna sammanförts till att betecknas endast som autism i DSM-5 (APA, 2014).

Tolkningsram för autism i denna studie

För att göra föreliggande uppsats begriplig för läsaren, har jag valt att tala om *personer med autism*, och därmed utgå från DSM-5. Eftersom många personer å andra sidan har diagnosticerats med någon av de andra nämnda diagnoserna enligt tidigare diagnosmanual, till exempel Aspergers syndrom, inkluderas även dessa när jag talar om personer med autism.

Tidigare forskning

I detta kapitel kommer tidigare forskning som ansetts ha mest relevans för denna studie att presenteras. Kapitlet disponeras genom att först redogöra för sökprocessen. Den tidigare forskningen presenteras därefter under fem avsnitt. I det första avsnittet presenteras vad forskning säger om personer med funktionshinder i arbetslivet utifrån en svensk kontext. För att täcka in den målgrupp som föreliggande studie ämnar undersöka, presenteras därefter forskning som berört personer med autism vid högskolor. De tre efterföljande avsnitten ämnar presentera forskning som på olika sätt studerat övergången till arbetslivet för personer med autism. Avsikten att fördela denna forskning på tre avsnitt var att inte väva in personers egna upplevelser av övergången till arbetslivet med forskning som studerade detta utifrån andra perspektiv. Vissa studier har även kommit att diskuteras under fler än ett av dessa fem avsnitt, av den anledning att vissa studier har behandlat både övergången till högskola, arbetsliv samt aspekter av stöd i övergången.

Sökprocess

Sökandet efter relevant litteratur gjordes via databasen EBSCO Discovery Services [EDS]. Då mycket av den tidigare forskningen som hittades är internationell, användes även databasen Swepub för att utöka möjligheten att hitta svensk forskning. De sökord som användes var: *Autism, Aspergers syndrom, Asperger syndrome, autism spectrum disorder, university, college, higher education, universitet, högskola, transition, övergång, employment, work, labor, labor market, arbete och arbetsmarknad*. Ytterligare en sökning i EDS gjordes för att hitta svensk forskning om arbetslivet i relation till personer med normbrytande funktionsvariationer. Sökord som användes då var: *arbet*, funktions*, swed*, employment, disab** och *transition*. Under samtliga sökprocesser användes inklusionskriteriet *peer*

reviewed/refereegranskat, för att säkerställa att litteraturen som framkom erhöll en högre kvalitet.

Ett retrospektivt sökande har även gjorts, genom att söka i referenslistor efter annan relevant litteratur på området. Detta möjliggjorde att ytterligare intressant forskning hittades.

Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder

Forskning visar att det för personer med funktionshinder har upplevts vara betydelsefullt att ha ett avlönat arbete och att gå från stöd i arbete till en egen anställning, eftersom det främjar inkludering i samhällslivet på olika sätt (Lövgren, Markström & Sauer, 2017). Möjligheten för personer med funktionshinder att få och bibehålla ett arbete är å andra sidan präglad av en osäkerhet (Jacobsson & Seing, 2013; Norstedt, 2016). För vissa är det nödvändigt att få stöd i att utveckla arbetsrelaterade färdigheter för att sedan kunna ha ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden (Lövgren m.fl., 2017). Två metoder som visat sig bidra till positiva utfall för personer som fått stöd i arbete, är *supported employment* [SE] och *individual placement and support* [IPS]. Idén med SE och IPS är att individen i ett tidigt stadium, utifrån egna önskemål och förutsättningar, ska få ett arbete på en arbetsplats och vid denna få utveckla sina arbetslivserfarenheter (ibid.).

Antalet personer i åldrarna 19-29 år med funktionshinder som får ekonomiskt stöd eller stöd i att komma ut i arbetslivet, har i Sverige ökat med 50 % under de senaste 15 åren. Detta kan förklaras av ökade svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden (Andersén, Larsson, Pingel, Kristiansson & Anderzén, 2018). För att få ett arbete idag ställs högre krav på personers anställbarhet. Att vara anställbar kan ses i ljuset av olika normativa ideal. Det räcker till exempel inte med att vara kunnig inom rätt område, utan personer förväntas även ha en social kompetens, vara flexibel, kunna anpassa sig till förändringar och inneha särskilda exekutiva funktioner (Jacobsson & Seing, 2013). Dessa höga krav kan vara svåra för många personer med funktionshinder att uppfylla (ibid.), därför blir ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden ett eftersträvanvärt mål i sig (Lövgren m.fl., 2017).

Ett problem som lyfts fram är att personer idag behöver bevisa sin oförmåga att kunna erhålla ett arbete för Arbetsförmedlingen, för att kunna få särskilt stöd i att komma ut i arbete eller för att få ekonomiskt stöd (Jacobsson & Seing, 2013). Jacobsson och Seing menar att diskursen om anställbarhet legitimerar att vissa stödsatser ges, för att förbättra anställbarheten hos personer med funktionshinder. Genom detta bidrar till exempel Arbetsförmedlingen till reproduktionen av normer kring vem som inte passar in på den reguljära arbetsmarknaden (ibid.). Funktionsnedsättningar som inte direkt kan observeras kan

å andra sidan vara svårare att bevisa, därför tenderar personer med dolda funktionsnedsättningar att istället tolkas som arbetsovilliga (Norstedt, 2016).

Att ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden för personer med funktionshinder är ett mål som bidrar till en form av normalisering (Lövgren m.fl., 2017), har även visat sig i motsättningen att avslöja eller inte avslöja sin dolda funktionsnedsättning för arbetsgivare och kollegor (Norstedt, 2016). En dold funktionsnedsättning beskrivs exempelvis vara fibromyalgi, bipolär sjukdom, depression och ADHD. Att kommunicera sin funktionsnedsättning öppnar upp för möjligheten att få socialt stöd från kollegor, men också för att få sin arbetsmiljö och sina arbetsuppgifter anpassade. Risken med att avslöja sin funktionsnedsättning upplevs å andra sidan vara att bli behandlad som annorlunda, inte få en anställning eller att inte bli befordrad. Norstedt menar att personers val att dölja eller välja att inte berätta om sin funktionsnedsättning, kan förstås utifrån att de vill upprätthålla en viss självbild och integritet, samt en strävan efter att, genom arbetstillfredsställelse och inkomst, bibehålla sitt deltagande i arbetslivet (ibid.).

Personer med autism och deras (om)väg genom högskolan

Studier pekar på att allt fler personer med autism väljer att studera vid en högre utbildning (Dipeolu m.fl., 2015; Simmeborn Fleischer, 2012; Sutton-Young, 2015). Upplevelsen av att studera vid en högre utbildning har av personer med autism själva likställts med att leva ett normalt liv. Det har även setts som en ökad möjlighet till att få ett arbete senare i livet (Baric, Hemmingsson, Hellberg & Kjellberg, 2017). Även om inträdet till högskolor och universitet för personer med autism har setts som positiva resultat (Sutton-Young, 2015), har det även hänt att de har hoppat av utbildningen på grund av för stora hinder som de har mött (Baric m.fl., 2017).

I en studie av Sosnowy, Silverman och Shattuck (2018) intervjuades personer med autism som var inskrivna eller hade studerat vid en högskola, om deras erfarenheter av övergången till vuxenlivet. Vissa av studiedeltagarna menade att de inte skulle klara utbildningen utan det stöd som erbjudits från högskolan. Vissa påpekade dock att de saknade stöd för att på ett bättre sätt organisera sin studieverdag (ibid.). I en svensk studie (Simmeborn Fleischer, 2012), där personer med autism intervjuades om deras upplevelser av stöd vid högskolor, framkom å andra sidan att stödet kunde förstås som ett hinder för att lyckas med utbildningen. Detta eftersom att vissa studiedeltagare upplevde att interaktionen med studiesamordnarna inte fungerade som förväntat, vilket bidrog till att de valde att inte återvända till studiesamordnarna för att tala om när stödet inte fungerade. Simmeborn Fleischer menar att

kommunicering av de egna behoven kan vara mer komplicerat för de personer som kanske har svårigheter att förstå den egna funktionsnedsättningen, och som inte heller är införstådd i vad högskolors stödsystem kan erbjuda. Sutton-Young (2015) undersökte, genom kvalitativa intervjuer med studiesamordnare, vilket stöd som personer med autism har erbjudits i övergången till högskolan, och menade också att den egna förståelsen för sin funktionsnedsättning är en förutsättning för att kunna uttrycka sina behov. Även om det åligger studenter med autism ett särskilt ansvar att vara aktiva vid planering av sin högskolegång (Simmeborn Fleischer, 2012; Sutton-Young, 2015), så menar Sutton-Young å andra sidan att studiesamordnare och föräldrar har ett visst ansvar och att nyckeln till en framgångsrik övergång från gymnasial till högre utbildning är noggranna förberedelser. Studenter bör till exempel förberedas på hur de kan göra sig förstådda, vart de ska vända sig för att uttrycka sina behov samt hur de sätter upp studierutiner (ibid.). Baric m.fl. (2017) undersökte övergången till gymnasium, högskola och/eller arbete för personer med autism i Sverige, och kom fram till en liknande slutsats. De menade att förberedelser i form av en konkret övergångsplan kan vara nödvändig att göra, samt att ge personer med autism det stöd de behöver för att kunna känna sig trygga i övergången.

Studier visar även att personer med autism uppfattar och hanterar studielivet på ett visst sätt beroende på den totala livssituationen (Baric m.fl., 2017; Simmeborn Fleischer, 2012). Vad som till exempel tenderat att påverka dem, är de inre och yttre förväntningarna på studielivet som de upplevt. Personer med autism har bland annat känt sig stressade över att de inte levt upp till föräldrars förväntningar (Sutton-Young, 2015) och på grund av att de känt sig oförberedda på den förändring som väntat (Baric m.fl., 2017; Dipeolu m.fl., 2015). Det har också visat sig att personer med autism har haft ett behov av en lugn miljö, egen tid för sina intressen och att få vara själv, samtidigt som det också funnits ett behov av att känna gemenskap med andra studenter (Simmeborn Fleischer, 2012). Simmeborn Fleischer tolkade detta som att personer med autism tvingats förhålla sig till både rollen som en socialt accepterad student och till rollen som kunde ses som annorlunda från det normala studentlivet.

Stödinsatser som medel för att klara övergången till arbetslivet

Studier om övergången till arbetslivet har till exempel gjorts genom kunskapsöversikter, där syftet har varit att ta fram strategier för hur yrkesrådgivare, jobbcoacher (Lee & Carter, 2012), samt studiesamordnare (Dipeolu m.fl., 2015) kan stödja personer med autism i arbetslivet.

Studien av Dipeolu m.fl. liknar föreliggande studie, eftersom den berör just övergången från högskolan till arbetslivet.

Forskning visar att endast ett fåtal personer med autism kommer ut på eller bibehåller sin plats på arbetsmarknaden. Särskilt svårt är det att just bibehålla ett arbete eller befordras vid sin arbetsplats (Lee & Carter, 2012). Vad som tenderar att komplicera övergången till arbetslivet, är de svårigheter som är relaterade till sociala och exekutiva funktioner, som vissa personer med autism kan ha (Dipeolu m.fl., 2015; Lee & Carter, 2012). Det har visat sig att det oftast är i mötet mellan personens individuella förmåga och arbetsgivares förväntningar som problem uppstår, på grund av att dessa inte överensstämmer med varandra (Lee & Carter, 2012). Genom rätt stöd och förberedelser kan en grund läggas för att övergången till arbetslivet ska bli så lyckad som möjligt. Något som å andra sidan är en förutsättning för att få stöd i övergången till arbetslivet, är att ha en förståelse för sina egna behov, samt att en också kommunicerar dessa behov med sin omgivning för att få rätt stöd (Dipeolu m.fl., 2015).

Viktiga strategier för att utveckla de sociala färdigheterna anses vara att till exempel delta i gruppaktiviteter och rollspel. Genom sådana förberedelser kan förmågan att samarbeta, interagera med kollegor, förstå sociala koder och andras känslouttryck på arbetsplatsen förbättras. För att utveckla de exekutiva funktionerna bör personer med autism kunna få stöd i att lära sig att sätta upp mål, lösa problem, göra prioriteringar och planera (Dipeolu m.fl., 2015; Lee & Carter, 2012).

Det kan även vara nödvändigt för personer med autism att förbereda sig inför att delta vid en anställningsintervju, eftersom att sådana intervjusituationer ofta ställer krav på att kunna svara snabbt och utförligt på frågor (Dipeolu m.fl., 2015; Lee & Carter, 2012; Mathrick m.fl., 2017). Det kan exempelvis vara nödvändigt att få öva på att besvara öppna frågor, uttrycka sina intressen för ett yrke och varför arbetsgivaren ska välja just denne (Dipeolu m.fl., 2015). Personer med autism som har fått öva in olika moment för att stärka sin förmåga att delta i en intervjusituation, har visat sig blivit bättre på att hålla ögonkontakt, ge relevanta svar på frågor och uttrycka behovet av att få frågor klargjorda för sig (Mathrick m.fl., 2017).

Informellt stöd i form av en mentor på arbetsplatsen kan också hjälpa personer med autism att lägga grund för en gynnsam övergång till ett hållbart arbetsliv. En mentor kan exempelvis vara nödvändig för att tolka arbetskulturen för personen och i samband med att personen ska lära sig nya arbetsuppgifter. Som mentor har det även ansetts viktigt att vara tillmötesgående och förstående för den enskildes situation (Dipeolu m.fl., 2015). Lee och Carter (2012) menar dessutom att en mentor på arbetsplatsen på längre sikt kan vara en mer hållbar källa till stöd, och även stärka den hjälpta personens sociala kapital.

Vissa personer med autism kan behöva få stöd i att göra rätt yrkesval under övergången till arbetslivet (Dipeolu m.fl., 2015). Lee och Carter (2012) menar att personers självbestämmande alltid bör vara ledande vid planering av yrkesvalet. Stödet anses vara viktigt, eftersom det kan hjälpa personer med autism att hitta ett yrke som främjar dennes styrkor och minskar dennes svagheter (Dipeolu m.fl., 2015). Att ha ett passande yrke kan också reducera behovet av stöd (Lee & Carter, 2012). Yrken där personer med autism fått arbeta mer självständigt, har visat sig vara bäst lämpliga för dem. För de personer som har specialintressen och i arbetslivet inriktat sig på dessa intressen, kan utfallet för ens yrkeskarriär dessutom bli väldigt gynnsam (Dipeolu m.fl., 2015; Lee & Carter, 2012).

Skilda upplevelser av stödinsatser

Att ha ett arbete har av personer med autism jämförts med att bli en mer autonom individ. Att få ett arbete har å andra sidan upplevts som svårt på grund av de självupplevda svårigheterna som relaterat till vad det innebär att ha autism (Sosnowy m.fl., 2018). Personer med autism som deltagit vid en arbetsstödande verksamhet eller i ett arbetsstödande program, har uttryckt att utvecklandet av arbetslivserfarenheter med stöd av personal, kunde utgöra en möjlighet för dem att senare kunna ta sig in på den reguljära arbetsmarknaden. Att få stöd i sitt arbete sågs även som en möjlighet att få lära känna sig själv bättre och utveckla ett starkare självförtroende (Baric m.fl., 2017; Hedley m.fl., 2018). En arbetsstödande verksamhet har också upplevts som en trygg miljö eftersom den gett utrymme för eventuella misslyckanden och mer tid för att utföra arbetsuppgifter (Baric m.fl., 2017).

Att ingå i ett arbetsstödande program visade sig öka möjligheten för personer med autism att utveckla sociala relationer, både med andra deltagare och kollegor. Kollegors attityder gentemot personerna visade sig bland annat förbättras genom att arbeta tillsammans (Hedley m.fl., 2018). Att också få träffa andra personer med autism har upplevts betydelsefullt eftersom man då har lärt sig om andra aspekter av diagnosen som man inte varit medveten om tidigare (Baric m.fl., 2017).

I studien av Hedley m.fl. (2018) deltog nio personer med autism, varav fyra personer hade en högskoleutbildning. I studien av Baric m.fl. (2017) ingick två personer som hade varit inskriven vid en högskoleutbildning, men som hoppat av. För de som hoppat av var upplevelsen av stöd i arbete annorlunda. Övergången från avbrutna studier till en arbetsstödande verksamhet bidrog till att självförtroendet försämrades. Detta gällde även för de personer i studien som övergick från den reguljära arbetsmarknaden till en arbetsstödande verksamhet. Det försämrade självförtroendet visade sig i rädslan för att deras förmåga att

erhålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden skulle ifrågasättas, eftersom att deras svårigheter för att få ett jobb vart mer synligt när de istället började arbeta vid en arbetsstödjande verksamhet (ibid.). Baric m.fl. menar att det finns en risk att vissa personer med autism som inte lever upp till sina egna förväntningar, känner sig alienerade från samhället. I studien av Hedley m.fl. framgick inte liknande resultat. En begränsning med den studien var å andra sidan att intervjuerna genomfördes i fokusgrupper, vilket kunde ha påverkat studiedeltagarna att säga vad de egentligen tyckte.

Hinder och möjligheter i övergången till arbetslivet

Studier om upplevelser av övergången till arbetslivet har haft ambitionen att identifiera faktorer som hindrar och främjar övergången (Hedley m.fl., 2018; Sosnowy m.fl., 2018). Avsaknaden av stöd i arbetslivet har till exempel setts som ett hinder, då det framkommit att flera personer med autism önskat att de kunde få stöd i att utveckla färdigheter för att kunna hantera sin situation på arbetsplatsen, samt för att kunna bibehålla sin anställning (Hedley m.fl., 2018; Sosnowy m.fl., 2018). De personer med autism som fått någon form av anpassning i sin arbetsmiljö, upplevde detta som en viktig förutsättning för att underlätta för sin situation i arbetet (Hedley m.fl., 2018; Sosnowy m.fl., 2018). Till exempel har det upplevts vara positivt att få använda hörlurar för att kunna utestänga störande stimuli, som ett sätt att förebygga stress. Att ha möjlighet att ändra belysning och att arbeta nära kollegor och arbetsstödjare för att kunna be om råd, är andra faktorer som underlättat i arbetsmiljön (Hedley m.fl., 2018). Andra har uppskattat att få sitta i en tyst miljö, ha ett förutsägbart arbetsschema, ta rast vid behov och att lära sig arbetsuppgifter i sin egen takt (Sosnowy m.fl., 2018). En förutsättning för att erhålla dessa former av anpassningar är, som tidigare nämnt, att avslöja eller kommunicera sina behov och/eller funktionsnedsättning för sin omgivning. Personer med autism har själva menat att detta är något de endast varit villiga att göra om det varit absolut nödvändigt (Sosnowy m.fl., 2018).

För att återkoppla till tidigare diskussion om behovet av stödinsatser för att kunna prestera vid en anställningsintervju, har vissa personer med autism själva uttryckt att anställningsintervjuer är något som har varit svårt att bemästra. Många har upplevt att de inte pratat om rätt saker under intervjun och att det har varit svårt att hålla ögonkontakt (Sosnowy m.fl., 2018). Andra aspekter som personer med autism har ansett vara en utmaning i arbetslivet, är att lära sig nya arbetsuppgifter och att lösa problem för att kunna fullfölja en arbetsuppgift. Att hantera tidsramar, förändringar, organisatoriska problem, samt upprätthålla fokus är också sådant som målgruppen själva lyft fram som svårt (Hedley m.fl., 2018).

I studien av Hedley m.fl. (2018), framkom att personer med autism uppfattade att råd och positiv återkoppling från kollegor, underlättade för dem på sina arbetsplatser. Att ens omgivning är medveten om innebörden av autism har också visat sig ha betydelse (Hedley m.fl., 2018; Sosnowy m.fl., 2018). Arbetsgivares stereotypa föreställningar om autism är å andra sidan något som upplevts vara ett hinder för att få samt bibehålla ett arbete. Vissa har därför uttryckt att kollegor och arbetsgivare bör få kunskap om hur de kan hjälpa de som har autism (Sosnowy m.fl., 2018).

Individuella faktorer såsom att känna sig motiverad och kunna hantera stress, var också sådant som upplevdes som underlättande faktorer i arbetet av personer med autism (Hedley m.fl., 2018). Att ens kompetens från högskolan matchade ens arbete var också något som gjorde arbetslivet till en mer positiv upplevelse (Sosnowy m.fl., 2018).

Sammanfattning och diskussion

Både studier som rör situationen i arbetslivet för personer med normbrytande funktionsvariationer utifrån en svensk kontext, och situationen i arbetslivet för personer med autism, visar på att dessa personers möjligheter att få en trygg plats på arbetsmarknaden är präglad av ett visst motstånd. Ett motstånd som utgörs både av arbetsmarknadens höga krav för att bemästra rollen som arbetstagare, och av personers egna förmågor som behöver utvecklas för att klara ett arbete.

I skapandet av fungerande arbetsförhållanden har övergången till arbetslivet ansetts vara särskilt viktig. Tidigare studier har identifierat vilka hinder och möjligheter som personer med autism har upplevt i övergången, samt bidragit med kunskap om vilket stöd som personer med autism kan behöva från olika formella aktörer, kollegor och arbetsgivare, för att få en lyckad övergång till arbetslivet och på lång sikt kunna bibehålla ett arbete. Det huvudsakliga ansvaret för att få stöd på arbetsplatsen, tycks dock ligga på den enskilde. Detta kan dels förstås i relation till att arbetsgivares ansvar har getts väldigt lite utrymme i de presenterade studierna, men också i relation till att förståelsen för de individuella behoven samt ett avslöjande av sin funktionsvariation är förutsättningar för att kunna uttrycka behovet av stöd.

Eftersom föreliggande studie har ämnat fokusera till högskoleutbildade personer med autism, ansågs det även nödvändigt att rama in vad forskning säger om denna målgrupp. De studier som presenterades, pekar på att allt fler personer med autism väljer att studera vid en högre utbildning, speciellt för att öka möjligheten till inträde på arbetsmarknaden. Utifrån studierna kunde studielivet å andra sidan tolkas som komplex för dessa personer. Inga studier

kunde dock hittas som identifierat om en högskoleutbildning har lett till ett hållbart arbetsliv över tid.

Utifrån den sökprocess som gjordes kunde inga studier heller hittas som specifikt undersökt hur högskoleutbildade personer med autism själva upplevt övergången från högskola till arbetsliv. Studier som studerat övergången till arbetslivet för personer med autism utifrån en svensk kontext verkade dessutom vara bristande. Detta utgjorde argument för föreliggande studie, eftersom den till skillnad mot tidigare forskning kunde bidra med kunskap om vilka omständigheter som högskoleutbildade personer med autism själva upplever har främjat och hindrat en framgångsrik övergång till arbetslivet. Föreliggande studie kunde även bidra med kunskap om hur övergången har hanterats av dessa personer.

Teori

I detta kapitel kommer studiens teoretiska ramverk att presenteras, vilket utgörs av Schlossbergs övergångsteori samt teoretiska begrepp som ingår i denna teori.

Övergångsteorin behandlar olika former av övergångar, samt faktorer som inverkar på personers möjlighet att hantera övergångar (Goodman m.fl., 2011). Övergångsteorin valdes ut eftersom den ansågs kunna bidra med en förförståelse för hur en övergång kan förstås, men också utifrån att den ansågs kunna fungera som ett analysverktyg för att få en djupare förståelse för vad som främjat respektive hindrat en framgångsrik övergång från högskolan till arbetslivet för personer med autism, samt dessa personers sätt att hantera olika omständigheter i övergången. Goodman m.fl. menar att individens egen upplevelse av övergången bör vara utgångspunkten för att förstå den. Därav ansågs övergångsteorin dessutom fungera väl tillsammans med den metod som använts för att besvara studiens syfte, vilket var kvalitativa intervjuer.

Schlossbergs övergångsteori

Övergångsteorin utvecklades ursprungligen av Nancy K. Schlossberg för att utöka förståelsen för vuxna personers övergångsprocesser och för att kunna kartlägga vilken hjälp som de behöver för att hantera dessa (Goodman m.fl., 2011). Goodman m.fl. beskriver att en övergång är en förändring som sker inom individen mellan olika livsfaser och att det kan vara en process som sker under längre perioder. Övergångar kan dessutom variera från person till person, men också beroende på den egna situationen. En övergång kan innebära att en individ måste släppa taget om tidigare roller för att gå in i en ny roll, vilket kan medföra en

identitetsförvirring. Det är inte heller ovanligt att hålla fast vid den gamla rollen samtidigt som den nya rollen anpassas in i. Denna ambivalens inverkar dock på att individen kan pendla mellan stress och acceptans. Förutom en rollförändring kan övergångar också leda till förändringar av ens relationer och rutiner. En övergång kan därför sägas vara en energikrävande utmaning, eftersom den ställer krav på individen att hantera både förändringar inom sig själv, och förändringar som uppstår i omgivningen. När en övergång dock upplevs vara bortom den egna kontrollen, kan den uppfattas som skrämmande. I samband med detta ställs det vissa krav på individen att vara förberedd för det som ska komma, och individens sätt att hantera övergången blir då bland annat beroende av de personliga egenskaperna och huruvida ens unika behov blir tillfredsställda. Även kontextuella faktorer såsom rådande normer, stödsystem och individens miljö, bidrar till utfallet för övergången och hur den hanteras (ibid.).

Schlossberg utvecklade en tredelad övergångsmodell som kan användas för att förstå personers övergångar. Den första delen (*Approaching Transitions*) ämnar identifiera vilken form av övergång som sker, var i övergången som individen befinner sig samt i vilken utsträckning som denna förändring påverkar individen. De former av övergångar som beskrivs är *förutsedda övergångar*, *oförutsedda övergångar* och *icke inträffade men förväntade övergångar*. Den andra delen (*Taking Stock of Coping Resources*) avser identifiera hur och med vilka resurser som en individ hanterar en övergång. Oavsett vilken form av övergång som sker och var i övergångsprocessen individen befinner sig, är sättet att hantera övergången beroende av de resurser som finns inom och utanför individen. Övergångsteorin utgår från det så kallade *4 S-systemet* för att identifiera dessa resurser. Den tredje delen (*Taking Charge*) handlar istället om hur personer kan stärka sina resurser för att bättre kunna hantera övergången (Goodman m.fl., 2011).

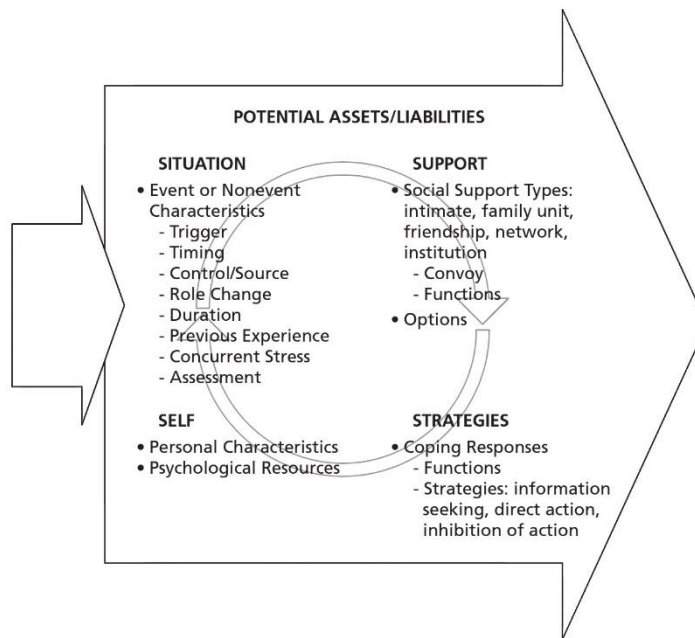
4 S-systemet, som ingår i den andra delen av övergångsmodellen, användes för att analysera resultatet i den föreliggande studien, och kommer att beskrivas närmare nedan.

4 S-systemet

Övergångsteorin utgår från att individens förmåga att hantera en övergång är beroende av fyra huvudsakliga faktorer. Dessa benämns *situation*, *själv*, *stöd* och *strategier*, och utgör det så kallade 4 S-systemet. Personer kan ha brist på eller inneha resurser inom var och en av dessa, och resurserna utvecklas och förändras även över tid. Därav ser övergångar olika ut för individen. Ens resurser kan dessutom omvandlas till en brist i en viss situation och en brist kan utgöra en resurs i en annan. En sammanvägning av individens resurser gentemot det

underskott på resurser som individen har, kan förklara utfallet av övergången.

Sammanvägningen kan också förklara varför personer upplever och hanterar liknande övergångar på olika sätt. Genom att stärka en individs resurser inom ett S, kan utfallet av en övergång dessutom bli något helt annat (Goodman m.fl., 2011).



Figur 1. Figuren illustrerar 4 S-systemet (Goodman m.fl., 2011).

Situation

Förmågan att hantera en övergång är beroende av hur individens situation ser ut generellt. Det innebär dels att om en eller flera händelser sker samtidigt under den pågående övergången, kan förmågan att hantera densamma komma att påverkas. Det blir också avgörande vad det är för typ av händelse som sker. Om till exempel en närstående blir svårt sjuk under perioden som en individ genomgår en övergång i livet, kan övergången tänkas bli svårare att hantera jämfört med om inga andra omvälvande omständigheter uppstått. Det kan också vara så att en övergång i sig tenderar att inträffa vid rätt eller fel tidpunkt, vilket också påverkar förmågan att hantera övergången. Situationen påverkas dessutom av om en individ har tidigare erfarenheter av liknande övergångar som denne genomgår, vilket framförallt beror på hur väl individen lyckades i den tidigare övergången (Goodman m.fl., 2011).

En individs möjlighet att ta kontroll över en situation är beroende av vad eller vem som triggat igång den. Oavsett om individen har kontroll över situationen eller inte, så kan kontrollen av ens reaktioner avgöra hur övergången hanteras (Goodman m.fl., 2011).

Själv

Enligt övergångsteorin kan självet bland annat förstås utifrån individens socioekonomiska status, kön, sexualitet, hälsotillstånd och etnicitet, samt utifrån psykologiska resurser. Dessa personliga och kontextuella faktorer varierar mellan personer och påverkar deras möjligheter att hantera övergångar. Ens psykologiska resurser bidrar till hur motståndskraftig en individ är i övergången, där individens tro på den egna förmågan, dennes makt att kunna kontrollera olika situationer samt självutveckling delvis spelar in. Personer som i sin självutveckling uppnått en mer autonom roll har till exempel visat sig vara bättre på att bemöta tvetydigheter. Dessutom har de som har en mer optimistisk inställning till olika händelser, en tendens att kunna överbrygga stress och andra negativa utfall som en övergång kan innebära (Goodman m.fl., 2011).

Stöd

Olika faktorer som inverkar på en övergång kan orsaka stress och andra negativa effekter, som bidrar till att övergången blir svårhanterlig. Individens tillgång till stöd utgör en särskild möjlighet för att kunna hantera svåra situationer och mobilisera genom övergångsprocessen (Goodman m.fl., 2011). Goodman m.fl. menar att en individs intima relationer utgör en särskilt viktig resurs för att hantera en övergång, eftersom att sådana relationer är baserade på en ömsesidig förståelse och pålitlighet. Även stöd från familj och vänner kan spela roll för hur övergången hanteras. De närmaste relationerna antas vara stabila över tid och påverkas inte av en eventuell rollförändring, medan relationer till kollegor, grannar eller olika professionella kan förväntas förändras i och med att individen byter roller under livet (ibid.).

Ytterligare en stödform som Goodman m.fl. (2011) nämner, är de som utgör mer eller mindre formella institutioner. Statligt eller kommunalt stöd i form av olika välfärdstjänster, är till exempel sådant som kan hjälpa personer i övergången till arbetslivet, men även religiösa stödgrupper och föreningar kan vara hjälpliga under olika övergångar (ibid.).

Strategier

Den fjärde och sista faktorn som bidrar till förmågan att hantera en övergång, syftar till de specifika strategier som individen vidtar för att förebygga eller lindra olika stressfyllda situationer som övergången kan innebära. Strategier som innebär att en individ väljer att bemöta försvårande omständigheter i övergången, inkluderar bland annat ett optimistiskt synsätt och rådfrågning av omgivningen. Strategier som innebär att en individ intar ett meningscentrerat synsätt på problem, innebär istället att individen tenderar att fokusera till det

positiva aspekterna av övergången samt ignorera de försvårande omständigheterna. Strategier som avser minimera stressen som situationer i övergången innebär, innebär till exempel att personen pratar om sina känslor och upplevelser (Goodman m.fl., 2011).

Individens sätt att hantera olika situationer i en övergång, är beroende av att individen förstår vilka behov denne har. Personens sätt att handla i förhållande till övergången, kan förstås i relation till personens psykologiska resurser och i relation till om situationen anses vara möjlig att kontrollera. Om en individ upplever att en situation är möjlig att kontrollera, är det större chans att denne vidtar strategier som fokuserar till att finna lösningar för att på ett smidigt sätt klara övergången, alternativt helt söka reducera de stressfaktorer som övergången medför. Om övergången upplevs svårare, kan det vara vanligare att personen vidtar en strategi som fokuserar till att minimera de negativa effekterna som övergången innebär (Goodman m.fl., 2011).

Avslutande reflektion

Goodman m.fl. (2011) menar att även om övergångsteorin kan användas som verktyg för att förstå en individs övergång och reda ut vilka resurser som individen besitter för att hantera övergången, bör den som använder teorin samtidigt vara medveten om den enskilda individens egna perspektiv på sin förändring. Utifrån detta resonemang har jag strävat efter att inte endast fokusera till det övergångsteoretiska ramverket för att förstå studiedeltagarnas övergångar, utan även vara lyhörd för annat som studiedeltagarna lyfte fram som centralt i deras övergång till arbetslivet.

Metod

I detta kapitel redovisas och diskuteras de metodologiska val som gjorts under studiens gång. Först görs en beskrivning av valet av forskningsmetod, därefter redogörs för studiens urvalsprocess, datainsamling, databearbetning samt analysmetod. Kapitlet tar även upp vilka etiska överväganden som gjorts, samt vilka kvalitetsaspekter som har beaktats för att öka studiens trovärdighet.

Metodval

Den metod som ansågs vara bäst lämpad att kunna besvara studiens syfte, var kvalitativa forskningsintervjuer. Kvale och Brinkmann (2014) menar just att utgångspunkten i den kvalitativa forskningsintervjun, är att olika fenomen kan förstås utifrån personers egna

livsvärldar. Genom de kvalitativa intervjuerna eftersträvades nyanserade beskrivningar av personernas erfarenheter av övergången från högskolan till arbetslivet, vilket dessutom motiverade intervjuer av en semistrukturerad karaktär. En semistrukturerad intervju innebär att intervjuaren utgår från bestämda teman och inte från ett färdigt frågeformulär, vilket bidrar till att studiedeltagare får mycket utrymme att själva styra samtalen och lyfta fram deras egna upplevelser (ibid.).

Urval

Med utgångspunkt i studiens syfte, gjordes ett målstyrt urval. Ett målstyrt urval kännetecknas av att studiedeltagare väljs ut på grundval av att de uppfyller vissa kriterier, som är nödvändiga för att besvara syfte och frågeställningar (Bryman, 2018). Urvalskriterier som uppställdes i denna studie var att studiedeltagarna skulle ha en högskoleexamen och diagnosen autism, alternativt någon av de tidigare diagnoserna i DSM-4 som idag ingår i den vidare diagnosen autism.

Urvalsprocessen inleddes med att publicera ett inlägg i en facebookgrupp. I inlägget framgick information om denna studie och en förfrågan efter potentiella studiedeltagare. Tio personer besvarade inlägget och en första kontakt togs med dessa för att få bekräftelse på att de uppfyllde urvalskriterierna. Inga fysiska diagnos- och examensbevis inhämtades, utan jag förlitade mig på personernas egna omdömen.

Två personer exkluderades från urvalet eftersom de inte hade en högskoleexamen. Därutöver exkluderades ytterligare fyra personer, eftersom de bodde så långt bort att ett telefonsamtal hade varit det enda alternativet för att kunna genomföra en intervju. Bryman (2018) menar att även om väldigt små skillnader har visat sig mellan direkta intervjuer och telefonintervjuer, är det fördelaktigt att göra direkta intervjuer, eftersom intervjuaren då kan observera intervjupersonens kroppsspråk och reaktioner, samt få en uppfattning om den miljö som intervjun sker i. Även om dessa aspekter dock hade kunnat nås via ett videosamtal (ibid.), hade risken varit större att intervjun skulle ha avbrutits på grund av tekniska störningar. Det som dock bekymrade mig mest inför att eventuellt göra telefonintervjuer, var att jag själv inte hade kunskap om hur dessa skulle kunna ha spelats in.

De fyra resterande personerna valdes ut som studiedeltagare i denna studie, eftersom att de inte bodde allt för långt bort. Detta möjliggjorde att vi fysiskt kunde träffas och genomföra intervjun. Studiedeltagarna fick ett informationsbrev (se bilaga 1), som innefattade ytterligare information om studien samt de etiska riktlinjer som jag förhållit mig till.

Datainsamling

Var intervjuerna skulle genomföras beslutades i samråd med studiedeltagarna. Bryman (2011) menar att det är viktigt att studiedeltagare får genomföra intervjun i en miljö där de känner sig så trygga som möjligt. Samtliga intervjuer ägde rum på olika ställen, vilket var på ett café, hemma hos mig, i ett konferensrum på en av studiedeltagarnas arbetsplats samt i ett grupprum som kunde bokas av mig som student. Intervjuerna spelades in med hjälp av inspelningsfunktionen på en mobiltelefon, för att de sedan skulle kunna transkriberas. Den kortaste intervjun pågick i ungefär en timme, medan den längsta intervjun pågick i ungefär två timmar.

Under intervjuerna användes en intervjuguide (se bilaga 2). Eftersom intervjuerna var semistrukturerade, fungerande intervjuguiden snarare som minnesanteckningar för vilka teman som intervjun skulle täcka in, istället för ett specifikt frågeformulär. Bryman (2011) menar att denna form av intervjuguide bidrar till att intervjun blir mer flexibel. Vilken ordning som frågor ställdes och vilka följdfrågor som uppkom, varierade därför under alla intervjuer. För att fånga det som studien sökte svar på, ställdes frågor som berörde studiedeltagarnas upplevelser av olika händelser under arbetslivet, hur dessa hanterats, vad som varit särskilt bra respektive utmanande under övergången till arbetslivet samt hur den nuvarande arbetssituationen såg ut. Med utgångspunkt i att övergångar kan ske över längre tidsperioder, ställdes intervjufrågor som täckte in ett bredare tidsspann och inte endast erfarenheter från en enstaka händelse.

Databearbetning och analys

De inspelade intervjuerna transkriberades ordagrant senast dagen efter varje intervjutillfälle. Bryman (2011) menar att ett transkriberat intervjumaterial möjliggör att en noggrann analys kan göras. Det samlade intervjumaterialet utgjorde 70 transkriberade sidor, som analyserades med utgångspunkt i metoden *tematisk analys*, såsom den beskrivs av Braun och Clarke (2006). De menar att en tematisk analys används för att identifiera mönster och teman i kvalitativa datamaterial (ibid.). Intervjumaterialet lästes igenom flera gånger samtidigt som tankar kring materialet antecknades, och intressanta utsagor markerades. De intressanta utsagorna sammanfattades genom att kodas om till meningssammanhängande begrepp. Utsagor som fått samma kod som inte liknade varandra, reviderades om till nya koder. Därefter listades samtliga koder för varje intervju, som ett sätt att få en överskådlig blick av vilka koder som var mest förekommande i intervjumaterialet. Därefter kunde olika teman

identifieras. Temana kontrollerades mot koder och utsagor, fram till att tre distinkta teman kvarstod. För att hålla en röd tråd hade jag dessutom studiens syfte och frågeställningar i åtanke under hela analysprocessen.

Den tematiska analysen gjordes på en semantisk nivå, vilket innebar att temana utvecklades utifrån vad som explicit framkom i intervjumaterialet (Braun & Clarke, 2006). Latent nivå, som brukar utgöra motsatsen till semantisk nivå, handlar istället om att förstå den underliggande meningen av ett datamaterial (ibid.). Den semantiska nivån på den tematiska analysprocessen speglas i studiens resultat, där varje tema ger en deskriptiv redogörelse för studiedeltagarnas upplevelser, med flera inslag av citat. Den semantiska nivån på innehållet av resultatet nådde å andra sidan en mer latent nivå, i samband med att resultatet även analyserades med utgångspunkt i övergångsteorin.

Etiska överväganden

Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet, såsom de beskrivs av Vetenskapsrådet (2011), har beaktats under genomförandet av denna studie. I enlighet med informationskravet presenterades studiens syfte och dessa forskningsetiska principer, skriftligt genom informationsbrevet (se bilaga 1) och muntligt i samband med intervjuerna. Utifrån samtyckeskravet informerades studiedeltagarna om att deltagandet var frivilligt och att de kunde välja att inte besvara vissa intervjufrågor, samt att de när som helst kunde avbryta deltagandet i studien. Utifrån konfidentialitetskravet anonymiserades sådant som i intervjumaterialet kunde hänföras till respektive studiedeltagare. Den information som framgår om studiedeltagarna i resultatkapitlet, har jag fått tillåtelse att ange från respektive studiedeltagare. Intervjumaterialet har utifrån konfidentialitetskravet dessutom förvarats oåtkomligt för utomstående personer. I enlighet med nyttjandekravet har intervjumaterialet endast använts inom ramarna för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Därav har jag planerat att radera intervjumaterialet efter genomförd studie.

Goodman m.fl. (2011) lyfter genom sin beskrivning av övergångsteorin även fram att det finns vissa positiva bemärkelser med att låta personer själva få reflektera kring den egna övergången, eftersom att de då kan komma till djupare insikt i sina upplevelser. Detta resonemang utgjorde ett etiskt motiv för att genom denna studie visa intresse för och ställa frågor till högskoleutbildade personer med autism om deras upplevelser av övergången. En egen tanke var dessutom att de, genom berättandet av sina egna upplevelser, skulle få känna sig viktiga och meningsfulla. Det blev därmed också viktigt för mig att studiedeltagarna skulle känna sig trygga under intervjun. I samband med intervjuerna försökte jag därför skapa

en avslappnad atmosfär, eftersom att vissa frågor som ställdes också var mer eller mindre personliga. Jag berättade dels för studiedeltagarna om varför jag ville skriva om övergången till arbetslivet för högskoleutbildade personer med autism. Jag berättade också om mina egna erfarenheter av personer med autism för att visa att jag besitter en viss kunskap om vad det kan innebära att ha autism.

En annan etisk aspekt som är värd att lyfta fram, är att jag inför intervjuerna var medveten om att en skillnad i språkligt kapital mellan mig och studiedeltagarna kunde tänkas finnas, på grund av de kommunikativa svårigheter som personer med autism kan ha. Bourdieu (1996) menar att en sådan skillnad bidrar till en maktasymmetri mellan forskare och studiedeltagare. För att inkludera personer med autism i forskning, menar Harrington, Foster, Rodger och Ashburner (2014) att det är viktigt att försöka utjämna dessa skillnader genom att anpassa det egna språket efter studiedeltagarnas vokabulär, för att på bästa sätt fånga ytterligare beskrivningar av olika fenomen. I efterhand kunde jag konstatera att dessa språkliga barriärer inte var något som uppstod under intervjuerna för denna studie, vilket kan ha att göra med att studiedeltagarna är relativt högfungerande jämfört med andra personer med autism. Studiedeltagarna hade dessutom en akademisk utbildning, vilket i sig kan bidra till ett mer utvecklat ordförråd.

Studiens trovärdighet

I detta avsnitt redogörs för de aspekter som har beaktats under studiens gång för att öka studiens trovärdighet. En vidare diskussion av studien som helhet och dess resultat görs däremot i studiens metoddiskussion.

Transparens och respondentvalidering

Ett sätt att öka en studies trovärdighet är att på ett transparent sätt redogöra för de metodologiska val som gjorts under studiens gång, samt att vara öppen med studiens brister. Att vara transparent med forskningsprocessen bidrar till att andra kan kritisera studien, vilket är viktigt i forskningssammanhang (Svensson & Ahrne, 2015). Jag har under föreliggande studie strävat efter att vara transparent genom att ha varit öppen med hur sökprocessen efter tidigare forskning, urvalsprocessen, datainsamlingen samt analysprocessen har gått till. Studiens brister och begränsningar har även diskuterats, vilket redovisas i studiens metoddiskussion. Det informationsbrev som sändes ut till studiedeltagarna, samt den intervjuguide som användes, utgör dessutom bilagor i denna uppsats, för att ge läsaren insikt i bland annat vilka frågor som ställts för att kunna besvara studiens syfte.

Ett annat sätt att öka en studies trovärdighet är att återkoppla resultatet till studiedeltagarna (Svensson & Ahrne, 2015), vilket av Bryman (2011) benämns som respondentvalidering. Under intervjuerna gjordes sammanfattningar och egna tolkningar för att bekräfta att det som framkommit har uppfattats på rätt sätt. När varje intervju transkriberats återkopplades denna dessutom till respektive studiedeltagare, så att de fick möjlighet att bekräfta att det som framkom i intervjumaterialet var i enlighet med deras upplevelser och utsagor.

Resultat och analys

I detta kapitel kommer studiens resultat att presenteras utifrån de centrala teman som identifierades under den tematiska analysprocessen. Först kommer dock en beskrivning av studiedeltagarna att göras, för att ge läsaren en bild av vilka som medverkat i studien.

Varje tema inleds med en redogörelse av temats centrala innehåll, som sedan övergår i en mer allmän diskussion där exemplifieringar görs med citat från studiedeltagarna. Under varje tema görs även en teoretisk analys av resultatet med utgångspunkt i övergångsteorin. De teman som kommer att presenteras är *komplexiteten i att matcha yrket med de egna förutsättningarna, omgivningen som motståndare eller stöttepelare* och *dilemmat med att balansera arbetsliv med privatliv*. Även om studiedeltagarna hade sina unika berättelser med varierade inslag av upplevelser i övergången till arbetslivet, så var det dessa teman som samtliga studiedeltagare berörde.

Beskrivning av studiedeltagarna

Studiedeltagarna (se tabell 1) benämns i denna studie som studiedeltagare 1 [S1], studiedeltagare 2 [S2], studiedeltagare 3 [S3] och studiedeltagare 4 [S4]. Samtliga har fått sina diagnoser relativt nyligen, men beskriver att de har varit medvetna om att de haft de särskilda personlighetsdragen för autism sedan längre tid tillbaka. S1, S2 och S3 har befunnit sig i arbetslivet under många år och kan därmed förstås ha befunnit sig i övergången under en längre tid. S4 är relativt nytexaminerad och kan däremot förstås befinna sig tidigare i övergången jämfört med övriga studiedeltagare.

Studiedeltagare	Ålder	Diagnos	Högskoleexamen samt ungefärligt årtal som examen togs	Nuvarande arbetsituation
S1	35-40 år	Autism	Socionomexamen mellan år 2005-2010	Heltidsarbete som kurator
S2	40-45 år	Aspergers syndrom och ADHD	Sjuksköterskeexamen mellan år 2000-2005	Deltidsarbete med lönebidrag som föreläsare
S3	40-45 år	Aspergers syndrom och ADHD	Arbetssterapeutexamen mellan år 2000-2005	Heltidsarbete som arbetsterapeut och doktorand
S4	25-30 år	Autism och ADD	Personalvetarexamen mellan 2015-2018	Heltidsarbete som konferensvärd

Tabell 1. Beskrivning av studiedeltagarna.

Komplexiteten i att matcha yrket med de egna förutsättningarna

Trots att studiedeltagarna genom sin högskoleutbildning besitter en specifik kompetens inom ett särskilt yrkesområde, så var det vissa omständigheter i övergången till arbetslivet som var avgörande för att kunna bemästra en yrkesroll. Dessa omständigheter hade att göra med såväl de personliga egenskaperna som yrkesrollens ramar för vilket utrymme som studiedeltagarna hade att undanröja de hinder som kunde uppstå på grund av de svårigheter som kom med deras funktionsvariation. För studiedeltagarna har det i övergången till arbetslivet därför varit centralt att finna en plats där deras personliga egenskaper, kompetens och förutsättningar har tillvaratagits på bästa sätt.

Samtliga studiedeltagare lyfte fram att deras högskoleutbildning har spelat en viktig roll för dem i övergången till arbetslivet, eftersom att den kompetens som de därigenom har tillägnat sig har fungerat som en nyckel för att få ett jobb. För de studiedeltagare som hade befunnit sig i arbetslivet under en längre tid, hade vidareutvecklingen av den yrkesspecifika kompetensen bidragit till att de suttit på ännu mer säkra kort:

S1) ”Nu anses jag ganska, eller väldigt kompetent på mitt jobb. Så det är ett väldigt skydd att ha kommit dit, men vägen har inte alltid varit självklar, som i början till exempel. När jag var ny, så var det folk som sa till mig att jag inte var kompetent och att jag inte borde ha fått jobbet ens.”

Vikten av den egna kompetensen kom också till uttryck genom studiedeltagarnas berättelser om utförandet av arbetsuppgifter, som ställde krav på specifik kunskap. Att ha en viss kompetens för att klara dessa var dock inte det enda som ansågs vara viktigt i övergången. Att arbetsuppgifterna var roliga, intressanta och gav motivation spelade också roll:

S2) ”...när jag får syssla med något som jag gillar, till exempel att börja jobba som sjuksköterska som har varit en dröm länge, då överväger det positiva på något vis. Ju mer motivation man har desto lättare blir det.”

S2 och S3 framförde dessutom att de arbetsuppgifter som de har och har haft, även har varit deras specialintressen. Under intervjusamtalet med S4 framträdde att tiden som går till att ägna sig åt specialintressen oftast är lustfylld och tillfredsställande. När S4 vid sitt tidigare arbete som personalvetare skulle ägna sig åt arbetsuppgifter som hen tyckte var ointressanta, resulterade det ibland i att arbetsuppgifterna inte blev utförda över huvud taget eller att de var av en sämre kvalitet, men att arbetsuppgifter som upplevdes roliga å andra sidan genomfördes snabbt och höll en hög kvalitet. Att ha förmågan att kunna genomföra arbetsuppgifter snabbt var även något som S3 och S4 kopplade till deras upplevelse av att, jämfört med andra människor, vara väldigt smarta och besitta en särskild tankeförmåga. Denna förmåga kunde i deras berättelser å andra sidan uttydas som komplex i förhållande till övergången till arbetslivet:

S3) ”mitt bekymmer är ju egentligen inte att jobba för lite, och inte heller att jag skulle jobba för många timmar, men att förstå att jag presterar mycket mer på en timme än vad en normal människa gör...jag har oerhört svårt för det där, för jag får ju lön för åtta timmar...den här upplevelsen av att man har gjort det som kan vara lämpligt att göra för en heltidstjänst är oerhört svår.”

S4) ”Jag är väldigt smart, nu har jag också papper på det. Det skaver i mig att jag ska ses som sämre eller dålig för att jag inte kan sitta åtta timmar, men jag kan sitta fyra eller fem och göra samma jobb. Men så får jag inte göra för det är inte så man gör. Den normen, fan jag tycker den är dålig. Den är dum.”

S4 menade vidare att hen vid sin tidigare arbetsplats försökte att fördela ut sina arbetsuppgifter över veckans timmar så gott det gick, medan S3 använde tidtagarur för att hålla kolla på hur mycket arbete hen presterade under en exakt tid. Komplexiteten i att förhålla sig till antalet arbetstimmar var något som S4 också kopplade till den låga energinivån som har kommit med funktionsvariationen, vilket har påverkat möjligheten att kunna anta ett yrke på ett enkelt sätt. Detta var även något som framkom hos S2. För S2 var det å andra sidan tydligt hur denna förutsättning faktiskt gick att matcha med ett av de tidigare yrkena, genom anpassningar på arbetsplatsen:

”Sen fick jag ett hjälpmedel i form av en egen laptop, så att jag slapp cirkulera runt mellan alla stationära och logga in på mig varje gång. Jättejobbigt var det. Då kunde jag sätta mig där det var lugnt...sen så var det så att jag fick anpassningen att jag slapp rotera runt mellan sex olika team, vilket var bra för både mig och patienterna.”

Även S4 uttryckte att arbetsituationen vid den tidigare arbetsplatsen hade kunnat underlättas genom anpassningar:

”Det vore ju skönt om jag hade en person som kunde tänka lite åt mig när det kommer till toppar i arbetet...någon som visste om att *jag inte ska schemalägga dig långa pass tre dagar i rad*...Det skulle underlätta om någon visste att jag inte har samma marginaler energimässigt...och det är tråkigt för jag vill ju egentligen inte bli särbehandlad, men jag kanske behöver det i vissa avseenden.”

Att arbeta självständigt var något som samtliga studiedeltagare lyfte fram som en styrka hos dem, vilket dessutom upplevdes vara en bidragande orsak till ett framgångsrikt studieliv. Att få vara självständig var också något som upplevdes vara särskilt bra för dem i övergången till arbetslivet:

S2) ”Det var mycket ensamarbete, man satt och åkte runt och fyllde på läkemedel på särskilda boenden i kommunen. Så det var mycket åkande, och det var mycket liksom själv. Så det var ett väldigt bra jobb.”

Att få vara självständig kunde utifrån intervjumaterialet förstås vara nära kopplat till det handlingsutrymme som studiedeltagarna hade vid de olika arbetsplatserna, där graden av handlingsutrymme kunde förstås inverka på vilka möjligheter de faktiskt hade att få vara självständiga i arbetet. Att ett vidgat handlingsutrymme underlättade i övergången till arbetslivet kom till exempel till uttryck hos S1:

”...när jag började uppleva att det blev en ökad kontroll på hur jag la upp arbetet och vilka arbetsuppgifter jag skulle ha mer exakt...då reagerade jag liksom med att söka mig därifrån. Så jag behöver den friheten. Det är det jag är anställd för nu också, att utveckla rutiner, att utveckla arbetssätt som ska fungera.”

Att matcha rätt yrke med de individspecifika förutsättningarna var något som både S1 och S3 under sin övergång hade lyckats med. Det var även dessa som under intervjuförfrågorna fortfarande arbetade inom de områden de utbildat sig inom. S3 menade att både kompetensen och det handlingsutrymme som hen har i sin nuvarande arbetsituation, är aspekter som gör att hen aldrig skulle kunna tänka sig att byta jobb:

”...yrkesmässigt så är det riktigt korkat att byta spår, då är man ju på ruta ett... jag har ju världens gräddfil, jag kommer och går som jag vill, jag väljer själv vad jag vill göra, jag handleder andra med deras patienter, jag läser på ny forskning... Jag är den där experten de kallar in... Så nej det är perfekt och jag har ju min egen lilla vrå.”

S2 och S4 hade båda istället lämnat de yrkesfält de utbildat sig inom. De lyfte båda fram att det utifrån deras personliga förutsättningar var svårt att kunna arbeta inom det område som de har utbildning och kompetens för. För S4 var det framförallt de långsamma processerna och den lilla möjligheten som fanns att kunna påverka sin arbetsituation, som bidragit till upplevelsen att inte kunna bemästra yrkesrollen som personalvetare. Utifrån intervjusamtalet med S2 kunde det istället tolkas som att det var kraven på högt tempo och flexibilitet, samt den återkommande erfarenheten av psykisk utmattning, som utgjorde för stora hinder. S2 menade å andra sidan att det skulle kunna ha fungerat att jobba som sjuksköterska om hen hade fått möjlighet till en lönebidragsanställning:

”Min särskilda stödperson sa *du offentlig sektor, det kan du glömma på en gång, de tar inte emot defekt gods*, personer som inte är perfekta. De tar inte in människor med funktionsnedsättning, det finns ingen möjlighet. Jag önskar varje dag att jag bara kunde ta ett helt vanligt jobb och bara kunna skita i alltihop.”

En gemensam uppfattning från samtliga studiedeltagare var att övergången till arbetslivet blir just mer hanterbar genom att få arbeta med det som de tycker är roligt, är bra på och på ett arbetssätt som fungerar för dem:

S2) ”Det hänger jättemycket på vad som ger dig motivation när man har den här problematiken... Om man anställer en person med autism och vill få ut något av det, då ska man låta de personerna göra det de är bra på, för det är det de tycker är roligt. Som jag till exempel jag tycker om att föreläsa och jag är tydligen bra på det. Och det här säger jag inte för att jag skulle ha sagt det själv utan för att nästan alla som går på mina föreläsningar säger det.”

S3) ”Om du har särbegåvningar inom din asperger. Om du har den turen och det passar ihop med yrket, så kan du bli fullkomligt lysande på de sakerna. Du kan ju bli outhärlig.”

Med utgångspunkt i de övergångsteoretiska begreppen själv, strategi, stöd och situation (Goodman m.fl., 2011), blev det utifrån studiedeltagarnas berättelser tydligt att olika resurser

och samspelet mellan dessa, förutsatte deras egna möjligheter att kunna bemästra en yrkesroll och att kunna matcha yrket utifrån deras förmågor.

Studiedeltagarnas yrkesspecifika kompetens, som de utvecklade genom sin högskoleutbildning, kunde förstås som en resurs inom studiedeltagarnas själv, eftersom det hjälpte dem att legitimera sig själva som anställningsbara, samt att kunna erhålla en trygg plats i arbetslivet. Utifrån den beskrivning som gjorts kring innebörden av självet, kunde kompetensen även förstås vara en bidragande faktor till tron på den egna förmågan att lyckas i övergången till arbetslivet (Goodman m.fl., 2011).

Goodman m.fl. (2011) menar att personers sätt att hantera en övergång är beroende av förmågan att förstå sina behov, vilket också kom till uttryck hos studiedeltagarna. En självförståelse kunde uttydas hos studiedeltagarna i samband med att de påtalade sina personliga egenskaper i form av att vara högpresterande, självständig och ha lägre energinivåer, samt att det gynnade dem i arbetslivet att få arbeta med intressanta och roliga arbetsuppgifter. Denna självförståelse kunde också förstås som en resurs inom deras själv, eftersom denna självförståelse bidrog till förmågan att kunna sätta sig in i vad som behövdes eller skulle behövas för att på ett bättre sätt kunna matcha sina personliga förutsättningar mot en yrkesroll. Att vara just högpresterande kunde i relation till övergången till arbetslivet å andra sidan tolkas som en brist inom självet, eftersom att denna förmåga inte upplevdes gå ihop med den rådande åttatimmarsregeln. Att använda tidtagarur och anstränga sig för att fördela ut arbetsuppgifter över tid, kunde förstås som strategier för att hantera detta hinder. Att just vidta strategier för att reducera hinder i övergången, kan utifrån övergångsteorin förstås som att en person ser möjligheter med att kunna kontrollera sin situation (Goodman m.fl., 2011). Att också få anpassningar på arbetsplatsen kunde ses som en strategi för att kunna göra sin övergång hanterbar. Möjligheten att få anpassningar kunde dock förstås vara beroende av vilka stödresurser som fanns tillgängliga.

Att ha en lägre energinivå, samt ha svårigheter med att vara flexibel och följa arbetsplatsens höga tempo, bidrog till att välja bort det yrkesområde en utbildad sig inom. Detta kunde dels förstås som en strategi för att tillmötesgå sina behov och välja något enklare yrke. Det råder å andra sidan en viss motsägelsefullhet i detta eftersom att övergångsteorin beskriver att strategier för att reducera försvårande omständigheter med största sannolikhet vidtas i samband med att en person upplever kunna ta kontroll över sin övergång (Goodman m.fl., 2011). Att välja ett enklare yrke, menar jag skulle kunna ses som en icke-strategi eller som en enda utväg, på grund av att man inte känner att man faktiskt kan kontrollera sin stressfyllda övergång.

Att på grund av de personliga förutsättningarna inte kunna leva upp till de krav som ställts på arbetsplatsen, kunde till viss del som tidigare nämnts, förstås som bristande resurser inom ens själv. Goodman m.fl. (2011) menar just att vad som påverkar personers möjligheter att hantera övergångar, inte enbart är personliga faktorer utan att man även bör se till omgivande situationer och händelser för att förstå vilka möjligheter personer har att hantera övergångar. I förhållande till studiedeltagarnas erfarenheter, bör den föreliggande situationen därför också beaktas som en samverkande komponent. Med situation menar jag i detta sammanhang att de krav som ställs idag på arbetsmarknaden kan förstås vara föränderliga, vilket gör att studiedeltagarnas personliga förutsättningar kan vara en brist idag och en resurs imorgon.

Omgivningen som motståndare eller stöttepelare

I studiedeltagarnas berättelser framkom att deras omgivning på olika sätt hade betydelse för hur de upplevde och hanterade övergången. Detta var något som dels visade sig i olika former av internaliserade normer kring hur en arbetstagare bör bete sig socialt inom den rådande arbetskulturen, men det var också något som kom till uttryck genom studiedeltagarnas erfarenheter av direkta möten med både kollegor och chefer. Sammantaget var omgivningen något som både hindrade och underlättade för studiedeltagarna i övergången till arbetslivet.

Samtliga studiedeltagare upplevde att det fanns en förväntan på arbetsplatsen att interagera med kollegor under ostrukturerade sociala sammanhang, såsom under lunch- och fikaraster, vilket var något som var både svårt och energikrävande att leva upp till:

S1) "...den sortens umgänge, där man ska prata om allmänna saker, är det som blir påfrestande."

S2) "...jag kan inte automatisera, för mig kommer det inte lika naturligt...ofta tar det ju mycket energi att spela in överallt och så."

S4) "Du förväntas prestera åtta fast i praktiken nio timmar, eftersom du har en lunch också, vilket också är en prestation för mig."

Studiedeltagarna menade att de trots denna svårighet ändå har kunnat hantera dessa situationer, eftersom att de med åren har lärt sig hur de på ett framgångsrikt sätt ska interagera med andra. Att välja att anpassa sig efter omgivningens sociala koder var å andra sidan något som framförallt var mer påtagligt i samband med att man var ny på en arbetsplats eller under början av övergången till arbetslivet överlag. Detta eftersom att studiedeltagarna under denna fas inte hade funnit en trygg position i arbetslivet och att det därmed upplevdes vara mer

angeläget att anpassa sig efter den rådande arbetskulturen, för att kunna passera och bli accepterad av omgivningen. Två av studiedeltagarna menade att det har varit lättare att kunna släppa dessa krav i samband med att de har jobbat vid en arbetsplats under en längre tid, eftersom att anställningen har blivit mer trygg, men också eftersom att vissa kollegor eller chefer visat en förståelse för sättet att fungera på:

S3) ”Jag börjar bli väldigt öppen med min knasiga sida av mig själv vilket gör att jag inte behöver lägga på det här jävla filtret för att vara normal hela dagarna...för mig har det blivit en strategi att förklara för människor omkring mig hur jag fungerar, för annars får jag ju kritik, eller så måste jag ju försöka göra på det här sättet som man förväntas göra, och så kommer det ju gå åt helvete, för jag kommer ju glömma bort.”

Att ha en förstående omgivning öppnade upp för både S2 och S3 att kunna prata om att de har autism. S1 och S4 kände sig snarare oroliga för hur de skulle bli bedömda av omgivningen, vilket de kopplade till att inte vilja berätta om sin funktionsvariation överhuvudtaget. Upplevelsen var att ett avslöjande skulle kunna leda till negativa konsekvenser i form av att inte få samma möjlighet som andra att få göra framsteg och utvecklas i sin yrkeskarriär:

S1) ”Jag pratar inte med chefer eller arbetskamrater om det nu, för jag tänker mig att det kan vara ett karriärmässigt självmord.”

S4) ”Jag är rädd att de ska se mig på något annat sätt, och börja lägga märke till saker jag gör fel...och att det ska ligga mig till last.”

S1 menade dessutom att det utifrån rådande normer inom arbetskulturen för socialt arbete kan uppfattas som opassande att arbeta med att hjälpa utsatta grupper samtidigt som en själv ingår i en sådan grupp, och att det skulle kunna få negativa konsekvenser om detta kom ut. S1 menade också att fördomar om att personer med autism har en avsaknad av intuitiva känslomässiga reaktioner, gör att förståelsen av en själv som socialarbetare blir obegriplig om en samtidigt har autism, eftersom att särskilda sociala förmågor anses vara nödvändiga hos socialarbetare.

S1 och S3 menade att omgivningens negativa attityder skulle kunna kringgås genom att avvakta med att avslöja att en har autism fram till att kollegor och arbetsgivare har lärt känna dem och har fått ett intryck av dem som fungerande arbetstagare. Att påvisa att ens prestation på jobbet är bra, uppfattades just kunna bidra till att omgivningen förstod dem som kompetenta personer istället för att se dem som avvikande:

S1) "...det som gjorde att jag kunde berätta på mitt förra jobb, var att jag sågs som redan kompetent och kunnig i det jag gjorde, och då var det inte så farligt att säga sådana saker."

Tre av studiedeltagarna hade erfarenheter av kränkande bemötande från kollegor och chefer på sina tidigare arbetsplatser. Hos S4 kom motståndet från omgivningen till uttryck i form av att en tidigare chef hade kritiserat hen för att ha låg stresstålighet, och att det därmed inte fanns något intresse av att förlänga det dåvarande vikariatet som personalvetare som hen hade. S2 stötte på liknande kritik när hen arbetade som sjuksköterska. S2 hade då på grund av sin funktionsvariation anpassade arbetstider och arbetsuppgifter, som drogs in under ett samtal med sin nya chef:

"...hon sa att *från och med nu kommer jag att behandla dig precis som alla andra...* Det var ett samtal som gick ut på att tala om att jag inte klarade av att göra mitt jobb."

I samband med det negativa bemötandet följde en depression, en sjukskrivning och en lång tvist där det slutade med att S2 inte kunde behålla sitt arbete:

"...den enda tanken jag hade i huvudet var att *om det är såhär, då kan jag inte fortsätta leva...* jag hade en stark önskan att få checka ut."

I studiedeltagarnas berättelser framträdde dessutom en besvikelse över att kollegor och chefer pratat bakom ryggen på dem snarare än att ha försökt lösa problem tillsammans med dem, i samband med att det funnits ett missnöje kring studiedeltagarnas prestation på arbetsplatsen.

Trots det motstånd som studiedeltagarna upplevt i arbetslivet har andra faktorer i omgivningen bidragit till att övergången har kunnat underlättas, vilket framförallt visade sig i kollegors och chefers medvetenhet och acceptans för studiedeltagarnas sätt att fungera på. S1 uttryckte till exempel glädje över hur en tidigare kollega hade visat en medvetenhet om att S1 har autism:

"Jag tyckte mest att det var fascinerande att hon såg det, för folk brukar aldrig se det annars...att hon liksom snappade upp det utan att någon sa det, tyckte jag var ganska bra av henne."

S2 menade istället att hen har gynnats av bekräftelse från sin omgivning, vilket inte bara kommit från en tidigare chef utan också från patienter på tidigare arbetsplatser och från personer som gått på hens föreläsningar. S2 menade att detta inte minst har varit viktigt för att

kunna stärka sitt självförtroende och sin självkänsla. För S3 och S4 har omgivningens uppskattning och acceptans av dem bidragit till att övergången till deras nuvarande arbetssituation har kunnat underlättas i och med att det ökat deras trivsel på arbetsplatsen. Hos S3 kom omgivningens stöd till uttryck genom upplevelsen av kollegors och chefers respekt för hans behov, vilket till exempel var att få läsa en forskningsartikel för att bättre kunna fokusera på att lyssna under konferenser. S4, som också uttryckte svårigheter med att fokusera på arbetet, hade vid sitt tidigare arbete som personalvetare önskat att få arbeta ostört genom att få stänga dörren om sig till sitt kontor, för att kunna upprätthålla uppmärksamhet på sina arbetsuppgifter. Detta var ett behov som S4 menade hade ignorerats av kollegorna, vilket bidrog till både besvikelse och att det blev svårare att fullgöra vissa arbetsuppgifter.

I förhållande till de sociala koder som studiedeltagarna upplevde att de behövde följa vid tidigare och nuvarande arbetsplatser, kunde studiedeltagarna dels förstås ha brist på resurser inom självet, eftersom de upplevde att det var energikrävande och svårt att anpassa sig efter dessa. Med utgångspunkt i övergångsteorin och beskrivningen av de strategier som människor vidtar för att hantera särskilda utmaningar i övergångar (Goodman m.fl., 2011), kunde studiedeltagarna förstås sträva efter att stärka sina resurser inom självet för att passera som accepterad i arbetsgrupperna. Den aktiva inlärningsprocess av olika beteenden och handlingar som studiedeltagarna tilltagit för att kunna interagera i de ostrukturerade sociala situationerna, kunde ses som en strategi för att hantera övergången till arbetslivet. Att bete sig som andra på jobbet uppfattades av studiedeltagarna å andra sidan var viktigast i början av övergången till arbetslivet och vid nya arbetsplatser. Det kunde förstås som att studiedeltagarna vid nya arbetsplatser intog en avvaktande strategi för att kunna avgöra vilken social roll som var mest lämplig att gå in i. Goodman m.fl. menar att rollförändringar ofta är centrala i övergångar och att denna aktiva process som sker för att gå in i en ny roll oftast är mest påtaglig under den tidiga fasen i övergångar. Därmed kunde det även tolkas som att bytet av arbetsplats var en övergång i sig, eller en mellanliggande övergång i förhållande till den övergripande övergången till arbetslivet, eftersom att varje ny arbetsplats innebar just en ny rollförändring.

Utifrån erfarenheten av att det inte var lika viktigt att anpassa sig efter de sociala koderna, i samband med att man hade arbetat vid en plats under en längre tid, kunde det förstås som att strategin för att förhålla sig till omgivningens normer förändrades. Goodman m.fl. (2011) menar just att resurser för att hantera övergångar förändras och att brist på resurser kan vara en fördel i en viss situation och en nackdel i en annan. Även om det kunde ses som en brist inom självet att ha svårigheter för ostrukturerade sociala situationer, så kunde det förstås som att denna brist inte hade lika stor betydelse, när man vidtog strategin att förklara för sin

omgivning hur man fungerar som person, eftersom man då strävade efter att kunna få vara sig själv och bli accepterad för den man är. I det fall kollegors och chefers acceptans ökade för sättet att fungera på, i samband med att en uttryckte sina svårigheter, kunde det förstås som att resurser inom ens omgivande stödsystem stärktes, vilket också bidrog till att bristande resurser inom självet inte fick lika stor betydelse. Goodman m.fl. menar att en balans i övergångar kan skapas genom att brist på resurser inom en persons själv, stöd, strategier eller situation, kompenseras genom resurser inom något av de andra S'en. Detta bidrar till att förklara varför övergången till arbetslivet för vissa studiedeltagare kunde hanteras och upplevas på ett bra sätt, trots att det även hade erfarenheter av vissa hinder i övergången.

Att avslöja sina svårigheter för sin omgivning, kunde utifrån övergångsteorin förstås vara en komplex strategi, eftersom det fanns en osäkerhet kring om resurserna skulle minska eller öka i deras omgivning vid ett avslöjande. Goodman m.fl. (2011) menar att de resurser som finns att tillgå från omgivningen kan ha en avgörande betydelse för personers möjligheter att hantera en övergång. Detta kunde förklara rädslan som fanns för att omgivningen skulle skapa en förändrad bild av en, om man avslöjade sina svårigheter, eftersom att det fanns en medvetenhet om att detta skulle kunna påverka övergången till arbetslivet negativt. Det kunde med andra ord tolkas som att det var viktigt att vara säker på vilka resurser som fanns i ens stödsystem, och att det inte fanns några fördomsfulla attityder i omgivningen på arbetsplatserna, för att kunna vidta strategin att berätta om sina svårigheter.

Erfarenheter av direkt motstånd från omgivningen kunde förstås som konkreta brister i ens stödsystem, vilket kunde förklaras av avsaknad av medvetenhet om studiedeltagarnas särskilda behov. För att återkoppla till den avgörande roll som stödet kan spela i övergångar (Goodman m.fl., 2011), så blev det särskilt tydligt i erfarenheten av att inte kunna vara kvar på en arbetsplats på grund av ett för starkt negativt bemötande från omgivningen. Det kunde också förstås som att chefer utgör en särskild resurs i ens stödsystem, och att det sätt som chefer handlar på i förhållande till studiedeltagarna, kan få en avgörande betydelse för utfallet av deras övergångar. I det fall där omgivningen istället uttryckt direkt uppskattning, har en känsla av acceptans, självförtroende, självkänsla och trygghet på arbetsplatsen kunnat skapas. Detta kunde också bekräfta den övergångsteoretiska aspekten att resurser inom ens stödsystem kan spela en viktig roll för personers förmåga att hantera övergångar, eftersom att omgivningens förståelse även visade sig kunna stärka studiedeltagares arbetssituation och själv.

Dilemmat med att balansera arbetsliv med privatliv

I studiedeltagarnas berättelser var det tydligt hur händelser i privatlivet inverkade på deras möjligheter till en framgångsrik övergång, men också hur övergången till arbetslivet påverkade deras privatliv och livssituation överlag. Omständigheter som ledde till för stora påfrestningar påverkade dels förmågan att kunna hantera sin arbetssituation men också till att tvingas frångå sitt arbete i perioder. Konsten att balansera arbetsliv med privatliv kunde framförallt i tre av studiedeltagarnas berättelser uttydas vara ett dilemma, då det framgick att de inte kunde få både ett tillfredsställande privatliv och arbetsliv på samma gång.

S1 var den enda av studiedeltagarna som hade en upplevelse av att ha fått balans i livet vad gällde både arbetsliv och privatliv. Hen menade att även om hemsituationen ibland var rörig, så har livssituationen som helhet varit hanterbar. Under intervjusamtalet reflekterade S1 över vad som har gjort att det har gått bra för hen i övergången, och kopplade detta till att det möjligtvis kunde ha varit svårare:

”Jag har försökt analysera vad det är som gör att det ändå funkar. För det är ju liksom så här intuitivt om hur man pratar om diagnosen, så borde socialt arbete vara det sista man söker sig till som autistisk person...Jag har även tänkt att samtidigt som ett avvikande sätt är försvårande, så kan vissa saker också innebära att det är lättare. Att man inte är lika lättupprestressad i vissa situationer.”

Övriga studiedeltagare har till skillnad från S1 haft det svårare att hantera utmaningar i övergången till arbetslivet, vilket för samtliga har resulterat i sjukskrivningar. För S3 började tecken på utmattning att komma vid 25-årsåldern. S3 beskrev att hen har haft svårigheter med att tolka sina framträdande sjukdomssymptom och det egna måendet, vilket hen också menade kunde vara en orsak till att stressrelaterade symptom ibland har förvärrats. Detta har S3 försökt hantera genom att bland annat ta hjälp från andra med att tolka kroppsliga reaktioner. På senare år menade S3 å andra sidan att det är andra sjukdomar som hen har samt familjelivet, som har bidragit till att hen tvingats vara sjukskriven, snarare än på grund av svårigheter på arbetsplatsen:

”...har man tre barn med diagnoser, så har man det mer tufft...det är incidenter man ska hantera så att ens barn har det okej i sin skolgång och så har de så många extrabesök på allting, och så har man själv extrabesök för att man själv har massa åkommor och sjukdomar...när du inte kan styra din belastning, utan din belastning är för hög vare sig du vill eller ej, då är det svårare, och där hamnade jag.”

Trots dessa utmaningar har S3 strävat efter att åtminstone arbeta deltid, eftersom arbetet alltid varit en stor passion för hen. Även hos S1, S2 och S4 kunde drivkraften att vilja arbeta uttydas. Under en period då S2 och S4 varit sjukskrivna och arbetslösa, nådde de en punkt där de sökte nya jobb, för att bryta den isolering som de upplevde. Att kunna leva självständiga liv och ha en stabil social situation var något som samtliga studiedeltagare dessutom ansåg var det viktigaste målet i övergången till arbetslivet.

Både S2 och S4 beskrev att de genom sin funktionsvariation har en lägre energinivå, som har bidragit till ökad trötthet och ett stort behov av återhämtning. Detta har i värsta fall även bidragit till en försämrad psykisk hälsa:

S4) ”När jag är trött så blir jag oftast ledsen, för att jag känner mig misslyckad... När jag blir trött, när jag blir det så pass länge, då blir jag ju deprimerad eller utmattad... så det är klart att det påverkar livet i jättestor utsträckning. Det blir ju väldigt jobbigt att leva om man säger så.”

I samband med ett heltidsarbete har S2 och S4 tvingats prioritera att lägga mer energi på sina jobb, och ägnat mer av den fria tiden till att vila. S4 beskrev att detta är något som har fått ytterligare negativa konsekvenser för hens privatliv:

”Det är lite som man lär barn typ, som att lära sig själv att nej men du kan inte få allt. Du kan inte både ta en drink med kompisar på fredagen och gå på födelsedagsfest på lördagen och sen gå på bio på söndagen, för det kommer du inte orka, utan du får välja.”

S2 beskrev istället att hen har tvingats prioritera bort tid med sitt barn på grund av tröttheten:

”Han kan fortfarande tycka att jag är tråkig som är så trött på kvällarna. Så att, jag skulle nästan säga att det är lättare för mig att få arbetslivet att fungera än hemmalivet. Fast nu har jag boendestöd som jag inte har haft förut, så det gör det lättare också.

Även om S2 upplevde en svårighet generellt med att balansera arbetsliv med privatliv, så var det kränkande bemötandet från den tidigare chefen något som blev särskilt påtagligt för den totala livssituationen. S2 menade att hen inte hade förmågan att kunna hantera händelsen:

”...jag hade inga strategier för att klara sådana situationer och tog det därför väldigt hårt. Jag slutade gå ut till sist, för det första jag ser när jag går ut till porten är sjukhuset där jag brukade jobba. Sen är det ju vissa fönster man kan titta ut och se sjukhuset, så

det slutade jag med också. Om man börjar ha ett beteende där man undviker allt som framkallar ångest, då blir världen till sist väldigt liten. Jag blev liggandes i sängen.”

För att balansera sin livssituation sökte sig S2 till Arbetsförmedlingen. Därigenom har hen fått en lönebidragsanställning samt ett personligt biträde. Även S3 sökte hjälp för att få en mer stabil situation, och fick ett högriskskydd.

Dilemmat med att balansera arbetsliv med privatliv handlade sammantaget om händelser och omständigheter som på olika sätt har påverkat övergången till arbetslivet för studiedeltagarna. Med utgångspunkt i övergångsteorin kunde detta framförallt förstås utifrån begreppet situation, eftersom att förmågan att hantera en övergång påverkas av vad som händer samtidigt som övergången (Goodman m.fl., 2011). Att vara utsatt för sjukdomar kunde förstås som en sådan situation, eftersom det bidrog till behovet av att vara sjukskriven från jobbet. Att sträva efter att få vara sjukskriven på deltid kunde å andra sidan förstås som en strategi för att inte bli helt utlämnad från arbetet och förlora en stabil social situation. Svårigheter med att tolka kroppsliga symptom kunde förstås ha en indirekt verkan på övergången till arbetslivet, eftersom det var en faktor som visade sig bidra till förvärrade sjukdomssymptom. Att ta hjälp från andra med att förstå sina symptom var dock en strategi för att hantera sjukdomssituationen.

Hemmasituationen i form av att ha tvingats hantera incidenter med ens barn, kunde ytterligare förstås som en situation som påverkade övergången till arbetslivet, eftersom det bidrog till ökad stress och behovet av att vara sjukskriven. Även om Goodman m.fl. (2011) menar att särskilda situationer inverkar på förmågan att hantera en övergång, kunde å andra sidan ett motsatt förhållande identifieras i studiens resultat. Det var inte bara hemmasituationen som påverkade övergången till arbetslivet, utan övergången till arbetslivet påverkade också hemmasituationen, samt andra aspekter av privatlivet. Att behöva prioritera sitt arbetsliv med hänsyn till den lägre energinivån som kom med ens funktionsvariation, kunde tolkas som en strävan efter att nå en framgångsrik övergång till arbetslivet. Att då behöva ägna mer tid av ens privatliv till att vila, kunde förstås som en strategi för att få balans på övergången, samt för att undvika utmattning och depression.

Med utgångspunkt i övergångsteorin var det inte endast andra situationer som övergången till arbetslivet uppfattades inverka på, utan också andra roller inom studiedeltagarna kunde förstås påverkas av övergången. Goodman m.fl. (2011) menar just att en övergångsprocess kan vara energikrävande, eftersom en övergång även ställer krav på personer att hantera förändringar både inom sig själva och förändringar som uppstår i ens omgivning. Att tvingas

välja att få arbetslivet att fungera påverkade till exempel studiedeltagarnas föräldraroll och kompisroll, eftersom att tiden som skulle kunna ha ägnats med sitt barn eller sina vänner blev nödvändig att ibland bortprioriteras.

I samband med att förändringar skapades av ens hemmasituation och roller, var detta något som också behövde hanteras samtidigt som övergången till arbetslivet, vilket å andra sidan underlättades genom till exempel kommunalt boendestöd. Goodman m.fl. (2011) menar att inte endast ens relationer är viktiga resurser för att hantera övergångar, utan att även formella institutioner anses vara en viktig stödresurs. Även formellt stöd från Arbetsförmedlingen och att få ett högriskskydd, kunde förstås som sådana formella stödresurser som underlättat i övergången till arbetslivet och i privatlivet.

Dilemmat med att balansera arbetsliv och privatliv visade även på hur en händelse under övergången till arbetslivet påverkade den totala livssituationen, inklusive både hemmasituationen och arbetslivet. Med detta åsyftas händelsen i form av kränkande bemötande från en tidigare chef, vilket upplevdes vara en för stor utmaning att kunna hantera. Goodman m.fl. (2011) menar att när en övergång eller händelser i övergången är bortom den egna kontrollen, ställs det istället krav på att personer har kontroll över ens reaktioner, för att övergången ska kunna hanteras. Det ställs också högre krav på personlig förmåga, vilket kan härledas till att det finns nödvändiga resurser inom självet som ökar chansen för att kunna hantera en svårkontrollerad händelse (ibid.). Att händelsen bidrog till både social isolering, utmattning och sorti från arbetsplatsen, kunde tolkas som att resurserna inom S-systemet var otillräckliga för att ta kontroll över sin övergång. Detta förklaras även av strategin att ignorera sådant som framkallade ångest och minnen från händelsen, då Goodman m.fl. menar att en sådan strategi oftast vidtas när övergången upplevs just som svårkontrollerad.

Diskussion

I detta kapitel diskuteras först studiens resultat i förhållande till den tidigare forskning som redovisats. Fortsättningsvis redovisas studiens slutsats. Därefter görs en vidare diskussion kring studiens metodologiska för- och nackdelar, samt studiens kvalitet och generaliserbarhet. Avslutningsvis ges förslag på fortsatt forskning.

Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka vad som främjat respektive hindrat högskoleutbildade personer med autism i övergången från högskola till arbetsliv, samt hur de har hanterat

övergången. De frågeställningar som ställdes var *vilka omständigheter har underlättat för högskoleutbildade personer med autism i övergången till arbetslivet? vilka omständigheter har försvårat för dem i övergången till arbetslivet? samt vilka strategier har de använt för att hantera dessa omständigheter i övergången till arbetslivet?* Syftet besvarades utifrån en tematisk analys av ett kvalitativt datamaterial, baserat på intervjuer med fyra högskoleutbildade personer med autism. Schlossbergs övergångsteori användes som ett teoretiskt verktyg för att få en djupare förståelse för vad som framkom i intervjumaterialet. De viktigaste resultaten som framkom var att även fast studiedeltagarna besitter en särskild kompetens, så fanns det vissa hinder i övergången till arbetslivet som gjorde yrkesrollen svårare att bemästra, såsom allt för begränsade ramar att själv kunna utforma sin arbetssituation och att inte få arbeta självständigt. Vad som också var särskilt utmärkande i resultatet, var att stöd eller icke-stöd från omgivningen samt ens möjligheter att balansera arbetsliv med privatliv, kunde vara avgörande för hur väl studiedeltagarna lyckades hantera övergången. Övergångsteorin och 4 S-systemet bidrog framförallt till att förklara hur resurser eller avsaknaden av resurser inom studiedeltagarnas situation, själv, strategier och stöd inverkar på deras möjligheter att hantera och mobilisera i övergången till arbetslivet. Föreliggande studie har även kunnat bekräfta tidigare forskning men också visat på vissa skillnader, vilka kommer att diskuteras fortsättningsvis i detta avsnitt.

Tidigare forskning har lyft fram att även om personer med funktionshinder och personer med autism har lyckats komma in på arbetsmarknaden, så är det å andra sidan bibehållandet av ett yrke som har varit svårt (Jacobsson & Seing, 2013; Lee & Carter, 2012; Norstedt, 2016), och att det är i mötet mellan den enskildes förmåga och arbetsgivares förväntningar som problem har uppstått (Lee & Carter, 2012). Detta var även något som framkom hos två av studiedeltagarna i föreliggande studie. Till skillnad mot tidigare forskning var det å andra sidan bibehållandet av en plats inom det yrkesområde som studiedeltagarna utbildat sig inom, som var komplicerat för dem. Det var framförallt det motstånd från chefers sida och omöjligheten att få yrket utformat utifrån de individuella förutsättningarna, som gjorde det svårt för studiedeltagarna att bibehålla sina tidigare arbeten. Detta hanterades genom att välja yrken som de egentligen var överkvalificerade för. Att inte ens kompetens inom ett särskilt område var tillräckligt för att bemästra en yrkesroll, kan även styrkas med tidigare forskning, som säger att kraven på att vara flexibel och ha en social kompetens även är viktiga egenskaper som arbetstagare idag behöver ha (Jacobsson & Seing, 2013). Även om två av studiedeltagarna i deras nuvarande arbetssituation inte arbetar med det som de har högskolekompetens för, så menade å andra sidan samtliga studiedeltagare att kompetensen

har utgjort en möjlighet för dem i övergången, eftersom den fungerat som en nyckel till att få ett jobb.

Tidigare studier menar även att avsaknaden av normativa sociala beteenden kan komplicera övergången till arbetslivet för personer med autism (Dipeolu m.fl., 2015; Lee & Carter, 2012). Studiedeltagarna i föreliggande studie var dock av den uppfattning att det främst var de ostrukturerade sociala situationerna, såsom fika- och lunchraster, som utgjorde ett hinder för dem, och att detta var mest påtagligt under början av arbetslivet eller i samband med att de var nya på en arbetsplats. De menade att de har hanterat de sociala situationerna genom att i samband med nya möten, själva har lärt sig hur de ska bete sig för att passera på arbetsplatsen, något som å andra sidan upplevdes energikrävande.

Tidigare och nuvarande yrken som möjliggjorde självständighet och ett handlingsutrymme som gjorde det möjligt att själv få utforma hur arbetsdagarna skulle se ut, upplevdes av studiedeltagarna ha underlättat i övergången till arbetslivet. Att även få arbeta med vad som utgjorde ens särskilda intressen bidrog till att arbetet dessutom gav motivation och att det kändes roligt att arbeta. Att ha ett begränsat utrymme för självständighet utgjorde för vissa istället ett hinder, eftersom det försvårade för dem att få arbeta utifrån de egna förutsättningarna. Även tidigare forskning bekräftar att yrken där personer med autism fått arbeta mer självständigt har gynnat dem. Att dessutom ha ett arbete inriktat på sitt specialintresse har visat sig kunna leda till en lyckad karriär (Dipeolu m.fl., 2015; Lee & Carter, 2012), vilket i den föreliggande studie framförallt var fallet för en av studiedeltagarna, som både hade ett självständigt arbete och genom sin speciella kunskap dessutom ansågs som expert på arbetsplatsen.

Ett av de framträdande temana i studiens resultat var att studiedeltagarnas omgivning, i form av kollegor, arbetsgivare och patienter, kunde utgöra en möjlighet för dem att ta sig framåt i övergången till arbetslivet, framförallt i samband med att studiedeltagare kände sig accepterade av sina kollegor och arbetsgivare. Omgivningen kunde även utgöra ett hinder, i samband med direkta upplevelser av kränkande bemötande och att inte ha känt sig accepterad. De handlade då till exempel om att inte få sina behov på arbetsplatsen respekterade. Tidigare forskning bekräftar vikten av att ha en accepterande omgivning, särskilt i samband med att omgivningen har varit medvetna om innebörden av autism (Hedley m.fl., 2018; Sosnowy m.fl., 2018). Positiv återkoppling från kollegor har av personer med autism tidigare även upplevts underlätta på arbetsplatsen (Hedley m.fl., 2018). Till skillnad mot tidigare forskning framgick i föreliggande studie även att positiv återkoppling från patienter i arbetet var något som gjorde arbetslivet till en mer positiv upplevelse.

Av tidigare forskning framgick att arbetsgivares stereotypa föreställningar om autism har upplevts som ett hinder för att få samt bibehålla ett arbete (Sosnowy m.fl., 2018). I den föreliggande studien uppvisade studiedeltagarna istället en rädsla för att dessa stereotypa föreställningar skulle finnas bland kollegor och arbetsgivare. Detta var framförallt tydligt hos en av studiedeltagarna som arbetade inom fältet för socialt arbete, då hen var av den uppfattning att det skulle vara ett karriärmässigt självmord att ens avslöja att hen har autism. Detta eftersom det fanns en rädsla för att omgivningen skulle uppfatta hen som olämplig att jobba med människor, på grund av de internaliserade föreställningar kring att personer med autism inte kan förstå andra människor.

Även om det bland studiedeltagarna överlag fanns en rädsla för att prata om att de har autism, så visade det sig å andra sidan att ett avslöjande kunde utgöra en strategi för att kunna få stöd och en trygg övergång. Även tidigare forskning visade på att det finns en viss motsättning i att avslöja eller att inte avslöja sin funktionsnedsättning på arbetsplatsen, då det dels kan medföra en risk att bli uppfattad som annorlunda, men dels öppna upp just möjligheten att få stöd från kollegor samt få sina arbetsuppgifter anpassade (Norstedt, 2016; Sosnowy m.fl., 2018). Norstedt kopplade ett icke-avslöjande till vikten av att upprätthålla en viss självbild och sitt deltagande i arbetslivet. Norstedts resonemang bidrog till att förstå varför studiedeltagarna i denna studie vidtagit strategin att inte vilja avslöja sin funktionsvariation, eftersom även de lyfte fram att en stabil social situation som kommer med ett arbete, har varit väldigt viktigt för dem. Även om studiedeltagarna upplevde att det var viktigt att få sina förutsättningar respekterade och eventuellt kunna få sin arbetssituation anpassad, så kunde det tolkas som att rädslan med att kommunicera sina funktionsvariation väjde tyngre än nyttan med ett avslöjande.

Föreliggande studie visade även på att det upplevdes komplicerat att förhålla sig till en åttatimmarsnorm. Svårigheter med att hantera tidsramar i arbetslivet var även något som framkom i en tidigare studie (Hedley m.fl., 2018). Studiedeltagarna i föreliggande studie menade att åttatimmarsnormen utgjorde ett hinder eftersom det var svårt att fokusera under en så lång tid. Samtidigt var det upplevelsen av att vara snabb och effektiv som gjorde att det blev svårt att anpassa sin egen arbetskapacitet utifrån denna åttatimmarsnorm. Att just upprätthålla fokus är även något som har lyfts fram som ett hinder av personer med autism i tidigare forskning (Hedley m.fl., 2018).

Erfarenheten av att faktorer i privatlivet kunde utgöra ett hinder för en framgångsrik övergång, var något som till skillnad mot resultaten i den föreliggande studien inte har lyfts fram i tidigare studier om övergången till arbetslivet. Hedley m.fl. (2018) menade å andra

sidan att förmågan att kunna hantera stressfyllda situationer, kunde utgöra en möjlighet för personer med autism i övergången. Resultaten i föreliggande studie visade istället att för hög belastning i privatlivet bidrog till oförmågan att kunna hantera sin situation, vilket i sin tur gjorde att privatlivet kunde förstås som ett hinder i övergången. Att istället vara sjukskriven kunde å andra sidan förstås som den enda möjligheten för att få den totala livssituationen att gå ihop. Vad som var särskilt intressant i studiedeltagarnas berättelser var att själva övergången till arbetslivet också bidrog till att hindra ens privatliv, i form av att tvingas prioritera bort roliga aktiviteter på grund av att energin inte räckte till efter en avslutad arbetsdag.

Ingen av den tidigare forskning som presenterats har specifikt undersökt högskoleutbildade personer med autism och deras upplevelser av övergången från högskola till arbetsliv. Vissa studier berörde dock denna fråga, eftersom de inkluderat högskoleutbildade personer med autism i sina urval (Baric m.fl., 2017; Hedley m.fl., 2018; Sosnowy m.fl., 2018). Föreliggande studie kunde därav bidra med ny kunskap på området, då den bidragit med en förståelse för vad som kan påverka just högskoleutbildade personer med autism och deras möjligheter till etablering på den reguljära arbetsmarknaden, vilket är särskilt viktigt inom fältet för socialt arbete och vid utvecklandet av strategier och mål för att hjälpa personer med autism i arbetslivet och för att öka deras delaktighet i samhället.

Slutsats

Slutsatsen med denna studie, är att övergången från högskola till arbetsliv för personer med autism är präglad av en viss komplexitet. Trots att dessa personer besitter en högskolekompetens, så pekar studiens resultat på att det ändå finns hinder i arbetslivet som försvårar deras möjligheter att bibehålla ett arbete eller att få jobba med det de är bra på. Studien pekar på att ett självständigt arbete som ger ett vidgat handlingsutrymme att själva forma sin arbetssituation, och ha arbetsuppgifter som ger dessa personer motivation och tillfredsställelse, är faktorer som kan göra övergången till arbetslivet till en positiv upplevelse. Att inte få sina behov respekterade av arbetsgivare och kollegor, har istället utgjort hinder i övergången, som i värsta fall lett till att personerna inte stannat kvar på sina arbetsplatser. Högskoleutbildade personer med autism kan utgöra en viktig arbetskraft eftersom de dels besitter en specifik yrkeskompetens och för att det arbete som de genererar kan vara av hög kvalitet, i det fall som arbetsgivaren är medveten och bemöter dessa personers behov på ett respektfullt sätt, och kan vara villig att gå utanför de ramar och krav som normalt ställs på en viss anställning.

Metoddiskussion

I detta avsnitt kommer studiens metod, kvalitet och generaliserbarhet att diskuteras. Jag valde att utgå från Brymans (2011) beskrivning av *trovärdighet* och *överförbarhet*, samt Kvaless och Brinkmanns (2014) beskrivning av *validitet* och *analytisk generaliserbarhet*. Trovärdighet och överförbarhet är två delkriterier som används för att bedöma en studies tillförlitlighet inom kvalitativ forskning (Bryman, 2011). Alternativa kriterier för att bedöma kvalitativa studier, har motiverats utifrån att de mer etablerade kriterierna reliabilitet och validitet lämpar sig bättre för mätbara resultat (ibid.). Kvale och Brinkmann (2014) menar att trots den positivistiska anda som finns vid användningen av begreppen reliabilitet och validitet, bör de vara tillämpbara även inom kvalitativ forskning. I sin beskrivning av begreppen har de därför gett dem en utvecklad innebörd.

Bryman (2011) menar att respondentvalidering kan bidra till att stärka en studies trovärdighet. Jag har delvis tagit upp i metodkapitlet att återkoppling av transkriberingar till studiedeltagarna var något som jag gjorde för att stärka studiens trovärdighet. Jag valde dock att nöja mig med att låta studiedeltagarna validera transkriberingarna. Jag hade även kunnat ge studiedeltagarna möjligheten att validera studiens resultat i form av de tolkningar som jag själv gjort i samband med den tematiska analysprocessen, för att öka studiens trovärdighet ytterligare.

Eftersom endast fyra personer deltog i denna studie, är det svårt att överföra resultaten till en större population. Bryman (2011) menar å andra sidan att man inom kvalitativ forskning talar om att kunna överföra resultat till andra situationer, vilket förutsätter en fyllig beskrivning av resultatet. Under intervjuförhållandena ställde jag frågor som möjliggjorde att jag kunde få täta beskrivningar. Detta har jag även försökt att spegla i resultatkapitlet, som har inslag av flera citat. Genom att även ha gett en viss beskrivning av studiedeltagarna, kan möjligheten att överföra resultaten till andra situationer ökas, eftersom detta ger en bild av vem som upplever vad. Att resultatet till viss del överensstämmer med tidigare forskning bidrar ytterligare till att studien blir tillförlitlig och går att överföra till andra sammanhang.

Kvale och Brinkmann (2014) menar att en analytisk generalisering av kvalitativa studier kan göras, om till exempel resultat och analys har bäring i en teori. Föreliggande studie visar att övergångsteorin går att tillämpa på personer med autism och deras erfarenheter av övergången till arbetslivet. Detta förstärker i sin tur övergångsteorin, och visar på att den kan vara användbar även i andra sammanhang. Till exempel kan den vara relevant att använda inom verksamheter som jobbar med att hjälpa dessa personer ut i arbetslivet.

För att bedöma en studies validitet bör hänsyn tas till om en studie undersöker det den är avsedd att undersöka (Kvale & Brinkmann, 2014). Noggranna förberedelser gjordes för vilka frågor som skulle ställas till studiedeltagarna för att fånga deras erfarenheter av övergången till arbetslivet. Dock skilde sig min prestation som intervjuare åt mellan intervjuerna, vilket kan påverka studiens validitet. Under transkriberingsprocessen märkte jag att jag missade att följa upp vissa intressanta utsagor, som hade kunnat bidra till ännu fylligare beskrivningar av studiedeltagarnas erfarenheter av övergången. Detta kan framförallt ha att göra med den lilla erfarenhet jag har av att bedriva en forskningsintervju. Mina erfarenheter överensstämmer dessutom med vad Kvale och Brinkmann (2014) säger om intervjuande, då de menar att det bör förstås som ett hantverk, och som behöver repeteras flera gånger för att kunna bemästras.

Det går även att problematisera urvalet i studien, då det i samband med intervjuerna framkom att samtliga fått sina autismdiagnoser under deras yrkesverksamma liv, efter de genomfört sina högskolestudier. Det kan diskuteras om det egentligen är personer med autism som undersökts, eftersom vissa erfarenheter som framkom under intervjuerna är upplevelser från en tid då personerna inte hade fått sin autismdiagnos. Å andra sidan var samtliga studiedeltagare medvetna om att de haft de särskilda personlighetsdragen för autism under en lång tid tillbaka, vilket därför gör det rimligt att anta att deras uppgifter ändå är valida i förhållande till vad denna studie avsåg att undersöka.

Att jag valde att intervjua personer med autism om deras egna erfarenheter av övergången till arbetslivet, ser jag som den främsta styrkan med denna studie. Detta eftersom att den tidigare forskning som framkom under sökprocessen bidrog till en förståelse för att dessa personer sällan kommer till tals i forskningssammanhang. Dessutom menar Goodman m.fl. (2011) att det är viktigt att låta personer få belysa sin egna övergång, för att kunna hantera densamma. Genom att låta studiedeltagaren beskriva sina erfarenheter av övergången från högskola till arbetsliv, hoppas jag att intervjusamtalet kunde verka meningsskapande för studiedeltagarna. En studie som utifrån ett etiskt perspektiv har motiverats vara till nytta för de personer som undersökts, kan enligt Kvale och Brinkmann (2014) också leda till en mer valid forskning.

Förslag till kommande forskning

En övergång kan förstås utifrån olika perspektiv. I föreliggandes studie sågs övergången till arbetslivet som en longitudinell process, vilket för studiedeltagarna blev ett långt tidsspann i deras liv. För den kommande forskningen på området skulle det vara intressant att anlägga ett

annat perspektiv på övergången, och till exempel undersöka den övergångsfas som sker i samband med att personer med autism nyligen tagit en högskoleexamen.

En annan intressant ingång till detta forskningsområde är om utbildning leder till en yrkeskarriär som är hållbar över tid. För att besvara en sådan fråga skulle möjligtvis en kvantitativ studie vara relevant, för att få en överblick över hur det ser ut för större delar av målgruppen. Vid kvalitativ forskning skulle det istället vara intressant att följa upp ett antal studiedeltagare vid flera tillfällen, under en längre period framåt.

Referenslista

American Psychiatric Association. (2014). *Mini-D 5: diagnostiska kriterier enligt DSM-5*. Stockholm: Pilgrim Press AB.

Andersén, Å., Larsson, K., Pingel, R., Kristiansson, P., & Anderzén, I. (2018). The relationship between self-efficacy and transition to work or studies in young adults with disabilities. *Scandinavian journal of public health*, 46(2), 272-278. doi: 10.1177/1403494817717556

Arbetsförmedlingen. (2018). *Bidrag för personligt biträde*. Hämtad den 17 december 2018 från <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec77800080/1543396988295/personligt-bitrade-arbetssookande.pdf>

Arbetsförmedlingen. (u.å.). *Lönebidrag – när du anställer personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning*. Hämtad den 17 december 2018 från <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstall-med-stod/Vara-anstallningsstod/Lonebidrag.html>

Attwood, T. (2000). *Om Aspergers syndrom: Vägledning för pedagoger, psykologer och föräldrar*. Stockholm: Natur och Kultur.

Autism-Europe. (2014). *Autism and work: Together we can*. Bryssel: Autism-Europe. Hämtad den 13 oktober 2018 från http://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf

Autism- och Aspergerförbundet. (2015a). *Autism i DSM-5*. Hämtad den 28 oktober 2018 från https://www.autism.se/autism_i_dsm5

Autism- och Aspergerförbundet. (2015b). *Rustaprojektet: Stöd till studenter med asperger på högskola*. Hämtad den 14 oktober 2018 från <http://www.autism.se/rustaprojektet>

Baric, V. B., Hemmingsson, H., Hellberg, K., & Kjellberg, A. (2017). The Occupational Transition Process to Upper Secondary School, Further Education and/or Work in Sweden: As Described by Young Adults with Asperger Syndrome and Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(3), 667-679. doi: 10.1007/s10803-016-2986-z

Bourdieu, P. (1996). Understanding. *Theory, Culture & Society*, 13(2), 17-37.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2 uppl.). Malmö: Liber AB.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Malmö: Liber AB.

Conexi ab. (u.å.). *Välkommen till Conexi*. Hämtad den 5 november 2018 från <http://www.conexi.se/>

Cruz, C. (2012). *Funktionshindrade studenter - en sammanställning av resultaten från Högskoleverkets tillsynsbesök*. Stockholm: Högskoleverket. Hämtad den 13 oktober 2018 från <http://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e29d3/1487841906578/12-1017-12-funktionshindrade-studenter.pdf>

Dipeolu, A. O., Storlie, C., & Johnson, C. (2015). College Students With High-Functioning Autism Spectrum Disorder: Best Practices for Successful Transition to the World of Work. *Journal of College Counseling*, 18(2), 175-190. doi: 10.1002/jocc.12013

Ds 2008:23. *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

Funktek. (u.å.). *Ordlista*. Hämtad den 21 november 2018 från <http://www.funktek.se/ordlista/>

Försäkringskassan. (2012). *Arbetsmarknadsbegrepp och arbetsförmågebedömning: Redovisning av ett regeringsuppdrag*. Hämtad den 21 november 2018 från <http://sjukskrivningar.se/WebControls/Upload/Dialogs/Download.aspx?ID=18941>

Försäkringskassan. (u.å.). *Högriskskydd*. Hämtad den 17 december 2018 från <https://www.forsakringskassan.se/myndigheter/arbetsformedlingen/forsakring/hogriskskydd>

Goodman, J., Schlossberg, N. K., och Anderson, M. L. (2011). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world* (4. uppl.). New York: Springer Publishing Company.

Harrington, C., Foster, M., Rodger, S., & Ashburner, J. (2014). Engaging young people with Autism Spectrum Disorder in research interviews. *British Journal of Learning Disabilities*, 42(2), 153-161. doi: 10.1111/bld.12037

Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2018). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22(5), 528-541. doi: 10.1177/1362361316687697

Jacobsson, K., & Seing, I. (2013). En möjliggörande arbetsmarknadspolitik? Arbetsförmedlingens utredning och klassificering av klienters arbetsförmåga, anställbarhet och funktionshinder. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 19(1), 9-24.

Justitiedepartementet och Utrikesdepartementet. (2006). *FN:s konventioner om Mänskliga rättigheter*. Stockholm: Justitiedepartementet och Utrikesdepartementet. Hämtad den 8 oktober 2018 från http://www.manskligarattigheter.se/dm3/file_archive/060621/9649d2011fd4f5bb858acf1419189c67/konventionstexter_pdfversion.pdf

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Lee, G. K., & Carter, E. W. (2012). Preparing transition-age students with high-functioning autism spectrum disorders for meaningful work. *Psychology in the Schools*, 49(10), 988-1000. doi: 10.1002/pits.21651
- Lindqvist, R. (2012). *Funktionshindrade i välfärdssamhället*. Malmö: Gleerups utbildning AB.
- Lövgren, V., Markström, U., & Sauer, L. (2017). Towards Employment: What Research Says About Support-to-Work in Relation to Psychiatric and Intellectual Disabilities. *Journal of social work in disability & rehabilitation*, 16(1), 14-37. doi: 10.1080/1536710X.2017.1260516
- Mathrick, R., Meagher, T., & Norbury, C. F. (2017). Evaluation of an interview skills training package for adolescents with speech, language and communication needs. *International journal of language & communication disorders*, 52(6), 786-799. doi: 10.1111/1460-6984.12315
- Misa ab. (u.å.). *Vad Misa gör för dig*. Hämtad den 5 november 2018 från <https://www.misa.se/vad-gor-misa/>
- Norstedt, M. (2016). Att avslöja sina dolda funktionsnedsättningar i arbetslivet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22(2), 36-48.
- Sandström, J. (2016, 1 juli). "Nonsensord gör mig inte mindre funktionshindrad". *Dagens Samhälle*. Hämtad den 21 november 2018 från <https://www.dagensamhalle.se/debatt/nonsensord-goer-mig-inte-mindre-funktionshindrad-26237>
- Simmeborn Fleischer, A. (2012). Alienation and struggle: everyday student-life of three male students with Asperger Syndrome. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 14(2), 177-194. doi: 10.1080/15017419.2011.558236
- Socialstyrelsen. (2007a). *Socialstyrelsens termbank*. Hämtad den 21 november 2018 från <http://termbank.socialstyrelsen.se/?TermId=665&SrcLang=sv&TrgLang=null>
- Socialstyrelsen. (2007b). *Socialstyrelsens termbank*. Hämtad den 21 november 2018 från <http://termbank.socialstyrelsen.se/?TermId=669&SrcLang=sv>
- Sosnowy, C., Silverman, C., & Shattuck, P. (2018). Parents' and young adults' perspectives on transition outcomes for young adults with autism. *Autism*, 22(1), 29-39. doi: 10.1177/1362361317699585

Statistiska centralbyrån. (2018). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2017*. Stockholm: Statistiska centralbyrån. Hämtad den 13 oktober 2018 från

http://www.scb.se/contentassets/5bcb7c34ad63424b918a79d8f59c641f/am0503_2017a01_br_am78br1802.pdf

Sutton-Young, T. (2015). *Supporting Autism Spectrum Disorder Students with Their Academic and Social Transition at Community Colleges*. Doktorsavhandling, St. John Fisher College, Executive Leadership Faculty.

Svensson, P. & Ahrne, G. (2015). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (2. uppl.). Stockholm: Liber AB.

Sveriges Kommuner och Landsting. (2016). *Fler vägar in – breddad rekrytering: Möjligheter, förutsättningar och utmaningar för att tillvarata kompetensen hos personer med funktionsnedsättning*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting. Hämtad den 14 oktober 2018 från

<https://skl.se/download/18.4c4f477715a9a1ba3834520f/1488900305030/Kunskaps%C3%B6versikt%20-%20Fler%20v%C3%A4gar%20in%20-%20Breddad%20rekrytering%202016-05-03.pdf>

Sveriges Kommuner och Landsting. (2017). *Funktionshinder och delaktighet*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting. Hämtad den 14 oktober 2018 från

https://skl.se/download/18.55ed7ed715ffdf9330b623db/1512026754637/Positionspapper%20Funktionshinder%20och%20delaktighet_171129.pdf

Utbult, M. & Rutkowski, J. (2016, 5 juli). Funktionsvariation ett begrepp som passar oss. *Dagens Samhälle*. Hämtad 2018-11-21 från

<https://www.dagenssamhalle.se/debatt/funktionsvariation-ett-begrepp-som-passar-oss-26317>

Vetenskapsrådet. (2011). *God Forskningssed. Vetenskapsrådets rapportserie 1:2011*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wing, L. (2012). *Autismspektrum: Handbok för föräldrar och professionella*. Lund: Studentlitteratur AB.

Bilaga 1

Informationsbrev



Hej!

Jag heter Linnéa och studerar på socionomprogrammet vid Stockholms universitet. Just nu skriver jag min kandidatuppsats, där syftet är att undersöka vad som främjat respektive hindrat högskoleutbildade personer med autism i övergången från högskola till arbetsliv, samt hur de har hanterat övergången. För att besvara syftet, önskar jag att få intervjua dig som har autism eller Aspergers syndrom, samt har en högskoleexamen.

Intervjun kommer kort att beröra dina erfarenheter av att studera vid en högskoleutbildning, för att sedan fokusera på dina erfarenheter från avslutad högskoleutbildning till din nuvarande arbetssituation. Intervjun kan tänkas ta mellan 30 och 60 minuter, men kommer vid behov att anpassas utifrån vad som känns bäst för dig. Om du vill så får du välja var du vill bli intervjuad, med utgångspunkten att det är en lugn miljö och att miljön känns bekväm för dig.

Var du befinner dig arbetsmässigt idag är inget som kommer att värderas. Jag kommer inte heller att ha några andra åsikter kring det som framkommer under intervjun. Det är just dina livserfarenheter efter avslutad högskoleutbildning som är av intresse för denna uppsats.

För att inte missa något viktigt som framkommer under vårt samtal, kommer jag att behöva spela in intervjun. Den enda personen som kommer ha tillgång till inspelningen är jag, och efter slutförd rapport kommer inspelningen att raderas. Intervjusamtalet kommer ordagrant att skrivas ut i text, där ditt namn och personliga kännetecken kommer att bytas ut för att erhålla dig anonymitet. Du kommer sedan att få möjlighet att läsa intervjutexten och om du vill, göra anmärkningar på sådant som du uppfattar är felaktigt.

Det som framkommer i intervjun kan komma att publiceras i den slutgiltiga uppsatsen. Även i uppsatsen kommer du som intervjuperson samt dina personliga kännetecken att hållas anonyma.

Du deltar i uppsatsen på frivilliga grunder och du kan när som helst välja att avbryta ditt deltagande. Du har också möjlighet att välja att inte besvara vissa frågor under intervjun.

Genom din underskrift

- ...bekräftar du att du har tagit del av ovanstående information.
- ...samttycker du till att delta i denna studie.
- ...samttycker du till att det som framkommer under intervjun får användas i den slutgiltiga uppsatsen.

Underskrift:

Tack för att du vill delta i denna studie! Jag ser fram emot vårt samtal.

Med vänliga hälsningar,

Linnéa Brickman Eriksson

Telefonnummer:

Mailadress:

Bilaga 2

Intervjuguide

Inledning

- Presentation: syfte och beskrivning av vad intervjun kommer att handla om.
- Etik: informera om inspelning, transkribering, anonymisering, rätten att avbryta samt inhämtning av samtycke.
- Bakgrundsfrågor: ålder, neuropsykiatrisk diagnos, högskoleutbildning, år när personen tog examen.

Intervjun

Huvudsakliga frågor framgår under varje tema. Uppföljande frågor kommer att ställas för att hjälpa intervjupersonen att ge rikliga beskrivningar. Exempel på uppföljande frågor anges efter varje huvudsaklig fråga. Ordning på frågor anpassas utifrån vad som framkommer under intervjusamtalet.

Studielivet

- (1) Hur upplevde du högskoletiden?
- (2) Vilka förväntningar hade du på ditt arbetsliv när du tog examen?

Övergång till arbetslivet

- (3) Kan du berätta om vad som hände efter högskolan fram till din nuvarande arbetssituation?
 - Vad har du arbetat med?
 - Vilka erfarenheter har du av dina tidigare jobb?
 - Vilka utmaningar stötte du på?
 - Var det något annat som hände under denna period som inte är relaterat till arbetslivet?
 - Hur hanterade du...?
- (4) Är det något särskilt som har underlättat för dig i övergången till arbetslivet?
 - Vad har fungerat bra vid respektive arbetsplats?
 - Vad har hjälpt dig i arbetslivet?
 - På vilket sätt...?
 - Kan du ge några exempel på...?
 - Hur hanterade du...?
- (5) Är det något särskilt som har gjort det svårare för dig i övergången till arbetslivet?
 - Vad har inte fungerat vid respektive arbetsplats?
 - Vilka möjligheter hade du att kontrollera...?
 - På vilket sätt...?
 - Kan du ge några exempel på...?
 - Hur hanterade du...?
- (6) Vad har betytt mest för dig/varit särskilt bra för dig i övergången till arbetslivet?

- (7) Hur har övergången till arbetslivet påverkat ditt liv utanför arbetet?
- (8) Hur har övergången till arbetslivet påverkat hur du ser på dig själv?
- (9) Hur ser din nuvarande arbetsituation ut?
 - Vad var det som fick dig att välja det yrket?
 - Vilka styrkor har du som gör att du passar för ditt arbete?
 - Vad är viktigt för att din arbetsvardag ska fungera så bra som möjligt?
- (10) Hur upplever du ditt arbete?
 - Är det något som du tycker är svårt i ditt nuvarande arbete?
 - Motsvarar ditt arbete dina förväntningar på arbetslivet?
 - Hur har du hanterat...?

Avslutande frågor

Kort sammanfattning av intervjun.

- (11) Är det något som vi har pratat om som du vill berätta mer om?
- (12) Är det något som vi inte har pratat om som du vill prata om?