



NPF på jobbet

En scoping review om erfarenheter och behov bland yrkesverksamma med ADHD och/eller ASD

NDD at work

A scoping review on experiences and needs among working adults with ADHD and/or ASD

Jenny Lindqvist

Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap

Socialt arbete/Masterprogrammet 120 hp

Handledare: Katarina Grim

Examinerande lärare: Evelina Landstedt

20251222

Sammanfattning

Trots en ökande medvetenhet kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och dess påverkan på arbetsfunktion står många personer med NPF utan de anpassningar som de är i behov av, något som det finns flera förklaringar till. I denna scoping review, som syftar till att kartlägga befintligt kunskapsläge och behov rörande erfarenheter av NPF och arbetsliv hos personer med autism och/eller ADHD, så har tretton artiklar om NPF och anpassningar i arbetslivet sorterats fram i SCOPUS och PubMed genom en omfattande gallringsprocess. Materialet har därefter sammanställts, kodats och tematiserats genom tematisk analys vilken resulterat i fyra teman fördelade i elva subteman. Resultatet har analyserats och diskuterats utifrån sociala modellen för funktionshinder, stigmatologi samt social inkludering och mot bakgrund av de juridiska och politiska ramar som finns nationellt. Resultaten visar att uteblivna anpassningar främst tycks bero på bristande kunskap och förståelse för diagnos och symtom, organisatoriska hinder inklusive oklar ansvarsfördelning, formella och informella sociala krav samt det faktum att anpassningar förutsätter diagnosavslöjande vilket många med NPF känner oro inför att göra på grund av risken för negativa stigmatiserande följder. Ansträngningarna att i stället maskera och kompensera för sina svårigheter är många gånger enormt krävande och ökar risken för än mer både upplevda och faktiska krav samt begränsad förståelse från omgivningen. Konsekvenser av bristande eller helt uteblivna anpassningar är stora, både för individ, organisation och samhällsekonomiskt. Psykisk ohälsa, sjukskrivningar, förstärkta svårigheter i kombination med outnyttjade styrkor samt att hamna långt ifrån arbetsmarknaden är några exempel. Rekommenderade anpassningar är exempelvis ökad struktur och förutsägbarhet, sensoriska avgränsningar, individuellt anpassat och kontinuerligt långsiktigt stöd samt en rekommendation att se till helheten och inte bara de olika delarna separat. Relevanta aspekter för vidare forskning rör undersökande av etablerade och välfungerande anpassningar och vad som utmärker dem men också en fördjupad förståelse kring diagnosavslöjande; dess nödvändighet, möjlighet och risker.

Nyckelord: autism, adhd, anpassningar, arbetsliv, stigma, neurodiversitet

Abstract

Despite increasing awareness of neurodevelopmental disorders (NDD) and their impact on work function, many people with NDD do not receive the adjustments they need, something for which there are several explanations. In this scoping review, which aims to map the current state of knowledge and needs regarding experiences of NDD and working life in people with autism and/or ADHD, thirteen articles on NDD and adjustments at work have been sorted out in SCOPUS and PubMed through an extensive screening process. The data has then been compiled, coded and thematized through thematic analysis which resulted in four themes divided into eleven subthemes. The results have been analyzed and discussed based on the social model of disability, stigma theory and social inclusion and against the background of the legal and political frameworks that exist nationally. The results show that lack of adjustments appears to be mainly due to lack of knowledge and understanding of the diagnosis and symptoms, organizational obstacles including unclear division of responsibilities, formal and informal social demands, and the fact that adaptations require diagnostic disclosure, which many with NDD feel anxious about due to the risk of negative stigmatizing consequences. Instead, the efforts to mask and compensate for one's difficulties are often enormously demanding and increase the risk of even more perceived and actual demands and limited understanding from those around them. The consequences of inadequate or complete lack of adjustments are severe, both for the individual, the organization and the socio-economic. Mental illness, sick leave, increased difficulties together with untapped strengths and ending up far from the labor market are some examples. Recommended adjustments include increased structure and predictability, sensory reduction, individually adjusted and continuous long-term support and a recommendation to look at the whole picture and not just the different parts separately. Relevant aspects for further research concern the investigation of established and well-functioning adjustments and what distinguishes them, but also an in-depth understanding of diagnostic disclosure; its necessity, possibility and risks.

Keywords: autistic disorder, attention deficit hyperactivity disorder, adjustments, work, stigma, neurodiversity

Innehåll

1. Inledning.....	4
1.2 Varför denna studie	7
1.3 Syfte och frågeställning	7
1.4 Disposition.....	8
2. Centrala begrepp	8
2.1 Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar NPF.....	8
2.2 Neurodiversitet och neurodivergens	9
2.3 Masking.....	9
2.4 Arbetsmiljö	10
2.5 Anpassningar vid NPF	10
3. Teoretisk referensram	11
3.1 Sociala funktionshinderperspektivet/den sociala modellen	12
3.2 Social inkludering	13
3.3 Stigma	13
4. Metod	15
4.1 Scoping review-processen.....	15
4.2 Kriterier för inklusion och exklusion	15
4.2.1 Deltagare (Participants)	16
4.2.2 NPF i arbetslivet som intresseområde (Concept)	16
4.2.3 Sammanhang (Context)	16
4.3 Sökstrategi	17
4.4 Databearbetning och analys.....	19
4.5 Forskningsetiska överväganden	21
5. Resultat.....	21
5.1 Sammanfattning av valda artiklar.....	22
5.2 Introduktion till teman	27
5.2.1 Avgörande faktorer för delaktighet.....	27
5.2.2 Konsekvenser av bristande anpassningar.....	29
5.2.3 Önskad riktning och utvecklingsbehov utifrån målgruppen	31
5.2.4 Hindrande faktorer för delaktighet och ett hållbart arbetsliv	32
6. Analys och diskussion.....	35
6.1 Osynliga eller osynliggjorda – en ständig kamp med måendet som insats.....	35
6.2 Förstärkta svårigheter, underutnyttjade styrkor och oklar ansvarsfördelning vid bristande anpassningar.....	37
6.3 Diagnosavslöjandets paradox – ökad öppenhet minskar stigma men stigma hämmar öppenhet	39

6.4 Metoddiskussion.....	41
6.4.1 Tillförlitlighet och trovärdighet.....	41
6.4.2 Reflexivitet	41
6.4.3 Överförbarhet och begränsningar	42
6.5 Slutsatser och rekommendationer	43
7. Referenser	46
8. Bilagor.....	53

Förteckning över tabeller och figurer

Tabell 1 Inklusions- och exklusionskriterier utifrån JBIs manual population-concept-context (PCC) ram.....	16
Tabell 2 Sökstrategi för scoping review.....	18
Tabell 3 PRISMA-scr flow chart för gallring av litteratur.....	19
Tabell 4 Översikt tema.....	22
Figur 1 och 2 Diagram över sjukskrivning på grund av NPF-diagnos samt hinder och försvårande faktorer.....	5
Figur 3 Illustration av analysprocess.....	20

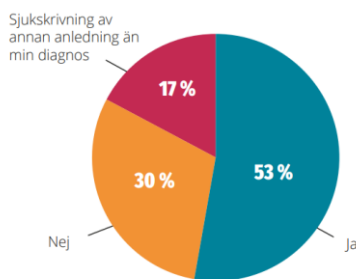
1. Inledning

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) är ett samlingsbegrepp för funktionsnedsättningar och utvecklingsrelaterade tillstånd relaterade till hjärnans sätt att arbeta och bearbeta information. Diagnoser inom detta område är bland annat autism och ADHD, vilka är fokus i denna studie. Prevalensen anges med viss variation beroende på källa men Socialstyrelsen (2022) anger att 5–7 % av barn och 3 % av vuxna har ADHD och 1-2 % har autism. Ser man på förekomsten av utvecklingsrelaterade tillstånd som vidare begrepp är prevalensen upp emot 15 % (Zablotsky, et al., 2019) vilket medför att personer med dessa tillstånd utgör en betydande och växande andel av den framtida arbetskraften (Ezerins et al., 2023). I jämförelse med personer utan NPF står personer med NPF i betydligt större utsträckning av olika skäl utan arbete och far många gånger illa av sin arbetssituation genom framför allt psykisk ohälsa på kort och lång sikt (Riksförbundet Attention, 2024). Centrala utmaningar och möjligheter för ett fungerande arbetsliv har nyligen sammanställts i en scoping review av Bölte et al. (2025) där man konstaterar att det finns hjälpsamma insatser som gör skillnad men att dessa är ovanliga idag. Som exempel lyfts att i stället för att se över hur arbetsplatsen kan vara mer inkluderande och erbjuda en mer fördelaktig arbetsmiljö, så fokuserar man många gånger på att ge personer med funktionsnedsättning ökad kunskap om kultur och arbetsuppgifter vilket inte tycks lika framgångsrikt. Inkluderande arbetsliv (INKA) är ett forskningsprogram vid Högskolan i Gävle som utifrån ett strategiskt forskningsområde arbetar tvärvetenskapligt med företag och organisationer samt andra lärosäten såväl nationellt som internationellt för att ta itu med faktiska arbetslivsutmaningar. Utifrån de av FN satta målen rörande *Globala mål för hållbar utveckling* så adresserar INKA-programmet fyra av dessa; *Hälsa och välbefinnande, Jämställdhet, Anständiga arbetsvillkor* samt *Minskad ojämlikhet*. INKA-programmet består av tre områden; Tillträde till arbetslivet, Stanna kvar i arbete samt Återgå i arbete (Högskolan i Gävle, 2025). Inom området Stanna kvar i arbetet återfinns NPF i arbetslivet vilket inspirerat till detta arbete och som är det område som den här studien avser undersöka närmare.

Att stå utanför arbetslivet alternativt att lyckas hålla sig kvar men med stora personliga konsekvenser i form av psykiska påfrestningar, som skulle kunna avhjälpas eller åtminstone lindras med hjälp av anpassningar, medför ett stort individuellt lidande och betydande risk för sjukskrivningar. Riksförbundet Attention presenterade i sin arbetsmarknadsenkät (2024) att av de personer med NPF som besvarat enkäten uppgav 56 procent att de någon gång varit sjukskrivna på grund av sin diagnos (figur 1). Mer än två tredjedelar av respondenterna har

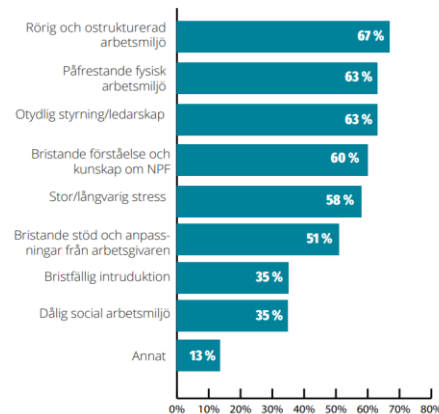
studerat vidare på universitet/högskola eller annan form av eftergymnasial utbildning och har en hög utbildningsnivå, och den största gruppen respondenter utgörs av heltidsarbetande. Den största faktorn (figur 2) som uppges som försvårande faktor på arbetsplatsen (67 procent) är *en rörig och ostrukturerad arbetsmiljö* (Attention, 2024). Därefter följer *påfrestande fysisk arbetsmiljö* och *otydlig styrning/ledarskap* på vardera 63 procent samt *bristande förståelse och kunskap om NPF* (60 procent).

Har du blivit sjukskriven på grund av din funktionsnedsättning och bristande anpassningar, stöd eller förståelse från din arbetsgivare?



(Attention, 2024 s. 1)

Hinder och försvårande faktorer på arbetsplatsen.



(Attention, 2024 s. 2).

Figur 1 och 2. Diagram över sjukskrivning på grund av NPF-diagnos samt hinder och försvårande faktorer.

Att ett arbete är viktigt för hälsan finns det flera förklaringar till, allt ifrån primär källa till inkomst och därmed en god levnadsstandard till möjliggörande av samhällslig delaktighet och sociala relationer. Motsatt gäller att arbetslöshet medför risk för olika former av psykisk ohälsa och högre dödlighet. Folkhälsopolitikens övergripande mål är "...att skapa samhällsliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation" (Folkhälsomyndigheten, 2025, s 1). Målområde 3 av totalt 8 berör arbete, arbetsförhållande och arbetsmiljö, som exempel på grupper som uppges ha en utsatthet på arbetsmarknaden som innebär högre risk för långvariga perioder av arbetslöshet nämns personer med funktionsnedsättning. Det ter sig som ett rimligt konstaterande att nuvarande arbetssituationen för personer med NPF varken är god eller jämlik, samt snarare riskerar att öka hälsoklyftorna än minska dem. Svensk funktionshinderspolitik (Prop. 2016/17:188) betonar delaktighet och att arbetslivet ska vara tillgängligt för alla och som stöd i detta återfinns särskilda stödinsatser via arbetsförmedlingen (exempelvis lönebidragsanställning, SIUS-handledare) samt diskrimineringslagen (2008:567) med krav om skäliga anpassningar i arbetslivet.

Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning antogs av FN:S generalförsamling den 13 december 2006 och Sverige anslöt till denna 2009. I denna listas artiklar som syftar till att säkerställa rättigheterna för personer med funktionsnedsättning. Artikel 27 i denna samling behandlar arbete och sysselsättning och innehåller bland annat åtgärder såsom förbud mot diskriminering, skydda funktionsnedsattas rätt till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor samt trygga och sunda arbetsförhållanden. Därtill nämns även åtgärder för att främja möjligheter till anställning, hjälp att finna, erhålla, bibehålla och återgå till anställning, samt främjande av anställning genom ändamålsenliga riktlinjer och åtgärder (Socialdepartementet, 2008).

Diskrimineringslagen (2008:567) ämnar motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oberoende av bland annat funktionsnedsättning. Att diskrimineras handlar om att direkt eller indirekt missgynnas till följd av de grunder som nämns i lagen (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder) (SFS 2014:958). Åtgärder för att exempelvis främja tillgänglighet för person med funktionsnedsättning ska vara skäliga utifrån krav på tillgänglighet men också med hänsyn till bland annat ekonomiska och praktiska förutsättningar samt varaktighet och omfattning. Med skälig anges följande definition: ”nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på samma villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter” (Socialdepartementet, s 27). Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) (1993:387) syftar också till att värna om funktionsnedsatta personers rättigheter. Därtill finns även lagar och föreskrifter som reglerar arbetsmiljöfrågor och arbetsgivares ansvar (Arbetsmiljölagen [AML], SFS 1991:677). Arbetsmiljöverket beskriver i en text om tillgänglig arbetsmiljö hur det är skillnad på funktionsnedsättning och funktionshinder. Funktionsnedsättningen beskrivs som något vilseledande eftersom den bara fokuserar på nedsättning av funktion utan hänsyn till resurser när det i praktiken oftast snarare betyder en ojämnhet i förmågor, vidare är funktionshinder att betrakta som den begränsning som uppstår i relation till omgivningen (Arbetsmiljöverket, 2025). Detta härrörs till den sociala modellen som ligger till grund för rådande nationella funktionshinderspolitik och som resultatet i denna studie analyseras utifrån. Internationellt kan det se annorlunda ut och den här studien har som utgångspunkt hur det ser ut i Sverige.

I en scoping review baserad på neurodivergentas erfarenheter kombinerat med utsagor av arbetsgivare, HR och liknande av Bölte et al. (2025) så konstateras det att karriärvägledning för neurodivergenta är viktigt i syfte att redan från början matcha styrkor och förmågor med arbetsuppgifter på bästa sätt. Det är ett relativt nytt men växande forskningsfält som väntas ha stor betydelse för arbetsliv och välmående. Studien ger rekommendationer men identifierar även både hinder och möjligheter i det neurodivergenta arbetslivet. Rekommendationer är bland annat ökad kunskap om neurodiversitet för att matcha och skraddarsy vägledning till yrkesval bättre, enkla kostnadseffektiva anpassningar i arbetslivet så som tydlig kommunikation, förutsägbara scheman, struktur och lugna arbetsmiljöer. Vidare framhålls att området innehar ett flertal forskningsluckor och att en framtida forskningsagenda bör innehålla större och mer omfattande studier, integrerades teoretiska modeller i empiriska studier för att förstå samverkande faktorer på individ-, organisations- och samhällsnivå. Vid författandet av den egna studien togs hänsyn till de samverkande nivåerna och resultatet analyseras därför utifrån framför allt individperspektiv men också organisations- och samhällsnivå, dock i begränsad utsträckning utifrån studiens omfattning.

1.2 Varför denna studie

Trots den i allmänhet ökande medvetenheten om personer med NPF och deras behov av stöd och anpassningar i arbetslivet, står personer med NPF oftare utanför arbetsmarknaden än andra och far många gånger illa genom psykisk ohälsa på både kort och lång sikt kopplat till sin arbetssituation (Riksförbundet Attention, 2024). Den arbetsföra andelen personer minskar i förhållande till andelen i behov av försörjning (SKR, 2024) och ett fungerande arbetsliv med självförsörjning är dessutom centralt för ett välmående liv. Att så många som möjligt ska kunna ha ett hållbart och långvarigt arbetsliv, vilket både individ och samhälle gagnas av, medför att det är av stor vikt med relevant kunskap kring människors villkor och förutsättningar.

Mot bakgrund av ovanstående samt i syfte att lyfta fram den identifierade målgruppens egna röster, ter det sig angeläget att erhålla en övergripande bild av befintlig forskning rörande NPF och arbetsliv relaterat till deras erfarenheter.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att kartlägga befintligt kunskapsläge rörande de erfarenheter som personer med NPF (i det här sammanhanget begränsat till autism och ADHD) har av

anpassningar i arbetslivet samt vilka fortsatta behov som föreligger, vilket leder till följande frågeställningar:

- Vad säger forskningen om de av personer med NPF upplevda erfarenheter av anpassningar samt konsekvenser av uteblivna sådana relaterat till arbetsliv?
- Vilka hinder och möjligheter föreligger rörande anpassningar kopplat till NPF och arbetsliv, utifrån den erfarenhet som finns hos berörda personer?

1.4 Disposition

Inledningsvis centrala begrepp där NPF, arbetsmiljö, anpassningar, masking samt neurodiversitet definieras och diskuteras utifrån olika perspektiv. Därefter följer den teoretiska referensram som ligger till grund för resultat och analys. Under denna rubrik redovisas sociala funktionshinderperspektivet, social inkludering och stigma. Efterföljande avsnitt redogör för studiens metodologi rörande urval, tillvägagångssätt, analys och forskningsetiska överväganden samt avslutningsvis resultat, analys och diskussion inklusive avslutande reflektion, slutsatser och rekommendation kring vidare forskning i frågan.

2. Centrala begrepp

Nedanstående avsnitt presenterar de centrala begrepp och teorier som studien utgår ifrån samt ett problematiserande av dessa. Likaså diskuteras konsekvenser av bristande anpassningar samt ämnar tydliggöra vem som bär ansvar och för vad.

2.1 Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar NPF

Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) är ett samlingsbegrepp som innefattar flera olika funktionsnedsättningar relaterat till hjärnans sätt att arbeta och fungera. Dessa är autism, ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder), Tourettes syndrom och språkstörning samt relaterade tillstånd i form av dyslexi, dyskalkyli, tvångssyndrom och ibland kombinerat med beteendesyndromet trotssyndrom/ODD (Oppositional Defiant Disorder). Det är också vanligt att ha fler än en av dessa diagnoser och i skolålder är förekomsten av dessa funktionsnedsättningar cirka 10 procent (Riksförbundet Attention, u.å.). Uppskattningsvis 7 % av världens befolkning har ADHD (Song et al., 2021) och 2-3 % har autism (Maenner et al., 2023), men det är siffror som ständigt rör sig uppåt. Den ökande diagnostiseringen tros bero på exempelvis en breddad diagnosbild, miljöfaktorer samt ökad medvetenhet bland kliniker och människor i allmänhet (Abdelnour et al., 2022). Hur symtombilden yttrar sig kan variera

beroende på bland annat kön, ålder och vilken funktionsnedsättning det gäller. Likaså kan svårigheterna till följd av NPF variera mycket i omfattning och beror förutom på vilken eller vilka diagnoser även på livssituation, erfarenheter samt vilket stöd man får av sin omgivning (Region Uppsala, 2022). Kärnsymtomen i de båda diagnoserna skiljer sig åt. ADHD innebär svårigheter med uppmärksamhet med eller utan hyperaktivitet och impulsivitet, medan autism uttrycker sig genom bland annat kommunikationsavvikelser såsom svårigheter att tolka socialt samspel, en mer sparsam mimik och mer begränsad röstvariation (Centers for Disease Control and Prevention, 2022 samt 2023). Det finns en diagnoskritisk diskurs i samhället som menar att det pågår en överdiagnostisering. Det är dock samtidigt viktigt att ha i åtanke att det oberoende av om det föreligger eller ej fortsatt finns människor i behov av diagnos som ännu står utan sådan hjälp. Därtill konstateras att det finns risk för och negativa konsekvenser av både över- och underdiagnostik (Hirvikoski et al., 2022).

2.2 Neurodiversitet och neurodivergens

Neurodiversitet gavs en akademisk definition av Judy Singer (1999) som satte begreppet i relation till funktionshinder och identitetspolitik. Rumrill (2025) redogör för begreppet som neutralt avseende skillnader i neurologisk funktion och bör ses i sammanhang med andra aspekter av identitet och i en större kontext tillsammans med sociala ojämlikheter. Neurodiversitetsparadigmet menar att variationer i neurokognition är en naturlig del av mänskligheten och neurodivergens (alltså neurologisk funktion som avviker från den dominerande normen) så som autism och ADHD inte nödvändigtvis är något patologiskt (Kapp, 2020, återgiven i Helmold & Martensen, 2025).

Rumrill (2025) belyser hur neurodivergenta sett till arbetsmarknad riskerar att möta stigmatisering till följd av sin funktionsnedsättning och trots att neurodivergens är en naturlig del av mänsklig variation så är sysselsättningsgraden avsevärt lägre hos denna grupp. Ur ett inkluderande perspektiv ses neurodiversitet som en potentiell tillgång där variationer i tänkande och funktion kan bidra till kreativitet och innovation. Neurodiversitet bör ses i en större kontext tillsammans med sociala ojämlikheter, neurodiversitet samverkar med andra faktorer så som kön, socioekonomisk status och etnicitet vilket behöver tas hänsyn till för att främja rättvisa och inkludering (Rumrill, 2025).

2.3 Masking

Masking innebär att dölja eller undertrycka sina neurodivergenta drag för att smälta in i sociala sammanhang, till exempel memorera sociala ”regler” för att uppfattas mer som alla

andra och tillhörande norm. Det är en social anpassningsstrategi där det förekommer könsskillnader och kan vara både medvetna och omedvetna (Hull, Petrides & Mandy, 2017). Fenomenet är kopplat till ökad psykisk belastning såsom utmattning, depression, ångest och suicidrisk (Hull et al., 2019).

2.4 Arbetsmiljö

På en arbetsplats har arbetsgivaren ansvaret för arbetsmiljön och därmed också för att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp olika risker och brister i arbetsmiljön i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall (Arbetsmiljöverket, 2025). För människor med någon typ av sårbarhet, till exempel sjukdom eller annat tillstånd som gör att man behöver kompensera för en funktionsnedsättning av något slag är aspekter rörande hälsofrämjande särskilt viktiga. Hälsofrämjande aspekter handlar till exempel om att skapa förutsättningar för att kunna utföra ett bra arbete genom att till exempel kunna påverka sin arbetssituation, ges möjlighet till utveckling samt regelbunden återkoppling. Med hjälp av organisatoriska åtgärder ska arbetsgivaren även se till så att alla ges möjlighet att vara delaktiga i sociala gemenskaper (Arbetsmiljöverket, 2025). Riksförbundet Attentions arbetsmarknadsrapport från 2022 belyser att det sedan tidigare är känt att personer med NPF löper betydligt större risk för arbetslöshet och sjukskrivning men tillför att endast 30 % upplever diagnosen som en tillgång. Möjliga förmågor vänds dessvärre lätt till en belastning där svårigheter i stället förstärks till följd av bristande förståelse hos omgivningen. Ett framträdande problem enligt rapporten är att det saknas kunskap om såväl funktionsnedsättningen som lämpliga anpassningar, samt att stress och en rörig otydlig arbetsmiljö utgör den största utmaningen.

2.5 Anpassningar vid NPF

I AFS 2023:2 3 kap 3 § definieras begreppet *Arbetsanpassning* enligt följande:

”Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Den används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig.”

Arbetsmiljöverket (2023) har givit ut en kunskapssammanställning där de gjort en översikt över kognitiva nedsättningar. I denna görs ett försök att, med hjälp av en sammanställning där samtliga tänkbara kognitiva svårigheter som kan föreligga oberoende av diagnos, uppskatta

ungefär hur många människor i arbetsför ålder som är direkt påverkade av detta i någon grad. Med reservation för att följande uppskattade siffror enligt sammanställningen ska hanteras med stor försiktighet då de är just uppskattade beräknas andelen av befolkningen som har någon form av kognitiv nedsättning i åldrarna 18–65 kunna vara 15 procent. Formulerat i antal personer i stället för andel av den arbetsföra delen av befolkningen så handlar det om upp emot 700 000 personer, därav bör frågan om vilken arbetsmiljö som hjärnan mår bra av anses vara av mycket stor betydelse (Karlsson, Classon & Rönnerberg, 2023). Vidare konstateras att det förutom att kognitiva funktionsnedsättningar (övergående eller långvariga) är vanligt förekommande på arbetsplatser, finns många åtgärder en arbetsgivare kan sätta in för att underlätta. Som utgångspunkt har arbetsgivare ett ansvar grundat i arbetsrätt rörande arbetsanpassning för sina anställda, särskilt central är frågan om anpassning i fall där arbetstagaren inte kan beskriva sin funktionsnedsättning på egen hand. En gemensam dialog där man tillsammans utforskar var problemen uppstår är en viktig insats från arbetsgivaren som ett första steg. Därefter kan samarbete med exempelvis företagshälsovård eller habiliteringsenheter ske för att göra en planering (Karlsson et al., 2023). Värt att särskilt notera från denna kunskapsuppsättning är två av de totalt fem avslutande slutsatserna; det konstateras att det varken är i individen eller i omgivningen i sig som hinder i arbetsmiljön finns utan i interaktionen dem emellan samt att de åtgärder som syftar till att förbättra arbetsmiljö för personer med kognitiva funktionsnedsättningar även förbättrar arbetsmiljön för arbetstagare som är så kallat neurotypiska, det vill säga personer utan NPF.

Att beviljas anpassningar förutsätter många gånger en diagnos, samt att informera om sin funktionsnedsättning. Forskning visar att valet mellan hemlighållande och öppenhet rörande diagnos, som egentligen bara är en fråga för personer med osynlig funktionsnedsättning, är förknippat med rädslor samt att många av de som väljer att avslöja sin diagnos långsiktigt upplever negativa konsekvenser av öppenheten medan den kortsiktiga konsekvensen tycks vara förknippad med mindre negativa erfarenheter (von Schrader et al. 2014).

3. Teoretisk referensram

I följande avsnitt presenteras studiens teoretiska utgångspunkter; socialt funktionshinderperspektiv, social inkludering samt stigma.

3.1 Sociala funktionshinderperspektivet/den sociala modellen

I Sverige sägs funktionshinderforskning ha uppstått till följd av en samhällssyn i förändring under 1960- och 70-talet. Detta medförde ett skifte i fokus från medicinska åtgärder och rehabilitering för den enskilde i syfte att korrigeras och anpassas till omgivningen/miljön och dess brist på anpassning (Hörselskadades Riksförbund [HRF], 2016). Från en radikal tanke till ett etablerat synsätt där bland andra Bengt Nirje (1969, återgiven i HRF 2016) ses som en viktig föregångare, och som formulerade *Normaliseringsprincipen*. Denna princip syftade till att personer med intellektuell funktionsnedsättning skulle ha tillgång till livsvillkor och livsmönster så lika andra människors som möjligt och fick stor betydelse för svensk funktionshinderspolitik. Normaliseringsprincipen blev ett verktyg för att utmana det medicinska paradigmet (HRF, 2016). Skiftet omvandlar hur individer tidigare reducerades till sin funktionsnedsättning där institutioner i regel var lösningen till att normalisering och integrering blev ledande. I Sverige brukar forskning om funktionshinder bekänna sig till den miljörelativa modellen, där funktionshinder ses som en relation mellan omgivningen och individen med funktionsnedsättning. Erkännandet av detta synsätt brukar kopplas till den statliga utredningen Kultur åt alla (SOU 1976:20 s. 50) där begreppet handikapp definieras:

”En funktionsbegränsning däremot, föreligger i vissa situationer. Vid andra tillfällen finns inget handikapp i denna mening, även om skadan är oförändrad. Man kan således vara handikappad i en situation eller funktion, men inte i en annan. Handikapp är således för oss ett relativt begrepp.”

Med det miljörelativa handikappbegreppet anses funktionshindret uppstå i mötet med den omgivande miljön och således är det miljön man önskar förändra. En risk som framhålls med detta perspektiv är att misslyckade åtgärder kan leda till skuldbeläggande av individen samt en övertro på miljöförändrade åtgärder i förhållande till den faktiska egenskapsbrist som föreligger på olika vis beroende på funktionshinder. Detta skulle kunna medföra risk för att de allra svårast funktionshindrade osynliggöras om begreppet appliceras alltför onyanserat (Söder, 1982 återgiven i HRF, 2016). Annan kritik har framförts av bland annat Tom Shakespeare (2006) rörande reella begränsningar med funktionsnedsättningar som inte kan lösas med sociala förändringar, samt svårigheter att bedriva forskning praktiskt i enlighet med den sociala modellen. Inom området *Disability studies* finns även andra inriktningar och modeller så som kulturella modellen med tonvikt på normkritik (HRF, 2016).

I senare forskning och kopplat till arbetsliv uttrycks det enligt följande: ”*Funktionshinder uppstår inte i individen, utan i mötet mellan individens förutsättningar och arbetslivets krav och organisering*” (Danermark & Gellerstedt, 2004). Det sociala funktionshinderperspektivet innebär i arbetslivskontext att hinder för delaktighet ska förstås som resultat av hur arbetet organiseras, vilka normer som råder och hur tillgänglighetsfrågor hanteras (Danermark & Gellerstedt, 2004). Det handlar således om att analysera de samhälleliga och organisatoriska villkor som utestänger personer med funktionsnedsättning, snarare än att söka lösningen i individens anpassning eller rehabilitering. Enligt Danermark och Gellerstedt (2004) uppstår funktionshinder i arbetslivet när det finns ett glapp mellan individens förutsättningar och de krav som arbetslivet ställer – ett glapp som i första hand bör åtgärdas genom förändring av arbetsplatsens strukturer och inte genom att försöka ”normalisera” individen.

3.2 Social inkludering

Social inkludering som begrepp är ett mångfacetterat och brett sådant som kan inkludera olika perspektiv. World Bank Group definierar begreppet enligt följande: “Social inclusion is the process of improving the terms on which individuals and groups take part in society—improving the ability, opportunity, and dignity of those disadvantaged on the basis of their identity”, varpå funktionsnedsättning räknas upp som en av dessa möjliga grunder. Simplican et.al. (2015) menar att social inkludering kan förstås genom livsdomäner som samverkar med varandra och individer som upplever en högre känsla av social inkludering generellt uppfattar högre grad av både lycka, känsla av tillhörighet och självkänsla. Den modell som författarna tagit fram avseende social inkludering tar hänsyn till social inkludering som innehållandes flera förhållanden, exempelvis individuella, interpersonella, samhälleliga, organisatoriska och sociopolitiska (Simplican et.al., 2015). I denna studie används begreppet primärt för att belysa delaktighet i organisatoriska och interpersonella frågor och vilka faktorer som möjliggör eller försvårar den delaktigheten.

3.3 Stigma

Trots svensk lagstiftning som skyddar personer med funktionsnedsättning mot diskriminering och en befäst social norm i samhället om ärlighet (Mandelson, 2014) så finns en oro hos personer med dold funktionsnedsättning rörande bemötande och behandling från andra om detta skulle bli känt. Forskning visar att oron rörande diagnosavslöjande främst kopplas till risk för avsked, rädsla att arbetsgivare enbart fokuserar på funktionshinder, begränsning i karriärutveckling samt oro att behandlas och ses på annorlunda av kollegor och arbetsgivare

(von Schrader et al., 2013). Norstedt (2016) fördjupar förståelsen för varför personer med dold funktionsnedsättning befinner sig i en utsatt position och beskriver ”jaget” som socialt skapat i interaktion med omgivningen snarare än som en stabil inre kärna hos individ, vilket uppges ligga i linje med Goffmans interaktionistiska teori. Goffman är grundaren till teorin om stigma, där stigma innebär att individers samspel med varandra resulterar i normer om vad som är att betrakta som normalt respektive avvikande. Det avvikande kan utgöra ett attribut som är djupt misskrediterande (Goffman, 1963; 2020). Detta attribut kan vara både fullt synligt och dolt, och stigmatiseringen utgår ifrån att individer med de avvikande attributen ses som underlägsna (Goffman, 1963; 2020). Stigma och normalitet bör ses som en tvåsidig social process snarare än något konstant, där individer beroende på situation och period kan ingå i endera kategorin. Ett dolt stigma klassas som misskreditabelt, vilket innebär att avvikelserna inte är kända för allmänheten och genom ansträngning kan döljas med hjälp av intrycksstyrning. Detta är alltså ett försök att kamouflera sin avvikelse, vilket enligt Goffman (1963; 2020) föregås av en inlärningsprocess bestående av tre faser. Första fasen innebär att upptäcka hur de ”normala” ser på en, andra fasen om att komma till rätta med att behandlas i enighet med stigmatisering och den tredje fasen fokuserar på att lära sig anpassningar så att de ”normala” inte upptäcker stigmat. Stigmatiseringens konsekvenser kan vara självhat, skam och isolering där individen drar sig undan för att slippa konfronteras med detta.

Goffman (1963; 2020) redogör för omgivningens förhållande till stigmatiserade personer där så kallat sympatiska personer består av antingen andra som delar stigmat eller *the wise*. Den sistnämnda avser personer som tillhör normen men som har förståelse och insikt kring avvikelserna, antingen genom erfarenhet eller kunskap, och därigenom en mer nyanserad och korrekt bild. Dessa personer är i regel hjälpsamma men kan också medföra en risk att förstärka negativa upplevelser, t ex genom försök att normalisera den avvikande vilket kan få den stigmatiserade att känna sig osynliggjord (Goffman, 1963; 2020). Norstedt (2016) visar att utöver så som stigma i många fall används för att förklara riskerna med avslöjande så kan även den nedsatta arbetsförmågan till följd av funktionsnedsättningen vara stigmatiserande i sig, eftersom omgivningen då kan tolka förmågan som arbetsovilja i stället för att visa förståelse och stöttning. För att möta behovet av och önskan om förståelse och stöttning krävs diagnosavslöjande vilket är vad personen med funktionsnedsättning önskar undvika, således försätts personen i en svår situation.

Teorikritik mot begreppet stigma handlar framför allt om att begreppet är komplext och ofta används på olika sätt, samt att stigmaforskning i regel utförs av forskare som inte själva ingår i

stigmatiserad grupp (Link & Phelan, 2001). Likaså finns kritik mot att begreppet fokuserar mer på den stigmabärande individen i stället för på de sociala strukturer som skapar begränsningar och orsakar stigma (Link & Phelan, 2001).

4. Metod

Scoping review är en variant av kvalitativa litteraturstudier, som här utgår ifrån en beskrivande och utforskande ansats. Avsikten är att undersöka befintligt kunskapsunderlag i syfte att överblicka och belysa ett område utifrån befintlig forskning (Creswell & Poth, 2017). En scoping review genomförs med hjälp av fem delar där det initiala steget är att identifiera forskningsfrågan för att därefter identifiera relevanta studier, nästa steg är att välja källor följt av kartläggning av data samt slutligen att samla in, summera och formulera resultat (Arksey & O'Malley, återgiven i Joanna Briggs Institute, 2015).

4.1 Scoping review-processen

Utifrån Johanna Briggs Institute (2015) genomförs en scoping review i fem delar. Dessa är identifiering av forskningsfråga, identifiering av relevant empiri, urval och gallring av källor, kartläggning av data samt slutligen samla in, summera och redogöra resultatet. I tabell 1 nedan redogörs för inklusions- och exklusionskriterier och därefter visas sökstrategi och gallring av träffar i tabell 2 respektive 3. Genom en PRISMA-scr ges en tydlig och transparent överblick av material (JBI, 2015). I bilaga 1 redovisas samtliga studier som sökningen resulterat i samt motivering för eventuell exkludering baserat på en första gallring. Exkluderande motivering utifrån full-text redogörs för i bilaga 2 för att slutligen presentera den valda litteraturen i bilaga 3 där information om respektive studie redovisas. I figur 1 nedan ges exempel på den analysprocess som legat till grund för tematiseringen med utgångspunkt i studiens syfte och frågeställningar. Avslutningsvis redovisas ett summerande resultat med hjälp av rubriker utifrån skapade teman.

4.2 Kriterier för inklusion och exklusion

I enighet med Joanna Briggs Institute (2015) redogörs kriterier för inklusion och exklusion med hjälp av PCC-modellen (se tabell 1); Participants, Concept och Context.

4.2.1 Deltagare (Participants)

Målgruppen för studiens ändamål är personer i *arbetsför* ålder med en diagnostiserad NPF-diagnos. Arbetsför ålder i Sverige definieras av Statistikmyndigheten SCB som 20–64 år (SCB, 2021) medan internationell standard är 15–74 år (Ekonomifakta, 2019). Då denna uppsats använder sig av såväl nationell som internationell forskning har den vidare definitionen tillämpats men som sökterm återfinns ”adult” samt ”middle aged”.

4.2.2 NPF i arbetslivet som intresseområde (Concept)

I studien har en avgränsning i sökningarna gjorts till att inkludera autismspektrumtillstånd och ADHD kopplat till upplevelser av arbetslivet och anpassningar, utan samexisterande intellektuell funktionsnedsättning eller andra specificerade kombinationer. I övrigt har ingen särskild hänsyn tagits till huruvida andra diagnoser (som exempelvis depression och/eller ångest) föreligger så länge som det primära fokuset för studien varit NPF i arbetslivet och anpassningar, där psykisk ohälsa inte sällan är en direkt följd av bristande sådana.

4.2.3 Sammanhang (Context)

Studien behandlar autismspektrumtillstånd/ADHD och arbetsrelaterade anpassningar med syfte att underlätta och möjliggöra hållbar hälsa och funktion i arbetslivet. Svenska och engelska är inkluderade språk och övriga har exkluderats. Inkluderade data utgörs av artiklar, trots att scoping review som metod egentligen möjliggör en betydligt större bredd av källor och data. Studier rörande NPF och arbetsliv men som exempelvis kopplar det specifikt till medicinering eller andra för individen valbara behandlingsmetoder exkluderas, liksom särskilda interventioner samt kopplingar till stödprogram, specifik åtgärd och liknande. Så kallad grå litteratur saknar den vetenskapliga grund som denna studie eftersträvat av evidenshöjande skäl. Tidsramen föranledde beslut att exkludera artiklar utan direkt tillgång till fulltext.

Tabell 1 Inklusions- och exklusionskriterier utifrån JBI:s manual population-concept-context (PCC)ram

PCC	Beskrivning
p-population (deltagare)	vuxna i arbetsför ålder med en diagnostiserad NPF och erfarenhet av att behöva/få/inte få anpassningar i arbetet
c-concept (intresseområde)	AST och/eller ADHD kopplat till arbetsliv och anpassning
c-context (sammanhang)	Inkluderat i studien är artiklar, exkluderat grå litteratur samt artiklar utan fulltext. Språklig inkludering engelska och svenska, övriga exkluderade. Inkluderade artiklar rör NPF och erfarenheter av arbetsrelaterade utmaningar och anpassningar från såväl arbetsgivarhåll som

arbetstagarperspektiv, exkluderat är artiklar med primärt fokus på olika former av specifika interventioner såsom medicinska (CS) och/eller terapeutiska behandlingar/stödprogram oavsett koppling till arbetsliv. Artiklar med fokus på NPF/språkstörning etc. har undantagits då inkludering förutsätter ADHD och/eller autism. Intellektuell funktionsnedsättning (IF) har exkluderats. Fokus på att få anställning exkluderas.

Förkortning; NPF: neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. AST: autismspektrumtillstånd. ADHD: Attention Deficit Hyperactivity Disorder. CS: centralstimulantia.

4.3 Sökstrategi

Sökningar har gjorts på titel, abstract och baserat på MeSH-termer i två olika databaser; Scopus och PubMed, i tre steg enligt JBI (2015). En tid bokades med universitetsbiblioteket för genomgång av sökstrategi och identifierande av söktermer. En första bred sökning genomfördes i Scopus på hela dokument vilket resulterade i 12 324 träffar. Därefter genomfördes sökning i title/abstract/keywords som gav 420 träffar. Efterföljande huvudsökning med alltmer specificerade MeSH-termer föranledde urval enligt ovan angivna PCC (population, concept, context) baserat på titel och abstract i syfte att bedöma artiklarnas relevans för befintliga frågeställningar. I PubMed enligt samma strategi gav en första bred sökning 10 638 träffar, som sedan minskade till 1073 i ett andra steg för att slutligen vid en mer riktad sökning med identifierade MeSH-termer tillsammans med komplement av önskade termer i titel/abstract ge 125 träffar (se tabell 2). Vissa ord trunkerades för att bredda resultatet. Via filtrering på open access, engelska som språk samt publicerad senaste 10 åren minskades antalet ner till 104. Dessa 104 artiklar har sedan gått igenom och exkluderats eller inkluderats enligt PCC och huruvida de uppfattas besvara studiens frågeställningar. Av de 104 artiklarna valdes 27 av dem ut för djupare granskning. Avgränsning till direkt tillgång till full-text var nödvändig med hänvisning till uppgiftens tidsram och omfattning. Utöver vad som anges i bilagorna 1–3 där gallringen redogörs för i tabellform så har även dubletter sållats bort av uppenbara skäl (se tabell 3). I ett försök att kvalitetssäkra sökningarna identifierades och listades på förhand ett antal relevanta artiklar som skulle finnas med i resultatet för att påvisa sökningens giltighet, vilket gäller för båda databaserna.

Motsvarande sökning i SCOPUS föranledde filtrering av engelska som språk, 10 år som tidsspann, exkludering av nyckelord rörande barn/ungdom/familj (detta eftersom nästintill samtliga sökningar lett till många resultat innehållandes föräldraskap, ungdomar och dylikt trots adult med som nyckelord), publicerat material som krav. Detta reducerade antalet träffar till

142, med de kvalitetssäkrande artiklarna kvar i listan. Ytterligare filtrering av ”open access” resulterade i 88 träffar varav 35 dubletter med den identifierade litteraturen från PubMed.

Tabell 2 Sökstrategi scoping review

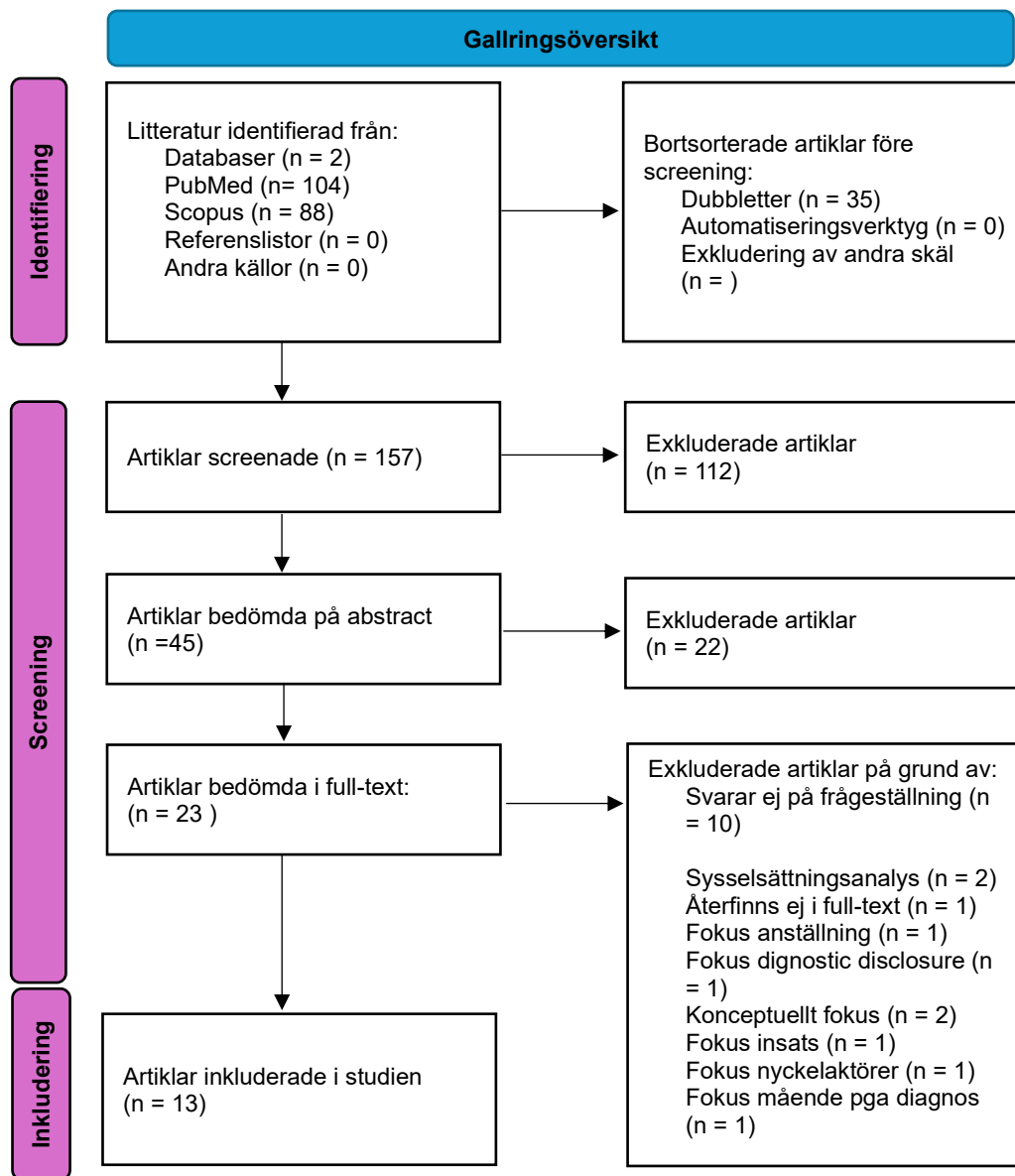
Nyckelord, MeSH

Autism spectrum disorder
OR
attention deficit disorder with hyperactivity
OR
Autistic disorder
AND
Work
OR
workplace
OR
employment
AND
Adult
AND
adjustment*
OR
accommodation*
OR
support

Exempel på söksträng i PubMed som resulterade i 124 träffar 20250718: (((((autism spectrum disorder[MeSH Terms]) OR (attention deficit disorder with hyperactivity[MeSH Terms])) OR (autistic disorder[MeSH Terms])) AND (adult[MeSH Terms])) AND (((workplace[MeSH Terms]) OR (work[MeSH Terms])) OR (employment[MeSH Terms]))) AND (((adjustment*[Title/Abstract]) OR (accommodation*[Title/Abstract])) OR (support[Title/Abstract]))

Exempel söksträng SCOPUS som resulterade i 142 träffar 20250718: ((KEY (attention deficit disorder with hyperactivity) OR KEY (autistic disorder) OR KEY (autism spectrum disorder) OR KEY (attention deficit disorder))) AND (KEY (adult)) AND ((TITLE-ABS-KEY (support) OR TITLE-ABS-KEY (adjustments) OR TITLE-ABS-KEY (accommodations))) AND ((KEY (workplace) OR KEY (work) OR KEY (employment))) AND PUBYEAR > 2014 AND PUBYEAR < 2026 AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) AND (EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Adolescent") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Child") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Parents") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Child Parent Relation") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Parent") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Preschool Child") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Family") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Child, Preschool") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Mother") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "Marriage") OR EXCLUDE (EXACTKEYWORD , "School Child")

Tabell 3 PRISMA-scr flow chart rörande gallring av litteratur



Översatt och modifierad från: Page MJ, et al. BMJ 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71.

This work is licensed under CC BY 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

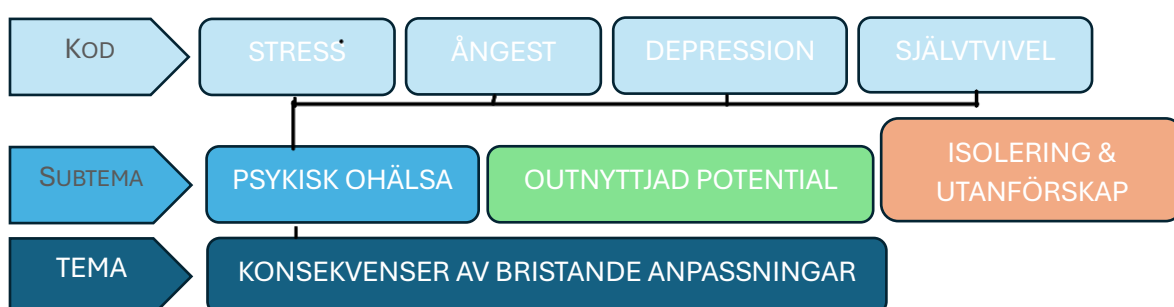
4.4 Databearbetning och analys

Den identifierade litteraturen har efter omfattande bedömningsprocess och gallring sammanställts och motiverats utifrån fortsatt relevans enligt JBI:s metod med PCC samt baserat på huruvida frågeställningen besvarades, se bilaga 1. I nästa steg genomfördes en gallring baserat på full-text, se bilaga 2, baserat på stegvis motivering till eventuell fortsatt relevans utifrån PCC och JBI:s metod (Peters et al., 2021). Slutligen återstod de artiklar som bedömts

kvalificera sig för ändamålet så som kan ses i bilaga 3 där de återfinns sammanställda med genomförandeland, studiedesign, deltagarantal samt relevans för sammanhanget.

Materialet har analyserats enligt tematisk analys med utgångspunkt i Braun & Clarke (2006) vilket möjliggjort en tydlig och systematisk process samt utrymme för induktiv och flexibel tolkning av materialet. Inkluderade artiklar har lästs i sin helhet flera gånger om för att skapa en helhetsförståelse och centrala resultat tillsammans med nyckelbegrepp och återkommande mönster noterades. Därefter identifierades och kodades meningsbärande delar i respektive artikels resultat- och diskussionsavsnitt i syfte att fånga dess huvudsakliga essens. I samband med kodningen gjordes en explicit tolkning av innehållet som exempelvis “The cognitive challenges caused stress due to losing track of work tasks, and sometimes led to unpaid overtime work to compensate for poor performance” vars första hälft (cognitive challenges caused stress due to losing track of work tasks) initialt gavs koden *stress* (se figur 1) samt meningens andra halva (unpaid overtime work to compensate for poor performance) kodades *kompensatoriskt beteende* (vilken kodats under *Outnyttjad potential* som ses i figur 1). Baserat på koderna som grupperades så inleddes en sökning efter teman, med syfte att finna mönster relevanta för frågeställningar och syfte. För att säkerställa att varje tema var sammanhängande och tydligt avgränsat från andra teman granskades dessa i relation till de inkluderade artiklarna och det kodade materialet. I samband med detta slogs vissa teman samman, ett tema uteslöts helt och två omformulerades. Nästa steg syftade till att ytterligare förfinas och namnge teman, där deras respektive kärninnehåll definierades och passande temanamn formulerades för att tydligt spegla dess betydelse och centrala innehåll vilket slutligen resulterade i fyra teman och elva subteman. I ett sista steg har resultaten sammanställts och presenteras i en tolkande och beskrivande redogörelse, i syfte att styrka tolkningarna återges en övergripande sammanfattning av samtliga de inkluderade artiklarna. Analysprocessen har möjliggjort en fördjupad och systematisk genomgång av forskningsunderlaget samt bidragit till att synliggöra kunskapsluckor inom området.

Figur 3. Illustration av analysprocess.



Samtliga teman har således granskats i flera omgångar, koder har reviderats och i vissa fall omarbetats. Koder som bedömts behandla samma koncept har slagits samman till ett enligt figur 1 ovan och en ytterligare genomgång av materialet gjordes slutligen i syfte att jämföra med tänkta teman för att avgöra om dessa representerade underlaget.

4.5 Forskningsetiska överväganden

Ingen etisk prövning har genomförts inför denna studie, utifrån att inga nya uppgifter eller undersökningar genomförts samt att använt material prövats inför respektive genomförande. Den samlade empirin för denna litteraturstudie består av underlag som på olika vis samlats in av andra forskare, dessa har antingen ansökt om och fått godkänt av en etisk kommitté alternativt sammanställt underlag från andra forskare. Artiklar som valts ut att ingå i denna studie har kontrollerats rörande denna fråga och anses uppfylla kriterierna för de principer som finns för god forskningssed i enighet med Vetenskapsrådet (2024). Det egna språket har återkommande reflekterats kring för att undvika användande av kränkande eller nedlåtande uttryck, samt för att undvika ytterligare stigmatisering och/eller diskriminering för en redan utsatt grupp. Valet att primärt fokusera på erfarenheter av anpassningar syftar till att stärka perspektivet från denna utsatta grupp.

5. Resultat

Inledningsvis presenteras en sammanfattning av de för studien utvalda artiklarna, bilaga 3 redovisar en översikt av samtliga artiklar som inkluderas samt hur urvalet gått till ses i bilaga 1 och 2. De övergripande teman som kunnat urskiljas redovisas i respektive forskningsfråga där de två förstnämnda svarar på första forskningsfrågan och de två efterföljande besvarar andra forskningsfrågan, de är som följer: *Avgörande faktorer för delaktighet*, *Konsekvenser av bristande anpassningar*, *Önskad riktning och utvecklingsbehov utifrån målgrupp* samt *Hindrande faktorer för delaktighet och ett hållbart arbetsliv*. Nedan presenteras en tabell över dessa samt tillhörande subteman. För att tydliggöra kopplingen till forskningsfrågor upprepas dessa:

- Vad säger forskningen om de av personer med NPF upplevda erfarenheterna av anpassningar samt konsekvenser av uteblivna sådana relaterat till arbetsliv?
- Vilka hinder och möjligheter föreligger nu och framåt rörande anpassningar kopplat till NPF och arbetsliv, utifrån den erfarenhet som finns hos berörda personer?

Tabell 4 Temaöversikt

Tema	Subtema
Avgörande faktorer för delaktighet	Vem behöver vad och varför?
	Förståelse, kunskap och acceptans
Konsekvenser av bristande anpassningar	Outnyttjad potential
	Psykisk ohälsa
	Isolering och utanförskap
Önskad riktning och utvecklingsbehov utifrån målgrupp	Styrkebaserat arbete och individuellt utformade anpassningar över tid
	Ökad tillgänglighet för ökad inkludering
Hindrande faktorer för delaktighet och ett hållbart arbetsliv	Ansvarsfördelning
	Diagnosavslöjande och stigma
	Organisatoriska begränsningar
	Sociala krav och förväntningar

5.1 Sammanfattning av valda artiklar

De tretton artiklar som valts ut har som utgångspunkt att redogöra för erfarenheter av NPF i arbetslivet samt behovet av anpassningar till följd av detta. Det är i huvudsak kvalitativa intervjustudier med fokus att beskriva och/eller förstå upplevelser, andelen artiklar som behandlar autism utgör en större del vilket även är representativt för nuvarande forskningsläge. Fördelningen är enligt följande; autism åtta artiklar, autism och/eller ADHD tre samt ADHD två.

Davies et.al. beskriver i sin artikel från 2022, *Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK* hur upplevelser och erfarenheter från 181 vuxna personer med autism varit i samband med att behöva och be om anpassningar på sina respektive arbetsplatser. Majoriteten av respondenterna framhåller anpassningar som viktiga samtidigt som många av dem inte själva har några på sina arbetsplatser. Särskilt försvårande omständighet som redovisas är att det sammanlagda ansvaret för att både identifiera behovet av anpassningar, konstatera vilka anpassningar som skulle vara mest hjälpsamma samt att be om dem från arbetsgivaren många gånger landar på individen själv. Därtill finns även

sociala och organisatoriska hinder och bristen på anpassningar leder till långtgående konsekvenser för mående och arbetsituation.

I studien *'I did what I could to earn some money and be of use': A qualitative exploration of autistic people's journeys to career success and fulfilment* av Davies et.al. (2024) betonar de 18 vuxna intervjupersonerna med autism rörande erfarenheter av och perspektiv på karriärsrelaterade framgångar. Respondenterna betonar vikten av att finna tillfredsställelse och meningsfullhet i sitt arbete där individuella behov och styrkor beaktas och tas tillvara. Behovet av anpassningar framträder i form av skräddarsydda och fortlöpande, snarare än något allmängiltigt som ges under mer ansträngda perioder för att därefter dras in igen, likaså är det av vikt att arbetsplatsen är inkluderande och möjliggör för personer med autism att trivas. Negativa upplevelser i arbetslivet uppges kunna medföra allvarliga konsekvenser för personernas psykiska hälsa, särskilt sådan som innehållit exkludering eller dålig behandling och har kunnat leda till att personen helt lämnat arbetsmarknaden.

Diener et.al. (2020) har i *Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace* (2020) analyserat likheter och skillnader i uppfattningar om vad som är framgångsrikt samt kring behovet av stöd i arbetslivet. Behovet av en bra matchning mellan arbete och person framträder som viktigt, och bidrar till såväl stabilitet som meningsfullhet. Vidare är det viktigt att minska sociala krav för att minimera stress och förbättra fokus, att kommunikation och förväntningar är tydliga samt att det finns medvetenhet och kunskap om autism på arbetsplatsen för att underlätta både stöd och inkludering. Författarna fann att det fanns en samsyn gällande styrkor, men att personerna med autism tydligare betonade hur dessa behöver matchas rätt för att inte underutnyttjas.

Även Dreaver et.al. (2020) visar i *Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective* vikten av en bra matchning mellan person och arbete, att man behöver beakta arbetsmiljöfaktorer och öka det externa stödet för både organisation, chef och medarbetare för att nå en långsiktigt välfungerande arbetsituation. Vidare beskrivs även vikten av att insatser ser till helheten och med beaktande av det större sammanhanget snarare än att fokusera enbart på specifikt behov hos personen med autism. Även vikten av stödstrategier både i början och under anställningen samt kunskap och social tolerans hos arbetsgivare och kollegor rörande kommunikationsskillnader samt för att minska stigma tydliggörs. Som exempel på önskat stöd framhålls struktur och tydlighet i arbetsuppgifter och ansvar, regelbunden återkoppling och tydliga instruktioner samt minimerande av distraherande stimuli som exempelvis belysning, ljudnivåer och arbetsplatsytor.

I *What is specific about employment status, workplace experiences and requirements in individuals with autism In Germany?* av Espelöer et.al. (2023) undersöks den höga arbetslösheten trots en många gånger hög utbildningsnivå hos personer med autism. Behovet av anpassningar på arbetsplatsen uttrycks genom önskan om minimerad social interaktion med både kunder och kollegor samt rutiner och förutsägbarhet i och med känslighet för oväntade förändringar i exempelvis schema. Många av de tillfrågade beskriver erfarenheter av att misslyckas med att behålla sitt arbete till följd av sociala utmaningar, men också att oförutsedda förändringar leder till svårhanterlig stress. Svårigheterna som beskrivs i förhållande till arbetssituationen medför påverkan på mående, svårigheter i interpersonella relationer och att tolka social interaktion tillsammans med bristande tolerans för osäkerhet och/eller oväntade situationer. Detta resulterar ofta i ångest och undvikandebeteenden. Individuellt utformade stödinsatser kan förbättra möjligheterna för en hållbar arbetssituation.

Fuermaier et.al. (2021) konstaterar i *ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning* hur arbetsprestation där framför allt symtom kring ouppmärksamhet tycks korrelera med problem i arbetsutförande, medan hyperaktivitet visade svagare eller ingen signifikant koppling. Författarna menar att neuropsykologiska tester avsedda att mäta funktioner inte lyckades förutsäga arbetsproblemen särskilt bra. I stället för att enbart testa exekutiva funktioner anser författarna att fokus bör ligga på individuella ADHD-symtom, i synnerhet ouppmärksamhet, i klinisk utvärdering och arbetslivssammanhang. Resultaten indikerar ett behov av individanpassat arbetsstöd och föreslår för arbetsplatser att screena för personer med ADHD-symtom för att stödja arbetsförmåga.

Hedlund, Å. och Jordal, M. beskriver i *Feeling like an untapped resource. Experiences of working life among nurses with ADHD and/or autism. An interview study.* från 2024 hur sjuksköterskor med självrapporterad ADHD och/eller autism upplever sitt arbetsliv, samt vilka faktorer som påverkar arbetsförmåga och välmående. Deltagarna uttrycker generellt att de besitter styrkor och engagemang så som specialiserade färdigheter och hög motivation men som ej kan tas tillvara i arbetsmiljön, framför allt på grund av stress, hög ljudnivå, oregelbundna arbetsförhållanden och organisatorisk stökighet så som bristande ledarskapsstöd. Strategier som uppges underlätta arbetet är planering, raster, undvikande av sociala sammanhang för att hantera energibrist och mängden stimuli. Många av de tillfrågade uttrycker osäkerhet och oro gällande möjligheten att långsiktigt utvecklas och förbli i yrket. Önskvärt för att denna grupp ska nå sin fulla potential är bättre strukturerade arbetsplatser, chefskap med kunskap om neurodiversitet samt erkännande och anpassningar utifrån individuella behov.

I *'It's like it is designed to keep me stressed' – Working sustainably with ADHD or autism* (2023) försöker Högstedt et al. förstå upplevd arbetsförmåga samt vilka faktorer som påverkar möjligheten till ett hållbart arbetsliv över tid. Erfarenheterna präglas av både styrkor och betydande svårigheter, i synnerhet att behålla fokus, organisera arbetsuppgifter och att hantera störande stimuli i arbetsmiljön. Deltagarna önskar en mer förutsägbar arbetsmiljö med tydlighet och förståelse, där individuella anpassningar så som flexibilitet i schema och arbetstider, möjlighet till återhämtning samt tydliga instruktioner och stöd från chef och kollegor lyftes fram som viktiga. Avsaknad av stödsatser uppges leda till en ackumulerad stress som ofta leder till allvarliga och långvariga konsekvenser för personen i både arbete och privatliv. Särskilt problematiskt över tid är bristen på förutsägbarhet och bristande kontinuitet gällande stöd. För en hållbar arbetssituation konstaterar författarna att det krävs långsiktigt kontinuerligt och individuellt anpassat stöd, både inom och utanför arbetsplatsen.

Oscarsson et al.(2022) kartlägger i sin studie *Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: a qualitative study* hur diagnos och/eller symtom påverkat arbetsliv, stressnivåer, psykiska hälsa och behovet av stöd på arbetsplatsen. Specifika utmaningar kring ADHD och arbete beskrivs som svårigheter med koncentration, impulsivitet och stresstolerans men också att samspel med andra präglas av missförstånd, känslomässig utmattning och social stress. Negativa konsekvenser i form av ångest, depression och sjukskrivningar kopplat till arbetsrelaterade krav och ADHD-symtom förekommer. Avgörande för en fungerande arbetssituation uppges vara stöd, insatser, anpassningar och hjälpmedel men att detta ofta är helt upp till individen och inte organisationen. Upplevelsen av diagnosavslöjande är att förståelsen varierar kraftigt samt att öppenhet, förståelse och acceptans upplevs som avgörande. De styrkor som beskrivs och upplevs besittas kommer sällan till sin rätt och respondenterna använder sig av egna strategier och tekniker för att kompensera för sina svårigheter.

Studien av Petty et al. (2023) *Workplace adjustments for autistic employees; What is reasonable?* syftar till att definiera vad som är att betrakta som rimliga/skäligen anpassningar vilket sammanfattas med förbättrat välmående och arbetsresultat utan att utgöra någon negativ effekt för kollegor eller organisation samt var låga i kostnad och enkla att implementera. Underlättande faktorer beskrivs vara förståelse och medvetenhet hos chefer och kollegor, sensoriskt anpassade arbetsytor, tydlig kommunikation och flexibla arbetstider. Hindrande faktorer anges som oklarheter kring vad som är rimligt, osäkerhet kring kostnad och anpassningarnas effektivitet samt bristande intern förmåga att förstå autismbehoven före

implementering. Prioriterade rekommendationer är kostnadseffektiva och lättgenomförbara insatser i form av autismutbildning för personal, sensoriskt anpassade arbetsmiljöer, tydligt definierade uppgiftsbeskrivningar och kommunikationsrutiner samt flexibla scheman och arbetsformer.

Scott et al. (2015) undersöker i *Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder* vilka faktorer som främjar en framgångsrik anställning för vuxna med autism ur både anställdas och arbetsgivares perspektiv. Båda grupperna betonar vikten av tydliga arbetsförväntningar, kunskap om produktivitetskrav samt en stödjande arbetsmiljö. Arbetsgivare tycks oftare tro att enklare lösningar är tillräckligt medan personer med autism betonar vikten av tydligt definierat stöd. Personer med autism uppger svårigheter med diffusa eller för högt satta förväntningar medan arbetsgivare upplever att individer med autism saknar flexibilitet. Personerna med autism menar att de presterar ojämnt och att sociala krav dränerar dem mer än själva arbetsuppgifterna, medan arbetsgivare förväntar sig en hög och jämn produktivitet.

Smith et al (2025) beskriver i studien *Reasonable adjustments for autistic clinicians: A qualitative study* vilka specifika utmaningar legitimerade kliniker med autism möter i sin arbetsmiljö, vilka rimliga anpassningar de behöver eller har samt vilka hinder som finns till att implementera dem. Resultatet visar att många behöver anpassningar men väntar med att be om dem, det finns utmaningar i kommunikation och interaktion med kollegor vilket ger känsla av isolering, exekutiva svårigheter leder till ökat behov av struktur och tydliga processer, oväntade förändringar i schema och rutiner upplevs stressande och påverkar arbetsförmågan negativt. Det synliggörs även att den sensoriska belastningen är en svårighet samt att arbetsplatsens kultur och praxis sällan passar de yrkesutövande med autism. Bristen på anpassningar leder i förlängningen till utmattning och sjukskrivning. Författarna förespråkar individuellt anpassade åtgärder, stöd för exekutiva funktioner, sensoriskt anpassad arbetsmiljö, medvetenhet och kunskap bland kollegor samt förutsägbarhet och god kommunikation gällande förändringar.

A survey of the workplace experiences of police force employees who are autistic and/or have attention deficit hyperactivity disorder av Tromans et al. (2023) undersöker arbetslivserfarenheter hos polisanställda personer med autism och/eller ADHD, med fokus på för och nackdelar, behov av anpassningar samt förekomst av psykisk ohälsa. Många rapporterar styrkor kopplat till sin diagnos, så som hög grad av detaljfokus, mönsterigenkänning, analytisk förmåga och kreativt tänkande samt att de besitter en stark motivation och meningsfullhet i sitt arbete. Till utmaningar uppges stigma, missförstånd och rädsla kring att berätta om sin diagnos.

Genomförda anpassningar som aldrig blir beviljade eller implementerade trots behov samt höga nivåer av psykisk ohälsa (49 % med ångest och 36 % med depression) var andra utmaningar som framkom bland svaren. Organisatoriskt möter personerna med autism och/eller ADHD hinder och bristande stöd och det finns ett behov av ökad medvetenhet, utbildning och struktur inom polisen för att främja välfungerande anställningar för neurodivergenta medarbetare.

5.2 Introduktion till teman

Personer med NPF (här ADHD och/eller autism) har betydande styrkor som kan berika arbetsplatsen givet att de har möjlighet att komma till sin rätt. Vilka behov som föreligger och erfarenheter som upplevts gynnsamma sammanfattas under tema *Avgörande faktorer för delaktighet*. Styrkor och förmågor riskerar att blockeras av oförstående arbetsförhållanden såsom brist på stöd och kunskap inom organisationen, vilket i sin tur ökar risken för psykisk ohälsa och andra oönskade effekter. Detta redogörs för i efterkommande tema *Konsekvenser av bristande anpassningar*. Nästkommande tema redogör för *Önskad riktning och utvecklingsbehov utifrån målgrupp* baserat på artiklarnas resultat och slutsatser utifrån målgruppens erfarenheter. *Hindrande faktorer för delaktighet* behandlar omständigheter som står i vägen för dessa behov på såväl individ- som organisatorisk och i begränsad utsträckning även samhällsnivå. Det framträder vissa skillnader mellan de olika diagnosgrupperna rörande behov men också mellan individer inom samma diagnosgrupp vilket tydliggör vikten av individanpassat stöd.

5.2.1 Avgörande faktorer för delaktighet

5.2.1.1 Vem behöver vad och varför

I stort sett samtliga artiklar framhåller vikten av tydliga instruktioner, rollförväntningar, scheman och regelbunden återkoppling som viktiga förutsättningar för en fungerande arbetssituation (Scott et al., 2015; Diener et al., 2020; Petty et al., 2023; Smith et al. 2025; Oscarsson et al., 2022; Tromans et al., 2023) och att struktur och stabilitet är centralt för att minska stress och öka arbetskapaciteten hos personer med NPF. Sammantaget beskriver det genomgångna materialet både likheter och skillnader i behov, både mellan diagnosgrupper och mellan individer inom samma diagnosgrupp. För personer med ADHD uttrycks svårigheter främst genom ouppmärksamhet, impulsivitet och stress (Oscarsson et al., 2022; Fuermaier et al., 2018; Hedlund & Jordahl, 2024; Högstedt et al., 2023; Tromans et al., 2023) medan det inom autism rör social interaktion, sensorisk överstimulans och rigiditet (Tromans et al.,2023, Smith et al., 2025; Scott et al., 2015; Högstedt et al., 2023; Hedlund & Jordal, 2024; Espelöer

et al., Davies et al., Davies et al., Dreaver et al., 2020; Diener et al., 2020). Flera studier (Scott et al., 2015; Diener et al., 2020; Tromans et al., 2023, Oscarsson et al., 2022) framhåller vikten av individuellt utformade anpassningar och inte det heterogena tillvägagångssätt som många gånger föreligger. Arbetsgivare tycks oftare tro att enklare lösningar är tillräckligt medan personer med autism betonar vikten av tydligt definierat stöd (Scott et al., 2015)

Sociala krav, oförutsägbarhet i arbetsuppgifter och sensoriska hinder beskrivs i Espelöer et al. (2023) som främsta hinder för personer med autism. Detta bekräftas av Petty et.al (2023) som menar att hjälpsamma insatser inkluderar tydliga instruktioner, väl förberedda möten och andra sammankomster samt en sensoriskt avlastande arbetsplats. Davies et.al. (2022) framhåller ändringar i den fysiska miljön och utrustningen (73,6 %), ändringar i arbetsroll och support kring detta (71,7 %) samt ändringar i social och kulturell praktik (66,0 %) som de vanligast önskade anpassningarna. För att minska sensorisk belastning framhålls vikten av anpassat ljud, ljus och kontorslandskapets uppbyggnad (Smith et al., 2025; Petty et al., 2023; Högstedt et al., 2023).

Fuermeier et al. (2018) framställer ouppmärksamhet som den främsta svårigheten för personer med ADHD och Oscarsson et al. (2022) menar att de viktigaste stödåtgärderna vid ADHD tycks röra behov av struktur, stöd och tydlighet. Fuermeier et al. (2018) belyser även vikten av att fokusera på funktion och vilka följer svårigheterna för med sig i praktiken snarare än psykologiska tester för att kunna uppnå hjälpsamma och välgörande anpassningar och stödinsatser. Båda artiklarna framhåller exekutiva funktioner så som svårigheter att planera, prioritera, uppfatta tid och att slutföra uppgifter som slitsamma och områden där det finns stort behov av stöd.

Personer med både ADHD och autism rapporterade störst svårigheter med arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa samt att samsjukligheten ofta ledde till motstridiga behov såsom spontanitet kontra behov av struktur och kontroll samt balans mellan stabilitet och flexibilitet (Tromans et al., 2023; Högstedt et al, 2023; Oscarsson et al., 2022). Arbetsuppgifter behöver vara väldefinierade och strukturerade, exempelvis genom rutiner, checklistor men också deadlines och hjälp att prioritera. Ett flexibelt förhållningssätt underlättar för många personer med NPF, till exempel rörande ”var, när, hur” de utför sina arbetsuppgifter (Högstedt et al. 2023).

5.2.1.2 Förståelse, kunskap och acceptans

Förståelse framhålls som centralt, att bli bekräftad och sedd i sina behov kan lindra konsekvensen av att inte få en önskad anpassning samt minska känslan av att vara besvärlig.

Det kan även bidra till att personen inte känner sig lika ensam i sin kamp (Högstedt et al. 2023). Det faktum att funktionsnedsättningen är varierande och osynlig komplicerar förutsättningarna för omgivningens förståelse och tenderar att göra det svårare för omgivningen att förstå. Detta kan i sin tur skapa svårigheter rörande andras förväntningar som antingen kan bli för högt eller för lågt ställda (Espelöer, 2023). En konsekvens av det kan vara att omgivningen antingen uppfattar individen som väldigt kompetent och inte i behov av anpassningar eller det motsatta, att man underskattar förmågor och exempelvis utför uppgifter åt dem. Kunskap och förståelse kring symtombild och variation över tid är en förutsättning för att undvika sådana situationer (Högstedt et al. 2023). Finns kunskap och förståelse för symtombild och variation över tid så underlättar det enormt. Tillräcklig förståelse och kunskap samt att utbilda vid behov är avgörande för att anpassningar ska implementeras (Petty et al., 2023; Diener et al., Scott et al., 2015; Tromans et al., 2023). Oscarsson et al. (2022) framhåller att upplevelsen av diagnosavslöjande varierar kraftigt beroende på graden av just upplevd förståelse samt att öppenhet, förståelse och acceptans upplevs som avgörande.

En önskan som uttrycks genom Högstedt et al. (2023) är acceptans i arbetsmiljön, något som kan främja känslan av tillhörighet och egenvärde samt stärka känslan av att duga som man är, i stället för att behöva låtsas vara som någon annan. Respondenter beskrev även känslan av att falla mellan stolar i arbetsmiljöer som inte visade förståelse för en kombinerad diagnosprofil (Högstedt et al., 2023). När flera faktorer samverkar, så som livslångt individuellt anpassat stöd och arbetsplatser med förståelse och inkluderande kultur, så finns förutsättningarna för ett hållbart och meningsfullt arbetsliv för den enskilde (Davies et al., 2024).

5.2.2 Konsekvenser av bristande anpassningar

5.2.2.1 *Outnyttjad potential*

Hedlund & Jordal (2024) framhåller att sjuksköterskor med ADHD/autism upplever styrkor som passion, kreativitet och omtanke – men att dessa “talanger” ofta inte tas tillvara p.g.a. arbetsmiljön. Många med autism och/eller ADHD upplever att de styrkor som besitts inte tas tillvara eller kommer till sin rätt (Davies et al., Högstedt et al., Oscarsson et al., Tromans et al., 2023). Oscarsson et al. (2022) identifierar “Special abilities” som tema – deltagarna beskriver positiva sidor relaterade till ADHD, men också hur dessa hämmas av bristande struktur och stöd vilket kan bli en stress i sig till följd av underpresterande. Kliniker med autism upplever många gånger att deras anpassningar tas bort eller förändras utan föregående dialog vilket underminerar deras arbetsförmåga och också känsla av kontroll (Smith et al. 2025).

Hedlund och Jordal (2024) lyfter en osäkerhet och oro bland respondenterna gällande möjligheten att långsiktigt utvecklas och förbli i yrket. Exekutiva svårigheter leder till ökat behov av struktur och tydliga processer, oväntade förändringar i schema och rutiner upplevs stressande och påverkar arbetsförmågan negativt (Smith et al., 2025). Högstedt et al. (2023) beskriver även att underpresterande till följd av bristande anpassningar inte sällan leder till kompensatoriskt beteende för att ”komma ikapp”, exempelvis övertidsarbete. Sjuksköterskor upplever att störande miljö och organisatoriska problem hindrar deras prestation och välbefinnande (Hedlund & Jordahl, 2024). Tromans et al. (2023) uppger fördelar som exempelvis uthållighet, detaljorientering och exakthet och Dreaver et al. (2020) framhåller att arbetsgivare som fokuserar på vad individen kan bidra med snarare än vad som är avvikande noterade bättre resultat.

5.2.2.2 Psykisk ohälsa

Samsjukligheten med andra psykiatriska diagnoser ihop med NPF är i regel hög vilket också påvisas i denna genomgång av artiklar. Stress och psykisk ohälsa relateras starkt till arbetslivets krav och brist på stöd (Oscarsson et al., 2022). Flera studier visar att oförutsägbarhet samt bristande stöd och anpassningar leder till hög förekomst av psykisk ohälsa, sjukskrivningar, utmattning och ineffektivitet (Oscarsson et al., 2022; Tromans et al., 2023; Högstedt et al., 2023; Smith et al., 2025). Den ackumulerande stressen i en oförutsägbar och oförstående arbetsmiljö framhävs tydligt (Högstedt et al., 2023; Oscarsson et al., 2022). Tromans et al. (2023) beskriver att nästan hälften av respondenterna som består av personer med adhd och/eller autism rapporterat ångest och mer än en tredjedel depression. Ett vanligt fenomen bland personer med NPF är masking, i syfte att bättre passa in i norm. Det tar mycket energi att ständigt dölja delar av sig själv till förmån för exempelvis inlärd sociala koder och bidrar inte sällan till utmattning på sikt (Smith et al., 2025; Oscarsson et al., 2022). Negativa upplevelser i arbetslivet uppges medföra allvarliga konsekvenser för den psykiska hälsan, särskilt sådan som innehållit exkludering eller dålig behandling vilket har lett till att personen helt lämnat arbetsmarknaden (Davies et al., 2024).

Avsaknad på stödinsatser uppges leda till en ackumulerad stress som ofta leder till allvarliga och långvariga konsekvenser för personen i både arbete och privatliv. Särskilt problematiskt över tid är bristen på förutsägbarhet och bristande kontinuitet gällande stöd (Högstedt et al., 2023).

5.2.2.3 *Isolering, utanförskap och missförstånd*

Arbetslösheten för personer med NPF är högre än befolkningen i allmänhet, Espelöer et al. (2023) uppger att det för personer med autism är fem gånger högre arbetslöshet. Högstedt et al. (2023) återger en respondents upplevelse kring svårigheten att nå självacceptans när samhället i stort inte accepterar personer med NPF så som de är och att bristen på acceptans leder till en känsla av utanförskap och att vara funktionslös. Espelöer et al. (2023) påvisar att respondenterna upplever större svårigheter med att hitta passande jobb och att försörja sig på sin lön jämfört med personer utan autism. Svårigheterna som beskrivs i förhållande till arbetssituationen leder till påverkan på mående, svårigheter i interpersonella relationer och att tolka social interaktion tillsammans med bristande tolerans för osäkerhet och/eller oväntade situationer leder ofta till ångest och undvikandebeteenden (Espelöer et al., 2023).

Jordahl och Hedlund (2024) beskriver hur respondenterna, som en följd av bristande anpassningar, utvecklar egna strategier för att klara av sin situation. Exempel på detta är bland annat undvikande av sociala sammanhang för att hantera energibrist och mängden stimuli. Även de utmaningar som finns i kommunikation och interaktion med kollegor ger känsla av isolering (Smith et al., 2025).

5.2.3 *Önskad riktning och utvecklingsbehov utifrån målgruppen*

5.2.3.1 *Styrkebaserat arbete och individuellt utformade anpassningar över tid*

Ett styrkebaserat arbete kan innebära att matcha individens specialintressen och färdigheter med rätt arbetsuppgifter, vilket klassas som en bidragande faktor till meningsfullhet och produktivitet (Scott et al., 2015; Diener et al., Dreaver et al., 2023; Tromans et al., 2023; Oscarsson et al., 2022). Davies et al. (2024) förtydligar även att det inte finns en universell lösning som passar alla, utan att det behöver anpassas efter individ och situation. Högstedt et al. (2023) uttrycker det som att organisatoriskt stöd behöver vara löpande, individanpassat och justerbart över tid för att matcha individens behov och skapa hållbarhet.

Fuermaier et al. (2018) framhåller att fokus bör ligga på de av individen upplevt problematiska ADHD-symtomen, i synnerhet ouppmärksamhet, i både klinisk utvärdering och arbetslivssammanhang. Detta eftersom tester och annat inte tycks förutsäga arbetsrelaterade svårigheter särskilt bra. Likaså indikerar resultaten behov av individanpassat arbetsstöd och föreslår för arbetsplatser att screena för personer med ADHD-symtom oberoende av faktisk diagnos i syfte att stödja arbetsförmåga. Davies et al. (2024) framhåller behovet av mer forskning för att nå varaktigt goda arbetsvillkor och menar att tidigare forskning primärt handlat

om att möjliggöra för personer med autism att få ett arbete, och inte så mycket om hur de mår eller vad de behöver över tid. Dreaver et al. (2020) framhåller även vikten av att rätt person matchas med rätt arbetsuppgifter och att det är mer framgångsrikt att anpassa rollen snarare än att försöka anpassa individen till en standardroll.

5.2.3.2 *Ökad tillgänglighet för ökad inkludering*

Tillgängligheten på anpassningar utifrån behov behöver öka, något som kan ske genom bland annat genom tillgång till dessa även utan diagnosavslöjande. Dessa ska snarare baseras på funktion och symtom vilket Tromans et al. (2023) förespråkar. Davies et.al. (2022) visar att majoriteten av de tillfrågade anser att anpassningar är extremt eller väldigt viktigt, samtidigt som endast 58,6 % av dem själva bett om det. Utav de drygt hälften som önskat anpassningar hade 61,3 % av dem fått det.

För att säkerställa att de i behov av anpassningar också får det stöd de behöver och har rätt till konstaterar flera studier (Davies et.al., 2022, Davies et.al., 2024; Fuermaier et al., 2018; Espelöer et al., 2023; Hedlund & Jordal, 2024) att arbetsgivare behöver ta ett större och tydligare ansvar. Centralt för att anpassningar ska implementeras är förståelse för behoven genom kunskap, både hos kollegor och chef men också högre upp i det organisatoriska ledet (Petty et al, Diener et al., Scott et al., 2015; Tromans et al., 2023). Dreaver et al. (2020) lyfter även samverkan med externa stödresurser och ett aktivt arbete för en inkluderande arbetsmiljö som viktiga frågor för att öka tillgängligheten och omfattningen. Vikten av den inkluderande arbetsmiljön för att undvika utanförskap och missförstånd belyses av flera studier (Diener et al., Tromans et al., 2023). En positiv inställning hos arbetsgivaren och en vilja att lära tenderar att ge bättre resultat (Davies et al., 2024).

5.2.4 Hindrande faktorer för delaktighet och ett hållbart arbetsliv

Rörande hinder för anpassningar i arbetslivet för personer med autism och/eller ADHD framkommer särskilt fyra olika teman, dessa rör ansvarsfördelning, rädsla för och erfarenheter av stigma till följd av diagnosavslöjande, organisatoriska begränsningar samt sociala krav.

5.2.4.1 *Ansvarsfördelning*

Davies et.al. (2022) framhåller det belastandet ansvaret för individen med NPF att vara den som identifierar behovet, begär och etablerar anpassningen vilket synliggör behovet av att arbetsgivare tar större ansvar kring frågan. Majoriteten av de tillfrågade yrkesutövarna med autism uppfattar anpassningar som viktiga men i praktiken är det många som inte får/har några (Tromans et al., 2023; Högstedt et al., 2023; Oscarsson et al., 2022; Smith et al., 2025) Det

föreligger också mer eller mindre uttalade krav för individen att påvisa anpassningens effektivitet, vilket sannolikt kan medföra att den dras in om inga konkreta bevis kan motivera dess existens. Oscarsson et al. (2022) problematiserar även när någon anses högfungerande, att det då blir än svårare att motivera behövda anpassningar då det inte syns hur mycket energi som läggs på att kompensera på olika sätt, eller vilken ohälsa det på både kort och lång sikt riskerar att leda till.

Behovet av anpassningar behöver både identifieras, etableras, prövas och utvärderas och många gånger brister chefskompetensen och därmed också möjligheterna till stöd (Hedlund & Jordal, 2024). Vem som bär ansvaret för anpassningar i praktiken varierar något, men många gånger tycks det falla på individen själv. Det upplevs ofta finnas en oförståelse för både vilken anpassning som behövs och varför, att det inte är synligt gör det dessutom lätt att förbise behovet (Davies et.al., 2024). Oscarsson et.al. betonar att stödfrågan ofta faller på individen själv, och att brist på organisatoriskt stöd leder till stress och mental ohälsa på både kort och lång sikt. Davies et al. (2022) konstaterar att arbetsgivare behöver ta ett större ansvar och en mer aktiv roll i identifierande och implementering av anpassningar, men också i arbetet med att öka förståelse och inkluderande arbetsmiljö för individer med autism.

5.2.4.2 Diagnosavslöjande och stigma

Inte bara är det svårt att hävda behovet av anpassningar generellt, ett annat tydligt hinder är att förfrågan i regel kräver att man utlämnar sin diagnos. Detta är förknippat med en rädsla för stigmatisering och negativa följder av att be om nödvändiga anpassningar.

En tredjedel av de tillfrågade i undersökningen gjord av Davies et al (2022) upplevde att det var omöjligt att diskutera sina behov av anpassningar och ett fåtal uppgav att de hade lyft frågan men att responsen från arbetsgivaren varit negativ. Även Tromans et al. (2023) beskriver att flera av de tillfrågade upplevt negativa effekter till följd av sin diagnos samt en rädsla för att berätta för andra av rädsla att missgynnas och/eller dömas. Det finns även erfarenhet av att antingen underskattas eller överskattas i förmåga när diagnosen är känd, att ses som för kompetent för att behöva anpassningar eller också inte kompetent nog och fräntas arbetsuppgifter, än mer komplicerat blir det av att förmågan kan variera över tid och beroende på hur det fungerar i övrigt (Högstedt et al., 2023, Scott et al., 2015).

En öppenhet kring diagnos ter sig viktigt både för individens välbefinnande och för att kunna dra nytta av de styrkor och resurser som besitts, för att detta ska vara möjligt utan negativa följder socialt eller professionellt behöver det fortsatt arbetas på bred front med att minska

stigma (Espelöer et al., 20. Såväl kollegor som chefer behöver mer kunskap och ökad insikt och förståelse för både diagnos, möjligheter och svårigheter men också varför det kan vara svårt att berätta om för andra. Dreaver et al. (2020) lyfter även vikten av att se individen och dess potential, och inte bara en diagnos.

5.2.4.3 *Organisatoriska begränsningar*

Petty et al. diskuterar juridisk och organisatorisk syn på vad som är “reasonable” i förhållande till arbetsanpassningar och att det ofta saknas praxis för vad som är att betrakta som rimliga anpassningar, trots att dessa kan vara låga i kostnad och ge stor positiv effekt. Trots tydliga rekommendationer tycks många organisationer inte ha integrerat sådana delar i sina policyer. Oscarsson et al. (2022) framhåller att det landar mycket eget ansvar på individen att få organisatoriskt stöd, i stället för att organisationen tar sitt ansvar. Önskvärt vore att organisationer hade möjlighet att sätta in stöd baserat på behov i syfte att optimera funktion och minimera ohälsa. Flera studier presenterar slutsatsen att det är önskvärt med ökat stöd för organisation och individ i syfte att förbättra arbetsmiljön för personer med NPF, och att det bland annat upplevs för byråkratiskt och otillräckligt att samverka med externa stödinstitutioner (Davies et al., 2024).

Sociala och organisatoriska hinder och bristen på anpassningar leder föga förvånande till långtgående konsekvenser för mående och arbetssituation (Davies et al., 2022). Bristande arbetsstruktur, kaotiska miljöer och chefers låga kunskap kan ses som organisatoriskt svåra förutsättningar (Hedlund & Jordahl, 2024). Något som framhålls som en organisationsrelaterad begränsning är bristen på matchning mellan person och arbetsuppgifter, samt bristande förståelse för individuella behov (Scott et al., 2015, Dreaver et al., 2020). Organisatoriskt framträder även bristande stöd och diskriminerande attityder samt rigida schemaläggningar som hindrande faktorer (Tromans et al. 2023). Davies et al. (2024) menar att arbetsgivare kan vara osäkra på vad som krävs och hur man gör rätt, vilket tydliggör behovet av mer kunskap även om deras ansvar, skyldigheter och diagnoskännedom.

5.2.4.4 *Sociala krav och förväntningar*

Förväntningar och sociala mer eller mindre uttalade krav och förväntningar leder till att personer med NPF, i synnerhet autism, tvingas lägga mycket kraft och energi på sådana bitar. I flera studier framhålls arbetsplatsens sociala normer och förväntningar som något som påverkar hälsan negativt (Espelöer et al., 2023) och det upplevs genomgående finnas en bristande förståelse för slitsamheten kring detta. För att minska sociala krav behöver kollegor och

arbetsgivare känna till vilken påverkan det kan ha på individen, utbildning av personal förbättrar inkludering Dreaver et al. (2020) och Davies et al. (2024) framför kritik mot krav på social kompetens i exempelvis intervjusituationer eller kollegialt. Smith et al. (2025) framhåller särskilda krav på social interaktion i egenskap av legitimerad vårdpersonal med diagnos, där också hög exekutiv kapacitet är nödvändig. Detta kan vara både svårhanterligt och leda till ohälsa. Likaså ger Tromans et al. (2023) exempel från polisarbetet där det många gånger handlar om socialt komplexa situationer som kan vara svåra att tolka och förhålla sig till.

Diener et al. (2020) framhåller vikten av att minska sociala krav för att minimera stress och förbättra fokus, att kommunikation och förväntningar är tydliga samt att det finns medvetenhet och kunskap om autism på arbetsplatsen för att underlätta både stöd och inkludering. De sociala kravens påverkan tycks underskattas av handledare/ansvariga och kunskapen om autism behöver öka. Espelöer et al (2020) uppger att många av de tillfrågade beskriver erfarenheter av att misslyckas med att behålla sitt arbete till följd av sociala utmaningar. Personerna med autism i studien av Scott et al. (2015) menar att sociala krav dränerar dem mer än själva arbetsuppgifterna, medan arbetsgivare förväntar sig en hög och jämn produktivitet.

6. Analys och diskussion

6.1 Osynliga eller osynliggjorda – en ständig kamp med måendet som insats

Genomgående för samtliga artiklar är att behovet av anpassningar i regel framgår tydligt, dessvärre är en gemensam erfarenhet både direkt och indirekt att efterfrågade anpassningar många gånger inte ges. Att behöva strida för sina behov innebär inte bara en risk att stämpas som problematisk och på olika vis missgynnas (Tromans et al., 2023), det är sannolikt även så att arbetsplatsen bara är en av många arenor där personer med behov behöver strida för sin rätt. Relaterat till diskussionen hos Petty et al. (2021) om vad som är rimliga anpassningar så är kostnaden en viktig fråga samt att det inte påverkar någon annan negativt. Bedömningen kring vad som är en rimlig kostnad försvåras av att funktionsnedsättningen och dess konsekvenser inte är synlig för blotta ögat, samt för att de signaler som skulle kunna avslöja diagnos också maskeras för att undvika negativa följder (Hull, Petrides & Mandy, 2017) samt kompenseras för genom olika strategier. Den här kampen runt det egna behovet av anpassningar är väldigt energikrävande och medför negativ påverkan på måendet samt uppstår i interaktion med

omgivningen snarare än inom individen själv, eftersom det är i mötet dem emellan som hinder och därmed behovet av anpassningar uppstår. Detta förklaras av den sociala modellen (Danemark & Gellerstedt, 2004; HFR, 2016) och synliggör relevansen i att fokus i enighet med modellen flyttas från individens "begränsningar" till arbetsplatsens och arbetsmarknadens strukturer, normer och organisation. Fokus på individ går emot vårt funktionshinderspolitiska mål (prop. 2016/17:188) men skapar också mer lidande för individ och försämrar förutsättningar ytterligare.

Det finns flera lagrum som syftar till att stärka utsatta gruppers situation i arbetslivet (exempelvis Diskrimineringslagen 2008:567), men som i praktiken ter sig otillräckligt om inte kunskap om diagnoser och förståelse för dess symtom finns. Davies et.al (2022) beskriver upplevelsen hos vissa som önskat anpassningar som att det åligger dem en bevisbörda rörande behov men också att de behöver leverera och visa på positiva effekter av införd åtgärd vilket kan leda till prestationsångest och stress, det önskat hjälpande riskerar att bli stjälpande. Detta bekräftas även av flera av de andra studierna som menar att man riskerar att bli av med anpassningar/stödåtgärder om det verkar gå bra alternativt inte påvisar tydlig effekt. En faktor som kan påverka hur behovet av anpassningar uppfattas är de strategier som många gånger används för att kompensera för svårigheter. Masking kräver en ansträngning som i regel kostar den drabbade väldigt mycket, och som på sikt ökar risk för utmattning eller annan psykisk ohälsa utmattning (Smith et al., 2025; Oscarsson et al., 2022). Fenomenet ökar också risken för framtida missförstånd, omgivningens bristande förståelse och förminskande av de faktiska svårigheterna och således sannolikt också möjligheterna till anpassningar i tillräcklig omfattning.

Problematiske förutsättningar kan även handla om social kontext, exempelvis kollegor som tycker att något blir orättvist. Här blir det tydligt med osynliga handikapp då det sannolikt inte skulle resoneras på samma vis om det i stället rörde sig om en synskadad i behov av punktskrift eller en rullstolsburen i behov av en ramp för att ta sig in. Likaså är den ojämna prestations- och funktionsförmågan försvårande i förhållande till omgivningen då personer med NPF ofta under- eller överskattas i prestation (Högstedt et al., 2023, Scott et al., 2015) vilket kan göra de funktionshinder som uppstår mer svårbegripliga och svårupptäckta beroende på hur mycket individen själv kompenserar för dessa. Likaså blir det betungande att arbetsgivare förväntar sig en jämn och hög produktivitet utan förståelse för hur exempelvis den sociala interaktionen dränerar och sänker förmågan (Scott et al., 2015). Osynliga funktionsnedsättningar är i regel svårare för omgivningen att förstå och hantera och riskerar att öka känslan av utanförskap, något

som synliggör varför social inkludering och förbättrade villkor är så viktigt för att personer med NPF ska kunna vara delaktiga sett till ett interpersonellt och organisatoriskt perspektiv.

Att anpassningar underlättar och möjliggör tycks det finnas en klar enighet kring, något som går isär i praktiken är dock för vem anpassningarna är anpassade samt hur dessa ska utformas. Rekommendationen i den genomgångna forskningen lutar åt individuellt anpassat stöd på arbetsplatser men också en önskan om någon form av stödprogram för organisation och individ. Det tycks finnas ett homogent utformat anpassningstänkande där ”one size fits all” vilket inte överensstämmer med efterfrågan och/eller behov (Davies et al., 2024).

6.2 Förstärkta svårigheter, underutnyttjade styrkor och oklar ansvarsfördelning vid bristande anpassningar

Konsekvenser av att inte få de anpassningar det finns behov av upplevs av många leda till både försämrat mående och att de styrkor som finns och som skulle kunna gagna arbetsplatsen inte kommer till sin rätt på grund av bristande förutsättningar. Styrkor som beskrivs är bland annat kreativitet och lösningsfokus (Hedlund & Jordal, 2024), uthållighet och engagemang (Oscarsson et al.), detaljfokus, noggrannhet och lojalitet (Tromans et al., 2023; Scott et al., 2015) och att ha ett annorlunda och berikande perspektiv (Petty et al.). Att lyfta styrkor känns viktigt för att vidga de förutfattade meningar som kan finnas rörande funktionsnedsättningar, i likhet med Arbetmiljöverkets (2025) tydliggörande av funktionsnedsättning som en onyanserad beskrivning som enbart fokuserar på just brister i förmåga utan samtidig hänsyn till styrkor och resurser. Framhållandet av styrkor kan tänkas riskera en ökad upplevelse av att funktionsnedsattas duglighet behöver bevisas och i likhet med det medicinska perspektivet ses som något som behöver fixas till för att bli mer normal. Detta kan upplevas problematiskt, att behöva motivera behovet av stöd för att kunna bidra maximalt och vad som anses vara rimliga anpassningar likt Petty et al. (2021) diskuterar. Dock ligger det ju även i individens eget intresse att bidra och prestera efter förmåga, inte minst eftersom ett fungerande arbetsliv utgör en viktig del av hälsorelaterad livskvalitet (Norström et al., 2019). Åtgärder för ökad tillgänglighet i bland annat arbetsmiljön ska enligt Diskrimineringslagen (2008:567) vara *skäliga*. Den många gånger kaotiska och oförutsägbara arbetsmiljön på sjukvårdsavdelningar och liknande organisatoriskt svåra förutsättningar beskrivs som bidragande till underutnyttjade förmågor (Hedlund & Jordahl, 2024). Detta kan delvis vara svårt att åtgärda i och med arbetets natur på den sortens arbetsplatser.

Bristande arbetsstruktur, kaotiska miljöer och chefers låga kunskap kan ses som organisatoriskt svåra förutsättningar men ett påvisande av förståelse och vilja att möta behov gör också mycket vilket Högstedt et al. (2023) ger uttryck för. Flera studier framhåller vikten av en bra matchning mellan arbete och personliga förutsättningar, vilket också Bölte et al (2025) konstaterar. I vissa av respondenternas fall där anpassningar är begränsade sett till organisatoriska möjligheter inom specifikt arbetsområde, exempelvis vårdmiljö som beskrivs i Hedlund & Jordal (2024) kanske det kan härledas till en bristande matchning från start. Viktigt dock att detta inte leder till ett berättigande för avsked gentemot neurodivergenta personer med hänvisning till dålig matchning, utan att strävan efter god matchning ska användas till deras fördel.

Att arbetsgivare, som flera artiklar visar (Tromans et al., 2023; Espelöer et al., 2023; Davies et al., 2022; Oscarsson et al., 2022; Hedlund & Jordal, 2024), lägger hela eller större delen av ansvaret på en person med funktionsnedsättning att själv identifiera, motivera, etablera och leverera anpassningar på egen hand ter sig både orimligt och orättvist, ett gemensamt arbete för att finna bästa lösningar där arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för genomförande vore önskvärt. Karlsson et al. (2023) förespråkar en gemensam dialog där man tillsammans utforskar var problemen uppstår som en viktig insats från arbetsgivaren som ett första steg, för att därefter söka samarbete med exempelvis företagshälsovård eller habiliteringsenheter för att göra en långsiktig planering.

Styrkebaserat individuellt anpassat stöd med kontinuitet och förutsägbarhet tycks vara en god grund att utgå ifrån i arbetet med anpassningar, att stärka befintliga styrkor i stället för att kompensera för oförmågor underlättar känslan av acceptans för den man är och skulle därmed kunna minska risken att känna sig felbedömd. Att bli sedd och accepterad så som man är är en önskan som återkommer i flera artiklar (Högstedt et al., 2023; Oscarsson et al., 2022; Tromans et al., 2023) vilket underlättas av att inte behöva fokusera så mycket på att passa in trots oförmågor utan att i stället få vara den man är och framhäva det som särskilt kan bidra med. Behov ser olika ut beroende på både diagnosgrupp och mellan individer inom samma diagnosgrupper, och varierar dessutom över tid. Många framhåller därför vikten av att i stället för brandsläckande åtgärder arbeta med långsiktiga individuellt utformade stödinsatser, som likt Fuermaier et al (2018) föreslår, fokuserar på symtomen snarare än psykologiska tester för att identifiera var svårigheterna uppstår. Så kallat högfungerande personer med NPF tycks falla mellan stolarna då de är för välfungerande för grundläggande insatser, i regel betraktas som högpresterande och därmed inte i behov av åtgärder och samtidigt far illa på ett personligt plan

när de inte får ihop sin tillvaro alternativt drabbas hälsomässigt för att få ihop det (Scott et al., 2015)

Organisatoriska förutsättningar beskrivs i flera fall vara problematiskt, det finns formulerat i Konventionen om rättigheter för funktionsnedsatta (2009) att det ska vara *skäliga* insatser, vilket skapar utrymmet att göra den bedömningen sett till exempelvis ekonomi, anpassningens nödvändighet och andra organisatoriska förutsättningar. Petty et al. (2023) konstaterar att anpassningarna kan bedömas rimliga med hänsyn till ekonomi, organisation och omfattning bland annat. Det behöver finnas tolkningsutrymme i lagrummet samtidigt som detta utrymme också kan missbrukas och tolkas åt det snävare hållet, beroende på arbetsgivarens inställning och förståelse. Petty et al. (2023) diskuterar juridisk och organisatorisk syn på vad som är "reasonable" i förhållande till arbetsanpassningar – vilket också får stöd av lagstiftningen om där det formuleras att åtgärder ska ske "med hänsyn till" och listar där en rad faktorer som anses påverka rimligheten i en anpassning eller åtgärd (Diskrimineringslagen 2008:567). Att olika arbetsplatser har olika förutsättningar att möta olika behov tycks givet, men formuleringen medför också en risk att undslippa ansvar och att behov kan förbises. Att leva med en funktionsnedsättning innebär många gånger att ha särskilda strategier och metoder för att möta krav som utgår ifrån norm och synliggör omgivningens bristande förmåga till möjliggörande anpassningar.

6.3 Diagnosavslöjandets paradox – ökad öppenhet minskar stigma men stigma hämmar öppenhet

Att behöva informera om diagnos för att få tillgång till stöd medför att göra avkall på den egna integriteten och riskera negativa konsekvenser socialt och professionellt, det synliggör även svårigheten för en person med liknande svårigheter utan fastställd diagnos att få det stödet. Flera artiklar (Petty et al., 2021; Oscarsson et al., 2022; Hedlund & Jordal, 2024) beskriver dilemmat hos personer med NPF att avslöja sin diagnos, många tvekar eftersom det kan leda till stigmatisering, missförstånd och/eller diskriminering. Att informera om diagnosen är många gånger ett villkor för att få rätt till stöd samtidigt som det medför risker för individen att negativt särbehandlas, detta är en avvägning som behöver göras och då utan garanti för att ens få det stöd man upplever sig i behov av. Det är också mot bakgrund av diagnos som skyddet finns genom Diskrimineringslagen (2008:567) och Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Rädslan finns att bli ifrågasatt, betraktad som mindre kompetent och/eller att bli felbedömd och stämplad som besvärlig (Tromans et al., 2023). Omgivningens

förväntningar riskerar att bli för högt eller för lågt ställda till följd av okunskap (Scott et al., 2015) vilket i sig kan tänkas öka stigmat. Motsatt bör rimligen väl utformade anpassningar kunna leda till minskat stigma, ökad delaktighet och färre feltolkningar av arbetsförmåga.

Att känna sig annorlunda och/eller utanför samt upplevelsen av att social samvaro och informella relationer är svåra kan kopplas till socialt stigma (Goffman, 1963:2020) medan valet att inte avslöja sin diagnos på grund av rädslan för negativa konsekvenser snarare speglar både självstigma och strukturellt stigma. Den tvåsidiga processen kring stigma där en individ kan ingå i såväl stigma som normalitet (Goffman 1963; 2020) blir särskilt tydlig vid dold funktionsnedsättning i förhållande till diagnosavslöjande då personen väljer mellan att fortsätta (låtsas) ingå i den ena önskade tillhörigheten alternativt outa sig som tillhörande den andra. Fuermaier et al (2018) och Oscarsson et al. (2022) framhåller bland annat exekutiva funktioner så som svårigheter att planera, prioritera, uppfatta tid och att slutföra uppgifter som slitsamma, i arbetsmiljö är sådana egenskaper icke önskade och därmed potentiellt stigmatiserande med stor risk att feltolkas som lathet, arbetsovilja och andra negativa epitet. Försök att förbli inom normalitet kan således också ge stigmatiserande effekt, något som kanske bidrar till upplevelsen av diagnosavslöjande som hjälpsamt på kort sikt men dessvärre mer negativt på lång sikt (von Schrader et al. 2014).

Sett till neurodiversitet är funktionsvariationer en naturlig del av mänsklig variation ((Kapp, 2020, återgiven i Helmold & Martensen, 2025; Rumrill, 2025) men i praktiken betraktas egenskaper utanför norm i regel som sämre alternativ som i viss mån kan kompenseras för i syfte att bli mer norm. Försöken att kamouflera sin avvikelse från norm genom masking (Hull et al., 2017) föregås av en inlärningsprocess där personen genom interaktion med andra lär sig maskera sin nedsättning för att passa in. Följden av sådan stigmatisering kan vara självhat, skam och isolering (Goffman, 2020) och utgör en faktor i den psykiska ohälsa som ofta drabbar personer med NPF (Hull et al., 2019). I många artiklar framhålls oron för att berätta om sin diagnos, ett dilemma som är unikt för osynliga funktionsnedsättningar på så vis att de inte är observerbara för blotta ögat och därmed är möjliga att maskera.

För att anpassningar ska vara möjliga krävs en öppenhet rörande diagnos vilket det finns en utbredd rädsla för hos de som lever med NPF, oron att stigmatiseras och dömas utifrån framför allt begränsningar och förutfattade meningar är stor och till betydande del också motiverad baserat på de negativa erfarenheter som återges. Liksom visas i kartläggningen av Attention (2024) håller många sin diagnos hemlig, bland de som berättar om den finns delade meningar om huruvida det inneburit fördelar, nackdelar eller både och.

Vid organisatorisk tystnad och/eller inaktivitet så förstärks stigma, något som leder till att individer inte vågar berätta om sin diagnos och heller inte har någon indikation att göra så om erfarenheten är att anpassningar ändå uteblir. Dreaver et al. (2020) framhåller vikten av kunskap och social tolerans hos arbetsgivare och kollegor rörande kommunikationsskillnader samt för att minska stigma.

6.4 Metoddiskussion

6.4.1 Tillförlitlighet och trovärdighet

För att säkerställa god kvalitet inom kvalitativ forskning behöver tillförlitlighet och trovärdighet säkerställas, detta görs dels genom att forskaren redogör för den egna förförståelsen, dels att det finns en medvetenhet kring hur förförståelsen kan komma att påverka analysen (Bryman, 2018). För att redovisa detta finns ett avsnitt om reflexivitet inkluderat i denna studie, samt att frågan har diskuterats med handledare och kollegor. Handledaren har fyllt en viktig roll som bollplank.

I syfte att stärka trovärdigheten har metoden noggrant beskrivits där samtliga steg i urvalsprocessen har diskuterats, likaså redogörs för sökord, använda databaser samt urval. Studien gör inte anspråk på att vara heltäckande utan snarare ge en begränsad inblick i befintligt kunskapsläge baserat på ett urval av artiklar innehållandes det område som avses undersökas – NPF i arbetslivet.

6.4.2 Reflexivitet

Utifrån såväl professionell som levd erfarenhet finns en förförståelse för de frågor som avses undersökas i denna studie. Genom egna erfarenheter såväl i patientmöten och yrkesliv som i privata relationer har jag sett personer med NPF både nå framgång och ta skada av erfarenheter i arbetslivet, inte sällan att samma person upplever både och. Intresset för detta område kommer ifrån flera olika ingångar, dels yrkesmässigt då författaren arbetar inom företagshälsovård där NPF kombinerat med svårigheter i yrkeslivet är förekommande, dels erfarenheter på nära håll hur NPF kan ställa till men också hur anpassningar kan möjliggöra god funktion och minskat lidande.

Min professionella och privata erfarenhet kan ha påverkat tolkningar samt vad som valts ut som särskilt viktigt. Förförståelse kan medföra både fördelar och risker, men genom ett reflekterande och transparent förfarande under processen kan riskerna för bias minska. Att tolka empiri helt förutsättningslöst är inte möjligt (Johansson, 2018) varför det i stället är viktigt att minimera

påverkan. För att uppnå detta har ett reflexivt förhållningssätt anammats genom samtliga steg längs utformandet av denna uppsats, vilket i praktiken inneburit målande om transparens genom hela processen, kritiskt granskande av eget arbete och regelbundna diskussioner med handledare för att säkerställa minimal påverkan. En styrka med förförståelse kan vara ett starkt engagemang i frågan och målandet om att synliggöra röster inifrån målgruppen och inte genom ett åskådarperspektiv.

6.4.3 Överförbarhet och begränsningar

Som tidigare beskrivits ämnar studien inte göra anspråk på att ge en heltäckande bild av kunskapsområdet, utan snarare en inblick i befintligt kunskapsläge och om det är möjligt att dra några slutsatser utifrån det. Att använda sig av sekundärdata innebär både fördelar och begränsningar, det möjliggör bredare underlag vilket i sin tur kan ge en bredare förståelse baserat på materialet samtidigt som det innebär att empirin redan filtrerats och analyserats genom andra forskares ögon med deras respektive förförståelse.

Till begränsningar kan nämnas att studien genomförts av en enskild författare som redan i val av ämnesområde har ett intresse för frågan och därmed visst mått av förförståelse kring området och till viss del även förväntade resultat. Att mängden insamlad empiri på olika vis behövt begränsas medför också en viss begränsning men också viktig avgränsning utifrån relevans. En begränsning som också speglar forskningsläget är att det är fler artiklar som fokuserar på autism än ADHD, detta ter sig dock som en logisk följd av att underlaget att söka på ser ut på samma vis.

Rörande det egna arbetet så har det övergripande syftet möjligen varit för brett för uppgiftens storlek och hade behövt avgränsas ytterligare genom exempelvis den ena eller den andra diagnosen i fokus alternativt svårigheter kring implementering av anpassningar. Att detta inte gjordes mer försvaras med ett aktivt val om att hålla en bred överblick över erfarenhetsbaserade kunskapsläget just nu men det har försvårat urvalet. Sökningar efter artiklar har varit väldigt utmanande och har tagit mycket tid, vilket stundtals varit svårt och frustrerande att förhålla sig till. I förhållande till uppgiftens omfattning och det slutliga valet av artiklar där de potentiella fördelarna med scoping review baserat på möjligheten till bredare urval av källor gick förlorad så rekommenderas en annan metod och en tydligare avgränsning.

6.5 Slutsatser och rekommendationer

Utifrån det sociala arbetets praktik och forskning är kunskap inom NPF och arbetsliv viktigt i dess strävan mot social rättvisa och värnande om mänskliga rättigheter. Forskning visar att personer med NPF i högre grad än neurotypiker stängs ute från arbetsmarknad och i större utsträckning är arbetslösa, vilket leder till högre risk för socioekonomisk utsatthet och social exkludering. Även risken för psykisk ohälsa och stigmatisering är stora för den här gruppen. Utifrån det sociala arbetets praktik och forskning som utgår ifrån principer om delaktighet, jämlikhet och inkludering kan resultaten i denna studie användas för att synliggöra de erfarenheter, behov och försvårande omständigheter bland personer med NPF som både möjliggör och riskerar just dessa principer.

Kunskapen om NPF och arbetsliv går framåt men det finns fortsatt mycket att önska, samtidigt som det finns behov av anpassningar så förutsätter anpassningar i regel att individer är öppna om sina funktionsnedsättningar vilket inte är okomplicerat. Öppenheten är förknippad med både risker och farhågor vilket innebär att det krävs fortsatt arbete på både individ- och organisations- och samhällsnivå för att uppnå ökad öppenhet och förståelse. Alternativ utveckling är att tillgängliggöra anpassningar i större utsträckning baserat på symtom och behov oberoende av diagnos. Erfarenheten hos personer med NPF är att det i regel är svårt att be om anpassningar på grund av de risker som det kan medföra på kort och lång sikt, om frågan ställs är det långt ifrån alla som blir mötta i det behovet. Av de som mottar anpassningar föreligger ofta en bevisbörda men också ett ansvar att själv identifiera, motivera och upprätthålla dessa, något som ofta går stick i stäv med just de förmågor som är anledningen till behovet.

Brister i struktur, kontinuitet och chefskompetens om NPF påverkar möjligheten till anpassningar och leder till individuellt lidande och ökat stigma. En dåligt anpassad arbetsmiljö riskerar att leda till underutnyttjade styrkor, förstärkta oförmågor samt ökad psykisk ohälsa på både kort och lång sikt.

Slutsatser:

- Anpassningar minskar risker för individen men förutsätter i regel diagnosavslöjande
- Diagnosavslöjande är förknippat med risker på kort och lång sikt och erfarenheterna kring detta varierar stort
- Ansvaret för identifierande, implementering och upprätthållande av anpassningar ligger ofta på individen som är i behov av dem.

- Fungerande anpassningar riskerar att dras in när en fungerande arbetssituation etablerats trots varaktigt behov för upprätthållande av situationen
- Bristande anpassningar orsakar lidande och negativa effekter på arbetsförmåga

Sammantagna rekommendationer utifrån underlaget i syfte att bättre möta behovet hos personer med ADHD och/eller autism, baserat på den egna gruppens levda erfarenheter är:

- breddad kunskap om NPF hos både arbetsgivare och kollegor generellt i syfte att öka förståelse och minska stigma
- bättre och tydligare ansvarsfördelning för identifierande, utformande och genomförande av anpassningar
- tydligare policyer och riktlinjer rörande definitionen *rimliga/skäligen* anpassningar
- kontinuerligt avstämt och individuellt anpassat stöd för individer med NPF som är justerbart över tid och utan hot om indragning
- en ambition att i möjligaste mån matcha individuella styrkor med arbetsuppgifter

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024) arbetar i detta nu med att ta fram riktlinjer för hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för yrkesverksamma som lever med autism och ADHD vilket välkomnas, behovet och efterfrågan är stor hos såväl yrkesverksamma med funktionsnedsättning som från arbetsgivarhåll.

Den gemensamma konklusionen i de genomgångna studierna är att mer kunskap behövs och det är av hög vikt utifrån både samhällsekonomiska behov, socialpolitiska mål och reducerat individuellt lidande att skapa förutsättningar för ett inkluderande och hållbart arbetsliv. Det tycks finnas en trend mot att förespråka mer styrkebaserat stöd snarare än att kompensera för brister vilket kommer bli intressant att följa, en spontan tanke är att ett sådant fokus ger bättre förutsättningar för ett faktiskt inkluderande än åtgärder för att den funktionsnedsatta ska bli mer som ”alla andra”. Detta är i linje med neurodiversitetsparadigmet och den sociala modellen.

För att möjliggöra specifika anpassningar i arbetslivet för personer med NPF krävs i regel öppenhet om diagnos, något som många med NPF är tveksamma inför på grund av oro för negativa följder. Det är också en fråga om integritet att behöva informera om en osynlig funktionsnedsättning för att (kanske) få det stöd en behöver, något som även försvårar för personer som själva ser dessa svårigheter hos sig själva utan att ha en konstaterad diagnos. Det kräver fortsatt arbete på flera nivåer såsom lagstadgat arbetsgivaransvar och samhällelig diskurs, i syfte att minska stigma och därmed skapa förutsättningar för att möjliggöra

anpassningar i arbetslivet utan att drabbas av negativa följder. En annan önskad följd av ökad öppenhet och förståelse skulle också vara att minska det individuella slitaget och lidandet som kompenserande och kamouflerande medför.

En reflektion som gjorts under författandet och framför allt under litteratursökningarna är att det, eventuellt beroende på att autismforskningen pågått längre och därmed hittat fler perspektiv, tycks vara vanligare i autism-fokuserad forskning med mer omfattande strukturell analys medan ADHD i större utsträckning tycks fokusera på individernas upplevelser. Med autism i fokus återfinns ofta artiklar med bredare marknads- och arbetsgivarperspektiv rörande anställningsvillkor, ekonomisk lönsamhet och arbetslöshetsnivåer. Delvis kan detta möjligen förklaras av att personer inom autismspektrumet, till skillnad från personer med ADHD, omfattas av ökad tillgång till stödinsatser så som till exempel LSS vilket sannolikt föranleder att det finns siffror och data på annat vis.

Den ökande efterfrågan på styrkebaserat fokus, snarare än kompenserande sätt för att passa in som ”alla andra” är en tilltalande tanke. Ett i skrivande stund cirkulerande inlägg i sociala medier framhåller begreppet ”högfungerande” som en slags stämpel som ges tillgång till så länge en person med autism passar in i normen och bidrar ekonomiskt, vilket gör ”högfungerande” till något som uppnås eller inte baserat på normpersoners (neurotypikers) upplevelse av hur mycket ”som oss” personen är samt på ekonomiska grunder. Den aspekten vore intressant och relevant att undersöka vidare för att undvika ytterligare stigmatisering och i stället ökad acceptans i grunden att få vara den man är.

Beskrivningar av anpassningar utgår i mångt och mycket utifrån de anpassningar som individen själv ger uttryck för, det förutsätter att individen själv kan identifiera och uttrycka sina behov vilket kan vara en svårighet. Inte minst om den stress som bristande anpassningar i regel leder till varit långvarig och omfattande, eftersom långvarig stress tenderar att försämra kognitiva förmågor generellt och göra det svårare att se på sin tillvaro från det helikopterperspektiv som kan underlätta behovsinventeringen. En önskvärd fråga för vidare forskning vore att undersöka just lyckade etablerade anpassningar, hur de kommer till, motiveras och upprätthålls över tid. En annan önskan hos mig är att vidare undersöka erfarenheter av diagnosavslöjande. Främjande och hindrande faktorer inför men också erfarenheter av utfallet därefter.

7. Referenser

Abdelnour E, Jansen MO, Gold JA. (2022). ADHD Diagnostic Trends: Increased Recognition or Overdiagnosis? *Mo Med*. Sep-Oct;119(5):467-473. PMID: 36337990; PMCID: PMC9616454.

Arbetsmiljöverket (2025-01-17). *Förebyggande arbete för en tillgänglig arbetsmiljö*. Hämtad 2025-03-24 klockan 13:51 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/en-tillganglig-arbetsmiljo/forebyggande-arbete-for-att-en-tillganglig-arbetsmiljo/>

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

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

Bölte, S., Carpini, J.A., Black, M.H., Toomingas, A., Jansson, F., Marschik, P.B., Girdler, S., and Jonsson, M. (2025), Career Guidance and Employment Issues for Neurodivergent Individuals: A Scoping Review and Stakeholder Consultation. *Human Resources Management*, 64: 201-227. <http://doi.org/10.1002/hrm.22259>

Centers for Disease Control and Prevention (2022) *Signs and symptoms of autism spectrum disorder*. Retrieved from: <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/signs.html> (2022)

Centers for Disease Control and Prevention (2023) *Symptoms and diagnosis of ADHD*. Hämtad från: <https://www.cdc.gov/ncbddd/adhd/diagnosis.html> (2023)

Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., Remington, A. Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *PLoS One*. 2022 Aug 5;17(8):e0272420. doi: 10.1371/journal.pone.0272420. PMID: 35930548; PMCID: PMC9355205.

Davies J, Melinek R, Livesey A, Killick E, Sam E, Romualdez AM, Pellicano E, Remington A. 'I did what I could to earn some money and be of use': A qualitative exploration of autistic people's journeys to career success and fulfilment. *Autism*. 2025 Apr;29(4):988-1004. doi: 10.1177/13623613241292177. Epub 2024 Dec 20. PMID: 39704020; PMCID: PMC11967104.

Danermark, B. & Gellerstedt, L. C. (2004). "Social justice: redistribution and recognition – a non-reductionist perspective on disability". *Disability & Society*, 19(4), 339–353.

Diener ML, Wright CA, Taylor C, D'Astous V, Lasrich L. Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. *Work*. 2020;67(1):223-237. doi: 10.3233/WOR-203268. PMID: 32955484.

Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, H.M., Flakmer, M. Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. *J Autism Dev Disord*. 2020 May;50(5):1657-1667. doi: 10.1007/s10803-019-03923-3. PMID: 30771130.

Ekonomifakta (2019-04-24). Arbetsför ålder. Hämtad 2025-03-31 från https://www.ekonomifakta.se/ordlista/arbetsfor-alder_1212792.html

Espelöer, J., Proft, J., Kemmer, P., Falter-Wagner, M.C., Vogeley, K. What is specific about employment status, workplace experiences and requirements in individuals with autism In Germany? *Autism Res*. 2023 Jul;16(7):1389-1402. doi: 10.1002/aur.2958. Epub 2023 May 23. PMID: 37218532.

Ezerins, M.E., Simon, L.S., Vogus, T.J., Gabriel, A.S., Calderwood, C. and Rosen, C.C. (2023). Autism and Employment: A Review of the “New Frontier” of Diversity Research.” *Journal of Management* 50: 1102-1144.

Folkhälsoguiden (u.å.) *Frågor kring arbete viktiga för hälsan*. Arbete och arbetsmiljö. Region Stockholm. Hämtad den 2 augusti 2025 från <https://www.folkhalsoguiden.se/omraden/arbete-och-arbetsmiljo/>

Folkhälsomyndigheten (2025) *Folkhälsopolitiken målområde 3: Arbete, arbetsförhållanden och arbetsmiljö*. Faktablad. Hämtad 2025-08-13 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/96d4a0d586f7415c8203d76c8409ac22/foikhalsopolitikens-malomraden-malomrade-3-arbete-arbetsforhallanden-arbetsmiljo.pdf>

Fuermaier, A.B.M., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., Tucha, O. ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning. *Journal of Neural Transmission* (2021) 128:1021–1031 <https://doi.org/10.1007/s00702-021-02309-z>

Goffman, E. (1963/2020). *Stigma: den stämplades roll och identitet*. (Femte upplagan). Studentlitteratur

Hansson, Anders (2015) *Salutogent ledarskap*. Gothia fortbildning

Hedlund, Å., Jordal, M. Feeling lika an untapped resource. Experiences of working life among nurses with ADHD and/or autism. An interview study. *Int J Nurs Stud.* 2024 Oct;158:104857. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2024.104857. Epub 2024 Jul 6. PMID: 39032246.

Helmold, M., & Martensen, M. (2025). *Leadership in neurodiversity and neurodivergence: Cases, best practices and recommendations for leaders and organizations.* Springer Nature Switzerland AG. <https://doi.org/10.1007/978-3-032-09343-1>

Hirvikoski, T., Billstedt, E., Lundström, S., Brar, A. (2022). *Screening och utredning – risk för både över- och underdiagnostik.* *Läkartidningen*; 119:21097

Hull, L., Mandy, W., (2019) *Development and validation of the Camouflaging of Autistic Traits Questionnaire (CAT-Q).* *Journal of Autism and Developmental Disorders.* 49(3) s. 819-833. <https://doi.org/10.1007/s10803-018-3792-6>

Hull, L., Petrides, K. V., & Mandy, W. (2017). *The female autism phenotype and camouflaging: A narrative review.* *Review Journal of Autism and Developmental Disorders* 4(4). 306-317. <https://doi.org/10.1007/s40489-017-0112-4>

Högskolan i Gävle (2025-01-16). *Inkluderande arbetsliv.* Hämtad 2025-03-03 från <https://www.hig.se/forskning/strategiska-forskningsomraden/halsoframjande-arbete/inkluderande-arbetsliv>

Högstedt, E., Igelström, K., Korhonen, L., Käcker, P., Marteinsdottir, I., Björk, M. 'It's like it is designed to keep me stressed' – Working sustainably with ADHD or autism. *Scand J Occup Ther.* 2023 Nov;30(8):1280-1291. doi: 10.1080/11038128.2022.2143420. Epub 2022 Nov 15. PMID: 36379218.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis.* Cambridge: Cambridge University Press

Joanna Briggs Institute. (2015). *The Joanna Briggs Institute reviewers' manual 2015: Methodology for JBI scoping reviews.* https://www.researchgate.net/publication/294736492_Methodology_for_JBI_Scoping_Reviews

Johansson, L-G., (2018). *Introduktion till vetenskapsteorin.* (4 uppl.). Bokförlaget Thales

Karlsson, T, Classon, E & Rönnerberg, J (2023). *Den hjärnvänliga arbetsplatsen – kognition, kognitiva funktionsnedsättningar och arbetsmiljö*. Rapport 2014:2. ISSN 1650-3171.

Kunskaps- och kompetenssammanställning: Arbetsmiljöverket.

Llena-Nozal A. The Effect of Work Status and Working Conditions on Mental Health in Four OECD Countries. *National Institute Economic Review*. 2009;209:72-87.

doi:10.1177/0027950109345234

Link, B.G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualising stigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363–385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>

Maenner MJ, Warren Z, Williams AR, Amoakohene E, Bakian AV, Bilder DA, Durkin MS, Fitzgerald RT, Furnier SM, Hughes MM, Ladd-Acosta CM, McArthur D, Pas ET, Salinas A, Vehorn A, Williams S, Esler A, Grzybowski A, Hall-Lande J, Nguyen RHN, Pierce K, Zahorodny W, Hudson A, Hallas L, Mancilla KC, Patrick M, Shenouda J, Sidwell K, DiRienzo M, Gutierrez J, Spivey MH, Lopez M, Pettygrove S, Schwenk YD, Washington A, Shaw KA. *Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years - Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2020*. *MMWR Surveill Summ*. 2023 Mar 24;72(2):1-14. doi:

10.15585/mmwr.ss7202a1. PMID: 36952288; PMCID: PMC10042614.

Modini M, Joyce S, Mykletun A, Christensen H, Bryant RA, Mitchell PB, Harvey SB. The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australian Psychiatry*. 2016 Aug;24(4):331-6. doi: 10.1177/1039856215618523. Epub 2016 Jan 15. PMID: 26773063.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). *Riktlinjer kring hälsofrämjande insatser och arbetsanpassning för yrkesverksamma som lever med autism och adhd*. Hämtad från [Riktlinjer kring hälsofrämjande insatser och arbetsanpassningar för yrkesverksamma som lever med autism och adhd – Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2025-07-16](#)

Norström, F., Waenerlund, AK., Lindholm, L (2019). Does unemployment contribute to poorer health-related quality of life among Swedish adults? *BMC Public Health* **19**, 457. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6825-y>

Oscarsson, M., Nelson, M., Rozental, A., Ginsberg, Y., Carlbring, P., Jönsson, F. Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: a qualitative study. *BMC*

Psychiatry. 2022 Nov 30;22(1):751. doi: 10.1186/s12888-022-04409-w. PMID: 36451126; PMCID: PMC9714234.

Peters, M.D.J., Marnie, C., Tricco, A.C., Pollock, D., Munn, Z., Alexander, L., McInerney, P., Godfrey, C. M., & Khalil, H. (2021). Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. *JBI Evidence Implementation*, 19(1), 3–10.
<https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000277>

Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., Eccles, N. Workplace adjustments for autistic employees; What is reasonable? *J Autism Dev Disord*. 2023 Jan;53(1):236-244. doi: 10.1007/s10803-021-05413-x. Epub 2022 Jan 12. PMID: 35020116; PMCID: PMC8752384.

Prop. 2016/17:188. Nationellt mål och inriktning för funktionshinderpolitiken.

Region Uppsala (2022, 10 augusti). *Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning – vad menas?*
Hämtad 2025-03-03 från <https://regionuppsala.se/infoteket/hamta-kunskap/fakta-om-funktionsnedsattningar/neuropsykiatrisk-funktionsnedsattning/>

Riksförbundet Attention (2022). *Attentions arbetsmarknadsrapport 2022. "Med rätt chef och en bra arbetsmiljö blir jag en stor tillgång i arbetslivet"*.

Riksförbundet Attention (2024). *NPF och arbetslivet*.

Rumrill PD. Employment and Career Development Considerations for Neurodiverse Individuals. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2025;0(0).
doi:10.1177/10522263251314885

Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., Falkmer, T. Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder. *PLoS One*. 2015 Oct 13;10(10):e0139281. doi: 10.1371/journal.pone.0139281. Erratum in: *PLoS One*. 2015 Nov 18;10(11):e0143674. doi: 10.1371/journal.pone.0143674. PMID: 26462234; PMCID: PMC4603894.

SFS (2008:567). Diskrimineringslagen

SFS (1993:387). Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Simplican, S. C., Leader, G., Kosciulek, J. & Leahy, M. (2015). Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social

networks and community participation. *Research in Developmental Disabilities*, 38, pp. 18-29. ISSN 0891-4222. doi:10.1016/j.ridd.2014.10.008

Smith, H., Shaw, C.K.S., Doherty, M., Ives, J. Reasonable adjustments for autistic clinicians: A qualitative study. *PLoS One*. (2025) Mar 25;20(3):e0319082. doi: 10.1371/journal.pone.0319082. Erratum in: *PLoS One*. 2025 May 20;20(5):e0325000. doi: 10.1371/journal.pone.0325000. PMID: 40131884; PMCID: PMC11936167.

Socialdepartementet (2008). *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*. Ds 2008:23.

Socialstyrelsen (2022). *Nu kommer nationella riktlinjer för adhd och autism*. Pressmeddelande. 2022-10-20. Hämtad 2025-08-11 från <https://www.socialstyrelsen.se/om-socialstyrelsen/pressrum/press/nu-kommer-nationella-riktlinjer-for-adhd-och-autism/>

Song P, Zha M, Yang Q, Zhang Y, Li X, Rudan I; Global Health Epidemiology Reference Group (GHERG). The prevalence of adult attention-deficit hyperactivity disorder: A global systematic review and meta-analysis. *J Glob Health*. 2021 Feb 11;11:04009. doi: 10.7189/jogh.11.04009. PMID: 33692893; PMCID: PMC7916320.

Stifoss – Hanssen, H. & Wikström, O. (1998). Respekten for det ikke målbare. *Röster om KASAM. 15 forskare granskar begreppet känsla av sammanhang*. Uppsala: Ord & Vetande AB.

Sveriges kommuner och regioner, SKR (2024). *Välfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2023-2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen*. Hämtad 2025-08-06 från https://skr.se/download/18.4f76e11319319a5c0f8b7831/1732547501879/SKR_A4_Valfardens-kompetensforsorjning.pdf

Theorell, T. (1998). Antonovsky och hans KASAM. *Röster om KASAM. 15 forskare granskar begreppet känsla av sammanhang*. Ord & Vetande AB. s 76-77

Tromans, S.J., Drewett, A., Lee, P.H., O'Reilly, M. A survey of the workplace experiences of police force employees who are autistic and/or have attention deficit hyperactivity disorder. *BJPsych Open* (2023) 9, e123, 1–10. doi: 10.1192/bjo.2023.508

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed*. Hämtad 2025-08-26 från <https://www.vr.se/download/18.4c9f221a191e4edf9053a474/1727853946433/God%20forskningssed%20VR%202024.pdf>

van der Noordt M, IJzelenberg H, Droomers M, Proper KI. Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med*. 2014 Oct;71(10):730-6. doi: 10.1136/oemed-2013-101891. Epub 2014 Feb 20. PMID: 24556535.

von Schrader, S., Valerie M., & Bruyère, S. (2014) 'Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate.' *Employee Responsibilities & Rights Journal* 26(4): 237–255. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10672-013-9227-9>

Zablotsky, B, Black, L.I., Maenner, M.J et al. (2019). "Prevalence and Trends of Developmental Disabilities Among Children in the United States: 2009-2017." *Pediatrics* 144: no. 4: e20190811. <http://doi.org/10.1542/peds.2019-0811>

Öljemark, J (2025, 26 februari). *Befolkningsstruktur*. Ekonomifakta. Hämtad 2025-03-03 från https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/arbetsmarknad/befolkningen/befolkningsstruktur_1208451.html

8. Bilagor

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Titel på artikel	Inkluderad till titel och abstract	Inkluderad till fulltext	Inkluderad för analys
Alaghband-rad, J., Jamaloo, S., Motamed, M. (2022). Roozbeh adult autism spectrum disorder clinic: lessons learned from first 34 cases. International Journal of Developmental Disabilities, 68(5), pp. 766-772. DOI: 10.1080/20473869.2020.1855691	Nej		
Alaoui, S.E., Ljótsson, B., Hedman, E., ... Andersson, G., Lindefors, N.(2015). Predictors of symptomatic change and adherence in internet-based cognitive behaviour therapy for social anxiety disorder in routine psychiatric care. Plos One, 10(4), e0124258 DOI: 10.1371/journal.pone.0124258	Nej, svarar ej på frågeställning		
Aleksanyan, J., Maria, Z., Renteria, D., ... Choi, S., Neighbors, C.J.(2025). Perspectives of treatment providers overseeing substance use disorder treatment among transition-age adults, aged 18-25 years. Journal of Substance Use and Addiction Treatment, 174, 209704. DOI: 10.1016/j.josat.2025.209704	Nej, svarar ej på frågeställning		
Alsehem, M.A., Abousaadah, M.M., Sairafi, R.A., Jan, M.M.(2017). Public awareness of autism spectrum disorder. Neurosciences, 22(3), pp. 213-215. DOI: 10.17712/nsj.2017.3.20160525	Nej, svarar ej på frågeställning		
Altszuler AR, Page TF, Gnagy EM, Coxe S, Arrieta A, Molina BS, Pelham WE Jr.J Abnorm Child Psychol. 2016 Aug;44(6):1217-29. doi: 10.1007/s10802-015-0093-9.PMID: 26542688 Financial Dependence of Young Adults with Childhood ADHD.	Nej, svarar ej på frågeställning		
Amat AZ, Adiani D, Tauseef M, Breen M, Hunt S, Swanson AR, Weitlauf AS, Warren ZE, Sarkar N.IEEE Trans Neural Syst Rehabil Eng. 2023;31:2184-2194. doi: 10.1109/TNSRE.2023.3271139. Epub 2023 May 5.PMID: 37104107 Design of a Desktop Virtual Reality-Based Collaborative Activities Simulator (ViRCAS) to Support Teamwork in Workplace Settings for Autistic Adults.	Nej, svarar ej på frågeställning		

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Anderson C, Butt C, Sarsony C.J Autism Dev Disord. 2021 Jan;51(1):88-105. doi: 10.1007/s10803-020-04513-4.PMID: 32356082 Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: Aspirations and Obstacles.	Ja	Nej, svarar ej på frågeställning
Ashburner J, Ziviani J, Rodger S, Hinder EA, Cartmill L, White J, Vickerstaff S.J Contin Educ Health Prof. 2015 Fall;35(4):270-7. doi: 10.1097/CEH.0000000000000000.PMID: 26953858 Improving Transfer of Learning: An Innovative Co Mentoring Program to Enhance Workplace Implementation After an Occupational Therapy Course on Autism Spectrum Disorders.	Nej, svarar ej på frågeställning	
Baker-Ericzén MJ, ElShamy R, Kammer RR.Curr Psychiatry Rep. 2022 Mar;24(3):161-170. doi: 10.1007/s11920-022-01327-2. Epub 2022 Feb 22.PMID: 35192114 Review. Current Status of Evidence-Based Practices to Enhance Employment Outcomes for Transition Age Youth and Adults on the Autism Spectrum.	Ja	Nej, uppfyller ej PCC
Baker-Ericzén MJ, Fitch MA, Kinnear M, Jenkins MM, Twamley EW, Smith L, Montano G, Feder J, Crooke PJ, Winner MG, Leon J.Autism. 2018 Jan;22(1):6-19. doi: 10.1177/1362361317724294. Epub 2017 Oct 14.PMID: 29034696 Development of the Supported Employment, Comprehensive Cognitive Enhancement, and Social Skills program for adults on the autism spectrum: Results of initial study.	Ja	Nej, uppfyller ej PCC
Bakken, T.L., Ellingsen, B. (2024). The effects of lockdown of work and activities for adults with multiple, complex needs including sensory impairments during the pandemic in 2020. Journal of Intellectual Disabilities, 28(2), pp 578-587.	Nej	
Baldwin S, Costley D.Autism. 2016 May;20(4):483-95. doi: 10.1177/1362361315590805. Epub 2015 Jun 25.PMID: 26111537 The experiences and needs of female adults with high-functioning autism	Ja	Nej, uppfyller ej PCC

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

spectrum disorder.

Baric VB, Hemmingsson H, Hellberg K, Kjellberg A. J Autism Dev Disord. 2017 Mar;47(3):667-679. doi: 10.1007/s10803-016-2986-z. PMID: 28005233 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.

Ja

Nej, uppfyller ej
PCC

Bertrams, A. (2022). From autistic pragmatic language problems to a negative attitude toward human nature – a serial multiple mediation model. Journal of Psychiatric Research, 152 pp. 139-143. DOI: 10.1016/j.jpsychires.2022.06.022

Nej, svarar ej på
frågeställning

Bjerrum MB, Pedersen PU, Larsen P. JBI Database System Rev Implement Rep. 2017 Apr;15(4):1080-1153. doi: 10.11124/JBISRIR-2017-003357. PMID: 28398986 Living with symptoms of attention deficit hyperactivity disorder in adulthood: a systematic review of qualitative evidence.

Nej, svarar ej på
frågeställning

Black MH, Mahdi S, Milbourn B, Thompson C, D'Angelo A, Ström E, Falkmer M, Falkmer T, Lerner M, Halladay A, Gerber A, Esposito C, Girdler S, Bölte S. Autism Res. 2019 Nov;12(11):1648-1662. doi: 10.1002/aur.2167. Epub 2019 Jul 5. PMID: 31276308 Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the united states, australia, and sweden.

Ja

Ja

Nej, uppfyller ej
PCC

Black MH, Mahdi S, Milbourn B, Scott M, Gerber A, Esposito C, Falkmer M, Lerner MD, Halladay A, Ström E, D'Angelo A, Falkmer T, Bölte S, Girdler S. Autism Res. 2020 Jul;13(7):1195-1214. doi: 10.1002/aur.2288. Epub 2020 Mar 14. PMID: 32170919 Multi-informant International Perspectives on the Facilitators and Barriers to Employment for Autistic Adults.

Ja

Ja

Nej, svarar ej på
frågeställning

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Brighenti S, Mustacchia L, Cicinelli G, Chierogato S, Comella C, Torrero L, Granata F, Keller R. Community Ment Health J. 2023 Nov;59(8):1610-1618. doi: 10.1007/s10597-023-01152-8. Epub 2023 Jun 15. PMID: 37318671 Social Skills and Cognitive Training to Support Work-Related Skills and Job Placement in a Group of Autistic Adults : Effectiveness of a Neuropsychological and Social Skills Intervention: A Case Series Study on a Pilot Program.	Nej, uppfyller ej PCC	
Buckley, E., Pellicano, E., Remington, A. (2022) "Knowing that I'm not necessarily alone in my struggles"; UK Autistic Performing Arts Professionals' Experiences of a Mentoring Programme. Journal of Autism and Developmental Disorders, 52(12), pp. 5451-5470. DOI: 10.1007/s10803-021-05394-x	Ja	Nej, uppfyller ej PCC
Buckley E, Pellicano E, Remington A. J Autism Dev Disord. 2021 Jan;51(1):45-59. doi: 10.1007/s10803-020-04517-0. PMID: 32356080 "The Real Thing I Struggle with is Other People's Perceptions": The Experiences of Autistic Performing Arts Professionals and Attitudes of Performing Arts Employers in the UK.	Ja	Nej, uppfyller ej PCC
Buckley E, Pellicano E, Remington A. PLoS One. 2021 Feb 17;16(2):e0246423. doi: 10.1371/journal.pone.0246423. eCollection 2021. PMID: 33596243 Higher levels of autistic traits associated with lower levels of self-efficacy and wellbeing for performing arts professionals.	Nej	
Burke SL, Bresnahan T, Li T, Epnere K, Rizzo A, Partin M, Ahlness RM, Trimmer M. J Autism Dev Disord. 2018 Mar;48(3):905-912. doi: 10.1007/s10803-017-3374-z. PMID: 29168090 Using Virtual Interactive Training Agents (ViTA) with Adults with Autism and Other Developmental Disabilities.	36 Nej	
Bury SM, Hedley D, Uljarević M, Stokes MA, Begeer S. Autism Res. 2024 May;17(5):947-954. doi: 10.1002/aur.3135. Epub 2024 Apr	Nej	

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

18.PMID: 38634518 A repeated cross-sectional study of daily activities of autistic adults.

Bury SM, Hedley D, Uljarević M, Li X, Stokes MA, Begeer S. *Autism*. 2024 Sep;28(9):2322-2333. doi: 10.1177/13623613231225798. Epub 2024 Jan 19. PMID: 38243409 Employment profiles of autistic people: An 8-year longitudinal study.

Ja

Ja

Nej, uppfyller ej
PCC

Bury SM, Zulla R, Spoor JR, Flower RL, Nicholas DB, Hedley D. *Autism*. 2024 Jun;28(6):1457-1470. doi: 10.1177/13623613241241574. Epub 2024 Mar 29. PMID: 38551173 An ecological systems model of employee experience in industry-led autism employment programmes.

Nej, uppfyller ej
PCC

Cadondon S, Dawson M, Carriere JA, Griffiths AJ, Gehricke JG. *Res Dev Disabil*. doi: 10.1016/j.ridd.2023.104634. Epub 2023 Nov 6. PMID: 37939494 Short report: Initial pilot of a brief career development program for autistic young adults.

Nej, uppfyller ej
PCC

Cage, E., Howes, J. (2020). Dropping out and moving on: A qualitative study of autistic people's experiences of university. *Autism*, 24(7), pp 1664-1675. DOI: 10.1177/1362361320918750

Nej, uppfyller ej
PCC

Cameron LA, Tonge BJ, Howlin P, Einfeld SL, Stancliffe RJ, Gray KM. *J Intellect Disabil Res*. 2022 Jul;66(7):655-666. doi: 10.1111/jir.12953. Epub 2022 Jun 8. PMID: 35677963 Social and community inclusion outcomes for adults with autism with and without intellectual disability in Australia.

Nej, uppfyller ej
PCC

Carpita, B., Nardi, B., Palego, L., ... Giannaccini, G., Dell'Osso, L. (2023). Kynureninge pathway and autism spectrum phenotypes: An investigation among adults with autism spectrum disorder and their first-degree relatives. *CNS Spectrums*, 28(3), pp. 374-385.

Nej, uppfyller ej
PCC

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Cassidy, S., Bradley, L., Shaw, R., Baron-Cohen, S.(2018). Risk markers for suicidality in autistic adults. *Molecular Autism*, 9(1), 42. DOI: 10.1186/s13229-018-0226-4

Chan DV, Doran JD, Galobardi OD. *J Autism Dev Disord*. 2023 Jan;53(1):424-437. doi: 10.1007/s10803-022-05441-1. Epub 2022 Jan 25. PMID: 35079929 Beyond Friendship: The Spectrum of Social Participation of Autistic Adults.

Nej

Charlton, R.A., McQuaid, G.A., Wallace, G.L. (2023). Social support and links to quality of life among middle-aged and older autistic adults. *Autism*, 27(1), pp. 92-104. DOI: 10.1177/13623613221081917

Nej

Chen W, Epstein A, Toner M, Murphy N, Rudaizky D, Downs J. *Disabil Rehabil*. 2023 Jul;45(14):2288-2300. doi: 10.1080/09638288.2022.2087763. Epub 2022 Aug 9. PMID: 35944517 Enabling successful life engagement in young people with ADHD: new components beyond adult models of recovery.

Nej

Chandroo R, Strnadová I, Cumming TM. *Res Dev Disabil*. 2018 Dec;83:8-17. doi: 10.1016/j.ridd.2018.07.011. Epub 2018 Aug 4. PMID: 30086472 A systematic review of the involvement of students with autism spectrum disorder in the transition planning process: Need for voice and empowerment.

**Nej uppfyller ej
PCC**

Cheak-Zamora N, Tait A, Coleman A. *J Dev Behav Pediatr*. 2022 Apr 1;43(3):130-139. doi: 10.1097/DBP.0000000000001021. Epub 2021 Oct 11. PMID: 34636359 Assessing and Promoting Independence in Young Adults with Autism Spectrum Disorder.

Nej

Chen J, Cohn ES, Orsmond GI. *Autism*. 2019 Aug;23(6):1363-1372. doi: 10.1177/1362361318812141. Epub 2018 Nov 16. PMID: 30445828 Parents' future visions for their autistic transition-age youth: Hopes and expectations.

Nej

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Cole, R.H.; Elmalem, M.S.; Petrochilos, P. Prevalence of autistic traits in functional neurological disorder and relationship to alexithymia and psychiatric comorbidity. *J. Neurol. Sci.* **2023**, *446*, 120585. <https://doi.org/10.1016/j.jns.2023.120585>

Nej

Conner CM, Yu L, MacKenzie KT, Zeglen KN, Rutenberg EL, Pilkonis PA, Eack SM, Mazefsky CA. Autism Res. 2025 Mar;18(3):583-603. doi: 10.1002/aur.70002. Epub 2025 Feb 12. PMID: 39936332 The Relationships, Employment, Autonomy, and Life Satisfaction (REALS) Measures for Autistic Adults and Adults With Other Intellectual and Developmental Disabilities: Psychometric Testing of the Self-Report and Proxy Versions.

Nej, svarar ej på frågeställning

Critchley E, Cuadros M, Harper I, Smith-Howell H, Rogish M. Res Dev Disabil. 2021 Apr;111:103884. doi: 10.1016/j.ridd.2021.103884. Epub 2021 Feb 5. PMID: 33556700 A parent-sibling dyadic interview to explore how an individual with Autism Spectrum Disorder can impact family dynamics.

Nej, svarar ej på frågeställning

Day M, Wood C, Corker E, Freeth M. Autism. 2025 May;29(5):1263-1274. doi: 10.1177/13623613241301493. Epub 2024 Dec 4. PMID: 39629787 Understanding the barriers to hiring autistic people as perceived by employers in the United Kingdom.

Ja

Nej, uppfyller ej PCC

Davies J, Heasman B, Livesey A, Walker A, Pellicano E, Remington A. PLoS One. 2022 Aug 5;17(8):e0272420. doi: 10.1371/journal.pone.0272420. eCollection 2022. PMID: 35930548 [Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK.](#)

Ja

Ja

Ja

Davies J, Melinek R, Livesey A, Killick E, Sam E, Romualdez AM, Pellicano E, Remington A. Autism. 2025 Apr;29(4):988-1004. doi: 10.1177/13623613241292177. Epub 2024 Dec 20. PMID: 39704020 ['I did what I could to earn some money and be of use': A qualitative](#)

Ja

Ja

Ja

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

[exploration of autistic people's journeys to career success and fulfilment.](#)

Davy G, Barbaro J, Unwin K, Dissanayake C.J Autism Dev Disord. 2024 Jul;54(7):2591-2603. doi: 10.1007/s10803-023-05992-x. Epub 2023 May 12. PMID: 37171763 [Leisure, Employment, Community Participation, and Quality of Life in Primary Caregivers of Autistic Children: A Qualitative Study.](#)

Nej

Diener ML, Wright CA, Taylor C, D'Astous V, Lasrich L. Work. 2020;67(1):223-237. doi: 10.3233/WOR-203268. PMID: 32955484 [Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace.](#)

Ja

Ja

Ja

Dittner, A.J., Hodsoll, J., Rimes, K.A., Russell, A.J., Chalder, T. (2018) Cognitive-behavioural therapy for adult attention-deficit hyperactivity disorder: a proof of concept randomized controlled trial. Acta Psychiatrica Scandinavica, 137(2), pp. 125-137. DOI: 10.1111/acps.12836

Nej

Dreaver J, Thompson C, Girdler S, Adolfsson M, Black MH, Falkmer M.J Autism Dev Disord. 2020 May;50(5):1657-1667. doi: 10.1007/s10803-019-03923-3. PMID: 30771130 Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective.

Ja

Ja

Ja

Dreiling, N.G., Cook, M.L., Lamarche, E., Klinger, L.G.(2022). Mental health Project ECHO Autism: Increasing access to community mental health services for autistic individuals. Autism, 26(2), pp. 434-445. DOI: 10.1177/13623613211028000

Nej

Edwards, C., Gibbs, V., Love, A.M.A., Brown, L., Cai, R.Y. (2024). A qualitative exploration of an autism-specific self-compassion program: the ASPAA. Autism, 28(6), pp. 1419-1430.

Nej

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

DOI: 10.1177/13623613241234097

El Baou, C., Bell, G., Saunders, R., ... John, A., Stott, J.(2023). Effectiveness of primary care psychological therapy services for treating depression and anxiety in autistic adults in England: a retrospective, matched, observational cohort study of national health-care records. *Lancet Psychiatry*, 10(12), pp. 944-954.
DOI: 10.1016/S2215-0366(23)00291-2

Nej

Espelöer J, Proft J, Falter-Wagner CM, Vogeley K.Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci. 2023 Apr;273(3):731-738. doi: 10.1007/s00406-022-01424-6. Epub 2022 May 14.PMID: 35567615 Alarmingly large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study.

Ja 30

Nej, uppfyller ej PCC

Espelöer J, Proft J, Kemmer P, Falter-Wagner CM, Vogeley K.Autism Res. 2023 Jul;16(7):1389-1402. doi: 10.1002/aur.2958. Epub 2023 May 23.PMID: 37218532 What is specific about employment status, workplace experiences and requirements in individuals with autism in Germany?

Ja

Ja

Ja

Evans, M., Rego, A., Ogbonna, N., ... Vandermorris, A., Brown, H.K.(2024). Impacts of the COVID-19 pandemic on access to sexual and reproductive health services for women and gender-diverse people with disabilities in Canada: a qualitative study. *Sexual and reproductive Health Matters*, 32(1), 2441027.
DOI: 10.1080/26410397.2024.2441027

Nej, svarar ej på frågeställning

Farley M, Cottle KJ, Bilder D, Viskochil J, Coon H, McMahon W.Autism Res. 2018 Jan;11(1):142-152. doi: 10.1002/aur.1897. Epub 2017 Dec 20.PMID: 29266823 Mid-life social outcomes for a population-based sample of adults with ASD.

Nej, svarar ej på frågeställning

Frank F, Jablotschkin M, Arthen T, Riedel A, Fangmeier T, Hölzel LP,

Nej, uppfyller ej

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Tebartz van Elst L. BMC Psychiatry. 2018 Mar 27;18(1):75. doi: 10.1186/s12888-018-1645-7. PMID: 29580218 Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany - a cross-sectional-survey.

PCC

Fuermaier, A.B.M., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., Tucha, O. ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning. Journal of Neural Transmission (2021) 128:1021–1031
<https://doi.org/10.1007/s00702-021-02309-z>

Ja

Ja

Ja

Galušková, K., Nevšimalová, S., Příhodová, I., ... Mazouchová, A., Šonka, K. (2025). (Quality of life and its associates in narcolepsy 1 and 2 types and idiopathic hypersomnia. Sleep Medicine, 129 pp. 31-39. DOI: 10.1016/j.sleep.2025.02.019

Nej, svarar ej på frågeställning

Gémes K, Björkenstam E, Rahman S, Gustafsson K, Taipale H, Tanskanen A, Ekselius L, Mittendorfer-Rutz E, Helgesson M. Int J Environ Res Public Health. 2022 Jun 14;19(12):7254. doi: 10.3390/ijerph19127254. PMID: 35742503 Occupational Branch and Labor Market Marginalization among Young Employees with Adult Onset of Attention Deficit Hyperactivity Disorder-A Population-Based Matched Cohort Study.

Ja

Nej, uppfyller ej PCC

Glans, M.R., Nilsson, J., Bejerot, S. (2023). Tattoos, piercings, and symptoms of ADHD in non-clinical adults: a cross-sectional study. Frontiers in Psychiatry, 14, 1224811. DOI: 10.3389/fpsy.2023.1224811

Nej, svarar ej på frågeställning

Godfrey-Harris M, Shaw SCK (2023) The experiences of medical students with ADHD: A phenomenological study. PLoS ONE 18(8): e0290513. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0290513>

Nej, svarar ej på frågeställning

Gore, K., Hayward, S. M., Flower, R. L., Gilbert, M., & Barbaro, J.

Ja

Nej, uppfyller ej

Nej

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

(2024). "Maybe No one knows we need help": Understanding the experiences of autistic working mothers in Australia. <i>Autism in Adulthood</i> , 6(1), 47–59		PCC	
Gottardello, D & Steffan, B. (2024). Fundamental intersectionality of menopause and neurodivergence experiences at work. <i>Maturitas</i> . DOI: 10.1016/j.maturitas.2024.108107	Nej, svarar ej på frågeställning		
Griffiths S, Allison C, Kenny R, Holt R, Smith P, Baron-Cohen S. <i>Autism Res.</i> 2019 Oct;12(10):1516-1528. doi: 10.1002/aur.2162. Epub 2019 Jul 5. PMID: 31274233 The Vulnerability Experiences Quotient (VEQ): A Study of Vulnerability, Mental Health and Life Satisfaction in Autistic Adults.	Nej, svarar ej på frågeställning		
Guastella AJ, Hankin L, Stratton E, Glozier N, Pellicano E, Gibbs V. <i>JMIR Res Protoc.</i> 2025 May 1;14:e60806. doi: 10.2196/60806. PMID: 40310673 Improving Accessibility for Work Opportunities for Adults With Autism in an End-to-End Supported Workplace Program: Protocol for a Mixed Methods Cohort Study.	Ja	Nej, uppfyller ej PCC	
Harvery M, Froude EH, Foley KR, Trollor JN, Arnold SRC. <i>Autism Res.</i> 2021 Oct;14(10):2061-2077. doi: 10.1002/aur.2588. Epub 2021 Aug 10. PMID: 34374491 Employment profiles of autistic adults in Australia.	Ja	Ja	Nej, uppfyller ej PCC
Hayakawa, N., Okada, T., Nomura, K., Tsukada, T., Nakamura, M. (2015). Is high job control a risk factor for poor quality of life workers with high autism spectrum tendencies? A cross-sectional survey at factory in Japan. <i>Journal of Occupational Health</i> , 57(5), pp. 419-426. DOI: 10.1539/joh.14-0231-OA	Nej, svarar ej på frågeställning		
Hedley D, Cai R, Uljarevic M, Wilmot M, Spoor JR, Richdale A, Dissanayake C. <i>Autism.</i> 2018 Jul;22(5):528-541. doi: 10.1177/1362361316687697. Epub 2017 Apr 7. PMID: 28387577 Transition to work: Perspectives from the autism spectrum.	Ja	Nej, svarar ej på frågeställning	

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Hedley D, Uljarević M, Bury SM, Dissanayake C. <i>Autism Res.</i> 2019 Mar;12(3):482-494. doi: 10.1002/aur.2064. Epub 2019 Jan 24. PMID: 30675764 Predictors of mental health and well-being in employed adults with autism spectrum disorder at 12-month follow-up.	Ja	Nej, uppfyller ej PCC	
Hedley D, Uljarević M, Cameron L, Halder S, Richdale A, Dissanayake C. <i>Autism.</i> 2017 Nov;21(8):929-941. doi: 10.1177/1362361316661855. Epub 2016 Aug 18. PMID: 27542395 Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature.	Nej, uppfyller ej PCC		
Hedlund Å, Jordal M. Feeling like an untapped resource. Experiences of working life among nurses with ADHD and/or autism: an interview study. <i>Int J Nurs Stud.</i> 2024;158(104857):1-9.	Ja	Ja	Ja
Hedlund Å, Jordal M. <i>Work.</i> 2025 Mar;80(3):1287-1295. doi: 10.1177/10519815241289852. Epub 2024 Dec 3. PMID: 39973707 What about neurodiversity among nurses? A cross-sectional exploration of work environment and health among nurses with ADHD and/or autism.	Ja	Ja	Nej, uppfyller ej PCC
Hickey, A., Crabtree, J., Stott, J. (2018). "Suddenly the first fifty years of my life made sense": Experiences of older people with autism. <i>Autism</i> , 22(3), pp. 357-367. DOI: 10.1177/1362361316680914	Nej, svarar ej på frågeställning		
Hildebrandt, T., Simpson, K., & Adams, D. (2025). Anxiety During Employment-Seeking for Autistic Adults. <i>Brain Sciences</i> , 15(1), 19. https://doi.org/10.3390/brainsci15010019			
Hill J, Copley J, Donovan S, Ashburner J, Taylor J, Bobir N. <i>Aust Occup Ther J.</i> 2024 Dec;71(6):981-997. doi: 10.1111/1440-1630.12979. Epub 2024 Jul 17. PMID: 39020514 What supports do autistic adolescents and adults need? Perspectives of self-reporting adults and caregivers.	Nej		

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Holc S, Yailian A, Pernon E, Baghdadli A.Encephale. 2025 Feb;51(1):67-73. doi: 10.1016/j.encep.2024.02.012. Epub 2024 May 9.PMID: 38729799 Barriers and facilitators to achieving employment in mainstream settings in adults with autism spectrum disorder without intellectual developmental disorders: A scoping review.	Ja	Nej	
Holmes LG, Kirby AV, Strassberg DS, Himle MB.J Autism Dev Disord. 2018 Sep;48(9):2925-2937. doi: 10.1007/s10803-018-3545-6.PMID: 29619645 Parent Expectations and Preparatory Activities as Adolescents with ASD Transition to Adulthood.	Nej		
Hwang, Y.I., Foley, K.-R., Trollor, J.N.(2020) Aging Well on the Autism Spectrum: An Exhamination of the Dominant Model of Successful Aging. Journal of Autism and Developmental Disorders, 50(7), pp. 2336-2335. DOI: 10.1007/s10803-018-3596-8	Nej		
Högstedt E, Igelström K, Korhonen L, Käcker P, Marteinsdottir I, Björk M.Scand J Occup Ther. 2023 Nov;30(8):1280-1291. doi: 10.1080/11038128.2022.2143420. Epub 2022 Nov 15.PMID: 36379218 'It's like it is designed to keep me stressed'- Working sustainably with ADHD or autism.	Ja	Ja	Ja
Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., Falkmer, T. (2015) The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review. PlosOne, 10(10), e0139896. DOI: 10.1371/journal.pone.0139896	Ja	Ja	Nej, svarar ej på frågeställning
Jennum P, Sørensen AV, Baandrup L, Ibsen M, Ibsen R, Kjellberg J.J Psychiatr Res. 2025 Feb;182:212-220. doi: 10.1016/j.jpsychires.2025.01.016. Epub 2025 Jan 8.PMID: 39818109 Long-term effects of attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) on social functioning and health care outcomes.	Nej		
Johnson TD, Joshi A.J Appl Psychol. 2016 Mar;101(3):430-49. doi:	Ja	Ja	Nej, svarar ej på

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

frågeställning

10.1037/apl0000058. Epub 2015 Nov 23.PMID: 26595753 Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being.

Kaya C, Hanley-Maxwell C, Chan F, Tansey T.J Appl Res Intellect Disabil. 2018 Sep;31(5):862-872. doi: 10.1111/jar.12443. Epub 2018 Feb 14.PMID: 29441662 Differential vocational rehabilitation service patterns and outcomes for transition-age youth with autism.

Kerr-Gaffney, J., Mason, L., Jones, E., ... Murphy, D., Tchanturia, K. (2021). Autistic Traits Mediate Reductions in Social Attention in Adults with Anorexia Nervosa. Journal of Autism and Developmental Disorders, 51(6), pp. 2077-2090. DOI: 10.1007/s10803-020-04686-y

Khalifa G, Sharif Z, Sultan M, Di Rezze B.Disabil Rehabil. 2020 May;42(9):1316-1331. doi: 10.1080/09638288.2018.1527952. Epub 2019 Feb 3.PMID: 30714420. Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review.

Kosherbayeva L, Kozhageldiyeva L, Pena-Boquete Y, Samambayeva A, Seredenko M.Autism. 2025 Jan;29(1):169-181. doi: 10.1177/13623613241273042. Epub 2024 Sep 4.PMID: 39229853 Effects of autism spectrum disorder on parents labour market: Productivity loss and policy evaluation in Kazakhstan.

Knüppel A, Telléus GK, Jakobsen H, Lauritsen MB.J Autism Dev Disord. 2019 Feb;49(2):542-555. doi: 10.1007/s10803-018-3730-7.PMID: 30151782 Characteristics of Young Adults with Autism Spectrum Disorder Performing Different Daytime Activities.

Kulzer, J., Beck, K.B., Trabert, C., ... Pramuka, M., McCue, M.(2023). A vocational rehabilitation partnership to provide transition services to young adults with neurodevelopmental disabilities: The cognitive skills enhancement program. Journal of Vocational Rehabilitation, 58(2), pp.

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej svarar ej på frågeställning

Ja

Nej, nås ej i fulltext

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej, svarar ej på frågeställning

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

155-164. DOI: 10.3233/JVR-230005

Le T, Rodrigues B, Hess LG. Am J Occup Ther. 2021 May 1;75(3):7503180030. doi: 10.5014/ajot.2021.041921. PMID: 34781349 Video Modeling Use in Work Occupations for People With Autism: A Systematic Review.

**Nej, uppfyller ej
PCC**

Lee NR, McQuaid GA, Grosman HE, Jayaram S, Wallace GL. J Autism Dev Disord. 2024 Feb;54(2):477-490. doi: 10.1007/s10803-022-05804-8. Epub 2022 Nov 17. PMID: 36394783 Vocational Outcomes in ASD: An Examination of Work Readiness Skills as well as Barriers and Facilitators to Employment Identified by Autistic Adults.

Ja

**Nej, uppfyller ej
PCC**

Lee S, Kim SY, Lee K, Sim S, Park H. Autism. 2025 Jul;29(7):1883-1897. doi: 10.1177/13623613251329605. Epub 2025 Apr 10. PMID: 40211609 Beyond individual **support**: Employment experiences of autistic Korean designers receiving strength-based organizational **support**.

Ja

Ja

**Nej, uppfyller ej
PCC**

Lemos C, Kranios A, Beauchamp-Whitworth R, Chandwani A, Gilbert N, Holmes A, Pender A, Whitehouse C, Botting N. J Commun Disord. 2022 Jan-Feb;95:106165. doi: 10.1016/j.jcomdis.2021.106165. Epub 2021 Nov 17. PMID: 34800812 Awareness of developmental language disorder amongst workplace managers.

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Li, Z., Leppanen, J., Webb, J., ... Byford, S., Tchanturia, K. (2023). Analysis of symptom clusters amongst adults with anorexia nervosa; Key severity indicators. Psychiatry Research, 326, 115272. DOI: 10.1016/j.psychres.2023.115272

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Locke J, Shih W, Kang-Yi CD, Caramanico J, Shingledecker T, Gibson J, Frederick L, Mandell DS. Autism. 2019 May;23(4):834-845. doi: 10.1177/1362361318787802. Epub 2018 Jul 12. PMID: 29998740 The impact of implementation **support** on the use of a social engagement

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

intervention for children with autism in public schools.

Lorenc T, Rodgers M, Marshall D, Melton H, Rees R, Wright K, Sowden A. Autism. 2018 Aug;22(6):654-668. doi: 10.1177/1362361317698939. Epub 2017 Jul 7. PMID: 28683565 **Support** for adults with autism spectrum disorder without intellectual impairment: Systematic review.

Ja

**Nej, uppfyller ej
PCC**

Lugobini, f., Levin, F.R., Pieri, M.C.,...Gerra, G., Gruppo InterSert Collaborazione Scientifica (GICS). (2017) Co-occurring Attention Deficit Hyperactivity Disorder symptoms in adults affected by heroin dependence: Patients characteristics and treatment needs. Psychiatry Research, 250, pp. 210-216. DOI: 10.1016/j.psychres.2017.01.052

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Lundqvist, J., Lindberg, M.S., Brattmyr, M., ... Hjemdal, O., Solem, S.(2024). The work and Social Adjustment Scale (WSAS): An investigation of reliability, validity and associations with clinical characteristics in psychiatric outpatients. Plos One, 19(19 October), e0311420. DOI: 10.1371/journal.pone.0311420

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Mallory, D.B. (2024). "Capable of much more": The effects of vocational training on caregiver expectations for neurodivergent dependents in Thailand. Plos One, 19(7 July), e0306141. DOI: 10.1371/journal.pone.0306141

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Mansour, H., Gillions, A., Brown, J., ... Stott, J., O'Nions, E. (2025). 'It's designed for someone who is not me', A reflexive thematic analysis of the unmet healthcare support needs in the UK autistic adults aged 65 years and over. Autism, 29(3), pp. 754-765. DOI: 10.1177/13623613241291081

**Nej, svarar ej på
frågeställning.**

Marrocu, A., Kettner, H., Weiss, B., ... Erritzoe, D., Carhart-Harris, R.L. (2024). Psychiatric risks for worsened mental health after psychedelic use. Journal of Psychopharmacology, 38(3), pp. 225-235. DOI: 10.1177/02698811241232548

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Maslahati T, Bachmann CJ, Höfer J, Küpper C, Stroth S, Wolff N, Poustka L, Roessner V, Kamp-Becker I, Hoffmann F, Roepke S.J Autism Dev Disord. 2022 Mar;52(3):1066-1076. doi: 10.1007/s10803-021-05008-6. Epub 2021 Apr 17.PMID: 33864556 [How Do Adults with Autism Spectrum Disorder Participate in the Labor Market? A German Multi-center Survey.](#)

Ja

Nej

McCormack, J.C., Chu, J.T.W., Wilson, H., ... Marsh, S., Bullen, C.(2024). Knowledge, attitudes, and practices towards fetal alcohol spectrum disorder in the New Zealand social and community sector: An online survey. Journal of Intellectual Disabilities, 28(3), pp. 723-737. DOI: 10.1177/17446295231172234

Nej, svarar ej på frågeställning

McLaren J, Lichtenstein JD, Lynch D, Becker D, Drake R. Adm Policy Ment Health. 2017 May;44(3):365-373. doi: 10.1007/s10488-017-0792-3.PMID: 28176032 Individual Placement and **Support** for People with Autism Spectrum Disorders: A Pilot Program.

Nej, svarar ej på frågeställning

Moody, C.T., Factor, R.S., Gulsrud, A.C., ... McCracken, J.T., Laugeson, E.A (2022) A pilot study of PEERS for careers: A comprehensive employment-focused social skills intervention for autistic young adults in the United States. Research in Developmental Disabilities, 128, 104287. DOI: 10.1016/j.ridd.2022.104287

Nej, svarar ej på frågeställning

Mumbardó-Adam C, Barnet-López S, Balboni G. Res Dev Disabil. 2021 Mar;110:103860. doi: 10.1016/j.ridd.2021.103860. Epub 2021 Jan 12.PMID: 33486395 How have youth with Autism Spectrum Disorder managed quarantine derived from COVID-19 pandemic? An approach to families perspectives.

Nej, svarar ej på frågeställning

Nagib W, Wilton R. Disabil Rehabil. 2020 Sep;42(18):2530-2541. doi: 10.1080/09638288.2019.1573936. Epub 2019 Apr 9.PMID: 30963797 Gender matters in career exploration and job-seeking among adults

Nej, svarar ej på frågeställning

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

with autism spectrum disorder: evidence from an online community.

Nicholas DB, Hodgetts S, Zwaigenbaum L, Smith LE, Shattuck P, Parr JR, Conlon O, Germani T, Mitchell W, Sacrey L, Stothers ME. Autism Res. 2017 Jan;10(1):15-24. doi: 10.1002/aur.1683. Epub 2016 Oct 17. PMID: 27753278 Review. Research needs and priorities for transition and employment in autism: Considerations reflected in a "Special Interest Group" at the International Meeting for Autism Research.

**Nej, uppfyller ej
PCC**

Nordby, E.S., Schønning, V., Barnes, A., ... Lundervold, A.J., Guribye, F. (2025) Experiences of change following a blended intervention for adults with ADHD and emotion dysregulation: a qualitative interview study. BMC Psychiatry, 25(1), 56. DOI: 10.1186/s12888-025-06476-1

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Nicholas DB, Mitchell W, Dudley C, Clarke M, Zulla R.J Autism Dev Disord. 2018 Jan;48(1):264-275. doi: 10.1007/s10803-017-3351-6. PMID: 29071564 An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder.

Ja

**Nej, uppfyller ej
PCC**

Nolte, K., Fletcher-Watson, S., Sorace, A., Stanfield, A., Dlgard, B.G.(2021). Perspectives and Experiences of Autistic Multilingual Adults; A Qualitative Analysis. Autism in Adulthood, 3(4), pp. 310-319. DOI: 10.1089/aut.2020.0067

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Norris JE, Crane L, Maras K. Autism. 2020 Aug;24(6):1506-1520. doi: 10.1177/1362361320909174. Epub 2020 Mar 23. PMID: 32202435 Interviewing autistic adults: Adaptations to **support** recall in police, employment, and healthcare interviews.

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Norris, J.E., Maras, K. (2022). Supporting autistic adults' episodic memory recall in interviews: The role of executive functions, theory of mind, and language abilities. Autism, 26(2), pp. 513-524. DOI: 10.1177/13623613211030772

**Nej, svarar ej på
frågeställning**

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Norstedt, M.(2019). Work and invisible disabilities: Practices, experiences and understandings of (non)disclosure. Scandinavian Journal of Disability Research. 21(1), pp. 14-24. DOI: 10.16993/sjdr.550	Ja	Ja	Nej, uppfyller ej PCC
Oscarsson M, Nelson M, Rozental A, Ginsberg Y, Carlbring P, Jönsson F.BMC Psychiatry. 2022 Nov 30;22(1):751. doi: 10.1186/s12888-022-04409-w.PMID: 36451126 Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: a qualitative study.	Ja	Ja	Ja
Pellicano, E, Hall, G., Ying Cai, R. (2024) Autistic adults' experiences of financial wellbeing: Part II. Autism 28(5), pp 1090-1106. DOI: 10.1177/13623613231191594	Nej, svarar ej på frågeställning		
Petty S, Tunstall L, Richardson H, Eccles N.J Autism Dev Disord. 2023 Jan;53(1):236-244. doi: 10.1007/s10803-021-05413-x. Epub 2022 Jan 12.PMID: 35020116 Workplace Adjustments for Autistic Employees: What is 'Reasonable'?	Ja	Ja	Ja
Pillay Y, Brownlow C, March S.PLoS One. 2022 May 5;17(5):e0267942. doi: 10.1371/journal.pone.0267942. eCollection 2022.PMID: 35511878 Transition approaches for autistic young adults: A case series study.	Nej, svarar inte på frågeställning		
Ramos-Olazagasti MA, Castellanos FX, Mannuzza S, Klein RG.J Am Acad Child Adolesc Psychiatry. 2018 Aug;57(8):571-582.e1. doi: 10.1016/j.jaac.2018.04.015. Epub 2018 Jun 18.PMID: 30071978 Predicting the Adult Functional Outcomes of Boys With ADHD 33 Years Later.	Nej, svarar ej på frågeställning		
Rast JE, Roux AM, Shattuck PT.J Autism Dev Disord. 2020 Jun;50(6):2164-2173. doi: 10.1007/s10803-019-03972-8.PMID: 30848406 Use of Vocational Rehabilitation Supports for Postsecondary Education Among Transition-Age Youth on the Autism Spectrum.	Nej, svarar ej på frågeställning		

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

Remington A.M., Heasman B., Romualdez A.M., Pellicano L.
Experiences of autistic and non-autistic individuals participating in a corporate internship scheme. *Autism the International Journal of Research and Practice*, 2022 DOI: 10.1177/13623613211025115

Nej, svarar ej på frågeställning

Riboldi, I., Crocamo, C., Callovini, T., ... Bartoli, F., Carrà, G. (2022). Testing th Impact of Depressive and Anxiety Features on the Association between Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder Symptoms and Academic Performance among University Students: A Mediation Analysis. *Brain Sciences*, 12(9), 1155. DOI: 10.3390/brainsci12091155

Nej, svarar ej på frågeställning

Richardson L, McCoy A, McNaughton D. *Work*. 2019;62(2):205-219. doi: 10.3233/WOR-192856.PMID: 30829632 "He's worth the extra work": The employment experiences of adults with ASD who use augmentative and alternative communication (AAC) as reported by adults with ASD, family members, and employers.

Nej, svarar ej på frågeställning

Riedel A, Schröck C, Ebert D, Fangmeier T, Bubl E, Tebartz van Elst L. *Psychiatr Prax*. 2016 Jan;43(1):38-44. doi: 10.1055/s-0034-1387494. Epub 2015 Apr 17.PMID: 25891885 German. [Well Educated Unemployed--On Education, Employment and Comorbidities in Adults with High-Functioning Autism Spectrum Disorders in Germany].

Nej, svarar ej på frågeställning

Ringbom I, Suvisaari J, Kääriälä A, Sourander A, Gissler M, Ristikari T, Gyllenberg D. *Br J Psychiatry*. 2022 Mar;220(3):148-153. doi: 10.1192/bjp.2021.146.PMID: 35049473 Psychiatric disorders diagnosed in adolescence and subsequent long-term exclusion from education, employment or training: longitudinal national birth cohort study.

Nej, svarar ej på frågeställning

Roy A, Hechtman L, Arnold LE, Swanson JM, Molina BSG, Sibley MH, Howard AL; MTA Cooperative Group. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*. 2017 Aug;56(8):687-695.e7. doi: 10.1016/j.jaac.2017.05.020. Epub 2017 Jun

Nej, svarar ej på frågeställning

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

8.PMID: 28735698 Childhood Predictors of Adult Functional Outcomes in the Multimodal Treatment Study of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (MTA).

Roux AM, Miller KK, Tao S, Rast JE, Ventimiglia J, Shattuck PT, Shea LL. *Milbank Q.* 2023 Dec;101(4):1223-1279. doi: 10.1111/1468-0009.12666. Epub 2023 Aug 1. PMID: 37526044 Unrealized Cross-System Opportunities to Improve Employment and Employment-Related Services Among Autistic Individuals.

Nej, uppfyller ej PCC

Schall C, Sima AP, Avellone L, Wehman P, McDonough J, Brown A. *Intellect Dev Disabil.* 2020 Aug 1;58(4):301-313. doi: 10.1352/1934-9556-58.4.301. PMID: 32750714 Clinical Trial. The Effect of Business Internships Model and Employment on Enhancing the Independence of Young Adults With Significant Impact From Autism.

Nej, uppfyller ej PCC

Schall C, Wehman P, Avellone L, Taylor JP. *Child Adolesc Psychiatr Clin N Am.* 2020 Apr;29(2):373-397. doi: 10.1016/j.chc.2019.12.001. Epub 2020 Jan 31. PMID: 32169268 Competitive Integrated Employment for Youth and Adults with Autism: Findings from a Scoping Review.

Nej, svarar ej på frågeställningar

Schein J, Adler LA, Childress A, Gagnon-Sanschagrín P, Davidson M, Kinkead F, Cloutier M, Guérin A, Lefebvre P. *J Manag Care Spec Pharm.* 2022 Feb;28(2):168-179. doi: 10.18553/jmcp.2021.21290. Epub 2021 Nov 22. PMID: 34806909 Economic burden of attention-deficit/hyperactivity disorder among adults in the United States: a societal perspective.

Nej, svarar ej på frågeställning

Scott, M., Falkmer, M., Falkmer, T., Girdler, S. (2018). Evaluating the Effectiveness of an Autism-Specific Workplace Tool for Employers: A Randomised Controlled Trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(10), pp 3377-3392. DOI: 10.1007/s10803-018-3611-0

Nej, svarar ej på frågeställning

Scott M, Falkmer M, Girdler S, Falkmer T. *PLoS One.* 2015 Oct

Ja

Ja

Ja

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

13;10(10):e0139281. doi: 10.1371/journal.pone.0139281. eCollection 2015.PMID: 26462234 Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder.

Sletved, K.S.O., Maigaard, K., Thorup, A.A.E., Kessing, L.V., Vinberg, M. (2022). Familial load of psychiatric disorders and overall functioning in patients newly diagnosed with bipolar disorder and their unaffected first-degree relatives. *International Journal of Bipolar Disorders*, 10(1), 28. DOI: 10.1186/s40345-022-00277-1

Smith H, Shaw SCK, Doherty M, Ives J. *PLoS One*. 2025 Mar 25;20(3):e0319082. doi: 10.1371/journal.pone.0319082. eCollection 2025.PMID: 40131884 Reasonable **adjustments** for autistic clinicians: A qualitative study.

Soeker MS. *Work*. 2020;65(4):733-747. doi: 10.3233/WOR-203127.PMID: 32310205 A descriptive, qualitative study of the challenges that individuals with Autism Spectrum Disorder experience when transitioning from skills training programs into the open labor market in Cape Town, South Africa.

Stewart LA, Wilton G, Sapers J. *Int J Law Psychiatry*. 2016 Jan-Feb;44:7-14. doi: 10.1016/j.ijlp.2015.08.026. Epub 2015 Sep 2.PMID: 26341309 Offenders with Cognitive Deficits in a Canadian Prison Population: Prevalence, Profile, and Outcomes.

Stogiannos, N., Harvey-Lloyd, J.M., Nugent, B., ... Sá dos Reis, C., Malamateniou, C. (2022). Autism-friendly MRI: Improving radiography practice in the UK, a survey of radiographer practitioners. *Radiography*, 28(1), pp. 133-141. DOI: 10.1016/j.radi.2021.09.003

Stratton E, Glozier N, Woolard A, Gibbs V, Demetriou EA, Boulton KA, Hickie I, Pellicano E, Guastella AJ. *Disabil Rehabil*. 2023 May;45(9):1508-1516. doi: 10.1080/09638288.2022.2066207. Epub

Nej, svarar ej på frågeställning

Ja

Ja

Ja

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej, svarar ej på frågeställning

Ja

Nej, uppfyller ej PCC

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

2022 May 4.PMID: 35508414 Understanding the vocational functioning of autistic employees: the role of disability and mental health.

Sung C, Connor A, Chen J, Lin CC, Kuo HJ, Chun J. *Autism*. 2019 Aug;23(6):1542-1553. doi: 10.1177/1362361318801345. Epub 2018 Dec 22.PMID: 30582341 Development, feasibility, and preliminary efficacy of an employment-related social skills intervention for young adults with high-functioning autism.

Nej, svarar ej på frågeställning

Sung C, Sánchez J, Kuo HJ, Wang CC, Leahy MJ. *J Autism Dev Disord*. 2015 Oct;45(10):3204-18. doi: 10.1007/s10803-015-2480-z.PMID: 26060047 Gender differences in vocational rehabilitation service predictors of successful competitive employment for transition-aged individuals with autism.

Nej, svarar ej på frågeställning

Taylor JL, Smith DaWalt L, Marvin AR, Law JK, Lipkin P. *Autism*. 2019 Oct;23(7):1711-1719. doi: 10.1177/1362361319827417. Epub 2019 Feb 7.PMID: 30729799 Sex differences in employment and supports for adults with autism spectrum disorder.

Ja

Nej, uppfyller ej PCC

Tomas V, Kingsnorth S, Kirsh B, Anagnostou E, Lindsay S. *J Autism Dev Disord*. 2023 Dec;53(12):4772-4786. doi: 10.1007/s10803-022-05766-x. Epub 2022 Sep 28.PMID: 36171492 Using the COM-B Model and Theoretical Domains Framework to Understand Workplace Disclosure Experiences, Influencers, and Needs Among Autistic Young Adults.

Nej, svarar ej på frågeställning

Tromans SJ, Drewett A, Lee PH, O'Reilly M. A survey of the workplace experiences of police force employees who are autistic and/or have attention deficit hyperactivity disorder. *BJPsych Open*. 2023;9(4):e123. doi:10.1192/bjo.2023.508

Ja

Ja

Ja

Tromans, S., Henley, W., Summers, I., ... Laugharne, R., Shankar, R. (2023). The psychological and social impact of the digital self-support

Nej, svarar ej på frågeställning

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

system 'Brain in hand' on autistic people: Prospective cohort study in England and Wales. *Bipsych Open*, 9(3), e96, DOI: 10.1192/bjo.2023.57

Valderrama A, Courcy I, Weis-Heitner L, Forgeot d'Arc B. *Sante Ment Que*. 2020 Spring;45(1):127-145. PMID: [Health Literacy Issues of Parents Seeking Information on Autism Spectrum Disorder Around Time of Diagnosis].

van Ruitenbeek GMC, Zijlstra FRH, Hülsheger UR. *J Occup Rehabil*. 2021 Jun;31(2):360-375. doi: 10.1007/s10926-020-09925-8. PMID: 32910346 Predicting and Assessing Work Performance of People with Limited Work Capacity (LWC): A Multi-Wave, Multi-Source Study.

van Schalkwyk GI, Volkmar FR. *Child Adolesc Psychiatr Clin N Am*. 2017 Apr;26(2):329-339. doi: 10.1016/j.chc.2016.12.013. PMID: 28314459 Review. Autism Spectrum Disorders: Challenges and Opportunities for Transition to Adulthood.

Veltri, A., Nicoli, V., Marino, R., ... Silvestri, R., Buselli, R. (2024). Plasma Brain-Derived Neurotrophic Factor (BDNF) Levels and BDNF Promoters' DNA Methylation in Workers Exposed to Occupational Stress and Suffering from Psychiatric Disorders. *Brain Sciences*, 14(11), 1106. DOI: 10.3390/brainsci14111106

Verheul I, Rietdijk W, Block J, Franken I, Larsson H, Thurik R. *Eur J Epidemiol*. 2016 Aug;31(8):793-801. doi: 10.1007/s10654-016-0159-1. Epub 2016 May 13. PMID: 27177909 The association between attention-deficit/hyperactivity (ADHD) symptoms and self-employment.

Vergunst F, Tremblay RE, Nagin D, Zheng Y, Galera C, Park J, Beasley E, Algan Y, Vitaro F, Côté SM. *Psychol Med*. 2020 Sep;50(12):2001-2009. doi: 10.1017/S0033291719002058. Epub 2019 Sep

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej svarar ej på frågeställning

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej, svarar ej på frågeställning

Nej, svarar ej på frågeställning

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

4.PMID: 31481136 Inattention in boys from low-income backgrounds predicts welfare receipt: a 30-year prospective study.

Wachspress B, Maeir A, Tsafrir S, Mazor-Karsenty T. Am J Occup Ther. 2025 Jul 1;79(4):7904205050. doi:

10.5014/ajot.2025.051047.PMID: 40489196 Clinical Trial. OT-Parentship Effectiveness on Parental Resilience, Self-Determination, and Occupational Performance of Parents and Their Autistic Adolescents: Pragmatic Randomized Controlled Trial.

Nej, svarar ej på frågeställning

Wehman P, Schall CM, McDonough J, Graham C, Brooke V, Riehle JE, Brooke A, Ham W, Lau S, Allen J, Avellone L. Autism. 2017 Apr;21(3):276-290. doi: 10.1177/1362361316635826. Epub 2016 Jul 9.PMID: 27154907 Clinical Trial. Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant **support** needs due to autism.

Nej, svarar ej på frågeställning

Wehman P, Brooke V, Brooke AM, Ham W, Schall C, McDonough J, Lau S, Seward H, Avellone L. Res Dev Disabil. 2016 Jun-Jul;53-54:61-72. doi: 10.1016/j.ridd.2016.01.015. Epub 2016 Feb 6.PMID: 26855048 Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach.

Ja

Nej, uppfyller ej PCC

Wehman P, Schall C, McDonough J, Sima A, Brooke A, Ham W, Whittenburg H, Brooke V, Avellone L, Riehle E. J Autism Dev Disord. 2020 Jun;50(6):1882-1897. doi: 10.1007/s10803-019-03940-2.PMID: 30825082 Clinical Trial. Competitive Employment for Transition-Aged Youth with Significant Impact from Autism: A Multi-site Randomized Clinical Trial.

Nej, svarar ej på frågeställning

Wigham, S., Ingham, B., Le Couteur, A., ... Ensum, I., Parr, J.R. (2023). Consensus statements on optimal adult post-autism diagnosis support and services: Delphi process following a UK survey of autistic adults, relatives and clinicians. Autism, 27(2), pp 344-355.

Nej, svarar ej på frågeställning

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

DOI: 10.1177/13623613221097502

Williams EG, Smith MJ. J Autism Dev Disord. 2024 Aug;54(8):2789-2801. doi: 10.1007/s10803-023-06022-6. Epub 2023 Jun 3. PMID: 37269499 Clinical Trial. Virtual Interview Training Among BIPOC Autistic Transition-Age Youth: A Secondary Analysis of an Initial Effectiveness RCT.

Nej, svarar ej på frågeställning

Weld-Blundell I, Shields M, Devine A, Dickinson H, Kavanagh A, Marck C. Int J Environ Res Public Health. 2021 Nov 17;18(22):12083. doi: 10.3390/ijerph182212083. PMID: 34831840 Vocational Interventions to Improve Employment Participation of People with Psychosocial Disability, Autism and/or Intellectual Disability: A Systematic Review.

Nej, uppfyller ej PCC

Yazici GZ, Yildirim K. Child Care Health Dev. 2025 Mar;51(2):e70047. doi: 10.1111/cch.70047. PMID: 39921436 Occupational Balance and Life Satisfaction in Parents of Children With Autism.

Nej, svarar ej på frågeställning

Yıldız, M., Demir, Y., Kırçalı, A., Incedere, A. (2021). Caregiver Burden in Schizophrenia and Autism Spectrum Disorders: A Comparative Study. Psychiatry Investigation, 18(12), pp. 1180-1187. DOI: 10.30773/pi.2021.0165

Nej, svarar ej på frågeställning

Zimmerman, D.L., Ownsworth, T., O'donovan, A., Roberts, J., Gullo, M.J. (2016). Independence of hot and cold executive function deficits in high-functioning adults with autism spectrum disorder. Frontiers in Human Neuroscience, 10(FEB2016), 24. DOI: 10.3389/fnhum.2016.00024

Nej, svarar ej på frågeställning

Bilaga 1 Identifierad litteratur och gallringsprocess

#12	Hedlund, Å., Jordal, M. What about neurodiversity among nurses? A cross-sectional exploration of work environment and health among nurses with ADHD and/or autism.	Ja	Ja	Nej.					
#13	Högstedt, E., Igelström, K., Korhonen, L., Käcker, P., Marteinsdottir, I., Björk, M. 'It's like it is designed to keep me stressed' – Working sustainably with ADHD or autism	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
#14	Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., Falkmer, T. The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review.	Ja	Ja	Nej					
#15	Johnson, D.T., Joshi, A. Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being.	Ja	Ja	Nej.					
#16	Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., Di Rezze, B. Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review.	Ja	Nej, när ej artiklen i full-text						
#17	Lee, S., Kim Yoon, S., Lee, K., Sim, S., Park, H. Beyond individual support; employment experiences of autistic Korean designers receiving strength-based organizational support.	Ja	Ja	Nej, fokus metod					
#18	Norstedt, M. Work and invisible disabilities: Practices, experiences and understandings of (non)disclosure.	Ja	Ja	Nej					

#19	Oscarsson, M., Nelson, M., Rozental, A., Ginsberg, Y., Carlbring, P., Jönsson, F. Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: a qualitative study.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
#20	Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., Eccles, N. Workplace adjustments for autistic employees; What is reasonable?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
#21	Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., Falkmer, T. Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
#22	Smith, H., Shaw, C.K.S., Doherty, M., Ives, J. Reasonable adjustments for autistic clinicians: A qualitative study.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
#23	Tromans, S.J., Drewett, A., Lee, P.H., O'Reilly, M. A survey of the workplace experiences of police force employees who are autistic and/or have attention deficit hyperactivity disorder.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Exkluderad litteratur:

#1 Fokuserar på hinder för anställning (fokus hinder för anställning)

#2 jämför nyckelaktörers synsätt

#3 sysselsättnings-analys

#10 Fokuserar på sysselsättnings-mönster

#12 Fokus arbetsmiljö och hälsa, branschspecifikt

#14 Fokus kostnad/nyttoförhållande

#15 diagnosens effekt på mående samt stigmafokus

#16 Trots flera försök återfinns inte access i fulltext

#17 Fokuserar på särskild insats/metod

#18 fokus avslöjande av diagnos

Bilaga 3 Resultatöversikt för vald litteratur

#	Titel på artikel	Land där studien genomförts	Studiedesign	Antal deltagare	Beskrivs NPF och arbetsliv?	Beskrivs eller problematiseras anpassningar kopplat till NPF och arbetsliv?
#4	Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., Remington, A. Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. PLoS One. 2022 Aug 5;17(8):e0272420. doi: 10.1371/journal.pone.0272420. PMID: 35930548; PMCID: PMC9355205.	Storbritanien	Kvantitativ och kvalitativ design med online-enkät	181	Ja	Ja
#5	Davies J, Melinek R, Livesey A, Killick E, Sam E, Romualdez AM, Pellicano E, Remington A. 'I did what I could to earn some money and be of use': A qualitative exploration of autistic people's journeys to career success and fulfilment. Autism. 2025 Apr;29(4):988-1004. doi: 10.1177/13623613241292177. Epub 2024 Dec 20. PMID: 39704020; PMCID: PMC11967104.	Storbritanien	Semistrukturerade intervjuer	18	Ja	Ja
#6	Diener ML, Wright CA, Taylor C, D'Astous V, Lasrich L. Dual perspectives in autism spectrum disorders and employment: Toward a better fit in the workplace. Work. 2020;67(1):223-237. doi: 10.3233/WOR-203268. PMID: 32955484.		Semistrukturerade intervjuer	20	Ja	Ja
#7	Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, H.M., Flakmer, M. Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. J Autism Dev Disord. 2020 May;50(5):1657-1667. doi: 10.1007/s10803-019-03923-3. PMID: 30771130.	Australien och Sverige	Semistrukturerade intervjuer, kvalitativ forskningsdesign	20	Ja	Ja
#8	Espelöer, J., Proft, J., Kemmer, P., Falter-Wagner, M.C., Vogeley, K. What is specific about employment status, workplace experiences and requirements in individuals with autism In Germany? Autism Res. 2023 Jul;16(7):1389-1402. doi: 10.1002/aur.2958. Epub 2023 May 23. PMID: 37218532.	Tyskland	Retrospektiv studie	197	Ja	Ja
#9	Fuermaier, A.B.M., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., Tucha, O. ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning.		Enkätstudie	1231 + 134	Ja	Ja

	Journal of Neural Transmission (2021) 128:1021–1031 https://doi.org/10.1007/s00702-021-02309-z					
#11	Hedlund, Å., Jordal, M. Feeling lika an untapped resource. Experiences of working life among nurses with ADHD and/or autism. An interview study. Int J Nurs Stud. 2024 Oct;158:104857. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2024.104857. Epub 2024 Jul 6. PMID: 39032246.	Sverige	Intervjuer	17	Ja	Ja
#13	Högstedt, E., Igelström, K., Korhonen, L., Käcker, P., Marteinsdottir, I., Björk, M. 'It's like it is designed to keep med stressed' – Working sustainably with ADHD or autism. Scand J Occup Ther. 2023 Nov;30(8):1280-1291. doi: 10.1080/11038128.2022.2143420. Epub 2022 Nov 15. PMID: 36379218.	Sverige	Djupintervjuer.	20	Ja	Ja
#19	Oscarsson, M., Nelson, M., Rozental, A., Ginsberg, Y., Carlbring, P., Jönsson, F. Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: a qualitative study. BMC Psychiatry. 2022 Nov 30;22(1):751. doi: 10.1186/s12888-022-04409-w. PMID: 36451126; PMCID: PMC9714234.	Sverige	Semistrukturerade telefonintervjuer	20	Ja	Ja
#20	Petty, S., Tunstall, L., Richardson, H., Eccles, N. Workplace adjustments for autistic employees; What is reasonable? J Autism Dev Disord. 2023 Jan;53(1):236-244. doi: 10.1007/s10803-021-05413-x. Epub 2022 Jan 12. PMID: 35020116; PMCID: PMC8752384.		Kvalitativa data samlades in via enkät	98	Ja	Ja
#21	Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., Falkmer, T. Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder. PLoS One. 2015 Oct 13;10(10):e0139281. doi: 10.1371/journal.pone.0139281. Erratum in: PLoS One. 2015 Nov 18;10(11):e0143674. doi: 10.1371/journal.pone.0143674. PMID: 26462234; PMCID: PMC4603894.		Q-metod ?	75	Ja	Ja
#22	Smith, H., Shaw, C.K.S., Doherty, M., Ives, J. Reasonable adjustments for autistic clinicians: A qualitative study. PLoS One. 2025 Mar 25;20(3):e0319082. doi: 10.1371/journal.pone.0319082. Erratum in: PLoS One. 2025 May 20;20(5):e0325000. doi: 10.1371/journal.pone.0325000. PMID: 40131884; PMCID: PMC11936167.	Möjligen Storbritanien	Kvalitativ enkätstudie online.	82	Ja	Ja
#23	Tromans, S.J., Drewett, A., Lee, P.H., O'Reilly, M. A survey of the workplace experiences of police force employees who are	Storbritanien	Kvalitativ och	117	Ja	Ja

	autistic and/or have attention deficit hyperactivity disorder. BJPsych Open (2023) 9, e123, 1–10. doi: 10.1192/bjo.2023.508		kvantitativ data samlades in via online survey			
--	---	--	--	--	--	--