



Pathways to
Employment

2025

October

Research report

WP2- Research Knowledge Acquisition

Pathways to Employment

Developed by:

Proportional Message

Project Number:

2024-2-NO02-YOU-000287089



Co-funded by
the European Union



Spir*Oslo



Introduktion

Projektet Pathways to Employment (PTE) syftar till att främja inkludering på arbetsmarknaden för unga med autism (Målgrupp 1/TG1) inom den europeiska arbetsmarknaden. Arbetspaket 2 "Kunskapsinhämtning och forskning" (WP2) fungerar som en grundläggande fas med målet att överbrygga klyftan mellan färdigheter och förväntningar hos unga med autism (i åldrarna 18 till 29 år) och kraven på arbetsmarknaden, särskilt inom små och medelstora företag (SMF). Detta arbete involverar partners från 6 EU-länder: Norge (Spir Oslo), Italien (ASCAE), Portugal (Proportional Message), Irland (The Rural Hub), Sverige (Impact Hub) och Spanien (Kogui Hub), som alla bidrar till den omfattande forskningen och analysen.

Forskningen inleddes med en skrivbordsundersökning där partners identifierade och analyserade 2 exempel på bästa praxis per land – framgångsrika nationella strategier och lösningar som antagits av företag och organisationer för att inkludera unga med autism i arbetslivet. Dessa resultat gav en kontextuell och strategisk ram för den efterföljande primärforskningen. Efter skrivbordsundersökningen genomfördes fältstudier som involverade enkäter och intervjuer med unga med autism (TG1.1), ungdomsarbetare (TG1.2) och arbetsgivare/HR-ansvariga på små och medelstora företag (TG2). Denna fas syftade till att kartlägga konkreta utmaningar och behov relaterade till inkludering i arbetslivet, kartlägga hinder för anställning samt identifiera specifika brister inom yrkesmässiga och sociala färdigheter.

Sammantaget erbjuder dessa forskningsdelar en robust evidensbas som identifierar minst 10 viktiga hinder för anställning och 6 brister inom yrkesmässiga och sociala färdigheter. Dessa insikter är avgörande för projektets övergripande framgång, eftersom de kommer att ligga till grund för utformningen och genomförandet av ett skräddarsytt utbildningsprogram i WP3, riktat mot de verkliga behoven hos TG1.1 och TG2. Rapporten syftar också till att öka medvetenheten bland arbetsgivare om inkluderande rekryteringsmetoder och ger praktiska rekommendationer för att övervinna

kulturella och organisatoriska hinder. Rapporten finns tillgänglig på alla partnerspråk och kommer att spridas brett för att maximera effekten genom projektets och Erasmus+ plattformar samt vid dedikerade evenemang.

Tillgänglighet och Formattering

Inkludering och tillgänglighet är kärnprinciper i detta projekt - *Pathways to Employment* strävar efter att säkerställa att alla projektresultat är tillgängliga för alla målgrupper. Detta dokument har formaterats med tillgänglighet i åtanke och följer riktlinjer för inkludering från European Disability Forum (EDF). Texten är vänsterställd för att underlätta läsning för unga med autism och andra med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Typsnittet Verdana har valts då det allmänt anses vara ett av de mest tillgängliga typsnitten, med tydliga bokstavsformer och mellanrum. Textstorleken är satt till 11 punkter för att säkerställa optimal synlighet utan att kompromissa med layouten. Dessutom används betoning enbart genom fetstil, och vi undviker understrykning eller kursiv stil, vilket kan försämra läsbarheten för individer med kognitiva eller visuella svårigheter. Vidare innehåller alla bilder, inklusive logotyper, alternativtext för att säkerställa tillgänglighet för användare av skärmläsare. Dessa formateringsval syftar till att göra rapporten så tillgänglig och användarvänlig som möjligt för alla läsare.

PTE WP2 Metodik

	Metodik	Förväntade Mål
Skrivbordsundersökning	Partners tillämpade en gemensam sökordsstrategi, anpassad till nationella språk, och konsulterade akademiska databaser, europeiska och nationella rapporter, grå litteratur samt aktuella fallstudier från företag. Den inledande forskningen fokuserade på att kartlägga nationella förutsättningar för inkluderande anställning, särskilt för unga med autism i åldrarna 18 till 29 år. Därefter identifierades 2 exempel på bästa praxis per land, med prioritering av autismspecifika initiativ för unga.	Identifiera framgångsrika nationella strategier och lösningar för anställning av unga med autism (18–29 år).
Fältstudier	Enkäter och intervjuer genomfördes med unga med autism, ungdomsarbetare och arbetsgivare/HR-ansvariga på små och medelstora företag i partnerländerna. Datainsamlingen syftade till att förstå hinder för anställning och kartlägga brister inom yrkesmässiga och sociala färdigheter.	Enkät/intervju med minst 120 respondenter (60 TG1, 60 TG2). Identifiera 10 huvudsakliga hinder och 6 viktiga kompetensluckor som påverkar inkludering i arbetslivet för TG1.1.
Etiska överväganden	Alla aktiviteter innefattade informerat samtycke från deltagarna. Enkäter/intervjuer ger tydlig information om databehandling och användning. All data anonymiserades för att skydda deltagarnas och deras organisationers identitet. Forskningsmaterial och metoder utformades inkluderande, vilket säkerställde ett tillgängligt språk och format anpassade för deltagare med autism, med principer för inkluderande design utvecklade under projektledarens vägledning.	

Resultat från skrivbordsundersökning: Analys av bästa praxis

Sammanfattning av metodik

Skrivbordsundersökningen använde ett rigoröst och standardiserat protokoll i alla partnerländer - Norge, Italien, Portugal, Irland, Sverige och Spanien - för att säkerställa robusta och jämförbara resultat. Varje partner inledde med att undersöka den nationella kontexten för arbetsmarknadsinkludering för unga med autism (18–29 år), med hjälp av en enhetlig sökstrategi. Ett brett spektrum av källor konsulterades, inklusive akademiska databaser (Google Scholar, Scopus, Web of Science, JSTOR), fackgranskad litteratur, europeiska och nationella rapporter (från organ som EU och Eurofound), officiella regeringspolicyer samt grå litteratur (NGO-rapporter, projektutvärderingar). Dessutom användes arbetsgivares och projekts webbplatser för att fånga upp aktuella fallstudier och initiativ som ännu inte representeras i vetenskaplig forskning.

Urvalsprocessen involverade flera steg för att upprätthålla kvalitet och relevans:

- Screening: Titlar och sammanfattningar granskades systematiskt mot fördefinierade inklusionskriterier.
- Inkludering och extraktion: För varje land valdes 2 exempel på bästa praxis ut (med prioritering av minst ett autismspecifikt initiativ), och omfattande information extraherades med hjälp av en gemensam mall. Detta fångade typen av initiativ (policy, företag eller program), målgrupp, operativa mekanismer (såsom mentorskap, jobbstöd, anpassad rekrytering), bevis på effekt (kvantitativ eller kvalitativ), viktiga framgångsfaktorer, utmaningar som stötts på och potential för bredare tillämpning.

Inklusionskriterier

Publicerad under de senaste 15 åren (2009–2024).
Adresserar arbetsmarknadsinkludering av unga med autism i åldrarna 18–29 år.

Exklusionskriterier

Saknade trovärdighet, såsom opinionsbloggar eller overifierbara påståenden.
Adresserade initiativ utanför målgruppens åldersintervall.

Minst ett praxisexempel specifikt för Var rent teoretiska utan hänvisning autism (det andra kunde vara bredare tillämpning i verkligheten. inriktat på neurodiversitet om relevant).

Stöds av bevis på konkret implementering och resultat.

Alla identifierade praxisexempel sammanställdes i en central "Rapport om analys av bästa praxis". Kogui Hub validerade, enligt överenskomna projektriktlinjer, varje post/bästa praxis för att säkerställa att de var unika, jämförbara och inte dubblerade innan det slutliga urvalet gjordes och rapporten utvecklades.

Sammanfattning av nationella kontexter

I partnerländerna formar olika policymiljöer och ramverk landskapet för arbetsmarknadsinkludering för unga med autism. Norge kombinerar stark antidiskrimineringslagstiftning med ett aktivt välfärdssystem som leds av NAV (Arbets- och välfärdsförvaltningen), inklusive program för Supported Employment och anpassat arbete, men klyftorna i sysselsättning kvarstår, särskilt bland unga med aktivitetsersättning som diagnostiserats med autism. Portugal tillämpar kvoter för anställning av personer med funktionsnedsättning (1-2 % för företag med fler än 75 anställda) kompletterat med incitament; dock är TG1.1 fortfarande underrepresenterade på arbetsmarknaden. Italien tillämpar anställningskvoter via lag 68/1999 och stöder autismspecifika tjänster genom lag 134/2015, även om sysselsättningsgraden för unga är mycket låg med betydande regionala skillnader. Irland uppvisar en av de största sysselsättningsklyftorna för personer med funktionsnedsättning i Europa trots ett omfattande juridiskt ramverk inklusive lagen om likabehandling i arbetslivet och den första autismspecifika innovationsstrategin (2024). Sveriges omfattande lagar om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och en proaktiv offentlig arbetsförmedling kämpar med utmaningar kring begränsad medvetenhet hos arbetsgivare och otillräckligt stöd vid övergångar, vilket lämnar sysselsättningsgraden för

vuxna med funktionsnedsättning långt under genomsnittet för den allmänna befolkningen. Spanien kräver en kvot på 2 % för medelstora till stora företag och har en nationell autismstrategi tillsammans med särskilda sysselsättningscenter, men ungdomsarbetslösheten ligger kvar runt 25 %.

Bästa Praxis

Land	Bästa Praxis Namn	Typ	Nyckelfunktioner	Värde / Effekt
Norge	Spesialistbedriften (Ålesund)	Socialt företag	Styrkebaserad anställning, individuell bedömning, samarbete med NAV, mentorskap, onlinestudier.	Replikerbar modell där styrkor kommer först och kopplar inkludering till marknadsvärde; behöver stabil finansiering.
	Job Seekers with Asperger's Syndrome (NAV handbook)	Nationell vägledning	Praktisk manual som översätter klinisk kunskap till inkluderande rådgivning och anpassningar.	Skalbar resurs på systemnivå som standardiserar inkludering över olika tjänster.
Portugal	Specialisterne	Företagsprogram	Anpassad rekrytering, kombinerad teknisk/social utbildning, löpande mentorskap.	Skalbart, internationellt erkänt företagslett initiativ; >85 % behåller jobbet.
	Valor T (SCML)	Nationell plattform	Multidisciplinär kandidatutvärdering, matchning med arbetsgivare, långsiktigt stöd (18 månader).	Nationell samordning av arbetssökande, arbetsgivare och stödtjänster.
Italien	PizzAut Onlus	Socialt företag	Restauranger bemannade av TG1.1, jobbstöd/coaching, medvetandehöjande insatser, utbildning.	Kombinerar riktiga jobb med kulturellt påverkansarbete för att minska stigma.
	Coopservice x Casa Gioia (HR Inclusion)	Företagspilot	Jobbstöd baserat på ABA, strukturerad onboarding,	Visar att vanliga företag kan inkludera anställda med autism när de får rätt stöd.

personalutbildning, uppföljning.				
Irland	Comprehensive Employment Strategy (2015–2024)	Policyramverk	Tvärsektoriell regeringspolicy, anställning med stöd, anställningsmål för offentlig sektor.	Rättighetsbaserat tillvägagångssätt som integrerar autisminclusion i den allmänna arbetsmarknadspolitiken.
	Same Chance Toolkit (AsIAm & IrishJobs.ie)	Verktyslåda för SMF	Checklistor, utbildning för ökad medvetenhet, vägledning om anpassningar.	Tillgänglig, praktisk inkludering för små och medelstora företag som saknar HR-expertis.
Sverige	TRANSITION (KIND, Karolinska Institutet)	Pilotprogram	Skalning av måluppfyllelse, individuell coaching, gruppssessioner.	Evidensbaserad, personcentrerad modell som antagits av kommuner.
	Unicus Sverige (Auticon Group)	Socialt företag	Kompetensbaserad rekrytering, kontinuerlig coaching, utbildning av kundföretag.	Positionerar styrkor vid autism som en affärstillgång; bygger arbetsgivarnas medvetenhet.
Spanien	Specialisterne Spanien	Företagsprogram	Utbildning, social coaching, möjliggörande för arbetsgivare, styrkebaserad placering.	Beprövad modell som överbryggar kandidater med autism till arbetsgivare genom skräddarsytt stöd.
	CaixaBank Diversity & Inclusion Plan (2022–2024)	Företagsinitiativ	VR-utbildning, anpassade arbetsstationer, familjestöd.	Bäddar in autisminclusion i storbolagsstyrning för synlighet och institutionalisering.

Vad fungerar och varför?

Den inledande forskningen indikerar att arbetsmarknadsinkludering av TG1.1 är mest effektiv när interventioner utformas på ett integrerat sätt, som kombinerar starka policyramverk, aktivt engagemang från arbetsgivare och personanpassade coachingmekanismer. Bevis från fältet förstärker att ett dubbelt kundperspektiv – som samtidigt stöder anställda med autism och arbetsgivare – resulterar i högre grad av bibehållen anställning, eftersom det möjliggör skräddarsydda anpassningar på arbetsplatsen som svarar mot båda sidors behov.

Dessutom utgör beroendet av konventionella intervjuer ofta ett hinder för kandidater med autism, vilket belyser behovet av alternativa rekryteringsvägar. Effektiva alternativa metoder kan vara portföljgranskningar, uppgiftsbaserade bedömningar och arbetsprover, vilket gör att kandidater kan visa sina färdigheter på ett mer autentiskt och rättvisande sätt. En annan kritisk faktor som identifierats är tillhandahållandet av strukturerat stöd vid övergångar. Planer för övergången från skola till arbete och praktik med stöd spelar en nyckelroll för att förhindra tidigt utanförskap och säkerställa en smidigare entré på arbetsmarknaden.

Slutligen kan vikten av kontinuerlig uppföljning inte underskattas: att spåra resultat såsom bibehållen anställning, arbetstillfredsställelse och allmänt välbefinnande möjliggör evidensbaserade justeringar, vilket säkerställer både hållbarhet och skalbarhet för inkluderande metoder.

Kvarstående klyftor

Trots framsteg fortsätter flera ihållande klyftor att undergräva effektiviteten och jämlikheten i initiativ för arbetsmarknadsinkludering. Enligt PTE:s skrivbordsundersökning är nuvarande insatser fortfarande kraftigt koncentrerade till IT-sektorn och större urbana centrum, vilket lämnar landsbygdsområden och andra ekonomiska sektorer underförsörjda. Små och medelstora företag (SMF), som utgör majoriteten av arbetsgivarna, saknar ofta HR-kapacitet och expertis för att implementera inkluderande

metoder, och är ofta beroende av förenklade verktygslådor snarare än omfattande strategier.

Dessutom är samordningen mellan offentliga arbetsförmedlingar, ideella organisationer och privata arbetsgivare fortfarande begränsad, vilket minskar potentialen för systempåverkan och hållbara vägar till arbete. En ytterligare utmaning ligger i bristen på långsiktiga, longitudinella data om karriärutveckling och anställningsbanor för TG1.1, vilket begränsar förmågan att mäta effekt, identifiera trender och informera evidensbaserad policyutveckling.

Strategiska rekommendationer

Baserat på syntesen och slutsatserna från denna analys av bästa praxis föreslår vi följande strategiska rekommendationer för att stödja inkluderande anställningsmetoder för TG1.1. Dessa rekommendationer speglar praktiska framgångsexempel i partnerländerna och syftar till att informera beslutsfattare, tjänsteleverantörer, arbetsgivare och intressenter som är involverade i att utforma, implementera och skala upp initiativ för arbetsmarknadsinkludering.

- **Institutionalisera dubbla stödsystem:** Säkerställ att dedikerade budgetar och ramverk för jobbstöd/coaching tjänar både anställda med autism och arbetsgivare, vilket främjar bibehållen anställning och möjliggör skräddarsydda anpassningar på arbetsplatsen.
- **Standardisera inkluderande rekryteringsmetoder:** Främja antagandet av uppgiftsbaserade bedömningar, sensoriskt medvetna utvärderingar och alternativ till intervjuer som formella standarder.
- **Investera i övergångsmekanismer:** Offentliga organ kan utveckla strukturerade moduler för övergången skola-arbete, mikrop praktik och roller för karriärsamverkan för att minska tidig arbetslöshet och utanförskap bland TG1.1.
- **Utvidga inkludering bortom IT:** Skapa vägar in i sektorer som hotell och restaurang, logistik, offentlig förvaltning och den gröna omställningen/ekonomin.

- **Stöd till SMF:** Tillhandahåll komprimerade verktygslådor för inkludering, mikrolärandepaket och lokala mentorsnätverk för att hjälpa små och medelstora företag att implementera inkluderande metoder utan hög administrativ börda.
- **Utveckla långsiktig uppföljning:** Etablera resultatspårning vid 6, 12 och 24 månader med fokus på bibehållen anställning, välbefinnande, inkomstutveckling och arbetsgivarnöjdhet.
- **Brygga mikro- och makronivåer:** Kombinera pilotprogram på företagsnivå med nationella policyer på systemnivå. Denna dubbla väg säkerställer att innovativa lokala tillvägagångssätt bäddas in i skalbara, hållbara nationella ramverk. Prioritera kunskapsöverföring för att omvandla klinisk expertis till praktisk vägledning för handläggare och arbetsgivare.

Resultat från fältstudier: Enkäter & Intervjuer

Efter fasen med skrivbordsundersökning genomfördes rigorösa fältstudier för att samla in direkta insikter från nyckelintressenter involverade i anställning av TG1.1. Denna fas använde kvalitativa och kvantitativa metoder, främst involverande enkäter och semistrukturerade intervjuer genomförda i alla partnerländer, för att förstå utmaningarna och behoven relaterade till inkludering av unga med autism på arbetsmarknaden.

Målgrupper

Metodiken riktade in sig på tre huvudsakliga respondentgrupper:

- **Unga med autism & ungdomsarbetare (TG1):** Minst 60 respondenter (10 per partnerland), där minst 50 % (5 per partner) är TG1.1 i åldrarna 18 till 29 år. Varje partner säkerställde att minst 2 intressenter genomförde intervjuer snarare än enbart enkäter.
- **Arbetsgivare & HR-ansvariga på SMF (TG2):** Minst 60 respondenter (10 per partnerland), också med minst 2 intervjuer per partner för att komplettera enkätsvaren.

Datainsamlingsmetoder

Enkäter: 3 olika onlinefrågeformulär skickades ut, vart och ett skräddarsytt för en av målgrupperna. Dessa enkäter, skapade och tillhandahållna av projektledningen via Google Forms, inkluderade både kvantitativa och kvalitativa frågor för att fånga en bred uppsättning data.

Intervjuer: Semistrukturerade intervjuer erbjöd djupare insikter i individuella erfarenheter och perspektiv. Intervjuguider och manus utvecklades av projektledningen för att säkerställa konsekvens, samtidigt som partners tilläts anpassa frågor efter behov för lokala sammanhang.

Integritet och anonymitet

I linje med etiska standarder säkerställde partners att all data samlades in anonymt. Både enkäter och intervjuer inkluderade tydliga integritetspolicier som förklarade datahantering i enlighet med EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR). Deltagarna gav informerat samtycke via obligatoriska kryssrutor före deltagande i intervjuer, och personliga identifierare samlades inte in. Dessutom informerades deltagarna om sin rätt att dra sig ur när som helst utan konsekvenser.

Feedback och utvärdering

För att bedöma relevansen och användarupplevelsen av forskningsinstrumenten inkluderades nöjdhetsfrågor i slutet av enkäter och intervjuer. Dessa fångade kvalitativ feedback tillsammans med kvantitativa betyg, med målet (KPI) att uppnå minst 80 % positiva svar gällande forskningsinnehållets användbarhet och relevans.

TG1.1 – Youth on the Autism Spectrum

Land	Enkät svar	Intervjusvar	Resultat vs. Mål (KPI:er)
Italien	3	2	Uppfyllde alla KPI:er.
Norge	0	2	Uppfyllde intervjumål; underskott i enkät svar.
Portugal	4	2	Uppfyllde/överträffade KPI:er.
Sverige	0	1	Uppfyllde intervjumål; underskott i enkät svar.
Irland	7	1	Uppfyllde/överträffade KPI:er.
Spanien	3	1	Uppfyllde intervjumål; underskott i enkät svar.

Deltagarprofil

Italien: 3 enkätresponder i åldrarna 22–29 år (2 män, 1 kvinna), huvudsakligen deltidsanställda eller arbetslösa. Alla med högfungerande autism. 2 intervjuade deltagare (båda män, 20–25 år) med arbetslivserfarenhet eller utbildningsrelaterad jobbförberedelse.

Norge: 2 intervjuade deltagare, båda i yrkesutbildning med tidigare praktikplatser; inga enkät svar. Båda identifierar sig som personer med AST.

Portugal: 4 manliga enkätresponder i åldrarna 18–25 år, mestadels i utbildning/träning med en deltidsanställd. 2 intervjuade manliga universitetsstudenter, arbetslösa men engagerade i varierade akademiska

och fritidsaktiviteter.

Sverige: 1 intervju med en förespråkare som representerar TG1.1:s systemiska utmaningar; 0 enkätsvar.

Irland: 7 enkätresponder i åldrarna 19–29 år, majoritet män med några kvinnor och 1 deltagare som identifierar sig som icke-binär, mestadels arbetslösa eller i utbildning. 1 intervjuad person 20 år gammal, deltar i ett stödprogram för funktionsnedsatta, diagnostiserad med högfungerande autism och social ångest.

Spanien: 3 manliga enkätresponder i åldrarna 18–28 år, mestadels i heltidsanställning eller yrkesutbildning. 1 intervjuad anställd inom logistik efter yrkesförberedelse.

Sammanfattning av profil

Dessa data belyser svårigheter att nå enkät mål i vissa länder men konsekvent uppfyllande eller närmande av intervju mål. Profilerna illustrerar en varierad men huvudsakligen högfungerande demografi inom TG1.1 som är engagerad i varierande grad i utbildning, träning och anställning. Som förväntat från resultaten av skrivbordsundersökningen är majoriteten av deltagarna antingen inte för närvarande anställda eller har begränsad erfarenhet av heltidsjobb, vilket indikerar lägre engagemang på arbetsmarknaden generellt. Det är också anmärkningsvärt att de flesta deltagare är män, med en ihållande svårighet att nå unga kvinnor med autism. Detta kan spegla de lägre diagnosfrekvenser som historiskt förknippats med flickor, även om de exakta orsakerna är oklara.

Huvudsakliga hinder

Ångest och stress under rekrytering och arbete

Ett genomgående hinder som identifierats i flera länder är ångest och stress relaterat till rekryteringsprocesser och förväntningar på arbetsplatsen:

- Anställningsintervjuer rapporteras vanligtvis som stressande och framkallar rädsla för misslyckande och prestationsångest.
- Kommunikation med arbetsgivare och att navigera oskrivna regler på arbetsplatsen med kollegor genererar ytterligare stress.
- Ansökningsprocesser online kan vara överväldigande, särskilt när plattformarna är komplexa och otydliga.

Brist på förståelse och medvetenhet

Unga rapporterade ofta en brist på förståelse från arbetsgivare, chefer och kollegor:

- Begränsad medvetenhet om neurodiversitetens behov leder till olämpliga förväntningar och exkluderande metoder.
- Negativ feedback och rigida arbetsplatsnormer kan förvärra stress och sänka självförtroendet.

Självförtroende och förmåga att föra sin egen talan

Lågt självförtroende och begränsad förmåga att föra sin egen talan

(self-advocacy) är vanliga utmaningar:

- Många deltagare kämpar med att tala om arbets-/skolrelaterade problem eller att representera sig själva effektivt i professionella sammanhang.
- Erfarenheter av ihållande negativ feedback eller misslyckande med att passa in i neurotypiska förväntningar kan resultera i långsiktiga effekter på självkänslan.
- I Sverige skapar erfarenheter inom utbildningssystemet långvarig press att anpassa sig, vilket leder till utbrändhet, psykisk ohälsa och lågt självförtroende innan man ens kommit ut på arbetsmarknaden.

Sensoriska och miljömässiga utmaningar

Sensorisk känslighet och faktorer i arbetsmiljön lyftes fram som betydande hinder:

- Sensorisk överbelastning från ljud, lukter eller högt arbetstempo kan hindra prestation och engagemang.
- Varierande eller ostrukturerade miljöer kan vara utmanande för unga med autism.

Systemiska och samhällseliga faktorer

Flera systemiska problem påverkar anställningsbarheten:

- Begränsade jobbmöjligheter på landsbygden begränsar tillgången till lämpligt arbete, särskilt för dem som är känsliga för sociala eller sensoriska krav.
- Icke-inkluderande rekryteringsprocesser och urvalskriterier förblir hinder i flera länder.

Kompetensluckor

Forskningen belyser en kombination av luckor inom hårda (tekniska) och mjuka (sociala) färdigheter hos TG1.1. Medan tekniska färdigheter generellt är tillräckliga eller lätta att träna upp, verkade mjuka färdigheter utgöra mer genomgående utmaningar som påverkar långsiktig anställningsbarhet och integration på arbetsplatsen.

Hårda färdigheter: Tekniska och jobbspecifika kompetenser

Jobbspecifika tekniska (hårda) färdigheter ses generellt som viktiga men inte alltid som ett stort hinder. Vissa deltagare upplever svårigheter när instruktioner är otydliga eller processer inte förklaras explicit. Digitala färdigheter och IT-kunskaper är generellt starka, och deltagare rapporterar

kompetens i tekniska och/eller repetitiva uppgifter, inklusive användning av digitala verktyg och hantering av sociala medier.

Mjuka färdigheter: Sociala och personliga kompetenser

Å andra sidan är luckor i mjuka färdigheter genomgående mer uttalade över länderna, vilket påverkar självförtroende, förmåga att föra sin egen talan och interaktioner på arbetsplatsen:

- **Tidsplanering och organisatoriska färdigheter** är återkommande luckor, särskilt när det gäller att strukturera uppgifter och hantera deadlines.
- **Att skriva CV** och förbereda sig för intervjuer förblir områden där TG1.1 verkar ha svårigheter.
- **Kommunikation och sociala färdigheter:** Respondenter uppgav att de kämpar med interaktioner, intervjuer, kallprat, lagarbete och konfliktlösning.
- **Känsloreglering och stresshantering:** Hög stress i dynamiska eller otydliga situationer är vanligt, där vissa deltagare behöver strukturerat och kontinuerligt stöd för att hantera ångest och anpassa sig till arbetsplatsens förväntningar.
- **Lagarbete och samarbete:** Blyghet, begränsat initiativtagande eller svårighet att engagera sig i gruppdynamik kan begränsa deltagande och framgångsrik integration på arbetsplatsen.
- **Föra sin egen talan och självförtroende:** Många unga med autism finner det svårt att uttrycka behov, klargöra instruktioner eller be om stöd, ofta på grund av rädsla för att göra misstag eller lågt självförtroende.
- **Anpassningsförmåga och hantering av förändring:** Flexibilitet i arbetstakt, scheman och instabila rutiner är utmanande för vissa, särskilt när arbetsplatsens normer är otydliga.

Uppfattningar om arbetsplatsdynamik

Vikten av struktur och tydlighet

- Tydliga och väldefinierade uppgifter, strukturerade roller och explicita instruktioner lyfts konsekvent fram som nyckeln till framgångsrikt deltagande på arbetsplatsen för TG1.1.
- Strukturerat stöd under övergångar, såsom onboarding eller projektöverlämningar, hjälper till att minska stress och bygga självförtroende.
- Flexibilitet i arbetsscheman värdesätts, särskilt när det kombineras med förutsägbara förväntningar.

Mentorskap, stöd och utbildning

Mentorskap eller faddersystem ger avgörande stöd, vilket gör det möjligt för unga att be om hjälp och navigera utmanande uppgifter.

- Utbildning för kollegor om autisminclusion är allmänt erkänt som nödvändigt för att främja förståelse, minska missförstånd och skapa en stödjande miljö.
- Kamratstöd och lagarbete hjälper till att integrera TG1.1 i arbetsplatsdynamiken, även om informell social integration förblir en utmaning.

Social dynamik och inkludering

- Sociala förväntningar (t.ex. kallprat, ögonkontakt, spontana samtal) kan skapa känslor av utanförskap, stress eller ångest för unga med autism.
- Missuppfattning av kommunikation, bokstavlig tolkning eller stereotyper – både positiva (t.ex. antaganden om att personer med autism är "genier") och negativa (t.ex. att uppfattas som asocial, konstig eller oförmögen) – kan skapa ytterligare press eller rädsla för att göra andra besvikna.

- Acceptans av olika arbetsstilar, som att vara tystlåten eller introvert, är kritiskt. Produktivitet bör inte mätas enbart genom verbala interaktioner eller socialt deltagande.

Arbetskultur och miljöfaktorer

- Bristande medvetenhet bland chefer eller kollegor om autism bidrar till känslor av att vara en utomstående eller dåligt integrerad.
- Bullriga, oförutsägbara eller ohållbara arbetsmiljöer förvärrar stress och kan påverka prestation och inkludering negativt.
- Erfarenheter av mobbning, maktmissbruk eller skvaller på tidigare arbetsplatser belyser vikten av att övervaka och reagera på konflikter (Sverige).

Över hela Europa uppfattar unga med autism arbetsplatsdynamik som en blandning av möjliggörande och utmanande faktorer. Strukturerade uppgifter, mentorskap och utbildning av kollegor stöder inkludering, medan sociala förväntningar, misskommunikation och ostöttande kulturer hindrar den. Därför är arbetsplatser som tillgodoser olika kommunikationsstilar, tillhandahåller strukturerat stöd och främjar medvetenhet om neurodiversitetens behov avgörande för att öka engagemang, självförtroende och produktivitet.

Stödmekanismer och upplevelser av inkludering och exkludering

I alla länder identifierade respondenterna en kombination av strukturellt, socialt och emotionellt stöd som meningsfullt förbättrar deras inkludering på arbetet. Samtidigt resulterar frånvaron eller inkonsekvensen av dessa mekanismer ofta i utanförskap, missförstånd och att man lämnar anställningsmöjligheter.

Effektiva stödmekanismer och inkluderande metoder

- **Jobbstöd (coaching)**, mentorskap och kamratstöd var bland de mest värdefulla mekanismerna. I Italien rapporterades mentorskap från andra vuxna med autism och jobbstöd vara mycket effektivt. Portugal och Spanien betonade också vikten av kamratstöd, särskilt

att ha kollegor som tålmodigt förklarar uppgifter eller initierar interaktioner, då detta minskar ångest och bygger självförtroende. I Irland ansågs mentorskap och övningsintervjuer vara mycket användbara vid förberedelse för anställning.

- **Tydlig kommunikation & strukturerad feedback:** Unga i Norge och Sverige drog nytta av visuella scheman, tydliga arbetsplatsregler och regelbunden, direkt feedback. Dessutom underlättar förutsägbara feedbacksystem som tillåter att problem adresseras lugnt och konstruktivt, utan konfrontation, samt steg-för-steg-demonstrationer av uppgifter, förståelsen och självständigheten hos dessa individer.
- **Sensoriska och miljömässiga anpassningar:** Tillgång till tysta eller sensoriskt vänliga utrymmen, anpassningar av arbetsutrustning (t.ex. brusreducerande hörlurar), flexibla arbetstider, möjlighet till distansarbete, möjligheter att ta pauser samt tillgång till tysta utrymmen eller sensoriskt inkluderande miljöer stöder koncentration och minskar stress.
- **Utbildning och arbetsberedskap:** Övningsintervjuer, CV-workshops och praktisk träning med fokus på verklig arbetsplatsdynamik anses användbart. Utbildning bör också adressera gränser på arbetsplatsen och social dynamik.
- **Positiv teamkultur:** Tålamod, vänlighet och proaktiv social inkludering från kollegor förbättrar avsevärt känslan av tillhörighet och trygghet på jobbet. Kollegial vägledning är ofta mer effektiv än instruktioner uppifrån och ner från ledningen, vilket främjar både inkludering och ömsesidig förståelse.
- **Emotionellt stöd och stöd för psykisk hälsa** – såsom avstämningar, empatiska chefer eller medvetenhet bland kollegor – hjälpte till att förhindra att stress eskalerade och förbättrade självförtroendet på arbetsplatsen.
- **Autonomi och färdighetsutveckling** genom praktisk övning (t.ex. lära sig använda kollektivtrafik, strukturerad vägledning i nya miljöer)

ökade självförtroendet och anställningsbarheten hos vissa respondenter.

Saknade mekanismer och exkluderande upplevelser

Trots förslag på positiva exempel identifierades flera svagheter av TG1.1 i nuvarande arbetsplats-/utbildningsmiljöer:

- **Stöd efter anställning** och långsiktigt stöd förblir den mest kritiska saknade beståndsdelen. Respondenter klagade på att ihållande mentorskap eller uppföljning efter anställning är sällsynt, vilket lämnar många unga med en känsla av att sakna stöd när svårigheter uppstår.
- **Systemineffektivitet** och övertro på obetalda praktikplatser lyftes fram i Sverige, där Arbetsförmedlingen ofta misslyckas med att ge tillräckligt eller snabbt stöd.
- **Socialt utanförskap** och stigma fortsätter att utgöra betydande utmaningar. Deltagare från Norge och Portugal beskrev att de blev missförstådda eller dömda för sina kommunikationsstilar, medan andra upplevde subtilt utanförskap eller stereotyper i teamdynamiken. I Irland och Spanien rapporterade flera mobbning, brist på feedback och att de blev förbisedda vid rekrytering.
- **Attitydbarriärer** och brist på autismmedvetenhet bland chefer och kollegor var vanligt. Unga uttryckte att deras tystlåtna, mer introverta beteenden ofta misstolkades som ointresse eller inkompetens. Misstolkningar av kommunikation, bokstavlig tolkning eller stereotyper – både positiva (t.ex. "autistiska personer är genier") och negativa (t.ex. "asocial", "konstig", "oanvändbar") – kan skapa ytterligare press eller rädsla för att göra andra besvikna.
- **Begränsad emotionell trygghet** och mekanismer för konfliktlösning leder till ångest och tillbakadragande från lagarbete. Flera deltagare noterade att kollegors otålighet eller missförstånd vid misstag ökade stressen och minskade deras känsla av tillhörighet.

Feedback från deltagare

Sammantaget visar feedback insamlad genom nationella enkäter och intervjuer en hög nivå av tillfredsställelse bland TG1.1 gällande relevansen och användbarheten av de ämnen som adresserades under forskningsprocessen. I alla deltagande länder indikerar svaren att innehållet resonerar starkt med deltagarnas levda erfarenheter, där den stora majoriteten betygsatte både relevans och användbarhet mellan 4 och 5 av 5, vilket överträffar projektets mål på 80 % positiv tillfredsställelse.

Över hela konsortiet uttryckte unga uppskattning för att ha blivit rådfrågade för att uttrycka sina egna erfarenheter. De mest värdefulla aspekterna var möjligheten att dela personliga erfarenheter, det praktiska fokuset på arbetsplatsens verklighet samt uppmärksamheten på emotionellt välbefinnande och resiliens. De manade till fortsatt dialog och påverkansarbete och noterade att "ingen pratar tillräckligt om dessa ämnen".

De huvudsakliga förbättringsförslagen inkluderade att utforska negativa eller utmanande erfarenheter djupare (t.ex. utanförskap i skolor och på arbetsplatser) och säkerställa att resultaten omsätts i konkreta åtgärder eller utbildningsresultat.

TG1.2 – Youth Workers (YW)

Land	Enkät svar	Intervjusvar	Resultat vs. Mål (KPI:er)
Italien	6	2	Uppfyllde alla KPI:er.
Norge	7	1	Uppfyllde enkät; uppfyllde intervjumål.
Portugal	9	2	Uppfyllde alla KPI:er.
Sverige	5	0	Uppfyllde enkät; uppfyllde inte intervjumål.
Irland	5	1	Uppfyllde enkät; uppfyllde intervjumål.

Spanien

5

5

Uppfyllde alla KPI:er.

Deltagarprofil

Italien: 6 enkätrespondenter jämnt fördelade på kön, arbetar huvudsakligen inom socialtjänst och ungdomscenter; 2 intervjuer med erfarna ungdomsarbetare som stöder TG1.1 mot självständighet.

Norge: 7 – mestadels kvinnor – enkätrespondenter från socialtjänst; 1 intervjuad person som arbetar med neurodivergenta unga i lärlings- och yrkesutbildningsprogram – inte specifikt identifierad med kön.

Portugal: 9 enkätrespondenter (5 män, 4 kvinnor) från NGO:er, skolor och institutioner som stöder TG1.1; 2 intervjuer med 3 specialister som främjar inkluderande anställning – alla kvinnor.

Sverige: 5 enkätrespondenter som spänner över sociala och utbildningsmässiga stödroller i autismsystemet – 3 kvinnor, 2 män; 0 intervjuer genomförda.

Irland: 5 enkätrespondenter med 4–16 års erfarenhet inom ungdomscenter, NGO:er och socialtjänst – 3 kvinnor, 2 män; 1 intervjuad person fokuserad på anställningsbarhet och att bygga självförtroende för unga med autism.

Spanien: 5 enkät- (3 män, 2 kvinnor) och 5 intervjudeltagare från NGO:er, socialtjänst och kooperativ med omfattande autismrelaterad yrkesexpertis.

Sammanfattning av profil

De kombinerade uppgifterna speglar ett starkt engagemang bland ungdomsarbetare i partnerländerna, med en generellt balanserad könsfördelning och olika organisatoriska roller. Intervjuer gav värdefullt djup, särskilt i länder med färre enkätsvar.

Huvudsakliga hinder

Ungdomsarbetare (TG1.2) i de deltagande länderna identifierade en konsekvent uppsättning hinder som förhindrar unga med autism från att komma in på och frodas på arbetsmarknaden. Dessa hinder ligger nära de som rapporterades av de unga själva, vilket belyser en delad insikt om systemiska, sociala och strukturella utmaningar.

Brist på medvetenhet hos arbetsgivare och icke-inkluderande rekrytering
En dominerande fråga i alla rapporter är den begränsade förståelsen för autism inom arbetsplatser och rekryteringssystem:

- **Arbetsgivarnas medvetenhet** rankades upprepat som det mest kritiska hindret.
- **Stereotyper och desinformation kvarstår**, vilket ofta leder till att arbetsgivare underskattar kandidater med autism eller undviker att anställa dem helt på grund av rädsla eller osäkerhet.
- **Icke-inkluderande rekryteringsprocesser**, såsom konventionella intervjuer som kräver stark social prestation, exkluderar systematiskt kvalificerade kandidater.
- **Ungdomsarbetare** i flera länder noterade att arbetsgivare är osäkra på hur de ska kommunicera om autism under intervjuer, och ofta undviker ämnet helt för att förhindra obehag.

Utmaningar med emotionell och social reglering

Ungdomsarbetare identifierade konsekvent svårigheter med känsloreglering, kommunikation och sociala normer som centrala utmaningar för unga med autism. Dessa faktorer bedömdes som mycket relevanta, där många noterade att stress, ångest och svårigheter att navigera informell arbetsplatsdynamik kan hindra prestation. Dessutom uppstår ofta missförstånd från bokstavliga kommunikationsstilar och begränsad medvetenhet bland kollegor, vilket kan förstärka utanförskap. I vissa fall förvärrade mobbning eller rigida förväntningar ångest och tvivel på sig själv.

Lågt självförtroende och motivation

Lågt självförtroende erkändes allmänt som både en konsekvens av och ett hinder för inkludering:

- **Ungdomsarbetare** i Sverige, Portugal, Norge och Spanien kopplade minskat självförtroende till tidigare negativa erfarenheter i utbildning, social isolering eller misslyckade jobbförsök.
- **Överbeskyddande föräldraskap** – rapporterat i Portugal och Spanien – är också en begränsande faktor för autonomi, vilket hindrar unga från att utveckla självständighet och förmåga att föra sin egen talan.
- **Många yrkesverksamma** betonade behovet av att återuppbygga självkänslan innan man går ut på arbetsmarknaden.

Otillräckliga och fragmenterade stödsystem

Ett återkommande bekymmer över nationella kontexter är bristen på samordnat och ihållande stöd för unga med autism som övergår till anställning:

- **Fragmentering mellan utbildningssystem**, arbetsförmedlingar och företag gör att unga "faller mellan stolarna" – som en ungdomsarbetare från Sverige beskrev det.
- Ungdomsarbetare citerade **kortvarigt eller projektbaserat stöd** som upphör när den initiala jobbplaceringen sker, utan uppföljning eller långsiktigt mentorskap.
- **Begränsade institutionella resurser**, tid och personalkapacitet var vanligt i Portugal, Italien och Irland, vilket begränsar kontinuerligt stöd.

Strukturella och policymässiga hinder

Utöver mellanmännsliga och institutionella klyftor fortsätter bredare systemiska faktorer att begränsa inkludering:

- **Rigida bidragssystem** i Portugal och Spanien avskräcker vissa individer med autism från att ta jobb, då anställning kan resultera i att man förlorar nödvändiga statliga subventioner.

- **Höga krav på ingångsnivå** (t.ex. avancerade examina, flytande engelska eller erfarenhet) kritiserades i Portugal och Spanien som exkluderande, särskilt för förstagångssökande.
- Flera ungdomsarbetare betonade **behovet av påverkansarbete** på policynivå och finansiella incitament för arbetsgivare att främja inkluderande anställningsmetoder.

Kompetensluckor

Över alla deltagande länder identifierade ungdomsarbetare tydliga luckor i både hårda och mjuka färdigheter hos TG1.1, yrkesverksamma som stöder dem, och arbetsgivare. Liksom för TG1.1 bedömdes tekniska eller jobb-relaterade kompetenser generellt positivt, men betydande luckor kvarstår inom kommunikation, känsloreglering, anpassningsförmåga och mellanmänniskt samarbete.

Hårda färdigheter: Tekniska och jobbspecifika förmågor

Även om det inte är det primära hindret framträder vissa tekniska eller processuella kompetenser fortfarande som relevanta.

Bland unga med autism:

- **Digital och professionell litteracitet** (t.ex. hantera verktyg på arbetsplatsen, förstå formella procedurer).
- **Uppgiftsspecifik färdighet**, där tydliga instruktioner och strukturerade rutiner avsevärt förbättrar prestation.
- **Träning i arbetsberedskap**, inklusive förståelse för förväntningar på arbetsplatsen och formella processer.

Sammantaget är de flesta respondenter överens om att TG1.1 generellt besitter solid teknisk potential och är mycket kapabla att utföra strukturerade eller repetitiva uppgifter när miljön erbjuder förutsägbarhet och tydlighet.

Bland ungdomsarbetare:

- Stark efterfrågan på **specialiserad utbildning** i autism och specifika inkluderande metoder.
- Behov av **praktisk kunskap** om anpassningar på arbetsplatsen, rekryteringsstrategier och partnerskapsbyggande med arbetsgivare.
- Vissa yrkesverksamma rapporterade **begränsad medvetenhet** om nationella eller EU-nivåns ramverk för inkludering.

Bland arbetsgivare/HR-ansvariga (SMF):

- **Otillräcklig kunskap** (know-how) för att implementera inkluderande rekrytering och justera fysiska eller processuella förhållanden för anställda med autism.
- Luckor i förståelsen av **formella procedurer** för jobbintegration och tillgängliga institutionella stöd.

Sammanfattningsvis härrör luckor i hårda färdigheter mindre från individuell förmåga och mer från en brist på strukturerad förberedelse och institutionell samordning mellan unga, yrkesverksamma och företag.

Mjuka färdigheter: Sociala och personliga kompetenser

Mjuka färdigheter framstod som det mest kritiska utvecklingsområdet för unga med autism, citerat i varje nationell rapport som den främsta faktorn som påverkar anställningsbarhet och bibehållande av arbete.

Bland unga med autism:

- Ihållande utmaningar i **kommunikation och social interaktion**, särskilt att tolka feedback, informell kommunikation och icke-verbala signaler.
- Svårigheter med **känsloreglering och stresshantering**, vilket leder till ångest och tillbakadragande under rekrytering eller jobbintegration.
- Begränsad **anpassningsförmåga** till nya rutiner eller ändrade scheman, och svårighet med lagarbete eller konfliktlösning.
- Behov av större förmåga att föra sin egen **talans och autonomi**, särskilt i att navigera förväntningar på arbetsplatsen.

Bland ungdomsarbetare:

- Växande behov av **färdigheter i emotionellt stöd** och tekniker för att bygga relationer skräddarsydda för TG1.1.
- Luckor i effektiva **kommunikationsstrategier**, inklusive hur man anpassar tillvägagångssätt till individuella profiler.
- **Vikten av att överbrygga båda dessa verkligheter**: stödja unga samtidigt som man utbildar arbetsgivare om neurodiversitet och inkluderande ledarskap.

Bland arbetsgivare:

- **Brister i empati**, aktivt lyssnande och öppen kommunikation rapporterades allmänt.
- Många arbetsgivare är obekanta med **bokstavliga kommunikationsstilar** och kan använda bildligt eller tvetydigt språk som skapar missförstånd.
- **Låg flexibilitet och obehag** kring neurodiversitet kvarstår, särskilt i traditionella företags- eller landsbygdscontexter.

Över alla länder förstärker resultaten att TG1.1 inte primärt saknar kompetens, utan möjligheten att tillämpa den i miljöer som förstår och anpassar sig till deras kommunikations- och känsloprofiler.

Ungdomsarbetare lyfte fram att interventioner bör prioritera utveckling av mjuka färdigheter och ömsesidig anpassning – att förbereda både TG1.1 och TG2 för att engagera sig effektivt. Utbildning i hårda färdigheter är fortfarande viktig men bör vara inbäddad i en relationell och systemisk inkluderingsstrategi.

Uppfattningar om arbetsplatsdynamik

Ungdomsarbetare över länderna lyfte fram ett komplext samspel mellan organisationskultur, arbetsgivarmedvetenhet och sociala förväntningar som formar upplevelserna för TG1.1 på arbetsplatsen.

Kommunikation och förståelse

- **Bristande överensstämmelse** mellan hur TG1.1 kommunicerar och hur arbetsgivare tolkar deras beteenden är ett återkommande problem.
- **Effektiv tvåvägskommunikation** är avgörande: unga behöver uttrycka sina behov tydligt, och arbetsgivare måste förstå och svara lämpligt.
- **Brist på autismkompetens** bland kollegor och chefer kan leda till misstolkning av beteenden som oförsämdhet, ointresse eller inkompetens.

Lagarbete och social integration

- **Sociala förväntningar**, såsom kallprat, kan skapa spänningar.
- Unga med autism **exkluderas** ofta från informella nätverk och beslutsprocesser i miljöer utformade för neurotypisk personal – vilket lyftes fram i den svenska rapporten.
- **Positiva inkluderingserfarenheter** är vanligare i stora eller strukturerade organisationer, medan SMF kan ha svårt att implementera konsekventa metoder. I Portugal karaktäriseras den stora majoriteten (99 %) av företagen som SMF.

Arbetsgivarens medvetenhet och attityder

- Vissa organisationer **anpassar proaktivt och erkänner neurodiversa styrkor**. Andra uppvisar inkonsekventa eller ytliga inkluderingsmetoder på grund av begränsad kunskap, tid, personal eller budgetbegränsningar.
- **Positiva stereotyper** (t.ex. att vara mycket fokuserad eller talangfull) kan skapa orealistiska förväntningar, vilket ökar pressen för unga med autism.
- Ungdomsarbetare rapporterar att företag ofta är bekanta med regleringar för inkludering men **saknar praktisk tillämpning** och strukturerade strategier, vilket leder till partiell eller inkonsekvent implementering.

Unika landsinsikter

Italien: Diskriminering kan förekomma när TG1.1 presterar bättre än neurotypiska kollegor, vilket belyser relationella utmaningar utöver strukturella hinder.

Portugal: Positiv bias finns gentemot unga med autism (uppfattas som mycket intelligenta), men detta kan paradoxalt nog öka pressen och undergräva autentisk inkludering.

Norge: Att bygga medvetenhet bland jämnåriga/kollegor är en effektiv strategi för att förebygga konflikter och förbättra integration.

Sverige: De flesta arbetsplatser uppfattas som utformade för neurotypisk personal, vilket systematiskt exkluderar unga med autism från informella nätverk och övergripande arbetsupplevelser.

Spanien: Attityder varierar kraftigt; vissa chefer är ivriga att lära och anpassa sig, medan andra föredrar att undvika funktionshinderrelaterade frågor helt.

Stödmekanismer och upplevelser av inkludering och exkludering
Ungdomsarbetare betonade konsekvent att effektiva stödsystem och inkluderande metoder är avgörande för att möjliggöra för unga med autism att framgångsrikt integreras på arbetsplatsen. Omvänt, när dessa stödmekanismer saknas uppstår ofta utanförskap, stress eller att man lämnar jobbet i förtid.

Effektiva stödmekanismer

Utbildningsprogram:

- **Kontinuerlig professionell utveckling**, inklusive ABA-baserade program, specialiserade kurser och anställningsprojekt, förbättrar ungas förståelse och praktiska färdigheter.

- **Praktisk förberedande utbildning** som täcker etikett på arbetsplatsen, kommunikationsstilar, uppgiftshantering och överförbara färdigheter.

Mentorskap och kamratstöd:

- **Fadder- eller mentorskapssystem** för att främja självförtroende, underlätta inläring av uppgifter och tillhandahålla trygga utrymmen för frågor eller vägledning.
- **Kamratutbildning** och seminarier för att höja medvetenheten bland kollegor, förbättra social integration och minska konflikter.

Strukturerad vägledning och visuella stöd:

- Tidig **kartläggning av styrkor och behov**, användning av visuella scheman, konkreta regler och strukturerade arbetsprocesser för att öka tydlighet och minska stress för TG1.1.
- Tydlig **uppgiftsfördelning** i linje med individuella färdigheter och profiler stöder självförtroende och självständighet.

Emotionellt stöd och stöd för psykisk hälsa:

- Att adressera **ångest, känsloreglering och utmaningar med psykisk** hälsa från tidigare erfarenheter är avgörande för varaktigt deltagande på arbetsplatsen.
- **Flexibla kommunikationskanaler** och löpande strukturerade (eventuellt anonyma) feedbackmekanismer som gör det möjligt för unga att uttrycka oro.

Organisatorisk beredskap:

- **Förberedelse av team och chefer**, medvetandekampanjer och inklusionsfokuserad utbildning för personal säkerställer smidigare onboarding och integration.

Praktiska anpassningar:

- Justeringar som **anpassad utrustning**, förutsägbara scheman, tysta utrymmen eller flexibla arbetstider (t.ex. deltidsjobb) har betydande

positiva effekter på engagemang, inkludering och förebyggande av utbrändhet/avhopp.

Saknade eller otillräckliga stödmekanismer

Stödluckor efter anställning:

- **Begränsat löpande stöd** när unga väl fått anställning leder till höga avhoppstal och svårigheter att anpassa sig.

Otillräcklig utbildning och medvetenhet:

- Många vanliga arbetsplatser saknar autismkompetens bland chefer och kollegor, vilket orsakar misstolkning av beteenden och utanförskap.
- **Utbildning och medvetandekampanjer** för personal är ofta otillräckliga eller rent teoretiska.

Strukturella och resursmässiga begränsningar:

- Företag **saknar ofta dedikerade** HR-, finansiella och personella resurser för att säkerställa personanpassad anpassning och inkludering (särskilt i Portugal och Spanien).

Direkta upplevelser av inkludering

- **Praktisk träning och mentorskap:** Övningsintervjuer, CV-workshops och mentorskap från ungdomsarbetare eller jämnåriga rapporterades som mycket användbart för att stödja unga med autism i att förbereda sig för anställning (Irland).
- **Konfliktlösning genom medvetenhet:** Exempel på konflikter på grund av sociala missförstånd löstes effektivt genom kamratutbildning och seminarier. I ett fall tillät ett litet seminarium om neurodiversitet kollegor att lära sig om autism, medan den unga personen med autism delade sina egna erfarenheter. Detta ökade förståelsen och förbättrade det sociala klimatet (Norge).

- **Arbetsplatsflexibilitet och små, skräddarsydda justeringar** (t.ex. anpassad utrustning, minskad sensorisk exponering) främjar autonomi och engagemang. Till exempel minskade ett företag ljusintensiteten inne i butiken för att tillgodose en anställd med autism, och för framtida kunder med neurodiversitet (Portugal).
- **Flexibla, personanpassade inkluderingsstrategier:** Företag bör anta flexibla tillvägagångssätt, anpassa sig till varje ung person med autisms individuella behov och förmågor, och tillhandahålla personliga anpassningar, vilket främjar autentisk inkludering (Portugal).
- **Långsiktigt stöd:** Valor T (företag för inkluderande anställning) följer kandidater i upp till 18 månader – från intervjun till första dagen på jobbet och därefter. Denna ihållande närvaro ger individer större självförtroende att dela tvivel, rädslor och utmaningar när de uppstår, vilket vårdar en förtroendefull miljö (Portugal).
- **Strukturerade miljöer:** Arbetsgivare som tillhandahåller tydliga, skriftliga instruktioner, förutsägbara scheman och utsedda tysta utrymmen möjliggjorde för unga med autism att uppnå framgångsrik långsiktig anställning (Sverige). Skräddarsydda justeringar (t.ex. anpassad utrustning, minskad sensorisk exponering) främjar autonomi och engagemang.

Direkta upplevelser av exkludering

- **Misslyckade intervjuer:** Talrika fall rapporterades där kvalificerade unga med autism avvisades på grund av dålig prestation i traditionella intervjuer, trots att de hade relevanta färdigheter (Sverige).
- **Mobbning på arbetsplatsen:** TG1.1 blev ibland måltavlor för sina annorlunda kommunikationsstilar eller behov av rutin (Sverige).
- **Plötslig uppsägning:** Fall förekom där arbetsgivare sa upp unga med autism utan att försöka förstå eller tillgodose deras behov (Sverige).

- **Otillräckligt stöd efter anställning**, otillräcklig kollegial utbildning eller brist på strukturerade vägar bidrar till tidigt utanförskap.

Feedback från deltagare

Sammantaget visar feedback insamlad genom nationella enkäter och intervjuer en hög nivå av tillfredsställelse bland ungdomsarbetare gällande relevansen och användbarheten av de ämnen som adresserades under forskningsprocessen. I alla deltagande länder indikerar svaren att innehållet resonerar starkt med deltagarnas professionella erfarenheter, där den stora majoriteten betygsatte både relevans och användbarhet mellan 4 och 5 av 5, vilket överträffar projektets mål på 80 % positiv tillfredsställelse.

Nyckelteman som lyftes fram av deltagare inkluderar:

- **Vikten av praktiskt stöd:** Utbildningssessioner, mentorskap och interna workshops prisades.
- **Systemiska och samverkande tillvägagångssätt:** Deltagare betonade behovet av närmare samarbete mellan skolor, NGO:er, arbetsgivare och stödsystem för att underlätta inkluderande vägar till anställning.
- **Praktiska rekommendationer:** Krav framfördes på konkreta verktyg för företag, inklusive riktlinjer, anpassningsmodeller och strukturerade vägar för mentorskap och uppföljning efter placering.



TG2 – Arbetsgivare & HR-ansvariga på SMF

Land	Enkät svar	Intervjusvar	Resultat vs. Mål (KPI:er)
Italien	8	1	Uppfyllde enkät mål; underskott i intervjusvar.
Norge	8	3	Uppfyllde/överträffade KPI:er.
Portugal	5	3	Kort om enkät; uppfyllde intervjumål.
Sverige	5	2	Kort om enkät; uppfyllde intervjumål.
Irland	11	2	Uppfyllde/överträffade KPI:er.
Spanien	8	1	Uppfyllde enkät mål; underskott i intervjusvar.

Deltagarprofil

Italien: Enkätresponder arbetar huvudsakligen i mycket små företag (<10 anställda), över olika sektorer (administration, mat, affärsrådgivning, bygg, restaurang, sport, turism). De flesta har HR-avdelningar, men ingen har anställt unga med autism. Den intervjuade är medlem i en social kooperativ restaurang som anställer unga med funktionsnedsättning.

Norge: Deltagare representerar företag av varierande storlek, mestadels med HR-avdelningar. 7 av 8 respondenter har erfarenhet av att anställa medarbetare med autism. Sektorer inkluderar IT, media, konsultverksamhet, catering, detaljhandel och sociala tjänster. Intervjuer inkluderar HR-proffs med erfarenhet av inkluderande rekrytering.

Portugal: Deltagare huvudsakligen från medelstora SMF (50–249 anställda) med HR-avdelningar, inom sociala, finansiella, transport-, detaljhandels- och konsultsektorer. Vissa företag har anställt personer med autism, inklusive ett socialt företag som aktivt stöder inkludering. Intervjuade bidrar med expertis inom inkluderande rekrytering och stöd för psykisk hälsa.

Sverige: Enkät- och intervjudeltagare inkluderar HR- och ledningspersonal från teknik-, bygg-, marknadsförings- och designsektorer. Erfarenhet sträcker sig från ingen tidigare anställning av personer med funktionsnedsättning till aktivt förespråkande för inkludering.

Irland: Respondenter representerar SMF inom utbildning, hotell och restaurang, rekrytering, detaljhandel och avfallshantering. Många saknar formella HR-avdelningar och kunskap om autisminclusion, även om vissa har erfarenhet av att anställa medarbetare med autism. Intervjuade ger insikter om praktiska anpassningar och utbildningsstöd.

Spanien: Enkät- och intervjudeltagare arbetar i NGO:er, socialtjänst, kooperativ och SMF som engagerar sig i autisminclusion, även om antalet intervjuer är begränsat.

Sammanfattning av profil

Dessa data speglar en varierad men engagerad grupp av anställda på SMF och HR-ansvariga, med utrymme för att förbättra svarsfrekvensen för intervjuer i vissa länder och löpande möjligheter att förbättra expertis inom autisminclusion.

Inkluderande metoder vid rekrytering och anställning

Över de deltagande länderna visar anställda på SMF och HR-ansvariga varierande nivåer av erfarenhet och implementering av inkluderande metoder för unga med autism. Medan stora företag ofta har formella policyer och strukturerade initiativ, förlitar sig mindre företag generellt på anpassningar från fall till fall. För mikroföretag är inkluderande anställningsmetoder praktiskt taget obefintliga.

Italien

Alla respondenter rapporterade att de inte hade någon tidigare erfarenhet av att anställa unga personer med autism. Trots detta insåg de att rekrytering kunde lyckas med lämpliga åtgärder – såsom personanpassade onboarding-processer, mentorskap och personalutbildning. Chefer lyfte fram

vikten av att utbilda personal i hur man interagerar och samarbetar med neurodiversa anställda och värdet av skräddarsytt stöd i komplexa eller bullriga miljöer.

Norge

Norska företag visade en stark öppenhet för att anställa unga personer med autism, ofta med hjälp av välfärdsmyndigheter (NAV) och uppgiftsjusteringar för att stödja inkludering. Formell utbildning i Supported Employment och IPS fanns i vissa organisationer, och chefer rapporterade att autismspecifik kunskap bland personalen generellt var positiv. Förmågan att implementera personanpassade anpassningar varierade dock mellan arbetsplatser.

Portugal

Portugisiska SMF visade anmärkningsvärd flexibilitet i att anpassa arbetsplatser och arbetsarrangemang till individuella behov. Inkludering förbättrades genom explicita jobbbannonser som lyfte fram tillgänglighet, nära stöd via faddersystem och regelbundna feedbackmekanismer. Initiativ som "Inclusion Week" och synlig anställning av individer med funktionsnedsättning i den dagliga verksamheten hjälpte till att normalisera neurodiversitet på arbetsplatsen. Intervjuade betonade att flexibla, personanpassade inkluderingsstrategier – skräddarsydda efter varje anställds styrkor och behov – var avgörande för autentisk integration.

Sverige

Traditionella svenska SMF saknade till stor del formella inkluderande metoder och förlitade sig på spontana justeringar (vid behov). Specialiserade SMF omdesignade sina processer helt, använde kompetensbaserade bedömningar, anpassade arbetsmiljön och implementerade strukturerade digitala arbetsflöden – vilket visar att genomtänkta, riktade förändringar kan skapa verkligt inkluderande arbetsplatser.

Irland

Irländska arbetsplatser rapporterade stor öppenhet för att anställa unga med autism, men den autismspecifika kunskapen var begränsad. Inkluderingsmetoder var mestadels informella och anpassades från fall till

fall, ofta genom uppgiftsjusteringar, rollspel, intervjucoaching och tydligare instruktioner. Chefer identifierade behovet av strukturerade vägar, mentorskap och utbildning i autismmedvetenhet för att stödja konsekvent inkludering.

Spanien

Spanska SMF visade blandade erfarenheter. Medan 60 % rapporterade att de antagit inkluderande rekryteringsmetoder, hade endast 40 % implementerat anpassningar på arbetsplatsen som sensoriskt vänliga utrymmen eller flexibla arbetstider. Större företag ledde i implementeringen av strukturerade inkluderingspolicyer, medan SMF var långsammare med att anta dem. Mentorskap och policyer för personanpassat stöd citerades som effektiva inkluderingsstrategier.

Sammanfattningsvis:

- **Formella inkluderande metoder** är vanligare i större organisationer; SMF förlitar sig ofta på spontana strategier snarare än välplanerade inkluderingsplaner.
- Vanliga metoder inkluderar **mentorskap/fadderprogram**, miljöanpassningar (sensoriskt vänliga utrymmen, flexibla scheman) och proaktiva feedbackmekanismer – vilket redan identifierats av TG1.1 och TG1.2.
- **Personalutbildning och autismspecifik** kunskap är avgörande för att överbrygga luckor i medvetenhet och underlätta framgångsrik inkludering.
- Tidig **kartläggning av individuella styrkor**, personanpassad onboarding och tydlig kommunikation lyfts konsekvent fram som kritiskt för positiva anställningsresultat.

Vanliga hinder som arbetsgivare möter vid anställning av TG1.1

SMF och HR-ansvariga lyfte fram flera återkommande utmaningar som hindrar inkluderingen av unga med autism:

- **Brist på kunskap och förståelse:** Arbetsgivare saknar ofta grundläggande medvetenhet om autism, inklusive egenskaper, behov

och praktiska anpassningsstrategier som krävs för att stödja neurodiversa anställda. Missuppfattningar om förmågor och beteende på arbetsplatsen kvarstår, vilket leder till tvekan eller ovilja att anställa.

- **Resursbegränsningar:** Begränsningar i tid, personal och ekonomi citerades konsekvent som hinder. Arbetsgivare oroar sig för att implementering av anpassningar eller tillhandahållande av extra stöd kan vara kostsamt eller störa arbetsflöden.
- **Rekryteringsutmaningar:** Traditionella anställningsprocesser, såsom CV-baserade ansökningar och fysiska intervjuer, sågs som exkluderande och misslyckades med att bedöma kandidaternas verkliga förmågor. Intervjuer och sociala förväntningar (t.ex. kallprat, sälja in sig själv) var särskilt stressande för kandidater, vilket ofta avskräckte arbetsgivare från att driva inkludering.
- **Missmatchning av förväntningar:** Skillnader mellan arbetsgivarens förväntningar och kandidatens preferenser kan skapa spänningar. Till exempel förväntar sig vissa kandidater snabb och fullständig anpassning av arbetsplatsen, medan företag kan ha gränser i de tidiga stadierna av anställningen – på grund av rädsla för att kandidaten ska hoppa av.
- **Sensoriska och miljömässiga hinder:** Livliga, bullriga eller mycket sociala arbetsplatser – vanligt inom detaljhandel, hotell och restaurang eller öppna kontorslandskap – skapar sensoriska utmaningar för unga med autism. Utan riktade justeringar kan dessa miljöer undergräva möjligheten att behålla jobbet.
- **Sociala faktorer:** Överbeskyddande familjeattityder noterades som ett hinder i vissa sammanhang (särskilt Portugal), vilket begränsar autonomi och självständighet i arbetsövergångar.

Landspecifika noteringar:

Italien: Resursbegränsningar och juridiska bekymmer lyftes fram, tillsammans med svårigheter att integrera anställda i miljöer som inte är utformade för deras behov.

Norge: Övergång till självständighet på jobbet och systemiska negativa incitament betonades, tillsammans med kommunikations- och sensoriska utmaningar.

Portugal: Låg representation av kandidater, mismatchning mellan förväntningar och verklighet samt föräldrars överbeskyddande var märkbart.

Sverige: Perfektionism krockar (högkvalitativt arbete vs. snabbhet/effektivitet), resursbekymmer och kunskapsbrister var nyckelfrågor.

Irland: Livliga arbetsplatser och sensorisk överbelastning, i kombination med begränsad kapacitet hos SMF och skrämmande rekryteringsmetoder, skapade hinder.

Spanien: Missuppfattningar om lämplighet, låg kandidatrepresentation, byråkratiska hinder och rädsla för integration lyftes fram.

Färdigheter och kompetenser som förväntas av TG1.1 från arbetsgivare
 Över konsortiets länder identifierade arbetsgivare och HR-ansvariga konsekvent en kombination av tekniska och mjuka färdigheter som väsentliga för framgångsrik anställning av TG1.1, enligt deras perspektiv.

Viktiga tekniska/praktiska färdigheter:

- **Noggrannhet & Pålitlighet:** Värdesatt över flera länder (Italien, Sverige, Irland, Spanien); unga med autism ses ofta som precisa, metodiska och pålitliga när rutiner väl är etablerade.
- **Tekniska/Jobbspecifika färdigheter:** Arbetsgivare lyfte fram logiskt tänkande, mönsterigenkänning, digital litteracitet och förståelse för arbetsplatsstrukturer och processer (Norge, Sverige). I

vissa sammanhang (Italien) noterades manuell fingerfärdighet eller färdigheter i uppgiftsutförande som relevanta för vissa roller.

- **Praktisk arbetslivserfarenhet:** Som förväntat noterade arbetsgivare i Spanien att tidigare praktisk erfarenhet i professionella miljöer stärker anställningsbarheten, då brist på erfarenhet kan skapa hinder.

Viktiga mjuka/sociala färdigheter:

- **Kommunikation:** Tydlig och direkt kommunikation är avgörande, särskilt för lagarbete och förståelse av instruktioner.
- **Lagarbete och samarbete:** Arbetsgivare i Norge, Portugal, Irland och Italien betonade vikten av att arbeta effektivt med kollegor, bidra till gruppmål och integreras i organisationskulturen.
- **Anpassningsförmåga:** Medan unga med autism kan ha svårt med sista minuten-ändringar eller tvetydiga instruktioner (Sverige, Spanien, Irland), lyfte arbetsgivare fram anpassningsförmåga till uppgifter och scheman som en önskad kompetens.
- **Pålitlighet & Punktlighet:** Konsekvens i närvaro, engagemang och att hålla deadlines värderades upprepat (Portugal, Irland, Sverige, Spanien).
- **Föra sin egen talan & Autonomi:** Unga uppmuntras att uttrycka sina behov, hantera arbetsbelastning självständigt och progressivt utveckla autonomi, vilket minskar beroendet av kontinuerligt stöd (Portugal, Spanien, Sverige).
- **Problemlösning & Initiativförmåga:** Arbetsgivare i Norge och Italien lyfte fram vikten av att tillämpa logiskt tänkande, ta initiativ och lösa problem proaktivt i dagliga uppgifter.

Exempel på framgångsrika inkluderingsstrategier och resultat

Flera exempel insamlade från de nationella rapporterna belyser hur riktade inkluderingsstrategier kan leda till hållbar anställning, förbättrat välbefinnande och långsiktigt kvarstannande för TG1.1. Vanliga framgångsfaktorer inkluderar personanpassade stödsystem,

medvetandehöjande insatser bland personal, strukturerade rutiner och ledarskap som är engagerat i inkludering. Mer specifika exempel kan vara:

Italien

- Utbildning och stöd i mjuka färdigheter har en betydande inverkan på framgångsrik inkludering.
- Ett anmärkningsvärt exempel på inkludering är restaurangen "ASSURD", som har integrerat flera unga anställda med funktionsnedsättning under de senaste 11 åren. Dess modell – centrerad kring lika rättigheter, strukturerat stöd och inkluderande teamkultur – har fått europeiskt erkännande som en bästa praxis inom inkluderande anställning.

Norge

- Arbetsgivare lyfte fram vikten av mentorskap, tydliga rutiner och strukturerad feedback. Att bryta ner uppgifter i mindre steg, erbjuda explicit erkännande och bygga förtroende innan man ökar ansvaret sågs som väsentligt. Fysiska och organisatoriska justeringar (tysta utrymmen, kollegialt lärande mellan företag och personalutbildning) förstärkte ytterligare inkludering och anställdas självförtroende.

Portugal

Enkäter och intervjuer avslöjade ett brett spektrum av god praxis som tillämpas i större företag i Portugal:

- Medvetandekampanjer och teamutbildning: Initiativ som "Formação Liderança para a Diferença" (Jerónimo Martins) främjar empati, flexibilitet och förståelse bland kollegor.
- Partnerskap med specialistorganisationer: Samarbete med experter inom inkluderande anställning (Valor T) säkerställer effektiv rekrytering och löpande stöd skräddarsytt för individuella behov.
- Fadder- och mentorskapsprogram: Nya anställda paras ihop med erfarna kollegor som ger konsekvent stöd, vilket underlättar en smidigare anpassning.

- Strukturerad feedback och kommunikation: Transparenta feedbackkanaler och direkt, enkel kommunikation bygger förtroende och gör det lättare att begära anpassningar.
- Flexibla arbetspolicier: Exempel som Cofidis deltid- eller hybridalternativ visar hur flexibilitet förbättrar bibehållande och tillfredsställelse.
- Inclusion Week-initiativ: Evenemang med personliga vittnesmål främjar empati och förändrar attityder på arbetsplatsen mer effektivt än standardutbildning.
- Sensoriskt vänliga utrymmen: Justeringar som minskad belysning och buller (Pingo Doce, Madeira Island) hjälper anställda att hantera sensorisk överbelastning och upprätthålla välbefinnande.
- Riktade utbildningsprogram: Med fokus på intervjuförberedelser, kommunikation och CV-utveckling stärker dessa initiativ kandidaternas självförtroende och anställningsbarhet.

Sverige

2 SMF presenterade starka modeller för inkluderande anställning:

- SMF 1: Antog full transparens gällande autismdiagnoser (inte rädd för att diskutera detta ämne med den anställde), alternativ rekrytering genom frågebaserade formulär – fokuserade på färdigheter, intressen och föredragna arbetsmiljöer snarare än yrkeserfarenhet eller verbal prestation. Resultaten inkluderade högt bibehållande av anställda, kundnöjdhet och affärstillväxt.
- SMF 2: Implementerade en digital struktur (intern Microsoft 365 "Wikipedia") som beskriver varje process och förväntning, vilket minskar uppgiftsambiguitet. Ledarskapet fokuserade på tålamod, respekt och individualiserad vägledning, vilket resulterade i hållbar inkludering och stärkt självförtroende hos anställda.

Irland

Framgångsrika tillvägagångssätt inkluderade coaching i mjuka färdigheter, program för att bygga självförtroende och informella anpassningar som

faddersystem och tysta arbetsutrymmen. Medvetandehöjande sessioner, mentorskapsprogram och samarbete med lokala partners som EmployAbility och yrkesutbildningscenter värdesattes särskilt. Arbetsgivare uppskattade också möjligheter till kollegialt lärande med andra SMF, vilket främjar en gemenskap av delad praxis och ständig förbättring.

Spanien

Både enkät- och intervjuresultat underströk effekten av inkluderande åtgärder såsom:

- Mentorskapsprogram för nyanställda.
- Flexibla arbetstider och sensoriska utrymmen.
- Personanpassade anpassningar, inklusive hjälpmedel som brusreducerande hörlurar.
- Årliga Inclusion Week-evenemang noterades som mycket effektiva för att öka medvetenheten, minska fördomar och normalisera funktionshinder i arbetsplatskulturen.

Feedback från deltagare

Sammantaget visar feedback insamlad genom nationella enkäter och intervjuer en hög nivå av tillfredsställelse bland anställda på SMF och HR-ansvariga (TG2) gällande relevansen och användbarheten av de ämnen som utforskades i forskningen. Över alla deltagande länder betygsatte respondenterna konsekvent båda dimensionerna mellan 4 och 5 av 5, vilket bekräftar att innehållet resonerar starkt med deras professionella verklighet och överträffar projektets mål på 80 % positiv tillfredsställelse.

Deltagare lyfte fram att forskningsteman adresserar verkliga utmaningar som företag står inför när de försöker implementera inkluderande rekryterings- och anställningsmetoder, särskilt gällande unga med autism.

I Italien betonade intervjuade att inkludering är uppnåeligt när utbildning, flexibilitet och vilja att anpassa sig kombinerar, och noterade framgångsrika erfarenheter där autistiska anställda presterade väl i administrativa och strukturerade roller. Norska respondenter betonade behovet av praktisk HR-utbildning och realistiska riktlinjer för inkludering, och varnade för överanpassning som kunde undergräva autonomi. I Portugal instämde HR-chefer från stora företag i att dessa diskussioner är väsentliga för att främja samhällelig och arbetsplatsmässig medvetenhet, och alla intervjuade betygsatte ämnena som mycket relevanta och användbara. Svenska SMF erbjöd rik kvalitativ feedback: traditionella företag uttryckte osäkerhet och resursbekymmer men visade stark öppenhet för att lära; samtidigt demonstrerade specialiserade SMF att inkludering kan leverera mätbara affärsfördelar och argumenterade för systemförändring snarare än individuell anpassning. I Irland rankades medvetandehöjande aktiviteter, praktiska guider och lokala partnerskap högt, och exempel delades från säkerhetssektorn där strukturerade miljöer har visat sig effektiva för autistiska anställda. Spanska deltagare bekräftade också vikten av att utbilda personal för att bättre hantera neurodiversitet på arbetsplatsen, där majoriteten betygsatte både relevans och användbarhet som höga.

Sammantaget bekräftar feedback över länderna en stark ambition efter praktiska, agerbara verktyg för att överbrygga klyftan mellan intention och implementering. Arbetsgivare är motiverade att inkludera autistiska unga men kräver konkret vägledning, utbildning och möjligheter till kollegialt lärande för att omvandla medvetenhet till handlingskraftig förändring.



Nyckelinsikter

Följande hinder och kompetensluckor identifierades genom en jämförande syntes av de 6 nationella rapporter som utvecklats under WP2. Varje punkt valdes baserat på dess återkomst över nationella kontexter och dess överensstämmelse med målen för Pathways to Employment, vilket säkerställer att den slutliga listan representerar de vanligaste och mest betydande utmaningarna som upplevs av unga med autism och arbetsgivare över hela Europa.

10 Huvudsakliga hinder för anställning:

1. Begränsad medvetenhet och förståelse för autism hos arbetsgivare
Arbetsgivare visar ofta vilja att inkludera TG1.1 men saknar kunskapen att implementera inkluderande metoder effektivt.
2. Icke-inkluderande rekryteringsprocesser
Beroende av traditionella CV:n och intervjuer missgynnar kandidater som kommunicerar eller presterar annorlunda än neurotypiska individer.
3. Svårigheter i social interaktion och kommunikation
Missförstånd i interaktioner på arbetsplatsen, teamdynamik och uttalade sociala normer förblir ett kärnhinder.
4. Hög ångest och emotionell stress under rekrytering och anställning
Rädsla för misslyckande och prestationsångest undergräver självförtroende och deltagande.
5. Brist på arbetslivserfarenhet och praktiska möjligheter
Många unga personer med autism kämpar med att få sin första erfarenhet, vilket skapar ett självförstärkande hinder.
6. Lågt självförtroende och begränsad förmåga att föra sin egen talan
Upprepade negativa erfarenheter genom utbildning och arbete minskar självförtroende och initiativförmåga.
7. Otillräckligt stöd under övergången skola-arbete
Fragmenterade vägar och svag samordning mellan skolor, arbetsförmedlingar och SMF hindrar inkludering.
8. Olämpliga eller sensoriskt överbelastande arbetsmiljöer
Öppna kontorslandskap, oförutsägbara ljud eller brist på tysta utrymmen påverkar direkt komfort och prestation för TG1.1.
9. Resurs- och strukturella begränsningar inom SMF
Små företag saknar ofta HR-avdelningar, tid och budget för att anpassa rekrytering eller arbetsplatser.
10. Byråkratiska och systemiska negativa incitament
Administrativ komplexitet, rigida bidragssystem och otydlig policyvägledning avskräcker både från anställning och jobbsökande.

6 yrkesmässiga/operativa kompetensluckor:

1. Kommunikation och färdigheter att föra sin egen talan
(self-advocacy)
Många unga personer med autism kämpar med att formulera sina behov eller anpassa kommunikation till olika arbetsplatssammanhang.
2. Känsloreglering och stresshantering
Att hantera stress, kritik eller förändring förblir ett återkommande utvecklingsområde.
3. Kompetenser inom social interaktion och lagarbete
Samarbete och tolkning av sociala förväntningar är nyckelsvårigheter.
4. Förståelse för arbetsplatskultur och rutiner
Unga behöver explicit vägledning om informella normer, hierarkier och förväntade beteenden.
5. Tidsplanering, organisation och exekutiva funktioner
Att planera, prioritera och hantera flera uppgifter självständigt är återkommande utbildningsbehov.
6. Jobbspecifik och teknisk färdighetsutveckling
Medan många visar stark teknisk potential, saknas ofta strukturerad yrkesutbildning och praktisk erfarenhet ("hands-on").

Rekommendationer WP3

Allmänna rekommendationer för arbetsmarknadsinkludering
De kombinerade insikterna från fältstudier (enkäter och intervjuer) och skrivbordsundersökning bekräftar att arbetsmarknadsinkludering för TG1.1 kräver strukturerat, kontinuerligt och individualiserat stöd. Inkludering är mest effektiv när den adresserar både behoven hos unga och det bredare

sysselsättningsekosystemet, vilket främjar ömsesidig förståelse, färdighetsutveckling och varaktig vägledning. **Nyckelrekommendationer:**

- **Systemisk samordning:** Anpassa utbildning, anställning och sociala tjänster för att säkerställa smidiga övergångar från skola till arbete.
- **Inkluderande arbetsplatser:** Använd strukturerad rekrytering, flexibla procedurer, sensoriskt vänliga miljöer och förutsägbara rutiner.
- **Mentorskap och stöd efter anställning:** Erbjud varaktig vägledning genom mentorskap/faddersystem för att stödja integration på arbetsplatsen.
- **Organisatorisk kapacitetsuppbyggnad:** Utbilda HR, chefer och kollegor i neurodiversitet och inkluderande metoder.
- **Utveckling av mjuka färdigheter:** Prioritera kommunikation, lagarbete, att föra sin egen talan, känsloreglering och anpassningsförmåga; badda in tekniska färdigheter i ett inkluderande tillvägagångssätt.
- **Intressentsamverkan:** Främja partnerskap mellan SMF, ungdomsarbetare, specialistorganisationer och beslutsfattare för att dela god praxis.
- **Övervakning och utvärdering:** Samla in och använd data om anställningsresultat för att informera evidensbaserade policyer.

Rekommendationer för WP3

WP3-resultat bör direkt adressera hindren och kompetensluckorna identifierade i WP2-forskningen, och översätta dem till praktiska, skalbara och överförbara lösningar över nationella kontexter.

Unga med autism (TG1.1)

- Mjuka färdigheter och att föra sin egen talan: kommunikation, lagarbete, känsloreglering, anpassningsförmåga, självförtroende.
- Arbetsberedskap: CV-skrivning, intervjusimuleringar, etikett på arbetsplatsen och hantering av feedback.

- Scenariobaserat lärande och rollspel: modellera verkliga situationer på arbetsplatsen.
- Mentorskapsprogram: para ihop unga med utbildade mentorer eller jämnåriga för varaktigt stöd.

Ungdomsarbetare (TG1.2)

- Autismspecifik utbildning i inkludering, som kombinerar teori med praktiska fallstudier.
- Verkttygslådor för personanpassat stöd och karriärplanering.
- Moduler för arbetsgivarengagemang: vägledning för att medla effektivt mellan unga och arbetsplatser.
- Transnationellt erfarenhetsnätverk: dela erfarenheter, god praxis och lösningar.

Arbetsgivare och HR-ansvariga på SMF (TG2)

- Autismmedvetenhet och praktiska inkluderingsstrategier.
- Verkttygslådor för inkluderande rekrytering och anpassningar på arbetsplatsen.
- Vägledning för chefer om kommunikation, feedback och sensoriska överväganden.
- Korta digitala mikrolärandemoduler för kontinuerlig professionell utveckling.
- Strukturerat samarbete med autismfokuserade organisationer.

Tvärgående principer för WP3

De tvärgående principerna för WP3 betonar samskapande och validering av utbildningsmaterial med representanter från alla målgrupper, vilket säkerställer att innehållet är relevant, praktiskt och grundat i verkliga behov. Resultaten bör utformas för hållbarhet och anpassningsförmåga, vilket gör att de enkelt kan tillämpas över olika nationella kontexter.

Slutligen bör WP3 inkludera integrerade mekanismer för övervakning och utvärdering för att bedöma både lärandeframsteg och långsiktiga anställningsresultat, vilket säkerställer ständig förbättring och effekt.

Slutsats

Denna rapport lägger fram praktiska rekommendationer för att stödja arbetsmarknadsinkludering av unga med autism, baserat på både fältstudier och skrivbordsundersökning. Bevisen visar att inkludering fungerar bäst när stödet är strukturerat, konsekvent och personanpassat, samtidigt som man tar hänsyn till den bredare arbetsmiljön.

Forskningen lyfte också fram 6 kompetensluckor – både yrkesmässiga och mellanmännsliga – och 10 huvudsakliga hinder, vilka kommer att mata direkt in i WP3. Resultatet kommer att bli PTE Training Curriculum (PR2), ett praktiskt program utformat för att tackla de hinder som identifierats i WP2 och hjälpa unga personer med autism (18–29 år) att få färdigheter och självförtroende för att frodas på arbetet.

Inkludering fungerar när det finns struktur och förståelse: tydlig kommunikation, förutsägbara rutiner, hänsyn till sensoriska behov och löpande mentorskap hjälper unga att känna sig trygga och kapabla att arbeta självständigt. Exkludering sker när stödet upphör efter anställning, det finns liten flexibilitet, eller negativa attityder och stigma inte adresseras.



Forskningen pekar på en tydlig lärdom: långsiktigt, relationellt stöd fungerar. Kamratmentorskap, strukturerad feedback och medvetandehöjande insatser för team är enkla men kraftfulla sätt att göra arbetsplatser genuint inkluderande och hållbara för unga med autism.

PTE Research Report

Compiled by

Date

Proportional Message

October 2025



Pathways to Employment



Co-funded by
the European Union

