

**Autismi ja työllisyys:
Korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymi-
sen toiveita ja työelämäkokemuksia**
Pinja Turja

Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2021
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Turja, Pinja. 2021. Autismi ja työllisyys: Korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveita ja työelämäkokemuksia. Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 82 sivua.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveita ja kokemuksia työelämästä. Työllistymisen toiveisiin sisältyi, sekä alakohtaisia että työolosuhteita kuvaavia toiveita ja työelämäkokemukset pitävät sisällään tietoa työnhausta ja työssä kohdatuista tilanteista. Tutkimuksella haluttiin tuottaa aiheesta uutta kotimaista tietoa ja lisäksi verrata sen tuloksia aiempaan kansainväliseen tutkimustietoon.

Tutkimus toteutettiin fenomenologisena laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin keväällä 2019 IMAGE-hankkeessa. Aineisto koostui seitsemän korkeakoulussa opiskelevan tai sieltä kymmenen vuoden sisällä valmistuneen autismikirjon aikuisen teemahaastatteluista. Analyysimenetelmänä hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysia.

Tutkimuksen avulla saatiin, sekä uutta, että aiemman tutkimuksen mukaista tietoa korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllisyydestä. Alakohdattaiset toiveet olivat moninaisia, mutta luonnontieteelliset alat ja tutkimustyöt olivat eniten edustettuina. Työolosuhteilta toivottiin muun muassa rauhallisuutta, joustavuutta, taloudellista turvaa ja hyvää työyhteisöä. Tutkimuksen osanottajien työelämäkokemuksista useat hyvät kokemukset olivat edellä mainittujen toiveiden mukaisia. Haastavia kokemuksia olivat esimerkiksi oma jaksaminen, huonot työajat, sekä haluttujen töiden puute. Tutkimuksessa kävi ilmi, että moni koki omasta autismista kertomisen vaikeaksi työnhaussa, sekä työssä ja toivoi autismitietoisuuden kasvamista. Tämän tutkimuksen toivotaan lisäävän autismitietoisuutta ja sitä kautta olevan mukana muutoksessa kohti inklusiivisempaa työelämää.

Asiasanat: autismi, työllisyys, toiveet, kokemukset, sosiaalinen inklusio

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO.....	5
2 AUTISMIKIRJON HÄIRIÖ.....	7
2.1 Historia	7
2.2 Määritelmä.....	8
3 AUTISMIKIRJON HÄIRIÖ JA TYÖLLISYYS.....	10
3.1 Tilannekatsaus kansainvälisesti ja Suomessa	10
3.2 Työllisyyttä heikentävät tekijät.....	12
3.3 Työllisyyttä tukevat tekijät	14
3.4 Työllistymisen toiveet	16
4 TYÖLLISYYDEN TÄRKEYS	17
4.1 Sosiaalinen inkluusio.....	18
4.2 Työttömyyden vaikutukset	19
5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	21
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
6.1 Tutkimuskonteksti.....	22
6.2 Tutkimuksen osanottajat.....	23
6.3 Tutkimusaineiston keruu.....	24
6.4 Aineiston analyysi	26
6.5 Eettiset ratkaisut.....	28
7 TULOKSET.....	31
7.1 Millaisia työllistymisen toiveita korkeakoulutetuilla autismikirjon aikuisilla on?	31
7.1.1 Alakohtaiset toiveet	31

	4
7.1.2 Työolosuhteita kuvaavat toiveet.....	33
7.2 Millaisia työelämäkokemuksia korkeakoulutetuilla autismikirjon aikuisilla on?	39
7.2.1 Työhaun prosessi	39
7.2.2 Kokemukset työstä.....	44
7.2.3 Autismi ja työ.....	51
8 POHDINTA.....	55
8.1 Tutkimuksen tavoite ja keskeiset tulokset	55
8.2 Tulosten tarkastelu	56
8.3 Tutkimuksen arviointi.....	64
8.4 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimusehdotukset.....	68
LÄHTEET	71
LIITTEET.....	80

1 JOHDANTO

Autismikirjon häiriön diagnoosin saaneiden määrä on ollut viime vuosikymmenten ajan kasvussa ja tämän arvellaan olevan tulosta monen asian yhteisvaikutuksesta (Matson & Kozlowsky, 2011). Vuonna 2016 toteutetun kartoittavan tutkimuksen mukaan USA:ssa 8-vuotiaista lapsista 1:54 voitiin identifioida autismikirjoon kuuluvaksi (Maenner ym., 2020). EU-maissa toteutetun kartoituksen mukaan autismin esiintyvyys oli 1:89 tutkimukseen osallistunutta 7-9-vuotiasta lasta kohden (ASDEU, 2018). Maailman terveysjärjestö WHO:n (2019) mukaan autismin esiintyvyys lapsilla on 1:160. Lasten lisääntyneen diagnosoinnin lisäksi myös aikuisuudessa diagnosoitujen autismikirjon henkilöiden määrä on kasvanut (Happé & Charlton, 2012).

Aiemmin harvinaisena pidetyn autismin kasvavalle diagnoosien määrälle on esitetty useita syitä diagnostiikan paranemisesta autismin todelliseen lisääntymiseen (Koskentausta, Koski & Tani, 2018). Osasyynä voi olla myös lisääntynyt autismitietoisuus, sekä autististen piirteiden tunnistaminen myös klinisen kontekstin ulkopuolella. Minkä tekijöiden yhteisvaikutusta kasvava diagnoosien määrä onkaan, diagnoosien yleistyessä myös tarjottujen tukipalveluiden määrän tulisi lisääntyä. Tällä hetkellä tarjottu tuki ei kuitenkaan riitä kattamaan sen tarvetta (Gerhardt & Lainer, 2011). Tulevaisuudessa yhä useammalla aikuisuuden saavuttavalla henkilöllä on autismikirjon häiriön diagnoosi ja tämä voi näkyä niin korkeakoulutuksessa kuin työelämässä.

Tuoreissa tutkimuksissa on todettu autismikirjon korkeakouluopiskelijoiden määrän olevan merkittävästi muuta väestöä pienempi, mutta kuitenkin kasvuunantainen (Cox ym., 2017; Gurbuz, Hanley & Riby, 2019). Tutkimuksissa on lisäksi todettu useiden autismikirjon henkilöiden kokevan työttömyyttä, sekä alityöllisyyttä aikuisuudessa (Robertson, 2010; Chen, Leader, Sung & Leahy, 2015; Wallace, Guldberg & Bailey, 2019). Työttömyys puolestaan on voitu liittää lukuihin ongelmiin kuten tyytymättömyyteen, sekä subjektiivisen hyvinvoinnin ja merkityksen tunteen laskemiseen (Lucas, Clark, Georgellis & Diener, 2004; Solomon, 2020).

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveita ja työelämäkokemuksia. Aiheesta on tehty kansainvälistä tutkimusta, mutta suomalaista ei juuri lainkaan. Tutkimuksella pyrittiinkin kasvattamaan ymmärrystä juuri suomalaisten korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllisyydestä. Tutkimuksen avulla haluttiin lisäksi kartuttaa tietoa autismikirjon aikuisten työelämässä kohtaamista haasteista ja mahdollisista tuen keinoista. Kaiken edellä mainitun tarkoituksena oli kasvattaa autistitietoisuutta, sekä autismin moninaisuuden ymmärrystä ja edistää muutosta kohti inklusiivista työelämää, jossa yhä useamman potentiaali voidaan tehdä näkyväksi.

2 AUTISMIKIRJON HÄIRIÖ

Autismin syihin, määrittelyyn ja vaikutuksiin kohdistuva tutkimus on suhteellisen nuorta, ja käsitykset autismista ovat läpikäyneet useita muutoksia sen lyhyen historian aikana. Tutkimusta tehtiin läpi 1900-luvun, mutta melko vähän, kunnes sen määrässä tapahtui 1990-luvun puolivälissä räjähdysmäinen nousu (Lai, Lombardo & Baron-Cohen, 2014). Nykyään tutkimusta tehdään useasta eri näkökulmasta ja käsityksiä muovaavat niin diagnostiset määritelmät kuin mediassa esiintyvät kuvaukset. Nykypäivän käsitys autismista eroaa monin tavoin sen alkuperästä ja tietämys kasvaa uusien tutkimusten, sekä autismikirjon henkilöiden oman kokemustiedon kautta edelleen.

2.1 Historia

Autismi termiä käytettiin kliinisessä kontekstissa ensimmäistä kertaa noin vuonna 1912 kun psykologi Eugen Bleuler viittasi sillä skitsofrenian tilaan, jossa henkilö vetäytyy täysin sosiaalisesta kanssakäymisestä (Holaday, 2012). Runsaat 30 vuotta myöhemmin Leo Kanner julkaisi tuloksiaan (1943) autismista, liittäen sen muun muassa sosiaalisista tilanteista eristäytymiseen, sekä rutiinimaiseen toimintaan (Jaarsma & Welin, 2012). Hän erotti autismin skitsofreniasta, mutta uskoi sen olevan joissakin tapauksissa tulosta kylmästä vanhemmuuden tyylistä (Holaday, 2012).

Samoihin aikoihin itävaltalainen Hans Asperger kuvaili julkaisussaan (1944) hieman toisenlaista versiota autismista, jossa eräs tutkituista lapsista omasi hyvin erityisen ja aikuismaisen vuorovaikutuksen tavan ja koki vaikeuksia integroitua toisten lasten joukkoon. Vanhemmuustyylien vaikutusten sijaan Asperger ehdotti autismin geneettisen periytyvyyden mahdollisuutta. (Holaday, 2012.) Aspergerin tulokset eivät kuitenkaan saaneet kansainvälistä huomiota, kunnes englantilainen psykiatri Lorna Wing käsitteli niitä julkaisussaan vuonna 1981 (Wolff, 2004).

Autismi liitettiin ensimmäistä kertaa osaksi diagnostiikkaa vuonna 1980, jolloin se tunnettiin nimellä lapsuusiän autismi, mutta myöhemmin vuonna 1987 nimi vaihdettiin autistiseksi häiriöksi. Vuonna 1994 autismin määritelmä laajentui diagnostisen käsikirjan neljännen version (DSM-4) yhteydessä ja tällöin autismi nähtiin kirjona, johon lukeutui viisi eri alatyyppeä. (Holaday, 2012.)

2.2 Määritelmä

Autismia voidaan määritellä monin eri tavoin niin lääketieteelliseen tutkimukseen, kuin autismikirjon henkilöiden elettyyn kokemustietoon perustuen. Tässä alaluvussa esitellään lyhyesti ja pääpiirteittäin autismikirjon häiriön diagnostiset kriteerit, ajankohtaiset muutokset niissä ja lisäksi monimuotoisuutta korostava neurodiversiteetin näkökulma.

Nykyisen diagnostiikan mukaan autismia voidaan kuvailla neurobiologiseksi keskushermoston kehityshäiriöksi, joka näkyy sosiaalisen kommunikaation epätyypillisessä kehityksessä, toistuvassa ja rajoittuneessa käytöksessä, sekä omaan ikään tai sosiokulttuuriseen kontekstiin nähden ylenpalttisissa tai rajatuissa mielenkiinnonkohteissa (World Health Organization, 2018). Tuorein muutos määrittelyssä tapahtui vuonna 2013 kun viides versio diagnostisesta käsikirjasta (DSM-5) julkaistiin. Uuden version mukaan erilliset alatyypit, kuten Aspergerin oireyhtymä tai lapsuusiän autismi jäivät pois ja tilalle tuli diagnostinen kattotermi "autismikirjon häiriö" (Hyman, 2013).

Muutoksen yhteydessä autismikirjon häiriöön liittyvät oireet jaettiin kahteen kategoriaan, jotka ovat sosiaalinen kommunikaatio ja vuorovaikutus, sekä rajoittunut ja toistuva käyttäytyminen. Oireiden vakavuutta arvioidaan tarvittavan tuen perusteella ja niitä voidaan tarkentaa muun muassa päällekkäisten diagnoosien avulla. (Harker & Stone, 2014.) Vuonna 2018 julkaistu kansainvälinen tautiluokitus (ICD-11) kuvaili autismikirjon häiriötä diagnostisen käsikirjan (DSM-5) kanssa yhtenäisellä tavalla mutta kuvailujen välillä oli myös joitakin eroja. ICD-11 mukaisten muutosten suunnitellaan tulevan käytäntöön vuonna 2022. (Autism Europe, 2018.)

Diagnostiikan lisäksi autismia voidaan käsitellä myös neurologista monimuotoisuutta painottavasta neurodiversiteetin näkökulmasta. Neurodiversiteetin mukaan ihmisten nähdään toimivan luontaisesti paremmin erilaisissa ympäristöissä sen sijaan, että tietynlaisen ympäristön vaikeaksi kokeva yksilö olisi viallinen (Baron-Cohen, 2017). Neurodiversiteetin yhteydessä toisella yleistyneellä termillä, neurotyypillinen, viitataan neurologisesti tyypilliseen, toisin sanoen, ei autistiseen tai muulla tavalla neurologisesti poikkeavaan henkilöön. Autismikirjon henkilöillä kuten kenellä tahansa muullakin on sekoitus yksilöllisiä vahvuuksia, sekä heikkouksia ja haasteet tulevat usein esille tilanteissa, jotka sopivat paremmin yhteen neurotyypillisten henkilöiden vahvuuksien kanssa (Robertson, 2010).

Neurodiversiteetin näkökulma tarjoaa vahvuuskeskeisen vaihtoehdon häiriökeskeiselle määritelmälle, mutta se on saanut osakseen myös jonkin verran kritiikkiä. Tätä on annettu muun muassa siitä, että neurodiversiteetti näyttää kuvaavan paremmin korkean toimintakyvyn omaavia autismikirjon henkilöitä ja jättävän huomiotta enemmän tukea tarvitsevan osan autismikirjon väestöstä (Jaarsma & Welin, 2012). Neurodiversiteetin näkökulman epäkohdista huolimatta se on osaltaan vaikuttanut autismiin liittyvien käsitysten monipuolistumiseen, sekä edistänyt autismikirjon henkilöiden vahvuuksien tunnistamista. Autismiin yleisesti liitettyjä vahvuuksia ovat muun muassa yksityiskohdainen ajattelu, rehellisyys, sekä syvällisen analysoinnin taidot (Robertson, 2010). Näiden vahvuuksien tunnistaminen voi lisätä tulevaisuudessa yhä useampien täyden potentiaalin toteutumista niin työelämässä kuin sen ulkopuolella.

3 AUTISMIKIRJON HÄIRIÖ JA TYÖLLISYYS

Työn löytäminen, siinä menestymisen mahdollisuus ja oman elintason turvaaminen ovat osa useiden aikuisten elämää, mutta valitettavasti niiden toteutuminen ei ole itsestäänselvyys. Autismikirjon henkilöiden työllisyyttä on tutkittu kansainvälisesti kasvavissa määrin viimeisten vuosikymmenten aikana ja tulokset maalaavat valtaosin synkän kuvan tilanteesta. Tässä luvussa perehdytään tarkemmin tutkimusperustaisiin arvioihin autismikirjon aikuisten työllisyyden tilanteesta, mahdollisista työllisyyttä heikentävistä ja tukevista keinoista, sekä autismikirjon aikuisten omista työllisyyteen liittyvistä toiveista.

3.1 Tilannekatsaus kansainvälisesti ja Suomessa

Sekä työttömyys että omaa koulutustasoa matalammassa työssä oleminen ovat yleisiä ilmiöitä autismikirjon henkilöille ja nämä haasteet näyttävät jatkuvan edelleen (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Robertson, 2010; Gerhard & Lainer, 2011; Wallace ym., 2019). Työllisyystilanne on huonompi kuin neurotyypillisellä osalla väestöä, mutta myös matala monien muiden vammaisryhmien työllisyyteen verrattuna (Chen ym., 2015). Eräässä USA:ssa tehdyssä tutkimuksessa (Roux ym., 2013) kerättiin tietoa autismikirjon häiriön diagnoosin saaneilta 21-25-vuotiailta nuorilta aikuisilta. Tutkituista noin puolet oli työskennellyt palkallisessa työssä lukiosta valmistumisen jälkeen ja tämä oli pienin osuus muihin väestöryhmiin verrattuna. Myös Migliore ja Zalewska (2012) raportoivat samankaltaisia tuloksia. Yhdistyneessä kuningaskunnassa tietoa kerättiin yli 2 000 työikäiseltä autismikirjon aikuiselta, sekä heidän läheisiltään ja tulosten mukaan 32 % autismikirjon aikuista oli jonkinlaisessa työsuhteessa ja 16 % palkallisessa kokopäivätyössä (The National Autistic Society, 2016).

Suomesta samankaltaista tutkimusta ei juurikaan löydy ja ainoa vammaisryhmä, jonka jäsenten elämäntilannetta kartoitetaan säännöllisesti ovat näkö-

vammaiset (Ekholm & Teittinen, 2014, s. 13–14). Vaikka tieteellistä tutkimustietoa suomalaisten autismikirjon aikuisten työllisyydestä ei ole, suuntaa voi antaa esimerkiksi Suomen autismikirjon yhdistyksen (ASY) jäsenkartoitus. ASY toteutti vuonna 2017 kartoituksen, jolla saatiin tietoa noin 50 jäsenen työllisyystilanteesta. Siihen vastanneista jonkinlaista ansiotyötä teki noin 33 %, mutta ainoastaan runsaat 16 % oli kokopäivätyössä. Lisäksi 20 vastaajaa ilmoitti, ettei työtaannut heille toimeentuloa vaan he joutuivat tukeutumaan muihin tuen lähteisiin kuten toimeentulotukeen tai sukulaisten taloudelliseen tukeen. (ASY, 2017.) EU:n kartoituksen mukaan Suomessa työllisyysaste oli noin 58 % työikäisillä henkilöillä, joilla oli vamma ja 76 % heillä, joilla ei ollut vammaa (Grammenos, 2018). Kartoituksessa ei kuitenkaan eritelty sitä, oliko työ palkallista vai esimerkiksi avotyötä tai työharjoittelua ja suomalaiset arviot vammaisten henkilöiden työllisyydestä ovat matalampia (Ekholm & Teittinen, 2014, s. 15).

Akateemisesti kouluttautuminen ei näyttänyt takaavan tutkintoa vastaavaa työtä, sillä koulutuksesta huolimatta monet autismikirjon aikuiset jäivät työelämän tai täyden potentiaalinsa toteutumisen ulkopuolelle (Vogeley, Kirchner, Gawronski, van Elst & Dziobek, 2013). Kirchnerin ja Dziobekin (2014) tutkimuksessa kävi ilmi, että yli kolmannes tutkimukseen osallistuneista autismikirjon aikuisista oli korkeakoulutuksesta huolimatta aineistonkeruun hetkellä työttömän. Samassa tutkimuksessa työn henkinen helppous, ”mental underload”, mainittiin useiden johdosta työssä suoriutumista häiritseväksi tekijäksi. Muista tutkimuksista löytyi myös esimerkkejä henkilöistä, jotka olivat löytäneet omaan koulutustasoon sopivaa työtä tai jopa työskentelivät korkeampaa koulutustasoa vaativassa työssä, mutta koulutustasoa alempien töiden tekeminen oli kuitenkin yleisempää (Baldwin, Costley & Warren, 2014).

Autismikirjon aikuisten työllistyminen tutkintotasoa matalampiin töihin saattaa vaikuttaa eroihin palkan suuruudessa. Saman ikäryhmän edustajia verrattaessa on havaittu, että autismikirjon työntekijät tienasivat usein neurotyypillisiä työntekijöitä vähemmän palkkaa (Roux ym., 2013; Scott ym., 2017). Miglioren ja Zalewskan (2012) tutkimukseen osallistuneista nuorista aikuisista lähes

puolelle maksettiin minimipalkkaa ja heistä alle kolmannes sai palkallista lomaa tai sairauslomaa. Muuhun väestöön verrattuna autismikirjon aikuiset työkentelivät useammin osa-aikaisena ja edustivat harvemmin johdon tehtävissä (Baldwin ym., 2014; Scott ym., 2017). Aiempien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että autismin ja työllisyyden välillä näyttää olevan yhteys ja se saattaa olla ulkoisista tekijöistä kuten koulutustasosta riippumaton. Syvemmän ymmärryksen takia seuraavaksi esitellään tutkittuja työllisyyteen negatiivisesti ja positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

3.2 Työllisyyttä heikentävät tekijät

Matalaan työllisyysasteeseen ja autismikirjon henkilöiden yliedustukseen tietynlaisissa töissä on voitu tunnistaa joitakin selittäviä tekijöitä. Työn löytäminen, hakeminen ja säilyttäminen ovat pitkiä prosesseja, joiden eri vaiheisiin liittyy monenlaisia haasteita. USA:ssa toteutetun tutkimuksen (Müller, Schuler, Burton & Yates, 2003) mukaan yleisimmät haasteet autismikirjon henkilöiden työllistymisessä voitiin jakaa neljään ryhmään ja nämä olivat työnhaunprosessi, uusien rutiinien oppiminen, kommunikaatio ja sosiaaliset tilanteet työpaikalla. Lisäksi samassa tutkimuksessa kokonaiskuvan hahmottaminen työnhaussa koettiin hankalaksi ja monella oli haastattelutilanteessa vaikeuksia ymmärtää mihin ja kuinka tarkasti heidän tulisi vastata. Toiseen tutkimukseen (Baldwin ym., 2014) osallistuneista autismikirjon aikuisista hieman yli puolet toi esille tuen tarpeen työnhaussa.

Työpaikan säilyttämiseen ja siellä menestymiseen liittyvät haasteet olivat vaihtelevia, mutta monet tekijät toistuivat eri tutkimuksissa. Yleisimmin esille tulivat erilaiset sosiaaliset haasteet työpaikalla (Müller ym., 2003; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Robertson, 2010; Kirchner & Dziobek, 2014; Chen ym., 2015). Sosiaaliset haasteet tulivat harvemmin esille työstä suoriutumisessa ja useammin muissa sosiaalisissa tilanteissa kuten kollegoiden ja työnjohtajien kanssa kommunikoidessa (Nicholas, Mitchell, Dudley, Clarke & Zulla, 2018). Kirchner-

rin ja Dziobekin (2014) tulosten mukaan sosiaaliset ongelmat työyhteisössä vaikeuttivat työssä suoriutumista yli 70 % mielestä, mutta vain noin kolmannes nimisi asiakkaiden kanssa tapahtuvan kommunikation haasteeksi. Työpaikalla sosiaalisia haasteita olivat muun muassa rivien välistä lukeminen, sosiaalisten tilanteiden navigointi, sanattoman viestinnän ja sarkasmin ymmärtäminen, sekä keskustelun aloittaminen (Müller ym., 2003). Sosiaalisesti neurotyypillisessä työympäristössä toimiminen koettiin vaikeaksi ja tämä vaikutti monilla korkeampaan stressiin sekä ahdistuneisuuteen (Howlin, 2000; Hurlbutt & Chalmers, 2004).

Ahdistuneisuus ja muut mielenterveyteen liittyvät haasteet saattavat olla työllisyyteen vaikuttavia sisäisiä tekijöitä. Komorbiditeetti eli useamman oireen tai häiriön päällekkäisyys on autismin yhteydessä tavallista ja joitakin autismin kanssa yleisesti esiintyviä päällekkäisyyksiä ovat ahdistuneisuus, masennus, ADHD, sekä pakko-oireet (Simonoff ym., 2008; Hofvander ym., 2009; Bakken ym., 2010; Mayes, Calhoun, Mayes & Molitoris, 2012). Työssä epäonnistuminen saattaa johtaa ongelmien kasvuun lisäämällä masennusta, huonoa itsetuntoa ja turhautumista (Müller ym., 2003). Työssä pärjäämiseen saattavat vaikuttaa myös eriaisteiset uniongelmat, jotka ovat autismikirjon henkilöillä yleisempiä kuin neurotyypillisellä osalla väestöstä (Rzepecka, McKenzie, McClure & Murphy, 2011; Wallace ym., 2019). Autismin ja epilepsian välillä on myös havaittu korkeampi yhteys (Tuchman & Rapin, 2002; Kang & Barnes, 2013).

Autismiin liittyvien sisäisten tekijöiden takia tietynlaiset työt saattavat olla osalle haastavia. Työt, jotka sisältävät paljon sosiaalisuutta, useaan asiaan samanaikaisesti keskittymistä ja vahvoja aistiärsyksiä voivat olla kuormittavia monille autismikirjon henkilöille (Robertson, 2010). Erilaiset aistilliset ongelmat kuten äänet ja hajut tulivat myös muissa tutkimuksissa esille (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Kirchner & Dziobek, 2014; Nicholas ym., 2018). Muita haastaviin työkokemuksiin johtavia tekijöitä olivat liian vähäinen aika työtehtävien oppimiseen, sekä erilaisuuden suvaitsemattomuus työpaikalla (Müller ym., 2003).

Aihetta käsiteltäessä täytyy kuitenkin muistaa, että autismikirjon sisällä on paljon vaihtelua. Tämä näkyy esimerkiksi ASY:n (2017) kartoituksen tuloksissa,

joissa oli useita yhteneväisyyksiä, mutta myös paljon eroja. Kartoituksen perusteella yleisimmät tarpeet olivat tuki työnhaussa, työpaikan aistiympäristöön vaikuttaminen, sekä jousto työajoissa. Kuitenkin joitakin tuen keinoja kuten ylimääräistä tukea työtehtävien oppimisessa pidettiin lähes yhtä usein tarpeettoma kuin tarpeellisena. Oikeanlaista tukea suunniteltaessa tuleekin kiinnittää erityistä huomiota autismikirjon henkilöiden yksilöllisiin eroihin.

3.3 Työllisyyttä tukevat tekijät

Vaikka työllistymiseen liittyy paljon haasteita, myös monia tuen keinoja on kyetty tunnistamaan. Useimmin mainitut tuen keinot voidaan jakaa aistiärsykeisiin vaikuttamiseen, työn sopivuuteen, kommunikaation selkeyteen, työyhteisön autismitietoisuuteen, sekä työn joustavuuteen (Müller ym., 2003; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Baldwin ym., 2014; Kirchner & Dziobek, 2014). Työn joustavuutta voidaan lisätä varmistamalla joustavat työtunnit, kotoa työskentelyn mahdollisuus, sekä muutokset työn määrässä ja taukojen ajoituksessa (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Työaikojen lisäksi joustavuutta voi toteuttaa työympäristössä esimerkiksi huomioimalla valaistuksen tai äänihaitat ja myös työtehtävissä niitä karsimalla tai lisäämällä (Baldwin ym., 2014). Työtehtävien vaihtamisen mahdollisuus saattaa olla asia, joka kannattaa huomioida urasuunnittelun yhteydessä. Itselle sopivan työn löytäminen tukee työssä suoriutumista ja moni autismikirjon henkilö on kokenut mahdollisuuden autismiin erikoistuneeseen työnhajukseen tärkeäksi (Müller ym., 2003).

Koulutustason sopivuus työhön näytti joissakin tutkimuksissa vaikuttavan työssä viihtymiseen. Baldwinin ym. (2014) tutkimuksen mukaan koulutuksen suhteen sopivassa tai sitä korkeammassa työssä olevat kokivat pystyvänsä toteuttamaan itseään paremmin kuin koulutustasoaan matalammassa työssä olevat. Itsensä toteuttaminen vaikutti positiivisesti työssä viihtymiseen, mutta koulutustasollisesti korkeammassa töissä olevat raportoivat myös enemmän työn negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin liittyen. Kirchnerin ja Dziobekin

(2014) tutkimuksessa osanottajia pyydettiin nimeämään työtä häiritseviä tekijöitä ja noin viidennes mainitsi liian suuret vaatimukset työssä. Vastanneiden määrä oli kuitenkin huomattavasti pienempi kuin esimerkiksi työn liiallisen helppouden nimenneiden. Työn sopiminen yhteen oman koulutustason kanssa ei ole yksiselitteinen tekijä työn tukemisessa ja se näyttää osaltaan tukevan työssä viihtymistä, mutta voi olla myös työntekoa tai yksilön terveyttä häiritsevä tekijä.

Useat autismikirjon henkilöiden haasteet tulivat esille strukturoimattomissa kommunikaatiotilanteissa ja kiinnittämällä huomiota kommunikaation tapoihin voitiin edistää työntekoa ja työssä viihtymistä. Ennakointia pidettiin tärkeänä ja kommunikoinnissa toivottiin kiinnitettävän huomiota siihen, että työtehtävät, ohjeet, odotukset ja säännöt ilmaistaisiin selkeästi ja ennakoon (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Myös työtehtävien välisen suhteen ilmaisemista pidettiin priorisoinnin kannalta tärkeänä (Müller ym., 2003). Aistikuormitukseen liittyen tärkeitä työhön liittyviä tarpeita olivat hiljaisuus ja häiriötekijöistä vapaa työympäristö (Kirchner & Dziobek, 2014).

Useimmin mainittu tuen keino näytti olevan työyhteisön tietoisuus autismitista ja siihen liittyvistä tarpeista (Müller ym., 2003; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Kirchner & Dziobek, 2014; ASY, 2017; Nicholas ym., 2018; Goldfarb, Gal & Golan, 2019). Positiiviset kokemukset hyvän työn löytämisestä liittyivät usein suvaitsevaan ja avoimeen työilmapiiriin, jossa oltiin autismitista tietoisia ja voitiin tarjota oikeanlaista tukea (Müller ym., 2003). Autismitietoisuuden kasvuun liitettiin yleisluontoinen tieto autismitista, työntekijän yksilöllisten piirteiden huomioiminen ja negatiivisten odotusten, sekä epäilevien asenteiden väheneminen (ASY, 2017).

Työyhteisöllä näyttää olevan suuri merkitys työllisyyteen ja ilman oikeanlaista tukea autismikirjon henkilöt voivat joutua työelämässä haavoittuvaiseen asemaan (Nicholas ym., 2018). Työyhteisön autismitietoisuuden lisääminen ei kuitenkaan ole aina yksinkertaista, sillä diagnoosista kertomisen halua voi vähentää esimerkiksi tieto negatiivisten ennakkoluulojen olemassaolosta (Solomon, 2020). Autismitista kertominen onkin johtanut useisiin positiivisiin ja

negatiivisiin kokemuksiin, kuten riskiin työn menettämisestä tai kertomisesta seuranneisiin parannuksiin työolosuhteissa (Hurlbutt & Chalmers, 2004).

3.4 Työllistymisen toiveet

Monet työelämän ulkopuolelle jääneet autismikirjon henkilöt haluavat löytää itselleen sopivan työn, ja työllistymisen toiveet ovat neurotyypillisen väestön tavoin moninaisia (The National Autistic Society, 2016). Autismikirjon aikuisten heikko työllisyyden tilanne ja toisaalta autismiin liittyvät positiiviset piirteet tunnustetaan nykyään paremmin ja yritykset kuten tanskalainen Specialisterne tai belgialainen Passwerk ovat luoneet uusia työllistymisen mahdollisuuksia erityisesti autismikirjon henkilöille (Kirchner & Dziobek, 2014). Esimerkkeinä mainitut työn tarjoajat (Passwerk, 2021; Specialisterne, 2021) ovat molemmat tieto- ja viestintätekniiikan yrityksiä. Tekniset alat nähdään usein autismikirjon henkilöille sopivina, mutta heidän mielenkiinnonkohteensa ovat laajoja ja sijoittuvat myös muille aloille (Vogeley ym., 2013).

Autismikirjon henkilöiden erityisiä mielenkiinnonkohteita ja työllistymisen toiveita on tutkittu jonkin verran ja alakohdattaiset kiinnostuksen kohteet näyttävät eroavan ryhmän sisällä (Vogeley ym., 2013; Baldwin ym., 2014; Kirchner & Dziobek, 2014; The National Autistic Society, 2016). Kirchnerin ja Dziobekin (2014) tutkimuksessa 38 % osanottajista ilmoitti olevansa kiinnostunut teknologisista- ja teknisistä aloista. Lähes sama määrä vastaajia oli kiinnostunut humanistisista ja sosiaalitieteiden aloista ja 28 % ilmaisi erityistä kiinnostusta taiteellisille aloille. The National Autistic Society:n kyselyn (2016) mukaan haluttujen alojen välillä oli vaihtelua, mutta yleisimmin esille tulivat taide, tietotekniikka, toimistotyö, tieteellinen kehitys ja tutkimus, sekä kirjasto- ja museotyö. Baldwinin ym. (2014) tutkimuksessa osanottajista suurin osa oli työllistynyt tieteellisille tai teknisille aloille, mutta mukana oli myös muiden ammattiryhmien edustajia kuten opetusalan, sairaanhoidon, myynnin ja puutarhahoidon työntekijöitä.

Selkeät ja rajatut mielenkiinnonkohteet ovat yleisempiä autismikirjon henkilöillä neurotyypilliseen väestöön verrattuna (Kirchner & Dziobek, 2014). Mielenkiinnonkohteen yhdistäminen työhön voikin olla monelle vahva motivaation lähde. Autismikirjon aikuiset, kuten monet neurotyypilliset, mieltävät työn mahdollisuutena hyödyntää omia tietoja, taitoja, sekä mielenkiinnonkohteita itselle merkityksellisellä tavalla (Baldwin ym., 2014). Autismitietoisuuden kasvu etenkin tietoteknisillä aloilla on hyvä asia, mutta muiden mielenkiinnonkohteiden toteuttamisen kannalta autismitietoisuuden lisääminen kaikilla aloilla edistäisi vaihtoehtojen runsautta.

Alakohtaisten toiveiden lisäksi aiemmissa tutkimuksissa on kyetty nimeämään myös työolosuhteisiin liittyviä toiveita. Toiveina mainittiin muun muassa työn painottuminen tekniselle osaamiselle ja rajatuille kiinnostuksen alueille, työn itsenäisyys, selkeät rutiinit ja riittävä aika työtehtävien oppimiselle (Müller ym., 2003). Toiveiksi nimettiin myös joustavat työtunnit ja mahdollisuus vaikuttaa aistiärsykkeisiin (Baldwin ym., 2014). ASY:n (2017) jäsenkartoituksessa toiveina mainittiin muun muassa lyhennetty työpäivä tai -viikko, työvalmennus tai -ohjaus, työtehtävien räätälöinti, sekä itsenäinen työskentely. Aiemman tutkimuksen ja ASY:n kartoituksen mukaiset toiveet olivat samankaltaisia työllisyyttä tukevien tekijöiden kanssa ja toiveiden osittainen toteutuminen voisikin tukea työssä viihtymisen lisäksi myös työllistymisen mahdollisuuksia.

4 TYÖLLISYYDEN TÄRKEYS

Työllistyminen nähdään monesti tärkeänä osana aikuisuuteen siirtymistä ja oman itsenäisyyden varmistamista. Työllistyminen voi edistää elämänlaatua kasvattamalla yksilön taloudellisen tilanteen lisäksi myös fyysistä ja psykologista hyvinvointia (Gerhardt & Lainer, 2011). Muita työllisyyden tuomia etuja ovat muun muassa laajempi sosiaalinen verkosto, status, sekä merkityksen tunteminen (Solomon, 2020). Tässä luvussa työllisyyden tärkeyttä käsitellään tarkemmin sosiaalisen inklusion, sekä työttömyyden vaikutusten näkökulmista.

4.1 Sosiaalinen inklusio

Sosiaalinen inklusio voidaan nähdä tärkeänä elämänlaadun osa-alueena ja siinä korostuu yksilön oikeus hyötyä yhteiskunnan olennaisista aktiviteeteista, kuten työllisyydestä. Sosiaalisessa inklusiossa yksilöä ei kuitenkaan pakoteta toimimaan normien mukaisesti, vaikka mahdollisuus sille annetaan. (Roberts, Beadle-Brown & Youell, 2011.) Yksilön voidaan nähdä olevan sosiaalisesti ulos suljettu, jos hän ei osallistu oman yhteiskunnan olennaisiin toimintoihin ja tällöin osallisuuden puute on sidoksissa enemmän rajoitteisiin kuin omaan valintaan (Boardman, 2011). Sosiaalisen inklusion toteutumisen arviointiin vaikuttaa mistä näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Yksinkertaisen näkökulman mukaan sosiaalinen inklusio toteutuu mahdollisuuksien tarjoamisen avulla. Tämän jälkeen sosiaalista inklusiota voidaan laajentaa osallisuuteen, sitoutumiseen ja lopulta yksilön täyden potentiaalın toteutumiseen (Gidley, Hampson, Wheeler & Bereded-Samuel, 2010.)

Monille autismikirjon henkilöille sosiaalisen inklusion haasteet alkavat jo lapsuudessa esimerkiksi leikeistä ulos jäämisen muodossa. Kommunikoinnin erot voivat tehdä vuorovaikutustilanteista haastavia ja muiden häiriöiden päällekkäisyys, sekä aistiyliherkkyys vaikuttavat myös osallistumisen mahdollisuuksiin. (Roberts ym., 2011.) Autismikirjon henkilöillä on suurempi riski kokea yksinäisyyttä, jonka on todettu olevan yhteydessä masennukseen, ahdistuneisuuteen, sekä matalampaan itsetuntoon (Mazurek, 2014). Useat autismikirjon henkilöt ovat kokeneet ulkopuolisuutta, ja heillä on myös neurotyypillisiä henkilöitä suurempi riski joutua kiusaamisen kohteiksi (Hwang, Kim, Koh & Leventhal, 2018; Forrest, Kroeger & Stroope, 2020). Kanfiszlerin, Daviesin ja Collinsin (2017) tutkimukseen osallistuneista autismikirjon naisista kaikki olivat kokeneet erilaisuutta sekä ulkopuolisuutta, mikä jatkui myös aikuisuudessa, etenkin jos he toimivat yhteiskunnan normien tai odotusten vastaisesti.

Kun sosiaalista inklusiota on tutkittu nuorten joukossa, esille on nousut selkeimmin kokemus hyväksytyksi tulemisesta. Yhdistyneessä kuningaskunnassa toteutettuun tutkimukseen (Cage, Monaco & Newell, 2018) osallistu-

neista autismikirjon nuorista yli 40 % ei kokenut tulevansa sosiaalisesti hyväksytyksi autismikirjon henkilönä ja heistä monilla oli kokemuksia väärinymmärretyksi tulemisesta, sekä autismin peittelystä. Myös toisessa tutkimuksessa (Rose, Daiches & Potier, 2012) nuoret aikuiset nimesivät ulkoapäin tulevan sosiaalisen hyväksynnän ja sen lisäksi vahvuuksien tunnistamisen olennaisiksi osiksi sosiaalista inklusiota.

4.2 Työttömyyden vaikutukset

Siinä missä työllisyyden on voitu todeta edistävän elämänlaatua, mielenterveyttä, sosiaalista inklusiota, sekä sosiaalisten verkostojen muodostumista työllisyyden ulkopuolelle jäämisestä seuraa suurempi rajoittuneen elämäntyylin, sosiaalisen ulosjäämisen, sekä mielenterveysongelmien riski (Evans & Repper, 2001). Lisäksi kyvyt kuten sosiaaliset taidot voivat heikentyä yksilön jäädessä työllisyyden avulla luotujen sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle (Solomon, 2020). Aiemman tutkimuksen (esim. Hurlbutt & Chalmers, 2004; Simonoff ym., 2008; Hofvander ym., 2009; Chen ym., 2015) pohjalta voitiin todeta, että erilaiset mielenterveysongelmat, sekä haasteet sosiaalisessa kommunikaatiossa ovat yleisiä autismikirjon henkilöillä ja tästä johtuen ylimääräisiin riskitekijöihin kuten työllisyyden ulkopuolelle jäämiseen olisi tärkeää kiinnittää huomiota.

Työttömyys voi vaikuttaa mielenterveyden lisäksi myös fyysiseen terveyteen. Oivo ja Kerätär (2018) keräsivät tietoa suomalaisten työttömien elintasosta ja tulosten mukaan työttömällä osalla väestöä oli samanikäisiä työssä käyviä enemmän sairauksia, psykososiaalista kuormitusta, sekä epäterveellisiä elintapoja ja he hyödynsivät terveyspalveluita harvemmin. Saksassa toteutettuun pitkittäistutkimukseen (Lucas ym., 2004) osallistuneet olivat keskimäärin tyytymättömämpiä elämäänsä työttömäksi jäämisen jälkeen verrattuna sitä edeltäneeseen aikaan, ja tyytymättömyys saattoi jatkua jopa uuden työn löytämisen jälkeen. Työttömyydellä näytti olevan pitkäaikaisia vaikutuksia tyytyväisyyden tasoihin, sekä subjektiiviseen hyvinvointiin. Jos aikuiselta puuttui työn lisäksi

myös vapaa-ajan aktiviteetteja, oli terveydellisten ongelmien, sekä emotionaalisen pahoinvoinnin riski entistä suurempi (Taylor & Hodapp, 2012).

Työllisyyden ulkopuolelle jääminen vaikuttaa usein kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisäksi myös taloudellisen itsenäisyyden saavuttamiseen, sekä oman merkityksen kasvattamiseen (Scott ym., 2017). Työttömyys jättää yksilön useiden mahdollisuuksien ulkopuolelle ja tuo ylimääräisiä kustannuksia myös yhteiskunnalle. Työttömyys saattaa johtaa negatiiviseen kierteeseen, jossa siitä seurannut köyhyys etenee velkaantumiseen ja asumisen vaikeuksiin, sekä ihmissuhdekonflikteihin, stressiin ja terveysongelmiin. (Boardman, 2011.) Australiassa toteutettuun pitkittäistutkimukseen osallistuneista autismikirjon henkilöistä vain 9 % asui itsenäisesti ja noin 60 % asui perheensä luona tutkimuksen viimeisen aineistonkeruun aikana (Gray ym., 2014). Itsenäinen asuminen ei ole välttämätön osa aikuisuuteen siirtymistä, mutta monelle perheen luota pois muuttaminen ei ole taloudellisesti mahdollista, vaikka sitä haluaisikin.

Autismikirjon aikuisten jääminen työelämän ulkopuolelle johtaa myös suureen määrään hyödyntämätöntä potentiaalia ja aiemmissa tutkimuksissa on kyetty nimeämään useita autismikirjon henkilöiden vahvuuksia työelämässä. Yleisiä kuvailuja ovat ahkeruus, tunnollisuus, tarkkuus ja tekninen taito (Müller ym., 2003). Muita työllisyyteen liittyviä vahvuuksia ovat poikkeuksellinen keskittymiskyky, omaperäinen ajattelu, rehellisyys, eettisyys, tiedonhakutaidot, älykkyys, sinnikkyys ja herkkyys (ASY, 2017). Työnantajilta kysyttäessä he kertoivat autismikirjon työntekijöiden suoriutuvan tarkkuutta vaativista tehtävistä paremmin ja omaavan paremman työetiikan kuin neurotyypilliset työntekijät (Scott ym., 2017). Tämän potentiaalin toteutuminen vaatii muutosta kohti moninaisempaa näkökulmaa työhön sopivuudesta, sekä yksilön arvosta työntekijänä ja yhteiskunnan jäsenenä.

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää suomalaisten korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveita ja työelämäkokemuksia. Työllistymisen toiveisiin sisältyivät opintosuunnan kautta määrittyvät alat, toiveiksi nimetyt työpaikat ja työolosuhteita kuvaavat maininnat. Työelämäkokemuksiin puolestaan kuuluivat osanottajien kokemukset työnhaun prosessista, sekä itse työstä. Tutkimuksen avulla haluttiin lisätä tietoa korkeakoulutettujen autismikirjon henkilöiden toiveista, sekä kokemuksista ja sitä kautta edistää heidän työllisyytensä mahdollisuuksia yhteiskunnassa. Tavoitteena oli tuottaa sekä uutta tietoa, että tarkastella tulosten samankaltaisuutta aiempien tutkimusten kanssa. Tutkimuksen tavoitteiden ytimessä oli autismitietoisuuden lisääminen ja autismikirjon moninaisuuden ymmärtäminen. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

1. Millaisia työllistymisen toiveita korkeakoulutetuilla autismikirjon aikuisilla on?
2. Millaisia työelämäkokemuksia korkeakoulutetuilla autismikirjon aikuisilla on?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimuskonteksti

Tutkimuksen kohteena olivat korkeakoulutetut autismikirjon aikuiset ja tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita heidän työllistymisen toiveista ja työelämäkokemuksista. Tutkimuksessa hyödynnetty aineisto on kerätty kansainvälisessä IMAGE (Improving Employability of Autistic Graduates in Europe) hankkeessa, jonka toiminnan tavoitteena on tukea ja edistää korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllisyyttä. Hankkeessa kehitetään muun muassa koulutusmateriaaleja työnohjaajille ja työllistymistä edistäviä työkaluja autismikirjon korkeakouluopiskelijoille. IMAGE:sta voi lukea lisää verkkosivuilta: <http://www.imageautism.com/>.

Tutkimus toteutettiin laadullisen tutkimuksen toimintatapojen mukaisesti ja siinä haluttiin kerätä monipuolista, sekä tarkkaa tietoa osanottajien toiveista ja kokemuksista. Laadullisen tutkimuksen menetelmien avulla voidaan tuottaa yksityiskohtaista tietoa suhteellisen pienestä kohderyhmästä ja kasvat-
taa näin syvää ymmärrystä tutkittavasta aiheesta (Patton, 2002, 14). Tutkimuksen osanottajat muodostivat pienen kohderyhmän autismikirjon sisällä. Heidän vastausten toivottiin lisäävän ymmärrystä korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllisyydestä tekemättä kuitenkaan koko autismikirjoa kuvaavia yleistyksiä.

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista prosessinomaisuus ja tällainen lähestymistapa edellyttää tutkijan omaa tiedostamista ja valmiuksia tehdä muutoksia tutkimuksen aikana (Kiviniemi, 2018, 62). Prosessinomaisuus oli läsnä koko tutkimuksen ajan ja aineisto vaikutti niin analyysimenetelmiin kuin teoriataustaan. Muita laadulliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä ovat pyrkimys tutkittavien syvälliseen ymmärtämiseen, tutkittavien ja tilanteiden todenmukainen esittäminen ja kuvailu, sekä suorien lainauksien hyödyntäminen tutkimuksen tulosten esittelyssä (Patton, 2002, 28).

Tutkimuksen lähestymistapa oli fenomenologinen ja sillä haluttiin korostaa osanottajien kokemusten tärkeyttä. Fenomenologisella lähestymistavalla voidaan vastata perustavanlaatuisen kysymykseen, siitä millainen merkitys tutkitavalle ilmiölle on rakennettu ryhmän tai yksilön elettyjen kokemusten perusteella (Patton, 2002, 104). Kokemuksen, merkityksen, sekä yhteisöllisyyden käsitteet ovat olennainen osa fenomenologista tutkimusta ja siinä voidaan tarkastella ihmisyksilöiden suhdetta maailmaan (Laine, 2018, 25). Tässä tutkimuksessa kiinnostavana ilmiönä oli työllisyys korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten kokemana ja heidän kokemuksiaan tarkasteltiin yksilöllisinä, mutta myös osana autismikirjon henkilöiden kokemustietoa.

6.2 Tutkimuksen osanottajat

Alkuperäisen IMAGE:n tutkimuksen osanottajat olivat kotoisin neljästä eri valtiosta, jotka olivat Suomi, Ranska, Alankomaat, sekä Yhdistynyt kuningaskunta. Tutkimukseen osallistumisen kriteereinä olivat kolme asiaa. Näistä ensimmäinen oli ammattilaiselta saatu autismikirjon häiriön tai Aspergerin oireyhtymän diagnoosi. Lisäksi tutkimuksen osanottajien tuli haastattelun hetkellä opiskella yliopistossa tai olla joko opiskellut tai valmistunut yliopistosta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tutkimukseen osallistui yhteensä 30 osanottajaa, joista suomalaisia oli seitsemän. Tämän tutkimuksen aineisto koostui näistä seitsemästä suomalaisesta osanottajasta.

Haastattelujen aikana suomalaisista osanottajista opiskelijoita oli neljä, kaksi olivat työsuhteessa ja yksi oli juuri korkeakoulusta valmistunut aktiivinen työnhakija. Kaikilla osanottajilla oli jonkinlaista työkokemusta eri mittaisista työsuhteista tai työharjoitteluista. Osanottajien opintosuunnat jakautuivat luonnontieteiden, tietotekniikan, historian, kasvatustieteiden, teologian, sekä psykologian aloille. Osanottajista kaikilla oli Aspergerin oireyhtymän diagnoosi ja tämä oli saatu 2-10 vuotta ennen tutkimukseen osallistumista. Kuten luvussa 2 mainittiin Aspergerin oireyhtymää ei enää tulevaisuudessa saa omana diagnoosinaan, vaan diagnoosi olisi autismikirjon häiriö. Tähän tutkimukseen osallistui

sekä miehiä, että naisia ja osanottajien ikä vaihteli 26 ja 41 välillä. Tutkimukseen osallistuminen oli osanottajille vapaaehtoista ja he täyttivät kirjallisen suostumuksen ennen aineistonkeruun aloittamista.

Osanottajat löydettiin hyödyntämällä lumipallo-otantaa. Tällaisessa otannassa tutkija etsii osanottajia toisten tiedonvälittäjien avulla ja lumipallo-otannalla voi olla helpompi tavoittaa vähemmän näkyviä väestön jäseniä (Noy, 2008). Käytännössä tutkijat jakoivat ensin tietoa tutkimusprojektista omissa ammattiverkostoissaan ja tämän jälkeen tietoa levitettiin eteenpäin sosiaalisessa mediassa, nettifoorumeilla, sekä sähköpostitse osanottajien maissa vuonna 2018. Näiden väylien avulla tieto päätyi tutkimuksen osanottajille suoraan tai muiden tahojen kautta.

6.3 Tutkimusaineiston keruu

Aineistoa kerättiin aluksi esitietoja kartoittavilla kyselyillä ja niiden jälkeen puolistruktoiduilla teemahaastatteluilla. Teemahaastatteluissa edetään yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tutkimukseen valittujen teemojen mukaisesti ja tällainen haastattelu antaa haastateltavalle enemmän mahdollisuuksia merkitysten luomiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2015, 48). Haastatteluissa teemoja oli viisi ja tähän tutkimukseen valitut teemat liittyivät osanottajien työllistymisen toiveisiin, työelämään siirtymiseen sekä kokemuksiin työelämästä. Haastattelut toteutettiin kaikissa maissa vuonna 2019 tammi- ja huhtikuun välillä.

Haastatteluprosessi alkoi teemojen ja kysymysten suunnittelulla. Tarkoituksena oli luoda selkeä runko haastatteluille ja mahdollistaa haastattelukäytäntöjen luominen. Ensimmäisen tapaamisen jälkeen kokoonnuttiin vielä kahdesti, jolloin tapaamisiin osallistui tutkijoiden lisäksi joukko opiskelevia ja valmistuneita autismikirjon aikuisia. Haastattelukysymysten luetuttaminen kohde-ryhmän henkilöillä ennen haastattelua on hyvä tapa saada tietoa siitä, kuinka kysymykset ja käsitteet ymmärretään (Helenius, Salonen-Hakomäki, Vilkkä, Saaranen-Kauppinen & Eskola, 2015, 201).

Ensimmäisessä tapaamisessa muodostetut kysymykset toimivat aloituskasena yhteiselle keskustelulle ja mahdollistivat haastatteluiden muokkaamisen yhdessä opiskelijoiden ja valmistuneiden kanssa. Palautetta pyydettiin lisäksi muilta autismiyhteisön edustajilta esimerkiksi Suomen autismikirjon yhdistyksen (ASY) toimijoiden kautta. Saatua palautetta hyödynnettiin seuraavassa tapaamisessa, jonka aikana haastatteluita kehitettiin palautteiden mukaisesti. Viimeinen vaihe ennen aineistonkeruuta oli vapaaehtoisen autismikirjon henkilön pilottihaastattelu, josta saadun palautteen mukaiset muutokset saattoivat haastattelut niiden lopulliseen muotoon.

Ennen haastatteluihin osallistumista tutkimuksen osanottajat täyttivät esitietolomakkeen, jolla kerättiin taustatietoja. Tietoja olivat nimi, sukupuoli, ikä, haastattelun hetkellä suoritettava tai suoritettu tutkinto, valmistumisvuosi, sekä vuosi, jolloin haastateltava oli saanut autismikirjon häiriön tai Aspergerin oireyhtymän diagnoosin. Lisäksi esitietolomakkeella kerättiin tietoa tutkittavien henkilökohtaisista tarpeista haastatteluun liittyen. Esimerkkejä tällaisista tarpeista olivat paikka, valaistus tai tukihenkilön tuominen haastattelutilanteeseen. Mahdolliset häiriötekijät haluttiin karsia haastattelutilanteesta pois haastateltavien keskittymiskyvyn turvaamiseksi. Haastattelut toteutettiin kasvotusten ympäristöissä, jotka sijaitsivat joko osanottajan yliopistolla tai muussa hänen valitsemassaan sijainnissa.

Haastattelut sisälsivät teemojen alle kuuluvia pääkysymyksiä ja tarkentavia alakysymyksiä. Kysymysten tavoitteena oli kattavan tiedon kartuttaminen aiheesta (esim. "Millaisia työllistymistoiveita sinulla on opintojen jälkeen/Mitä työllistymisen toiveita sinulla oli opintojen suorittamisen jälkeen?" tai "Kun haittoita kerroitko autismi-/Asperger-diagnoosistasi?"). Etukäteen valittujen kysymysten lisäksi haastattelija saattoi esittää jatkokysymyksiä haastateltavan vastausten perusteella. Haastattelu mahdollistaa joustoa aineistonkeruussa ja sen avulla voidaan vaikuttaa tiedonhankintaan myös keruun aikana (Hirsjärvi & Hurme, 2015, 34). Mahdollisia vastauksista polveutuvia jatkokysymyksiä lukuun ottamatta kaikille tutkittaville esitettiin samat kysymykset ja haastattelut toteutettiin osanottajien omalla äidinkielellä. Kaikki haastattelut äänitettiin ja niiden

kesto vaihteli 35 ja 75 minuutin välillä. Äänitetyt haastattelut litteroitiin ja tässä tutkimuksessa hyödynnetyt haastattelut olivat 9–19 sivun mittaisia. Yhteensä litteroitua materiaalia tätä tutkimusta varten kertyi 97 sivua niin, että tekstissä käytettiin fonttikokoa 11, sekä riviväliä 1,5.

6.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin laadullisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti ja teemojen muodostamisessa pyrittiin aineistolähtöisyyteen. Teemojen muodostaminen on osa sisällönanalyysiä ja laadulliseen sisällönanalyysiin voidaan viitata myös temaattisena analyysinä (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010, 19). Tavoitteena oli selvittää työllistymisen toiveita, sekä kokemuksia ja sisällönanalyysi tuki hyvin tällaisten merkitysten löytämistä. Aineistolähtöisessä eli induktiivisessa analyysissä teoreettinen kokonaisuus pyritään rakentamaan tutkimusaineiston pohjalta ja tällaisessa prosessissa merkitysten luomisessa liikutaan yksittäisestä yleiseen (Tuomi & Sarajarvi, 2018, 79–80). Aineistolähtöinen sisällönanalyysi valittiin aineiston analyysin lähtökohdaksi, sillä vaikka aiheesta on aiempaa tutkimusta, mikään valmis teoria ei johdattanut analyysia.

Täysin aineistolähtöistä analyysiä on kuitenkin mahdotonta tehdä, sillä usein tutkijan toimintaa ja ajattelua ohjaa aineistonkeruusta asti jonkinlainen teoreettinen viitekehys (Rastas, 2010, 79). Tässä tutkimuksessa aineistonkeruuta ja muita työskentelyn vaiheita ohjasivat teoreettiseen tietoon perustuvat käsitykset esimerkiksi siitä, millaiset asiat ovat aiemman tutkimuksen mukaan vaikuttaneen autismikirjon aikuisten työllistymiseen. Ennakkokäsitykset eivät kuitenkaan ohjanneet valintoja ja aineiston analyysissä suhtauduttiin avoimesti vastauksiin, jotka eivät mukailleet aiempaa teoriaa. Analyysin aineistolähtöisyys mahdollisti vapauden sen suhteen, että aineistosta tehtyjen löytöjen avulla ei tarvinnut tukea tai kumota aikaisemmin tuotettua teoriaa vaan erilaisia teemoja voitiin muodostaa aineistoa mukaillen.

Aineiston analyysin ensimmäinen vaihe oli lukea haastattelut niin, että tutkimuksen osanottajista ja aineiston riittävydestä sai hyvän kokonaiskuvan. Tässä vaiheessa selvisi vastaisiko aineisto tutkimuskysymyksiin vai täytyisikö niitä vielä muokata. Lukukerran jälkeen kävi ilmi, että tutkimuskysymykset olivat hyvin sidoksissa aineistoon ja haastattelujen analyttisen lukemisen pystyi aloittamaan. Seuraavalla lukukerralla aineistoon merkattiin kohtia, jotka liittyivät suoraan tutkimuskysymyksiin ja tätä vaihetta voidaan kutsua luokitteluksi. Luokittelussa aineiston läpikäymistä ohjaavat tutkimukselle keskeiset käsitteet kuten tutkimusongelma ja luokittelun aikana tutkijan huomio tarkentuu (Ruusuvoori ym., 2010, 18). Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymykset ohjasivat luokittelua.

Toisen lukukerran ja luokittelun jälkeen aineistoa työstettiin tutkimuskysymyksittäin ja aineistosta poimitut lainaukset eroteltiin, mikä auttoi huomion keskittämistä yhteen kysymykseen kerrallaan. Kaikki lainaukset luettiin yksitellen, jonka jälkeen ne pelkistettiin tiiviimpään muotoon. Pelkistämisessä havainnot tarkastellaan, yhdistellään ja tiivistetään (Alasuutari, 2011, 31). Pelkistäminen oli tärkeä askel ennen analyysin seuraavia vaiheita, sillä tiivistettyä tekstiä oli helpompi ryhmitellä.

Ryhmittelyssä pelkistetystä aineistosta etsitään samoja asioita kuvaavia ilmauksia, joista muodostetaan luokkia. Ryhmittelyn tuloksena aineisto tiivistyy ja alkuperäisiä luokkia voidaan ryhmitellä vielä tutkimusongelmaan sidoksissa oleviin ala-, ylä-, pää-, sekä yhdistäviin luokkiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 92.) Tässä vaiheessa ensimmäisen tutkimuskysymyksen alle muodostui kaksi pääluokkaa, jotka olivat alakohtaiset toiveet ja työolosuhteita kuvaavat toiveet. Toiseen tutkimuskysymykseen sisältyi kolme pääluokkaa, jotka olivat työnhaun prosessi, kokemukset työstä, sekä autismi ja työ. Pelkistykset ryhmiteltiin näiden luokkien alle ja haastatteluihin palattiin, jotta voitiin tarkistaa luokkien yhteensopivuus alkuperäisen aineiston kanssa. Haastattelujen lukemisen jälkeen pelkistykseen tehtiin vielä lisäyksiä ja poistoja.

Tutkimuskysymyksittäin muodostettuja suuria luokkia ryhmiteltiin vielä niin, että tutkimusongelma toimi yhdistävänä luokkana. Aineisto tarkentui ja

luokkien hahmottaminen helpottui. Luokat olivat vielä suuria ja ryhmittelyä jatkettiin vaihtamalla tutkimuskysymykset yhdistäviksi luokiksi. Tätä analyysin vaihetta varten molemmille tutkimuskysymyksille tehtiin oma taulukko. Tutkimuskysymyksen eli yhdistävän luokan alle muodostui pää-, ylä- ja alaluokkia. Taulukoihin merkittiin yksi pelkistys jokaisesta alaluokasta, sekä kaikkien siihen kuuluvien pelkistysten lukumäärä. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen kuului 2 pääluokkaa, 8 yläluokkaa ja 20 alaluokkaa. Toisen tutkimuskysymyksen alla oli 3 pääluokkaa, 8 yläluokkaa ja 24 alaluokkaa. Alaluokissa oli pelkistyiä 1-10, mutta tavallisesti noin 4-6. Taulukosta 1 voi nähdä osan toisen tutkimuskysymyksen valmiista ryhmittelystä.

TAULUKKO 1. Työelämäkokemusten ryhmittely

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka	Yhdistävä luokka
H3: Etsinyt töitä netissä muun muassa LinkedIn:n kautta <i>Pelkistys 5</i>	Itsenäinen etsiminen	Työn etsiminen	Työnhaun prosessi	Työelämäkokemuksia
H7: Oli itse yhteydessä työkäräin, koska ei tiennyt mitä töitä hän voi tutkinnollaan hakea <i>Pelkistys 4</i>	Toisen tahon ohjaama			
H1: Laittoi avoimia kyselyitä työpaikoille <i>Pelkistys 5</i>	Työnhaun väylä	Työn hakeminen		
H2: Kokee tietokoneistetun työnhaun helpottavan prosessia <i>Pelkistys 6</i>	Hyviä kokemuksia			
H1: Työnhaussa vaikeutena haluttujen töiden puute <i>Pelkistys 8</i>	Haasteita			
H3: Toivoisi saavansa enemmän palautetta työnhaussa <i>Pelkistys 4</i>	Toiveita työnhaun suhteen			

6.5 Eettiset ratkaisut

Eettisyys ja tutkijan sitoutuminen eettisiin toimintatapoihin ovat hyvän tutkimuksen ohjenuoria (Tuomi & Sarajärvi, 2011, 127). Eettisyys oli mukana tutkimuksessa alusta loppuun saakka ja näkyi aiheen valinnassa, aineistonkeruun suunnittelussa ja toteutuksessa, analysointi vaiheessa, sekä tulosten raportoinnissa. Tutkijan oman aseman ymmärtäminen tutkimuksessa sen koko prosessin

ajan on tärkeä osa tutkimuksen tekemisen reflektiivistä luonnetta ja tutkimuksen eettisyyden varmistamista (Aaltonen & Högbacka, 2015, 13). Omaa positiota pohdittiin jo aiheen valinnassa. Tutkimuksen aiheen valintaan vaikutti henkilökohtainen läheisyys aiheeseen ja lisäksi halu tuottaa uutta tietoa, sekä puuttua autismikirjon henkilöihin liitettyihin stereotypioihin. Näiden tavoitteiden tiedostaminen oli tärkeää eettisen tutkimuksen toteutumisen kannalta ja tiedostamisen avulla voitiin siirtyä kohti avoimuutta tutkimuksen suhteen.

Aiheen valinnan jälkeen arvioitiin aineistonkeruun suunnittelun ja toteuttamisen eettisyyttä. Tutkimukseen valitut menetelmät ja teoriat vaikuttavat siihen millaisessa valossa tutkittava ilmiö näyttäytyy ja liiallinen kiire tai pyrkimys tehokkuuteen voi häiritä tutkijan reflektiivisyyttä (Aaltonen & Högbacka, 2015, 19). Aineistonkeruu suunniteltiin tarkasti ja siinä hyödynnettiin useaan otteeseen tutkimuksen kohderyhmän jäsenten asiantuntemusta. Tutkimuksen osanottajat saivat tarkat tiedot tutkimuksen tavoitteista, aineistonkeruusta ja aineiston käsittelystä. Ennen tutkimukseen osallistumista he täyttivät kirjallisen suostumuksen. Osanottajien mahdollisuus vaikuttaa haastattelutilanteeseen ja -ympäristöön lisäsi tutkimuksen eettisyyden toteutumista siinä mielessä, että ympäristöön liittyvät häiriötekijät eivät vaikuttaneet haastatteluihin.

Haastattelujen jälkeen tutkijan eettinen vastuu jatkui aineiston säilyttämisessä ja muokkaamisessa niin, että osanottajien henkilöllisyys pysyi turvassa. Tekstiksi muutettaessa haastatteluaineistosta tulisi poistaa nimien, asuinpaikan ja työpaikan kaltaisia tarpeettomia tunnistetietoja ja tätä työvaihetta kutsutaan aineiston anonymisoinniksi (Kuula & Tiitinen, 2010, 452). Nämä tunnistetiedot hävitettiin haastatteluaineistoista ja osanottajien kuvailussa eettisyys pyrittiin turvaamaan niin, että tunnistetietoja kuten osanottajien ikää tai opiskelun ajankohtaa ei yhdistetty yksittäiseen osanottajaan. Tutkimuksen aikana aineistoa säilytettiin yliopiston U-aseamalla, jonne ainoastaan tutkijalla oli pääsyoikeus. Tutkimuksen päätteeksi litteroitu aineisto hävitettiin kokonaan.

Aineiston analyysissä tutkimuksen eettisyyttä pyrittiin tukemaan varmistamalla poimintojen ja haastatteluaineiston välinen yhdenmukaisuus. Tutkimusta tehdessään tutkija on samanaikaisesti tekemisissä aineiston, teorian,

omien ennakkokäsitysten ja omien, sekä muiden odotusten kanssa (Helenius ym., 2015, 192). Moninaisista vaikutteista riippumatta tutkimuksessa huolehdittiin siitä, että tulkinnot kuvasivat aineistoa todenmukaisesti. Lukuisat palaamiset alkuperäisiin haastatteluihin auttoivat pääsemään lähemmäs tätä pyrkimystä. Tutkimuksessa muista eriäviä tapauksia ei kannata jättää pois, sillä niiden avulla voidaan tuoda esille sekä ilmiöiden yleisyys, että poikkeavuus (Eskola, 2018, 198). Muista poikkeavia mainintoja ei jätetty tästä tutkimuksesta pois, sillä tutkittavat ilmiöt eivät useinkaan ole mustavalkoisia ja erilaisilla lainauksilla voitiin tuoda esille ilmiöiden moninaisuutta.

Eettiset ratkaisut näkyivät myös tulosten raportoinnissa. Tutkijan tulisi päättää ennen raportointia millaisia tunnistetietoja haastateltuihin liitetään ja millaisilla nimikkeillä heidät erotetaan toisistaan (Eskola, 2018, 197). Tässä tutkimuksessa haastateltujen nimikkeiksi valikoituivat kirjain- numero yhdistelmät. Lisäksi tulosten ensimmäisessä alaluvussa ei käytetty ollenkaan suoria lainauksia sillä alakohtaiset työllistymisen toiveet tarjosivat paljon yksilökohtaista tietoa osanottajista ja lainausten pois jättämisellä pyrittiin turvaamaan osanottajien anonymiteetti.

Kuten aiemmista kappaleista ilmenee, tutkimuksen eettisyys koostui pienistä ja suurista valinnoista, joita tehtiin läpi tutkimusprosessin. Jatkuvan eettisen tarkastelun avulla voidaan varmistaa osanottajien turvallisuus ja tutkimuksen luotettavuus (Øye, Sørensen & Glasdam, 2016). Aineiston kriittisen tarkastelun tulisi olla alati läsnä ja tutkimuksen tuoman tiedon lisäksi tutkijan olisi hyvä tiedostaa myös mihin tieto ei ylety tai miten se on rajallista (Aaltonen & Högbäck, 2015, 20–21). Vaikka tämän tutkimuksen avulla saatiin tietoa siihen osallistuneiden korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllisyydestä, ei tietoa voi yleistää kaikkia kohderyhmän jäseniä koskevaksi. Autismikirjon moninaisuuden tiedostaminen näkyi siinä, että tutkimuksessa pyrittiin nostamaan yleisesti esiintyviä epäkohtia ja onnistumisia esille kuitenkin riistämättä kohderyhmän jäsenten oikeutta yksilölliseen identiteettiin ja kokemuksiin.

7 TULOKSET

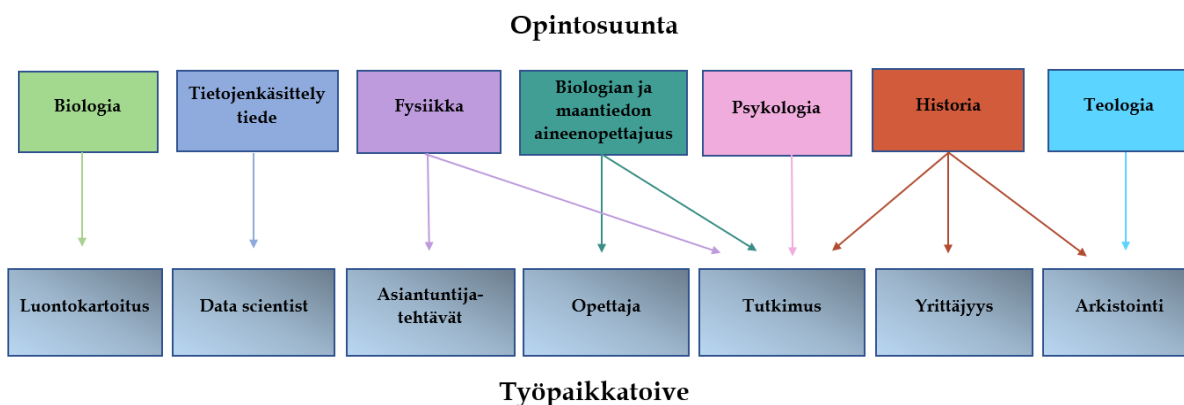
Tulosten raportointi on jaettu tutkimuskysymysten mukaan kahteen ylälukuun ja niiden sisäisiin alalukuihin. Tutkimuskysymykset toimivat tulosten yläluokina ja aineiston analyysin perusteella valitut pääluokat alalukuina. Ensimmäinen yläluku sisältää kaksi alalukua, jotka ovat alakohtaiset toiveet ja työolosuhteita kuvaavat toiveet. Toisen tutkimuskysymyksen alaluvut ovat työnhaun prosessi, kokemukset työstä, sekä autismi ja työ. Tuloksia tarkastellaan vielä aiempaan tutkimustietoon ja tässä tutkimuksessa tehtyihin päätelmiin peilaten osana pohdintaa.

7.1 Millaisia työllistymisen toiveita korkeakoulutetuilla autis- mikirjon aikuisilla on?

7.1.1 Alakohtaiset toiveet

Alakohtaiset toiveet olivat yhdistelmä osanottajien opintosuuntia, sekä niihin liittyviä työpaikkatoiveita ja ne kertoivat mitä työtä osanottajat halusivat tehdä. Valtaosa osanottajista toivoi työllistyvänsä opiskelemalleen alalle ja yksi osanottaja oli jo päässyt oman alan töihin. Osanottajat olivat opiskelleet biologiaa, fysiikkaa, biologian ja maantieteen aineenopettajuutta, tietojenkäsittelytiedettä, psykologiaa, historiaa ja teologiaa. Opintosuunnat olivat monipuolisia ja työpaikkatoiveissa oli myös vaihtelua. Nämä tiedot näkyvät kuviossa 1.

KUVIO 1. Alakohtaiset toiveet



Alta löytyvät vielä jokaiseen opintosuuntaan liittyvät työpaikkatoiveet tarkemmin eriteltyinä ja esittely aloitettiin luonnontieteellisistä aloista. Tiedot perustuvat osanottajien vastauksiin haastatteluissa, sekä ennen haastatteluja kerättyihin esitietoihin.

Biologia. Yliopistossa biologiaa opiskellut osanottaja kiinnostui luontokartoituksesta muutama vuosi ennen valmistumistaan ja suoritti siihen liittyen luontokartoittajan ammattitutkinnon. Työnkuvassa kiinnosti mahdollisuus työskennellä luonnossa itsenäisesti ja hyödyntää omaa osaamistaan alalla, jota varten oli opiskellut. Luontokartoittajan työnkuvaan kuuluu muun muassa lajisto- ja kasvisto selvitysten tekeminen ja niiden raportointi.

Fysiikka. Fysiikan alaan liittyviä toiveita olivat omaa koulutusta vastaavat, etenkin avaruusfysiikkaan ja mittalaitteisiin liittyvät asiantuntijatehtävät. Haastattelujen hetkellä fysiikkaa opiskellut osanottaja oli löytänyt Euroopan avaruusjärjestön ilmoittaman työpaikan, jonka ajatteli vastaavan hänen koulutustaan varsin hyvin. Vaihtoehtoisena toiveena oli avaruusfysiikkaan liittyvä tohtorikoulutusohjelma, mutta jatko-opintojen raskauteen liittyi joitakin huolia ja myös työelämään pääsy houkutteli.

Biologian ja maantiedon aineenopettajuus. Luonnontieteellisiin aloihin liittyen kiinnostusta osoitettiin myös pedagogisen osaamisen puolelle. Biologiaa ja maantieteitä opiskellut osanottaja kertoi halustaan työskennellä ihmisten parissa ja toivoi työllistyvänsä opettajaksi. Aineenopettajuuden lisäksi pedagoginen ympäristökasvatus, sekä erityispedagogiikka nähtiin varteenotettavina vaihtoehtoina. Vaikka opettajuus oli tässä tapauksessa ensisijainen työllistymisen toive, siihen liittyi myös huolia oman jaksamisen suhteen. Opettajuuden lisäksi toisena työllistymisen toiveena oli tutkimustyö.

Tietojenkäsittelytiede. Tietojenkäsittelytiedettä opiskellut osanottaja toivoi työllistyvänsä tietotekniikan alalle ja häntä kiinnosti etenkin data scientistin työ. Kiinnostavaksi työtehtäväksi mainittiin muun muassa suunnittelutyö tekoälyä hyödyntävän toiminnon parissa, jonka avulla tekstistä voidaan tunnistaa

muun muassa vihapuhetta. Data scientistin työ kiinnosti oman osaamisen ja erikoistumisen takia, mutta työllistymisen halua edisti myös tieto tietotekniikan alan töiden runsaasta tarjonnasta.

Psykologia. Tietotekninen kiinnostus liittyi myös toisen osanottajan työllistymisen toiveisiin, vaikka opintosuuntana olikin psykologia. Osanottaja toivoi työllistyvänsä tutkimusalalle ja mainitsi erityisenä toiveena ihmisen kognitiivisen toiminnan tutkimisen ja kuvantamisen tietokonesimulaation avulla. Tällainen työllistymisen mahdollisuus kiinnosti, sillä siinä pystyisi hyödyntämään osaamista sekä psykologian, että neurotieteen aloilta. Kiinnostusta ilmaistiin myös muita tutkimustöitä kohtaan ja toiveena oli verkostoitua tutkimusprojekteihin jo opintojen aikana.

Historia. Osanottajista historiaa opiskelleella oli useita työllistymisen toiveita, joita olivat historian tutkimus, yrittäjäyys ja arkistointi. Osanottajalla oli arkistotyöstä aiempaa kokemusta ja hän oli kokenut työn mieluiseksi. Arkistoinnin lisäksi alakohtaisena toiveena oli historiantutkimus, jota voisi tehdä joustavilla työtunneilla liialliselta kuormittumiselta välttymisen takia. Viimeisenä toiveena mainittiin osuustoiminnallinen yrittäjäyys.

Teologia. Teologiaa opiskellut osanottaja oli tässä tutkimuksessa ainoa, jonka toivoma työ ei liittynyt suoranaisesti omaan opintosuuntaan. Selkeimpänä toiveena olivat arkistotyöt ja omaan tutkintoon liittyen ainoana vaihtoehtona nähtiin paikka kirkkoherranvirastolla. Osanottajalla oli kuitenkin joitakin huolia seurakuntien työilmapiirin suhteen eikä hän pitänyt teologiaan liittyvän työn tekemistä välttämättömänä.

7.1.2 Työolosuhteita kuvaavat toiveet

Työolosuhteita kuvaavat toiveet muodostavat toisen alaluvun ensimmäisen tutkimuskysymyksen alle ja kertovat millaista työtä osanottajat haluaisivat tehdä. Toiveet voitiin jakaa vielä pienempiin ryhmiin, jotka olivat taloudellinen turva, rauhallisuus ja itsenäisyys, joustavuus, sekä hyvä työympäristö ja -ilmapiiri.

Muutammat toiveet eivät olleet keskenään riittävän samankaltaisia tai niitä ei ollut tarpeeksi erillisen ryhmän muodostamiseen, joten niistä tehtiin ryhmä nimeltä muita motivoivia tekijöitä.

Taloudellinen turva. Työn tarjoamaan taloudelliseen turvaan liittyvät toiveet kuvailivat joko halua mahdollistaa enemmän asioita työn ulkopuolella tai työkyvyttömyyseläkkeen tuomia mahdollisuuksia. Työn ulkopuolisia asioita olivat esimerkiksi harrastukset, jotka maksoivat enemmän rahaa. Joskus työ mahdollisti harrastamisen rahallisesti, mutta vei siltä pois aikaa ja jaksamista. Tällaisessa tilanteessa työ oli silti toivottu, sillä sen tuoma taloudellinen turva vähensi arkipäiväistä rahasta huolehtimista ja toi elämään enemmän tasapainoa.

Tosin miun ajatus oli melko pitkälti varmaan mun töitten suhteen ollu ne odotukset ollu aina se, et mulla ois sit ihan oikeesti varaa mun harrastuksiin. On täs toisaalta se, et tää vie nyt sen verran aikaa ja jaksamista, et mie en oikee sit harrasta. Mut ei se oo kivaa, et joutuu laskee rahoi sillee jokapäiväisessä elämässä, et kyl tää on. (H7)

Taloudellisen turvan toiveeseen liittyi myös taloudellisen itsenäisyyden toteutuminen esimerkiksi säästämisen, opintolainan maksamisen tai asuntolainan saamisen kautta. "Vakituinen työpaikka, se ois ehkä se sellane mitä mie oikeesti niiku työelämässä haluaisin, koska sit mie voisin pistää ehkä asuntolainan vetämään." (H7). Työn uskottiin tukevan taloudellista autonomiaa ja sen kautta omaa päätäntävaltaa sen suhteen millaisiin asioihin haluaa rahaansa käyttää. Rahaa toivottiin olevan riittävän paljon niin, että osan pystyi laittamaan säästöön ja näin vähentämään taloudellisen turvattomuuden tunnetta omassa elämässä. Säännöllisen työn toivottiin mahdollistavan säästämisen ja tuovan lisää varmuutta, sekä mahdollisuuksia elämään.

No, se on vähän taloudellinenki juttu, että mulla ei oo oikeestaan ikinä ollu rahaa säästössä. Mitään merkittäviä määriä ja opintolaina pitäis maksaa pois ja ois mukava löytää jostain omistusasunto ja kaikki tämmöstä et pääsis omilleen. (H2)

Toiveet taloudellisesta turvasta olivat yhdessä tapauksessa vahvasti sidoksissa mahdollisuuteen saada työkyvyttömyyseläke työn rinnalle. Työelämään siirtyminen ilman työkyvyttömyyseläkettä huolestutti, sillä oma jaksaminen ei riittä-

nyt täysipäiväiseen työhön ja sitä kautta tarpeeksi suuriin palkkatuloihin. Työllistymisen halu ilmaistiin, mutta oman hyvinvoinnin turvaamisen tähden työ ei voinut olla kokopäiväinen.

Ja tää on vähän semmone, että minulla on kaikenlaisii ideoita, mitä minä voisin tehdä, mutta tilanne on se, et me ollaa kuntoutuksessa tultu siihen tulokseen mä en voi tehdä mitään enempää ku 4 tuntia päivässä. Tai voin toki, mut sillä on seurauksia ja seuraukset on sitä, et sit seuraavana päivänä ei voi tehdä juur mitään. Ja jos on jotain merkittäviä rutiinipoikkeamia tai jotain muuta merkittäviä kuormittavia asioita, joko siis että niitä on useita tai ne on tarpeeks isoja, niin työkyky voi minunkin tasolla palautua vasta esim. viikon tai kahden kuluttua. (H6)

Työkyvyttömyyseläke tarjoaisi säännöllisen tulonlähteen, jonka lisäksi voisi tiettyyn rajaan saakka tienata vielä palkkatyössä ja se nähtiin hyvänä vaihtoehtona saada useampien kansalaisten potentiaali yhteiskunnan käyttöön. "Nii tää on semmone tilanne, et tietyllä lailla hyödyttäis vähä kaikkia, et... tässä on myöskin kysymys siitä, että miten meidän työpanos ja resurssit ja kaikki tämä saadaan parhaiten yhteiskunnan käyttöön." (H6). Työkyvyttömyyseläkkeen nähtiinkin hyödyttävän yhteiskuntaa uusien työntekijöiden potentiaalini lisäksi myös uusilla verotulojen maksajilla.

Rauhallisuus ja itsenäisyys. Rauhallisuuteen, sekä itsenäisyyteen painotuvilla toiveilla voitiin viitata sekä työympäristöön, että itse työhön. Moni toivoi työtilan olevan rauhallinen ja häiriötön. Tällaisen työtilan koettiin vaikuttavan positiivisella tavalla omaan työskentelyyn ja sitä kautta parempiin työtuloksiin. "No tossa opiskellessa tuli tuloksia, ku sai tälleen kirjastossa tai jossain rauhallisessa paikassa itekseen tehdä." (H2). Rauhallinen työtila saattoi olla joko kokonaan erillinen huone tai suuremmassa tilassa oleva syrjäisempi paikka, jossa ei ollut ylimääräisiä häiriötekijöitä. "Mitä mä oon kuullu, nii osittain nykyään semmosia avokonttoreita enemmän. Ehkä mulle saattais olla parempi, jos ois semmone huone tai syrjäsempi." (H3).

Joissakin töissä rauhallisen työympäristön saavuttaminen nähtiin vaikeampana kuin toisissa. Esimerkkinä koulussa tehtävä työ, jonka luonteeseen kuuluu tietynlainen hektisyys ja melu. Näiden asioiden koettiin lisäävän aistien kuormittumista, joka saattoi jatkua vielä työpaikalta poistumisen jälkeen. Ope-

tustyötä toivottiin, mutta siinä voitiin myös tunnistaa joitakin kuormittavia piirteitä kuten edellä mainittu aistien rasittuminen. Rauhallista työtilaa pidettiin hyvänä asiana, mutta samalla piti hyväksyä, ettei toiveen toteutuminen ollut kaikissa työpaikoissa mahdollista.

Aistit on niiku kovilla, että tommonen tasanen liikenteen humina ei se niinkää tee, sitten vaikka ku menee tuonne kotiseudulle, se niiku sopeutuu et se on pitkä matka ja se kyllä menee. Mut yllättäen sitten ku on koko päivän siellä, harjottelussakin aikanaan huomaa, et se melu jäi jotenkin päälle sitte ku lähtee pois. (H4)

Rauhallisen työtilan lisäksi moni osanottaja kuvaili työn itsenäisyyttä hyvänä asiana. Itsenäinen työ mahdollisti enemmän joustoa työnteossa varsinkin, jos työ oli projektinomaista. Tällöin työntekijä pystyi keskittymään paremmin työtekoon ilman häiriötekijöitä. Lisäksi osa koki työn sosiaalisen puolen haastavaksi ja kuvaili sosiaalisten tapahtumien olevan ”... jonku verran stressaavia.” (H2). Ihanteellisena järjestelynä nähtiin esimerkiksi itsenäisesti tehtävä työ, jossa kokoustettaisiin säännöllisesti ja käytäisiin yhteisesti läpi kaikkien työtehtävät ja suoriutumiset työssä.

Työn itsenäisyyteen liittyi myös erilaisia mielipiteitä. Esimerkkinä tästä yksi osanottajista toivoi erikseen pääsevänsä tekemään ihmisläheistä työtä. Tässä tapauksessa opettajan työt olivat ensisijaisena toiveena valmistumisen jälkeen ja lasten kanssa tehtävä opetustyö oli koettu mieluisaksi jo opintoihin kuuluvien harjoittelujen aikana. ”No kyllä mulla on se koulupuoli, että yleisestikin niiku ihmisten parissa mä kyllä tykkäisin töitä tehdä ja lasten kanssa mä oon viihtynyt aina.” (H4). Myös toisella osanottajalla oli kokemusta ihmisläheisestä työstä, jossa ryhmässä olemisen koettiin helpottaneen työntetoa. Hänen kohdallaan tulevaisuuden suhteen ensisijaisena toiveena oli kuitenkin itsenäiseen työskentelyyn painottuva työ.

Joustavuus. Haastatteluissa esiin tuodut joustavuutta kuvaavat toiveet liittyivät työtekoon, mutta myös työaikoihin, työpäivän pituuteen, sekä työllistymisen ajankohtaan. Työllistymisen ajankohtaan liittyvät toiveet olivat sidoksissa riittävään palautumiseen ja työkyvyttömyyseläkkeen saantiin. Työkyvyttömyyseläkkeen uskottiin parantavan työllistymisen mahdollisuuksia, sillä säännöllinen tuki kasvattaisi mahdollisten töiden kirjoa. Toisaalta mahdollisuus

palautua riittävästi opintojen päättymisen ja työllistymisen välillä nähtiin stressiä vähentävän asiana, joka voisi vaikuttaa positiivisella tavalla myös tauon jälkeiseen työllistymiseen.

Mulla ei ollu minkäänlaista väliä siinä ja todennäköisesti noin vuoteen minä en tekisi ihan hirveesti mitään muuta kuin harrastaisin liikuntaa, lainaisin kirjastosta hirveet määrät kirjoja erilaisista asioista, joita hyödyntäisin sitten siinä, mitä sen vuoden jälkeen tekisin, koska sekin lepääminen on osa sitä prosessia, että mitä tekee sit seuraavaksi. (H6)

Palautumisen mahdollisuutta toivottiin myös työllistymisen jälkeen itse työssä. Työtä haluttiin tehdä hyvin, mutta samaan aikaan omasta jaksamisesta tahdottiin pitää sopivien työolosuhteiden, sekä riittävän palautumisen avulla huolta. Eräs osanottajista kuvaili omaa suhdettaan palautumiseen seuraavanlaisesti: "Minä haluan tehdä erilaisia töitä. Jotta minä voin niitä tehdä, niin minulla pitää olla mahdollisimman paljon vapaa-aikaa eli palautumisaikaa ja myöskin resurssit elämiseen turvattuna muuta kautta..." (H6). Riittävä palautuminen siis mahdollisti erilaisten töiden tekemisen ja lyhyempien työpäivien ansioista töitä pystyi tekemään tehokkaammin.

Työssä toivottiin palautumisen lisäksi myös muiden yksilöllisten tarpeiden huomioimista. Toiveet viittasivat usein suhteellisen helposti toteutettaviin asioihin kuten kirjallisten ohjeiden tarjoamiseen työn tueksi. Huomioitavat tarpeet saattoivat liittyä myös laajemmin siihen, että "...voin tehdä rauhassa omalla mittapuullani töitä ja muutenkin siis sillä lailla, että rutiinit on siinä ympärillä kunnossa, silloin olen huomannut myöskin se työ, mikä se olikin mitä minä tein, niin taso on aika kovaa. (H6). Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen vaikutti usein parempaan työnjälkeen ja työnteon luotettavuuteen.

Et niiku aina sais kaikki ohjeet kirjallisena. Mä muistan armeijassa tapauksen, ku en saanu kirjallisi ohjeita ja sitten muistanu, et mitä tarkalleen ottaen piti tehdä ja sit se homma meni lähinnä pieleen. Jos ois ollu kirjalliset ohjeet niiku selkeesti paperilla, ni aina ois voinu kattoo, et mitä taas pitikään tehdä ja se ois ollu paljo luotettavampaa se työnteko. (H2)

Joustavuutta toivottiin myös työajoissa. Useassa tapauksessa tämä tarkoitti mahdollisuutta tehdä lyhyempää työpäivää, sillä kahdeksan tunnin työpäivä koettiin kuormittavaksi ja omalle työnlaadulle haitalliseksi. "... yks haaste voi

olla se et jos on niiku 8-tunnin päivä, nii se voi olla pitkä ja se voi olla kuormittava, ainakin osittain.” (H3). Joustoa toivottiin työaikoihin liittyen myös siinä, että työajat eivät vaihtelisi ja esimerkiksi vuorotyötä ei nähty sopivana vaihtoehtona. ”Nii se ei oikee onnistu et jos ois joku kaupan kassa tai tällane nii sit mie en ikinä muista mennä tai sit mul menee koko energia siihen et mie yritän pitää sen kasassa et millo mun pitää olla siel töissä ja näin.” (H5). Edellä mainituista syistä johtuen parempana vaihtoehtona nähtiin työ, jossa työaikoihin voi joko itse vaikuttaa tai työajat pysyvät aina samoina.

Hyvä työyhteisö ja -ilmapiiri. Hyvään työilmapiiriin ja työyhteisöön kuulumiseen liittyvissä toiveissa kuvailtiin työilmapiirin tärkeyttä, työilmapiirissä olevien ongelmien vaikutusta työssä viihtyvyyteen, sekä työyhteisön jäsenten yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamista. Työyhteisön toivottiin olevan ystävällinen, ymmärtäväinen ja vastaanottavainen. Yksi osanottaja kertoi kiusaamiseen liittyvistä kokemuksistaan ja ilmaisi haluttomuutta olla osana työyhteisöä, jossa tällaista tapahtuisi. Kiusaamisen tai muilla tavoin huonossa työyhteisössä olemisen nähtiin vaikuttavan negatiivisella tavalla omaan jaksamiseen. Kokeemukset työpaikan ilmapiiristä vaikuttivat siihen, millaisiin töihin halusi hakeutua ja huono työilmapiiri näkyi negatiivisesti osana työntekoa.

No siis huono ympäristö, kiusaamisen ja muun kanssa, nii mie en usko, et mie välttämättä pystyisin kauhee pitkää olemaan sellasessa, ku mie oon loppuen lopuks aika herkkä. Ja koska mie jo kokeillu sitä, et minkälaista on olla erilainen huonossa ympäristössä. Näin niiku mun ala-asteella, niin on jääny aika sellanen. (H7)

Osa oli myös kokenut haasteita verkostoitumisessa, ja tällaisissa tilanteissa työpaikan ja työyhteisön toivottiin tarjoavan siihen liittyvää tukea. Toiveena oli, että vaikka työntekijä ei olisi itse aloitteellinen sosiaalisissa tilanteissa työpaikan puolelta ”... oltais aktiivisia, pyydettais mukaan kaikkiin juttuihin.” (H2). Passiivisuus verkostoitumisessa ei tarkoittanut sitä, ettei sosiaalisessa kanssakäymisessä tahdottu olla osallisena ja osallisuuden varmistamisen toivottiin vahvistavan yhteisöllisyyttä työyhteisön sisällä myös niille, joille verkostoituminen oli haastavaa.

Muita motivoivia tekijöitä. Viimeinen osanottajien toiveista muodostettu ryhmä ei ollut samalla tavoin yhtenäinen kuin aiemmat, sillä se piti sisällään yksittäisiä tai harvemmin esiin tulleita toiveita. Näiden toiveiden liittäminen osaksi tuloksia korosti osanottajien toiveiden ja elämäntilanteiden yksilöllisyyttä. Muita motivoivia tekijöitä olivat työhön kohdistuvan kiinnostuksen tärkeys, työpaikan sijainti, sekä työn piirteet.

Työhön kohdistuvaan erityiseen kiinnostukseen liittyen yksi osanottajista kertoi oman mielenkiinnon yhdistämisen opintoihin ja tulevaisuuden työhön olevan hänelle erityisen tärkeää. "... et en mie pystyis varmaa opiskelee mitää sellast mikä ei sitten kiinnostais niin paljoo et kuitenkin näist iha vapaa-ajallaki lukee näit juttui..." (H5). Osanottajan toiveena oli löytää vahvasti omiin mielenkiinnon kohteisiin sidoksissa oleva työ, vaikka osanottaja tiedostikin, että sellaisen työn löytämiseen voisi kulua kauan aikaa.

Loput työolosuhteita kuvaavista toiveista olivat yksittäisiä ja liittyivät osanottajien henkilökohtaiseen tilanteeseen tai mieltymyksiin työn piirteiden suhteen. Yhdelle osanottajalle oli tärkeää löytää töitä alueelta, josta oli hyvät kulkuyhteydet omien vanhempien luokse. Syyksi tälle esitettiin halu vieraila kotona, jotta voidaan tulevaisuudessa "...ottaa huomioon vanhemmat ikäänny ja näin et sit jos he tarvii jonakin päivänä enemmän apua..." (H4). Työn piirteisiin liittyen toivottuja asioita olivat esimerkiksi työn konkreettisuus ja tarkkuus. Nämä asiat olivat vaikuttaneet työstä nauttimiseen aiemmin ja niitä toivottiin myös tulevaisuuden työltä.

7.2 Millaisia työelämäkokemuksia korkeakoulutetuilla autis-mikirjon aikuisilla on?

7.2.1 Työnhaun prosessi

Työnhaun prosessiin valitut lainaukset kuvasivat osanottajien kokemuksia työn etsimisestä, hakemisesta, sekä löytämisestä. Tutkimuksen osanottajista kahdella työnhaku oli johtanut nykyisen työn löytämiseen ja muilla vastaukset painottuivat aiempiin kokemuksiin työnhaun prosessista.

Työn etsiminen. Työn etsimiseen liittyvät maininnat voitiin jakaa sen mukaan, oliko osanottaja etsinyt työstä tietoa itsenäisesti vai hyödyntänyt muita tahoja. Itsenäiseen työn etsimiseen liittyen useimmin mainittuja tahoja olivat LinkedIn ja muut työnhakuportaalit. Näiden lisäksi mainittiin TE-keskuksen työpaikkavahti, Eures-portaali, sekä Aspiron-niminen työnhakusivusto. Sähköisissä työnhakuportaaleissa pidettiin hyvänä sitä, että tietoa oli suhteellisen helppo löytää ja työpaikkailmoitukset olivat kaikki samassa paikassa. Jos toivottu työllistymisen ala oli harvinaisempi, saattoi työpaikkailmoitusten löytäminen olla kuitenkin vaikeampaa. Yksi osanottaja kertoikin, että ”Ei oo löytynyt oikee mitään semmosta, mikä nimenomaan mulle sopis...” (H2).

Tietoa työpaikoista saattoi löytää myös omien suhteiden avulla. Yhdessä tapauksessa tieto työstä oli löytynyt perheenjäsenen avulla, joka työskenteli itse kyseisessä paikassa. Tämän lisäksi tietoa oli saatu myös opintojen ja tuttavien kautta. Verkostoitumista opintojen aikana pidettiin tärkeänä osana työn etsimistä ja työllistymistä edistävien suhteiden luomista. ”Mut tavallaan se, että ennen valmistumista, jos täällä pääsis jo verkostoitumaan et se ois sit eduksi. Et menis vaa niihin koulutuksiin ja tapahtumiin.” (H4).

Edellä mainittujen työn etsimisen väylien lisäksi muutamalla osanottajalla oli kokemuksia TE-palveluiden hyödyntämisestä. Yksi osanottaja oli ottanut TE-palveluihin yhteyttä, sillä omalle tutkinnolle sopivia töitä oli hankala löytää. TE-palveluiden kautta hän oli päässyt ammatinvalintapsykologin vastaanotolle, ja saanut tietoa erilaisista työmahdollisuuksista. TE-palveluiden tuesta työn etsinnässä hyötynyt osanottaja kertoi, että ”...työttömille autisteilleki vois ehkä olla kiva, et ois joku ihminen, joka vähän auttais sitä hakemisessa.” (H7).

Kaikilla TE-palveluita hyödyntäneillä ei kuitenkaan ollut yhtä hyvä kokemus. Eräs osanottaja oli ottanut yhteyttä työvoimatoimistoon toiveenaan saada apua työpaikkojen etsimiseen ja hakemiseen, mutta ei saanut vastausta soittamalla. Yhteyden saaminen puhelimitse koettiin hankalaksi ja käymään sai mennä vain valmiiksi varattuna aikana. Tässä tapauksessa työvoimatoimiston palveluista ei hyödytty, sillä niihin ei päästy käsiksi. Systemmissä koettiin olevan lukuisia ongelmia, eikä sen nähty soveltunut hyvin työn etsimiseen. ”Et se

näytti et se oli tehty kokonaan niiku työttömiä varten se systeemi mut ei se niiku ollu, mut ei sieltä ollu mitää saatavissa niiku työn etsimiseen.” (H3).

Työn hakeminen. Työn hakemiseen liittyvät maininnat voitiin jakaa neljään eri ryhmään, jotka olivat työnhaun väylä, hyvät kokemukset, haasteet, sekä toiveet työnhaun suhteen. Tutkimuksessa yleisin työnhaun väylä oli sähköinen työnhaku esimerkiksi työn etsimisessä mainittujen työnhakuportaalien kautta. ”...mä tein niiku hakemuksen sillee yksilöidysti ja johonkin vajaan kymmeneen mä laitoin LinkedInin kautta.” (H3). Joskus työnhakuportaalien sijaan avoimia hakemuksia laitettiin suoraan työn tarjoajille sähköpostitse. ”Ja sillee just niiku ku on kyselin eri tahoilta sillai niiku epävirallisesti lähettelin sähköpostia...” (H1). Valtaosa osanottajista kertoi lähettäneensä useita hakemuksia tai avoimia kyselyitä ennen haastatteluun pääsyä tai työpaikan saamista.

Sähköisen työnhaun lisäksi töitä haettiin myös TE-palveluiden avulla. Yksi osanottaja koki itsenäisen työnhaun verkossa vaikeaksi ja oli ollut yhteydessä TE-palveluihin saadakseen tukea työnhakuun. Hänellä oli myös kokemusta työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) listoilla olemisesta. ”Typpi on työvoima, mitä se oli, työvoimapalvelut jotenkin tälle menee. Se on ton työvoimatoimiston sellanen kolmoslinja, mikä on vaativaa tukea kaipaaville ihmisille ja tämmöstä aktiivista tukea kaipaaville.” (H7). Osanottaja oli kuullut TYP:n toiminnasta jonkin verran huonoa palautetta, mutta hänen tapauksessaan työnhaun kokemus oli ollut hyvä.

Toinen hyväksi koettu asia työnhaussa oli sen painottuminen verkkoon. Sähköisen työnhaun koettiin olevan siinä mielessä helpompaa, että työpaikkojen löytäminen verkosta oli mutkatonta ja työnhakua pystyi toteuttamaan itsenäisesti tietokoneella. ”Et se kun se on tällanen tietokoneistettua, niin se tekee siit jonkun verran helpompaa. Ja cv:hen löytyy pohja netistä ja motivaatiokirjeen kirjottamiseen löytyy ohjeita netistä.” (H2). Yksi osanottajista kertoi pitävänsä sähköisestä työnhausta ja kuvaili, että ”... mä osaan aika hyvin laittaa niiku sähköpostil tai niiku kirjallisena niit asioit paremmin ku suullisesti selittää et se on helpompi.” (H5). Sähköisen työnhaun etuna nähtiin lisäksi se, että töitä pystyi etsimään helpommin samasta paikasta.

Osalla hyviä kokemuksia työnhaussa oli tuonut se, että töitä ei tarvinnut hakea kauaa ennen työpaikan löytymistä. Yhdellä osanottajalla oli useampi kokemus työnhausta, joka oli johtanut nopeasti työpaikkaan. Työnhaussa ei ollut tullut vastaan juurikaan ongelmia, vaikka joskus löydetty työpaikka ei sopinut itselle niin hyvin kuin oli ajatellut. Työnhaun prosessia kuvailtiin seuraavanlaisesti: ”Minä näin sen ja netissä kattelin, mä soitin sille yrittäjälle ja kerroin et kiinnostais ja hän sanoi, et tuu tänne. Ja sit mä juttelin hänen kanssaan ja tuu töihin. Se oli oikein mukavaa ja kerta kaikkiaan se oli mukavaa.” (H6). Tässä tapauksessa työnhaku oli johtanut useampaan otteeseen työn löytämiseen.

Kaikille työnhaku ei kuitenkaan ollut yhtä helppoa ja esimerkiksi tietokoneistettu työnhaku oli osalle haastavaa. Yksi osanottaja kuvaili työhakemuksen tuottamisen ja cv:n täyttämisen verkossa olevan kuluttavaa ja kertoi hakevansa töitä mieluummin jonkun avustuksella. Hän kertoikin hakeutuneensa TE-palveluiden tuettavaksi heti työttömättömäksi jäämisestä seuraavana arkipäivänä. ”Painuin suoraan sinne, et hei, mie tarviin nyt jonkun ihmisen, joka miun kanssa rupee hakemaan töitä.” (H7). Tässä tapauksessa itsenäisesti tehtävä sähköinen työnhaku oli ollut haaste työnhaussa ja siihen saatu apu koettiin hyödylliseksi.

Toinen työnhaussa haastavaksi koettu asia oli vaikeus löytää itselle sopivia työpaikkoja. Haluttuja töitä ei oikein löytynyt tai niiden löytämisessä kesti toivottua kauemmin. Tähän liittyen mainittiin myös, että ”... piilotyöpaikkojen löytäminen on se vaikeempi juttu. Siihen tarviis sen isomman verkoston.” (H2). Oma tiedon puute siitä millaisia töitä voisi tehdä koettiin myös vaikeaksi ja eräälle osanottajalle töiden välissä ollut työttömyyden jakso oli tuntunut erityisen haastavalta. ”Ja sitä ennen siinä ei tapahtunu hirveesti mitään. Huono itsetunto miulla oli ja olin vähä sillee, et mitähä mie oikeesti pystyn tekemään.” (H7).

Yhdelle osanottajista oli myönnetty työkyvyttömyyseläke ja hän arveli sen saattavan vaikeuttaa työnsaantia. Työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi pystyi tietäen saamaan palkkaa vain tiettyyn rajaan saakka, jonka jälkeen ylimääräisen palkan määrä vähennettäisiin eläkkeestä. Tämä karsi mahdollisuuksia tehdä työtä

täyspäiväisesti ja osanottaja oletti, että monet häntä kiinnostavat firmat eivät juurikaan palkanneet osa-aikaisia työntekijöitä. Lisäksi osanottaja esitti huolen siitä, että hän ei olisi työnantajalle eläkkeen takia taloudellisesti hyvä vaihtoehto.

Mä oon miettiny sitäkin et mä hiljattain luin jonku uutisen vaa tota et jos työntekijä jää eläkkeelle josta isommilla firmoilla nii se firma joutuu maksamaan sitä eläkettä. Nii onks se mahdollisesti nii että jos firma ottaa mut töihin ja mä jään jatkossa eläkkeelle nii siit tulee hyvin kallis lasku heille. Et jos nii on nii toihan saattaa vaikeuttaa työn hakua aika paljon. (H3)

Työhaun haasteisiin liittyen oli vielä muutama maininta työhaun prosessista. Yksi osanottaja oli kokenut työhaun kaiken kaikkiaan työlääksi ja kuvaili sitä seuraavanlaisesti: "Eihän työhaussa oo mitää helppoo. Se on ihan kauheeta." (H7). Työhaun todettiin myös olevan työlästä ja hidasta. Osalla henkilökohtaiset ominaisuudet kuten aloittamisen vaikeus saattoivat vaikuttaa työhaun haastavuuteen. Tällaisissa tilanteissa kuitenkin ensimmäisen hakemuksen kirjoittamisen jälkeen "...sen seuraavan kirjottaminen on vähän helpompaa ja sit sitä seuraavan taas vähän helpompaa." (H2). Tehtävän ympärille rakennettujen rutiinien oli myös huomattu helpottavan aloittamista.

Joskus haastavista tilanteista oli seurannut kehitysehdotuksia työhaun edistämisen suhteen ja esimerkki tällaisesta oli palaute. Palautteen puute linkitettiin yhteen työhaussa mainittujen haasteiden kanssa ja sen kerrottiin hankaloiduttavan työnhakua. Palautteen puute näkyi tilanteissa, joissa työnhakija ei saanut hakemuksen lähettämisen tai haastattelun jälkeen tietoa omasta suoriutumisestaan. "Yhes haastattelus mä kävin. No siis se oli viime kesänä. Se vaikutti ihan ne oli kiinnostuneita, mut sit loppuen lopuks mua ei otettu et mä en oikeestaan saanu tietoa et minkä takia ei." (H3). Tämä vaikeutti työnhakijana kehittymistä ja palautteen saaminen olisi ollut positiivinen lisä työhaun prosessiin.

Työhaun prosessin kehittämiseen liittyi vielä toinen teema, joka oli esimerkki yhteiskunnallisesta tuen tarjoamisesta. Kehitysehdotuksessa kuvailtiin tilannetta, jossa "...yhteiskunnalla tai jollain ois semmone niiku tavallaan työnhakijajoka selvittäis mitä työpaikkoja ja työnhakijoita ja sitte täsmää ne yhteen." (H3). Tämä säästäisi työnhakijan resursseja oikeanlaisen työn etsimisessä

ja työnvälittäjän voisi olla helpompi löytää esimerkiksi piilotyöpaikkoja tai muita työnhakijalle sopivia, mutta vaikeammin löydettävissä olevia töitä.

Työn löytäminen. Tässä tutkimuksessa työnhaku oli johtanut kahdella osanottajalla nykyisen työn löytämiseen, mutta myös muilla oli kokemuksia aiemmasta työn löytämisestä ja sen lisäksi näkemyksiä siitä, mikä edistäisi työn löytämistä tulevaisuudessa. Haastattelujen aikana työsuhteissa olevista yksi oli löytänyt työn TE-palveluiden työkokeilun avulla ja toinen ottamalla yhteyttä työtä tarjoaviin tahoihin. Työnantajiin yhteyttä ottanut osanottaja kertoi tehneensä samankaltaisia töitä eri työnantajilla keikkaluontoisesti ennen nykyisen työn löytämistä.

No, kyllähän mulla tuuri kävi siinä ku mä pääsin tonne siis, no heti en päässy vakituiseksi, mut siis joka kesä oon ollu siel samas paikassa nykyään vakituisena jo viis vuotta. Siis 60 hakijaa sinne oli ollut. Kyllä niitä pienempiä pätkiä sillee aika paljon on tarjolla... (H1)

Haastattelujen aikana työttöminä olevien osanottajien aikaisemmin löydettyjen töiden joukossa oli muun muassa siivoustyötä, telemarkkinoinnin työtä, yhdistys- ja yritystoimintaa, sekä opetustyötä. Tulevan työn löytämisen suhteen erityisen tärkeänä asiana nähtiin verkostoituminen työelämään jo opintojen aikana ja verkostoitumisen avulla haluttiin saada ”...jotain kontakteja, jalan sijaa, onks se jalan sijaa sinne niiku niihin tavallaan piireihin...”(H5). Verkostoitumista saattoi olla opiskelijajärjestöihin liittyminen tai yliopiston tutkimuksiin hakeutuminen opintojen aikana ja sen avulla kartutettu työkokemus nähtiin tärkeänä osana työn löytämistä tulevaisuudessa.

7.2.2 Kokemukset työstä

Osanottajien kokemukset työstä jaettiin ryhmiin kokemusten laadun, sekä niiden avulla rakennetun minäkuvan mukaan. Tämä alaluku alkaa työssä esiintyneillä hyvillä kokemuksilla, joita seuraavat kokemukset työn haasteista. Kokemusten avulla muodostunut minäkuva työntekijänä päättää alaluvun ja pitää sisällään osanottajien yksilöllisiä vahvuuksia, sekä haasteita, jotka ovat vaikuttaneen työntekoon ja työpaikan valintaan.

Hyvät kokemukset. Osanottajien hyvät kokemukset työssä, voitiin jakaa vielä tarkemmin neljään eri ryhmään. Ryhmiä olivat itsenäisyys ja joustavuus työssä, sosiaaliset suhteet, työn tuoma turva, sekä palautteen saanti. Tästä ryhmittelystä näkyi, että osanottajien nimeämät hyvät kokemukset olivat usein samansuuntaisia aiemmin ilmaistujen toiveiden kanssa. Hyvillä kokemuksilla viitattiin tässä tutkimuksessa edellisiin ja nykyisiin työsuhteisiin tai opintojen yhteydessä suoritettuihin työharjoitteluihin.

Hyvät kokemukset voitiin monesti yhdistää työn itsenäiseen ja joustavaan luonteeseen. Tämä saattoi näkyä siinä, että työssä oli vähän sosiaalisia tilanteita, työnteko oli itsenäistä ja se ei ollut kiireistä. Itsenäisessä ja joustavassa työssä työtä sai tehdä rauhassa ja omien rutiinien mukaisesti. Lisäksi työn aikatauluihin tai sijaintiin pystyi joissakin tapauksissa vaikuttamaan. Työn joustavuutta ja itsenäisyyttä lisäsi mahdollisuus vaikuttaa työtapoihin esimerkiksi niin että haluttu työtulos ja aikataulu olivat tiedossa, mutta työntekijä sai itse vaikuttaa siihen, kuinka hän työtä tekisi. Työn itsenäisyys ja joustavuus tarjosivat enemmän vapautta työntekoon ja näyttivät edistävän sitä, silloin kun työ vastasi omaa osaamista ja työntekijä kykeni siinä itsenäiseen työskentelyyn.

No justii, mitä aikasemmin luettelin nii saa mennä luonnossa, hyödyntää nimenomaan sitä osaamistaan ja niiku ominta juttuja, mitä on opiskellu ja...Se on itsenäistä ja niiku on itse vastuussa siitä selvityksen tekemisestä niiku siihe raportointiin asti ja just et se on joustavaa, et saa aina ne maastoaikataulut suunnitella itse et kuha niinkun suurinpiirtein oikeessa ajankohdassa pysytään ja raportti valmistuu ajallaan. Ja sitte justii et sitä etätyötäki pystyy tekemään, siinä raportointivaiheessakin. (H1)

Hyvät kokemukset liittyivät joissakin tapauksissa itsenäisyyden ja joustavuuden lisäksi sosiaalisiin suhteisiin työn sisällä. Hyvään työyhteisöön kuuluminen tuki työssä viihtymistä ja mukavien ihmisten kanssa työskentely helpotti työntekoa ja säästi voimavaroja, kun energiaa ei tarvinnut käyttää esimerkiksi sosiaalisten pelien tulkitsemiseen. Yksi osanottaja kertoi kollegojen puhuneen hänestä seuraavalla tavalla: "Olen kuulemma helposti lähestyttävä ja miusta on puhuttu mun selän takana muun muassa just tällasia asioita, et siltä on hyvä käydä kysymässä, jossei jotain osaa ja ei tuu ikinä tyhmä olo." (H7). Työyhteisön sisällä luotujen sosiaalisten suhteiden lisäksi kokemuksia hyvästä työilmapiiristä oli saatu myös oppilaiden kanssa tehdystä työstä.

... nyt on ollu näitä opeharkkoja ja sitten myös koulunkäynnin ohjaajan sijaisuuksia, ni mä oon pystynyt hyvän vaikutuksen luomaan lapsiin. On ollu just tilanteita, kun nämä harjottelu ja sijaisuus on ollu loppuillaan nii oppilaat on sitte kysynyt et millo mä jatkan tai tuun takasin. Et on jäänyt toisaalta kaipaamaan, että tavallaan se lasten kanssa toimiminen sitte et siellä on niitä hyviä puolia. (H4)

Edellä mainittujen lisäksi hyvät kokemukset liittyivät myös turvan tunteeseen, jonka työstä sai. Turvan tunne saattoi koostua taloudellista tekijöistä, kuten hyvästä palkasta, mutta myös pysyvyydestä ja työn tuomasta varmuudesta. Mahdollisuus jatkolle koettiin hyvänä asiana ja se toi lisää varmuutta työntekoon. Hyvä palkka nähtiin motivoivana asiana, joka kasvatti vaihtoehtojen määrää vapaa-ajalla. Turvan tunteen kautta työ voitiin nähdä positiivisena asiana, joka toi elämään enemmän sisältöä, pysyvyyttä tai taloudellista turvaa.

Ja mä sain siitä vielä erittäin hyvää palkkaa melkein 13 euroa tunnilta. Ja sen seurauksena, että mä tein just jonku 4 tuntia päivässä kahtena päivänä viikossa, niin sen seurauksena yhdistettynä siihen, että mä sain myös opintotukea, koska tulorajat eivät paukkuneet tän palkan seurauksena, niin mä sit sain yhdistettyä, ku opintotuki ja näin hyvä palkka ilman sitä tulorajojen rikkoutumista, niin minulla oli valtavasti rahaa sen hetken ja sen aikana. (H6)

Hyviin kokemuksiin kuului vielä työstä saatu palaute. Palaute saattoi liittyä omaan toimintaan ja rakentavalla tavalla esitetyn palautteen pohjalta oli helpompi vaikuttaa omiin kehityksen kohteisiin. Eräs osanottaja kuvaili harjoittelussa ohjaajilta saatua palautetta seuraavanlaisesti: ”Mut tosi hyviä neuvoja ne on ollu kuitenkin ja vähän ittekin ollu jälki sillä jäljillä, että mitä tavallaan pitäis tehdä toisin.” (H4). Palautteen ansiosta oli helpompi pohtia omaa yhteensopivuutta työn kanssa ja tehdä valintoja sen suhteen soveltuiko itse kyseiseen työhön vai voisiko työstä tehdä joillakin muutoksilla itselle sopivampaa.

Työssä koetut haasteet. Osanottajien haastaviksi kokemia asioita olivat työaika, oma jaksaminen, itselle epäsopivassa työssä oleminen, sekä sosiaaliset tilanteet työssä. Hyvien kokemusten tavoin myös huonot kokemukset olivat usein yhteydessä aiemmin nimettyihin toiveisiin ja näyttäytyivät näissä tapauksissa toiveiden vastakohtina. Haasteet olivat joissakin tapauksissa johtaneet työn päättymiseen ja osassa ne näyttäytyivät vain ikävänä osana nykyistä tai aiempaa työtä.

Itselle huonoksi koetut työajat, suuret vaihtelut työajoissa ja ajanhallinta olivat monelle haastaviksi koettuja asioita työssä. Aikaan liittyvät haasteet saattoivat vaikeuttaa työntekoa tai olla vain työn piirre, jonka hyväksyi. Esimerkiksi yksi osanottaja kuvaili vaihtelevien työaikojen sekoittavan vuorokausirytmiiä, mutta kertoi myös, että "En jaksais olla niiku kokopäivätoissii tällä hetkellä, että toi sopii..." (H1). Tässä tapauksessa vaihtelevat työajat hyväksyttiin osaksi työtä, vaikka ne lisäsivät työn tuomaa väsymystä ja välillä vaihtelu nähtiin myös positiivisena asiana. Kokopäiväinen työ saattoi lisätä stressiä, mutta ei johtanut työstä lähtemiseen, jos työ koettiin muuten sopivaksi. Aikaan liittyvät haasteet näkyivät joissain tapauksissa myös ajanhallinnassa.

...ajanhallinnassa on myös ollu aika isojakin haasteita välillä. Et sekin on vähän semmonen ajanhallinnan noidankehä, että välillä on lähes mahdotonta ehtiä minnekään ajoissa, mutta sit välillä taas menee paremmin, mut siellä opeharkoissa yksikään tunti ei menny pilalle myöhästymisen takia. Et on ollu sellasia muutamia kertoja et oli viime tipassa tullu. Et mä osaan kyl täsmälleen olla siellä, mut se miten osais olla aina ja joka kerta riittävän ajoissa joka paikassa, nii se on mulle jotenkin hankala hahmottaa. (H4)

Työssä koetut haasteet liittyivät ajankäytön lisäksi omaan jaksamiseen. Oma jaksaminen vaikutti mahdollisuuksiin tehdä itselle muuten mieluista työtä ja intensiivinen työ, jossa työpäivät olivat pitkiä, heikensi usein omaa jaksamista. Yksi osanottaja oli saanut työharjoittelun päätteeksi palautteena, että "... mun pitää saada se jaksaminen paremmalle tolalle, et jaksaa lasten kanssa tehdä pitkää päivää." (H4). Jaksamista saattoi heikentää myös taukojen puuttuminen esimerkiksi lukuvuoden päättymisen ja töiden aloittamisen välillä. Eräässä tapauksessa kuvailtiin aiempaa työtä, joka oli ollut samaan aikaan mieluisa ja kuormittavaa. "Se oli mukavaa, se oli kuormittavaa, niin kuormittavaa, että mä en saanu opintoja tehtyä niihin aikoihin juur ollenkaan, mut se oli mukavaa muuten." (H6). Työstä kuormittuminen näkyi tässä tapauksessa muilla elämän osa-alueilla niin, että opinnot jäivät sen tähden taka-alalle.

Joissakin tapauksissa suuret haasteiden määrät työssä liittyivät siihen, että työ ei yksinkertaisesti sopinut työntekijän vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden kanssa yhteen. Tähän saattoi liittyä teknisen ja itsenäisen työn tekeminen, kun oma kiinnostus ja vahvuudet kytkeytyivät ihmisten kanssa toimimiseen tai toisaalta vahvasti ihmiskontakteihin painottuva työ, joka tuntui itselle

haitalliselta. Epäsopivassa työssä kohdatut haasteet liittyivät työaikaan, työtehtäviin, työyhteisöön, työn kuormittavuuteen tai epämiellyttäviin tilanteisiin työssä. Kun haasteita ja huonoja kokemuksia esiintyi tarpeeksi paljon samassa työssä, ei työnteko enää sujunut ja työ piti jättää. Seuraavassa lainauksessa osanottaja kuvailee aiemmin tekemäänsä työtä, sekä siihen liittyviä epäkohtia.

Se oli hirveintä, mitä minä olen ikinä tehnyt. Ja ylipäättänsä koko ajatus, että laitetaan autisti tähän hommaan, mitä minäkin olen ajatellut, ku sitä minä olen mennyt. Se oli aivan kamalaa. Kerta kaikkiaan kauheaa... Siinä sai kohdata kaikenlaista, että minun piti herätä kolmelta päästäkseni kuudeksi työvuoroon, jos oli aamulla, koska aamutoimet vaatii tietyn aikaa. Muutenkin se, et jos lähtien siitä kaikista muusta kuormittavasta ja sit esimerkiksi siitä, että muutamat työkaverit olivat aivan sietämättömiä ja sitten vielä se, että joidenkin ihmisten kohdalla sieltä saatto joutua ottamaan vastaan seksuaalista häirintää. Se oli yhtä, ei. (H6)

Joskus työn epäsopivina piirteinä nähtiin erilaiset sosiaaliset tilanteet. Nämä toivat osan kohdalla lisää haasteita työntekoon ja työn sosiaalisuuden koettiin hankaloittavan työtä. Haastavia sosiaalisia tilanteita saattoivat olla arkiset hetket työyhteisön kanssa, kuten yhteisten taukojen pitäminen tai asiakkaiden kanssa tehtävä työ. ”Sit se on se sosiaalinen, ne sosiaaliset ympyrät tulee siihen et pitää sit osallistua, kahvitunneille ja nii edespäin... Joo mä en oo hirveesti tosiaan suoraan puhunu asiakkaiden kanssa. Se olisi kyllä haasteellista. (H1). Tällaisissa tilanteissa koettiin hyväksi, jos työtä pystyi tekemään myös itsenäisesti ja sosiaalisiin tilanteisiin ei tarvinnut ottaa osaa jatkuvasti.

Minäkuva työntekijänä. Osanottajien minäkuva koostui joukosta vahvuuksia ja haasteita, joita he tunnistivat itsessään ja piirteiden tunnistaminen auttoi heitä arvioimaan omia työllistymisen mahdollisuuksia. Tässä tutkimuksessa osanottajien käsitys omista vahvuuksista ja haasteista oli peräisin työkokemuksista, mutta myös laajemmasta ymmärryksestä oman osaamisen suhteen esimerkiksi opintojen tai vapaa-ajan kautta.

Tutkimuksessa useasti nimettyjä vahvuuksia olivat muun muassa älykyys, kiinnostuneisuus ja erilaiset työskentelytapoihin viittaavat piirteet. Näitä olivat esimerkiksi perehtyneisyys työhön, tarkkuus, huolellisuus, hyvät ongelmanratkaisutaidot ja kyky toimia itsenäisesti. Yksi osanottajista kuvailikin olevansa ”Kykenevä itsenäiseen työskentelyyn ja sillee aika huolellinen et pyrkii tekemään mahdollisimman hyvää jälkee...” (H1). Muita mainintoja olivat hyvä

kielitaito englannin suhteen, sekä kyky syventyä itselle kiinnostaviin työtehtäviin. Tällainen motivaatio yhdistettynä uteliaisuuteen näytti edistävän laajan tietotason kartuttamista aloilta, jotka itseä kiinnostivat.

No se tietty riippuu et mille alalle päätyy, mut jos miettii jotain sellasii ominaisuuksii mitä olis sitte niiku käytössä tavallaa missä tahansa olis töissä, nii sit vois olla varmaa just sellain niiku no halu oppia aina niit uusii asioita ja sellane niiku kiinnostus ja motivaatio ja sitten varmaan toi perfektionismi. (H5)

Haastatteluissa omiksi vahvuuksiksi nimettiin myös itsetuntemus ja luotettavuus. Luotettavuus näkyi työtehtävien huolellisessa suorittamisessa ja myös siinä, että työssä haluttiin jatkaa toiseen työhön vaihtamisen sijaan. Itsetuntemus liittyi omien tarpeiden ja jaksamisen tunnistamiseen, sekä omista eduista huolehtimiseen. Itsetuntemus koostui myös tiedostamisesta sen suhteen mitkä asiat osasi tehdä hyvin ja mitä täytyi vielä opetella. Omien puutteiden tiedostaminen yhdistettynä uteliaisuuteen johti hyviin tiedonhaun taitoihin, jotka nähtiin vahvuutena.

Nää on tämmösiä toisiaan palvelevia asioita eli sanotaanko, että jos 3 asiaa, jotka tekee hyvän työntekijän, niin siis tietyllä lailla siis ensimmäinen, että tietää omat puutteensa, tietää rajansa, sitten on tää toinen eli pitää puolensa ja tietynlainen terve itsekunnioitus, terve omien etujensa valvominen ja sitten viiminen on tää yleiset taidot, missä on sitten oikeesti on hyvä. Eli siis tämmönen tietynlainen erilaisiin asiakirjoihin liittyvä salapolii-sihomma, jos sen näin voisi ilmaista. Niin voin kehua itseäni siitä perustellusti. (H6)

Vahvuuksina mainittiin vielä hyvien ihmissuhteiden luomisen taito ja lähestytävyyys työpaikalla. Työssä ei välttämättä solmittu vahvoja ystävyysuhteita, mutta kaikkien kanssa toimeen tuleminen nähtiin positiivisena asiana. Osalla oli huonoja kokemuksia kouluajoilta esimerkiksi kiusaamiseen liittyen, mikä oli tuonut mukanaan haasteita ja heikentänyt omaa jaksamista. Kuitenkin nykyään omana vahvuutena nähtiin halu tulla kaikkien kanssa toimeen ja hyvän vaikutelman tekeminen työssä.

...kyl mä ensinnäkin tunnistan sellasta, et mä oon kaikkien kaveri tai et mä tykkään olla kaikkien kaveri tai vähän kaikkien kanssa tekemisissä. Et se niiku ensinnäkin ja sen vuoksi tällaset kiusaamistilanteet on tuonu niitä haasteita sitten ihan sillee just siinä jaksamispuolella vaikuttanu niit on ollu silloin. Nii se on sit harmittaa. Sit aikuisiällä on kuitenkin oppinu sen, että kaikkien kanssa kannattaa ja pitääkin tulla, ainakin työelämässä, toimeen, mutta kaikkien kanssa ei tarvitte olla kaveri tai läheinen kaveri. (H4)

Vaikka osa nimesi ihmissuhteiden rakentamisen työssä vahvuudeksi, oli se joillekin haaste. Jotkut osanottajista kokivat sosiaalisissa tilanteissa epävarmuutta ja pitivät verkostoitumista hankalana. "No verkostoituminen on vaikeeta... et semmonen ulkopuoliseksi jääminen on riskinä tämmösissä yhteisöissä." (H2). Sosiaalisten tilanteiden haastavuus oli yksi syy sille, miksi osa oli valinnut tai toivoi pääsevänsä työhön, jossa työnteko olisi itsenäistä. Työelämässä kohdattu haastava sosiaalinen tilanne saattoi olla myös työhaastattelu. Yksi osanottaja kertoi työhaastatteluihin liittyen, että "en oo ehkä niin hirveen hyvä vastaa kysymyksiä just, jos ei oo mitään spesifii et se tietty." (H5).

Haastaviksi piirteiksi nimettiin myös joustamattomuus, päättämättömyys ja ajanhallinnan vaikeus. Joustamattomuus saattoi näkyä tilanteissa, joissa valmista suunnitelmaa olisi pitänyt muuttaa ilman vaihdokseen varautumista. Päättämättömyys oli usein yhteydessä kokemukseen aikaansaamattomuudesta tai tiettyyn asiaan jumiutumiseen. Joskus päättämättömyys johti väärän valinnan tekemiseen, mitä piti jälkikäteen selvittää. "...nii sit sitä on tullu tilanneeksi sitten itselleen jotain tarpeetonta. Ja sitten on saattanut välillä, tai on pitänyt soittaa perään et määhän nyt haluan käyttää sen mun oikeuden peruutukseen." (H4). Ajanhallinnallinen vaikeus oli myös yhteydessä valintojen tekemiseen ja etenkin kiireisessä työssä oli vaikeaa tehdä päätöksiä työtehtävien priorisoinnin suhteen.

No varmaan sit tää kaikki käytännön toi tota aikatauluttamiset ja sitte stressinsieto, kiireen sieto tällane, sit sellane niiku mitenköhän sen sanois et toi käytännön asioitten niiku sellai hahmottaa et mitä pitää milloinkin tehdä tai mikä järkevintä aina ja näin että. (H5)

Haasteiksi nimetyissä maininnoissa kuvailtiin lisäksi omaa jaksamista ja negatiivista ajattelua. Oma jaksaminen vaikutti siihen millaista työtä ja kuinka pitkiä työpäiviä pystyi tekemään. Esimerkiksi 8-tunnin työpäivä olisi ollut osalle liian pitkä. Jaksamisen laiminlyönnistä seurasi uupumusta ja jaksamisen haasteet olivat olleet osalla läsnä jo kouluaikoina. "Minulla siis yks yleisimmistä poissaolosityistä kouluaikoina oli se, et minä en menny kouluun, koska minä en jaksanu." (H6). Jaksamisen haasteiden tavoin myös negatiiviset ajatusmallit näkyivät eri aikoina elämän eri osa-alueilla ja heikensivät muun muassa aloitekykyä.

Niistä eroon pääseminen oli hankalaa ja niiden ilmestyminen tuntui olevan ajasta tai paikasta riippumatonta.

Et ne vähän kytkeytyy kaikkeen ja tämä negatiiviset noidankehä-ajatusmallit. Et niiku tiedät ne ei katso paikkaa eikä aikaa. Ne kummittelee välillä pään sisällä olin mä missä vaan tai ku mä oon aikasemmin saattanu ajatella, että jos on ollu joku tentti menny pieleen, et se ongelma helpottuu, ku meen välillä kotiseudulla käymään, mut kyllä se sitten vaa palautuu mieleen sielläkin. (H4)

7.2.3 Autismi ja työ

Autismi ja työ muodostui teemoista, joissa käsiteltiin osanottajien ajatuksia, sekä kokemuksia autismiin ja työllisyyteen liittyen. Se voitiin vielä erikseen jakaa kahteen teemaan, jotka olivat diagnoosista kertominen työnhaussa tai työpaikalla ja tuen tarve työssä. Osa ei pitänyt diagnoosista kertomista tarpeellisena tai halunnut jostain toisesta syystä tuoda sitä esille työn kontekstissa. Moni oli huolissaan avoimuuden negatiivisista vaikutuksista työllistymiseen ja pelkäsi työttömäksi jäämistä. Osanottajat toivat kuitenkin esille myös muutamia etuja, joita diagnoosin kertomisesta voisi seurata tai oli seurannut.

Diagnoosista kertominen. Autismikirjon häiriön diagnoosista kertominen työnhaussa tai työpaikalla herätti osanottajissa vaihtelevia mielipiteitä ja heillä oli tämän suhteen myös erilaisia kokemuksia. Kaikki osanottajat eivät pitäneet diagnoosista kertomista työnhaussa tai työssä itselleen tarpeellisena. Tähän vaikutti joissakin tilanteissa se, että haettu työ sopi sellaisenaan hyvin yhteen omien piirteiden kanssa. ”Että tavallaan sillä niiku täs nykyisessä työssä, vaikka aattelee nii mä en sillee koe et mä hyötysin siitä hirveesti. Mulle on jotenkin muutenkin se työ muotoutunut semmoseks et se niiku sopii mulle tosi hyvin...” (H1). Toisenlaisissa töissä kuten mainosten jakamisessa, kokemukset olivat edellisen lainauksen kaltaisia ja diagnoosista todettiin, että ”...itse asiaa ei tarvinnu kertoa.” (H6). Osanottajilla oli myös kokemuksia töistä, jotka eivät sopineet omien piirteiden kanssa yhteen ja silloin nähtiin tarpeellisena ”... muistuttaa itseään siitä, että on autismikirjon ihminen ja todeta, että tänne ei kannata ees yrittää mennä, koska siitä ei seuraa mitään hyvää.” (H6).

Kertomisen haluun vaikutti usein oma käsitys siitä millaisia vaikutuksia sillä olisi työnhaussa. Yksi osanottaja sanoi voivansa kertoa ”...mun piirteistä

työntekijänä, mitkä liittyy Aspergeriin, mut mä en mainitse sitä Aspergeria olenkaan siinä.” (H2). Tätä jatkettiin vielä niin, että omasta diagnoosista voisi kertoa, jos työnantaja tahtoisi palkata erityisesti autismikirjon henkilön. Joskus diagnoosista kertomisen suhteen ei oltu täysin varmoja ja diagnoosi mainittiin tilannekohtaisesti mutta ei aina. Lisäksi osa koki autismista tuntemattomille kertomisen hankalaksi. ”Kyllähän mä oon saattanu jotakin mainita, mutta luulen et se on jääny vähemmälle kuitenkin, ku ei sitä nii helposti, siinä huomaa et on sitä kynnystä, ku ei tunne ihmisiä.” (H4).

Lähes kaikilla osanottajilla oli käsitys siitä, että autismikirjon häiriön diagnoosista kertominen voisi vaikeuttaa työnsaantia ja negatiivisten asenteiden, sekä ennakkoluulojen nähtiin vaikuttavan asiaan. Yhdelle osanottajalle ei oltu lääkärin vastaanotolla suositeltu tiettyjä aloja, sillä ”...kuulemma tarvii pitkäkestosta empatiaa, mitä mul kyl on, mut sen mielestä ei.” (H5). Muutamalla oli kokemusta vertaisryhmä- tai järjestötoiminnasta autismiin liittyen, mutta näitä ei välttämättä haluttu tuoda esille työnhaussa mahdollisten ennakkoluulojen takia. Kokemuksia oli myös siitä, kuinka ennakkoluulot olivat vaikuttaneet älykkyyden kyseenalaistamiseen tai holhoukseen.

Kyllä mä epäilen, että ihmisillä on edelleen semmosia negatiivisia asenteita. Että semmone kyky kohdata erilaisuutta voi olla vajavainen. Sitä kun on netissä lueskellu joidenkin kirjoituksia, niin voi olla, että, tai on ollu tapauksia, et jotkut on saanu potkut sen takia, että ne on saanu Asperger-diagnoosin. (H2)

Osa oli saanut ulkopuolisilta henkilöiltä neuvoja diagnoosista kertomisen suhteen. Yksi osanottaja kertoi työelämään valmentavavasta yliopiston kurssista, jonka ohjaaja oli neuvonut häntä olemaan kertomatta autismista työhaastattelun aikana. Osanottaja oli kuitenkin kokenut kertomisen olevan tärkeää. ”...tää on hyvä tietää työnantajan ja työyhteisön kannalta... koska tää on myöskin terveyteen liittyvä asia, jaksamiseen, kaikkeen mahdolliseen liittyvä asia, niin nää on hyvä tietää, että me saadaan hoidettuu kunnollisesti.” (H6). Myös toinen osanottaja oli saanut aiheeseen liittyen neuvoja harjoittelussa ja omasta avoimuuden halusta huolimatta pelkona oli kuitenkin ”...et jos liian paljon kertoo, et se voi olla sitten helppo peruste et jätetään valitsematta.” (H4).

Vaikka monilla osanottajilla oli huolia diagnoosista kertomisen negatiivisista vaikutuksista, esille tuotiin myös joitakin etuja. Osa kertoi kuullensa tapauksista, joissa työnantaja oli suhtautunut diagnoosiin ymmärtäväisesti ja “...antanut mukautuksia ja mahdollistanut semmosta jaksamista siinä työssä.” (H2). Yksi osanottajista oli kertonut omasta diagnoosista esimiehelleen, joka oli suhtautunut siihen neutraalin ymmärtäväisesti. Muita mainittuja etuja olivat omien tarpeiden esiintuominen “No ehkä joku, jos on pitkiä kokouksia nii voi olla et hieman kuormittavia tai rasittavia.” (H3) ja väärinkäsitysten välttäminen “... tulee väärinkäsityksiä ja sitten tulee näitä terveyteen liittyviä jaksamisasioista, jos niitä ei oteta huomioon.” (H6). Moni toivoi voivansa olla autismista avoin työpaikalla, sekä työnhaussa ja työyhteisön ymmärtäväisyyttä pidettiin siinä tärkeänä tekijänä.

Tuen tarve. Tuen tarpeeseen sisältyi kokemuksia siitä, oliko yksilöllistä tukea saatu, millaista hyväksi koettu tuki oli ollut ja minkä nähtiin olevan erityisen tärkeää autismikirjon työntekijöiden tukemisessa. Useampi osanottajista kertoi, ettei ollut saanut nykyisessä tai aiemmissa töissä yksilöllistä tukea. Yksi osanottaja kuvaili saamansa perehdytyksen ja tuen olleen “...ihan sellasta, mitä nyt varmaa kellä tahansa muullaki ois.” (H7). Toinen osanottaja ei kokenut yksilöllisten mukautusten olevan hänelle olennaista ja kuvaili omaa tilannettaan seuraavanlaisesti: “Ehkä mun ongelma on et Suomessa on hyvin vaikeeta työllistyä. Et on se jako et sä oot joko töissä tai et o. Jos sä et oo töissä nii se työllistyminen on hyvin vaikeeta sen jälkeen.” (H3). Hän jatkoi sanomalla, että vaikka oma osaaminen olisi hyvää, työnantajan ennakkoluulot voivat johtaa jonkun toisen palkkaamiseen. Vaihtoehtoisesti voisi tarjoutua tekemään työtä pienemmällä palkalla, mutta laki ei sallisi tätä minimipalkan takia. Lopuksi hän ehdotti, että autismikirjon aikuisten työllisyyttä voitaisiin tukea niin “...että valtio maksais osan palkasta. Se ois se järkevä.” (H3).

Vaikka yksilölliset mukautukset eivät olleet kaikille niin tärkeitä, osalla oli kokemuksia tai ajatuksia hyödyllisestä työssä tarjotusta tuesta. Yksi osanottajista oli saanut tehdä harjoittelussa lyhennettyä työpäivää ja vaikuttaa itse työaikoihin. Harjoittelusta oli jäänyt hyvä kokemus osittain näiden mukautusten

takia ja työ nähtiin hyvänä, sillä "...siellä tultiin vastaan, jolloin minä pystyin tekemään omalla mittapuullani täysipainoisesti." (H6). Mukautukset olivat liittyneet jaksamiseen, jonka osanottaja oli kertonut olevan hänelle haaste. Toinen osanottaja sanoi, että jos "... on kovii äänii tai ei halua pitää jotain valoja päällä. Jotain tiettyä valoo, edellyttäen et muutki nyt sit näkee vielä, nii siit ei kauheesti lähtis nousee mitään ylimääräistä." (H7).

Tukeen liittyvissä vastauksissa esille tuotiin vielä autismitietoisuuden ja suvaitsevaisuuden lisääntyminen työpaikoilla. Tiedon kasvamisen toivottiin lisäävän muita tärkeiksi koettuja asioita, kuten ymmärrystä ja joustoa työssä. "No ehkä et ei ole tavallaan niiku lähtöoletuksena se et kaikki niiku omaksuu sitä tietoa ja pystyy tekemään niitä vaadittuja asioita niiku samalla tehokkuudella." (H1). Osalla oli kokemuksia siitä, että tieto ja ymmärrys olivat jo jonkin verran lisääntyneet esimerkiksi yliopistoilla ja tietyillä työpaikoilla. Tiedon ja ymmärryksen kasvu nähtiin tärkeänä osana erilaisuuden suvaitsemista ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä.

Minä en tiiä, et pystyyks sitä vähentää millään tavalla, mut se ois tärkeetä, et ihmiset, jotka huomaa sitä erilaisuutta, nii ei ihan kaikesta pienestä lähtis tekee mitään numeroo. Jos se nyt sattuu niin, että se erikoinen työkaveri pikkusen aikaa jutella jostain sellasta, mikä ei ketään kiinnosta nii ok. (H7)

Autismitietoisuuden puutteen tai toisaalta mustavalkoisten mielikuvien vaikutukset voitiin nähdä niin arjessa, työssä kuin mediakuvauksissa. Tiedon kasvu nähtiin olennaisena tekijänä ymmärryksen lisääntymisessä, sekä autismikirjon aikuisten työelämään integroitumisessa.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen tavoite ja keskeiset tulokset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveita ja työelämäkokemuksia Suomessa. Tutkimuksen aineisto koostui seitsemän korkeakoulussa opiskelevan tai siellä opiskelleen autismikirjon aikuisen haastatteluista. Tutkimuksessa etsittiin vastauksia kahden tutkimuskysymyksen, jotka olivat ”Millaisia työllistymisen toiveita korkeakoulutetuilla autismikirjon aikuisilla on?” sekä ”Millaisia työelämäkokemuksia korkeakoulutetuilla autismikirjon aikuisilla on?”. Vastausten toivottiin lisäävän autismitietoisuuden määrää työllisyyden kontekstissa, kuitenkin yleistämättä niitä koko autismikirjoa koskeviksi.

Tutkimuksessa tulokset työllistymisen toiveista voitiin jakaa alakohtaisiin, sekä työolosuhteita kuvaaviin toiveisiin. Alakohtaiset toiveet olivat monipuolisia, mutta tässä tutkimuksessa luonnontieteelliset alat, sekä tutkimusalan työt olivat eniten edustettuina. Työolosuhteita kuvaavia toiveita olivat taloudellinen turva, rauhallisuus ja itsenäisyys, joustavuus, sekä hyvä työyhteisö ja -ilmapiiri ja näiden lisäksi yksittäisiä mainintoja oman kiinnostuksen, työn piirteiden, sekä työpaikan sijainnin suhteen. Rauhallisuuden ja itsenäisyyden toiveissa oli jonkin verran vaihtelua niin, että toiveiksi nimettiin sekä itsenäinen, että ihmisläheinen työ.

Toisen tutkimuskysymyksen tulokset jaettiin myös ryhmiin, joista ensimmäiset kaksi olivat työnhaun prosessi ja kokemukset työstä. Kaikilla osanottajilla oli kokemusta työnhausta, sekä työn löytämisestä ja osa oli hyödyntänyt TE-palveluita itsenäisen työnhaun ohella. Usein mainittuja haastavia kokemuksia työnhaussa ja työssä olivat haluttujen töiden puute, vähäinen palaute työnhaussa, epäsoviva työ, oma jaksaminen ja huonot työajat. Osanottajilla oli hyviä kokemuksia sähköisen työnhaun tuomista eduista, itselle sopivan työn löytämisestä, taloudellisesta turvasta, työn itsenäisyydestä ja joustavuudesta, sekä hy-

västä työyhteisöstä. Osanottajien kokemusten pohjalta usein esille tuotuja vahvuuksia työntekijänä olivat älykkyys, työhön perehtyneisyys, huolellisuus, sekä luotettavuus. Henkilökohtaisiksi haasteiksi nimettiin muun muassa verkostoituminen, päättämättömyys, sekä jaksamisen ja ajanhallinnan haasteet.

Toisen tutkimuskysymyksen alle muodostettu kolmas ryhmä oli autismi ja työ ja se piti sisällään osanottajien kokemuksia diagnoosista kertomisesta, sekä omasta tuen tarpeesta. Kaikki osanottajat eivät pitäneet diagnoosista kertomista olennaisena työnhaussa tai työn yhteydessä. Moni oli sitä mieltä, että avoimuus diagnoosin suhteen olisi vaikuttanut negatiivisesti työn saantiin. Pelosta huolimatta avoimuudessa nähtiin etuina työnantajan ymmärrys ja henkilökohtaisten tarpeiden huomioiminen työpaikalla. Tuen keinoiksi nimettyjä asioita työpaikoilla olivat muun muassa joustavuus työajoissa, sekä aistiärsykköihin vaikuttaminen. Kaikki osanottajat eivät kuitenkaan kokeneet tarvetta yksilölliselle tuelle työpaikalla ja esimerkiksi yhteiskunnallisten rakenteiden muuttumista pidettiin tärkeämpänä. Autismitietoisuuden ja ymmärryksen lisääntyminen työpaikoilla nähtiin myös merkittävinä tuen keinoina.

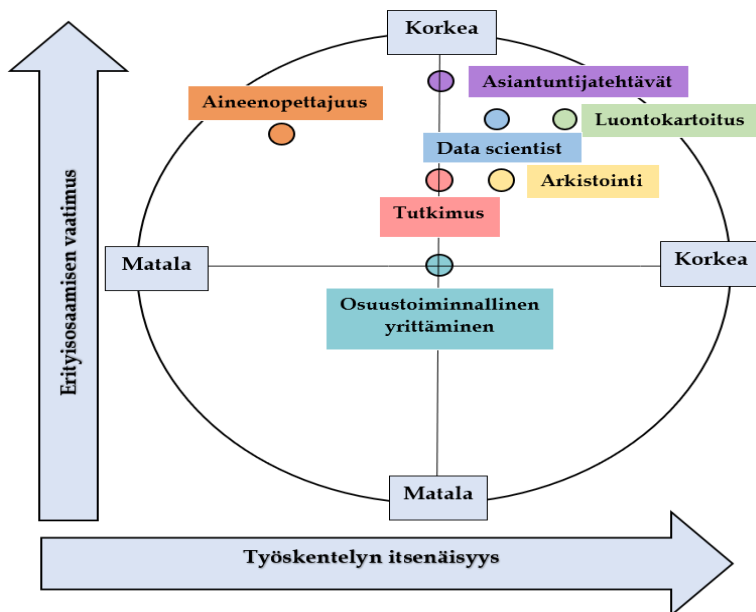
8.2 Tulosten tarkastelu

Tuloksia tarkasteltiin kolmesta eri näkökulmasta tehtyjen havaintojen avulla. Näkökulmat olivat työllistymisen toiveiden laatu, vaihtelu työelämäkokemusten välillä, sekä autismitietoisuuden tärkeys. Havainnot kuvannettiin kuvioiden avulla ja niitä peilattiin oman pohdinnan lisäksi aiempaan tutkimukseen.

Työllistymisen toiveiden laatu. Tutkimuksessa esiin tulleet alakohtaiset toiveet olivat luontokartoitus, data scientistin työ, asiantuntijatehtävät, aineenopettajuus, tutkimus, arkistointi ja osuustoiminnallinen yrittäjyys. Toiveissa oli eroja esimerkiksi sen suhteen minkä tieteenalan kautta niihin haluttiin työllistyä. Eroista huolimatta toiveista löytyi yhdistävä tekijä ja tämä oli töiden korkean erityisosaamisen vaatimus. Kuviosta 2 voi nähdä nelikentälle asetetut työllistymisen toiveet. Työnimikkeet sijoitettiin kuvioon osanottajien omien kuvailujen,

mutta myös työpaikkailmoitusten ja -kuvausten perusteella¹. Kuviosta näkyy töiden painottuminen aloille, joilla työntekijältä vaaditaan erityisosaamista yleisluontoisen moniosaamisen sijaan. Erityisosaamisella tarkoitettiin tässä esimerkiksi korkeakoulutuksen tai muun erikoistuneen harjoittelun avulla saavutettuja syvällisiä tietoja ja taitoja rajatusta aihepiiristä.

KUVIO 2. Työn erityisosaamisen ja itsenäisyyden nelikenttä



Erityisosaamisen lisäksi kuviossa tarkasteltiin myös työskentelyn itsenäisyyttä ja ihmisläheisyyttä. Joissakin tapauksissa näitä oli haastavampi arvioida ja esimerkiksi tutkimus- ja asiantuntijatyöt voivat työnkuvasta riippuen olla itsenäiseen työskentelyyn painottuvia tai tiiviisti ryhmässä tehtäviä. Yrittäjyudessa, sekä työn itsenäisyys, että erityisosaamisen vaatimus vaihtelevat, mutta tässä tutkimuksessa osuustoiminnallisuus lisäsi työskentelyn ihmisläheisyyttä. Tutkimuksessa ainoa matalan itsenäisyyden työ oli aineenopettajuus, jossa työhön kuuluu oppilaiden lisäksi myös koulun henkilökunnan ja huoltajien muodostama verkosto. Erityisosaamisen vaatimus kuitenkin toteutui myös aineenopettajan työssä ja jos kyseessä olisi esimerkiksi luokanopettajuus, työssä tarvittaisiin enemmän moniosaamista ja erityisosaamisen vaatimus olisi matalampi.

¹ Sivustoja, joilta työnkuvauksia haettiin: Duunitori, 2021; European Commission, 2021; Kansallisarkisto, 2021; Livia, 2021; The European Space Agency, 2021; Työterveyslaitos, 2017

Aiemman tutkimuksen pohjalta on voitu todeta autismikirjon aikuisten mielenkiinnonkohteiden olevan laajoja, vaikka henkilöiden määrään nähden suuri osa onkin kiinnostunut teknisistä aloista (Vogeley ym., 2013). Muita haluttuja aloja ovat olleet taide, toimistotyö, tutkimus, sekä kirjasto- ja museotyö (The National Autistic Society, 2016). Tässä tutkimuksessa puhtaasti teknisiksi töiksi voisi nimetä data scientistin työn ja mahdollisesti luontokartoituksen. Eniten edustettuina olivat luonnontieteelliset alat ja tutkimusalan työt. Tulokset ovat aiemman tutkimuksen kanssa siinä mielessä samansuuntaisia, että tietyistä painotuksista riippumatta työllistymisen toiveiden välillä oli vaihtelua niin opintosuuntien kuin työpaikkojen suhteen.

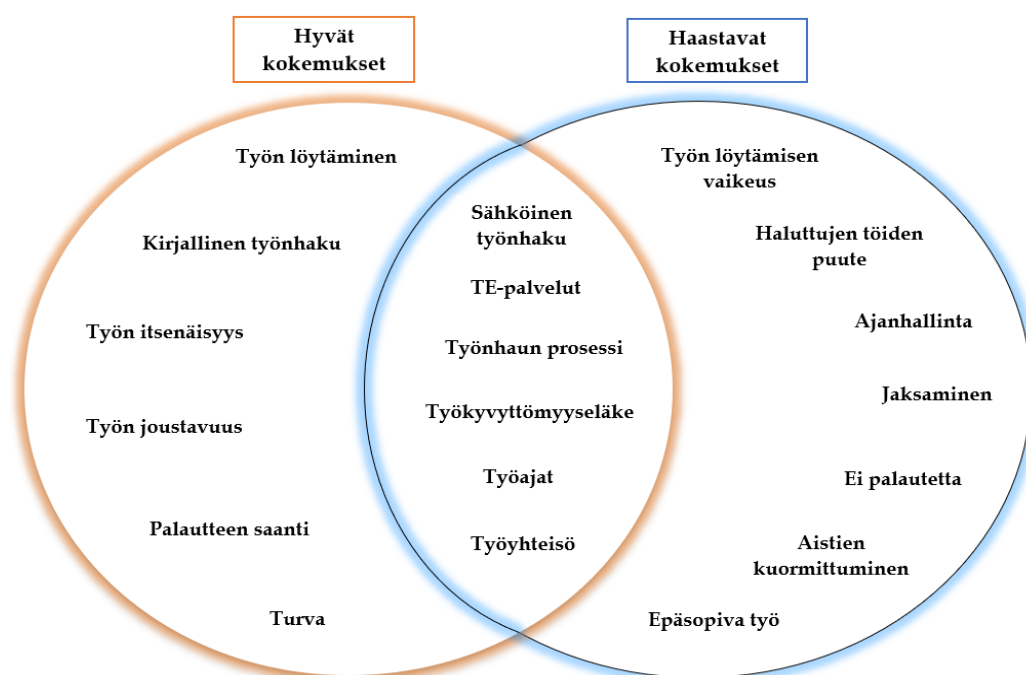
Aiemmassa tutkimuksessa on lisäksi voitu osoittaa rajattujen mielenkiinnonkohteiden olevan autismikirjon henkilöillä yleisiä (Kirchner & Dziobek, 2014). Tämä saattaa vaikuttaa siihen, että tässä tutkimuksessa osanottajien toiveet painottuivat töihin, joissa vaadittiin tiettyä erityisosaamista moniosaamisen sijaan. Yksi tässä tutkimuksessa esiin tulleista toiveista olikin ollut oman kiinnostuksen yhdistäminen tulevaisuuden työhön. Müllerin ym. (2003) tutkimuksessa työlle asetettujen toiveiden joukossa oli muun muassa painottuminen spesifille kiinnostuksen alueelle ja vähäinen sosiaalisuuden vaatimus. Tässä tutkimuksessa moni osanottajista toivoi itsenäisesti tehtävää työtä, mutta vaihtelu itsenäisyyden painotuksessa osoittaa yksilöllisiä eroja siinä, kuinka paljon sosiaalisuutta työltä toivottiin.

Itsenäisyyden ja mielenkiinnonkohteiden toteuttamisen lisäksi muita tässä tutkimuksessa toivottuja työolosuhteisiin liittyviä asioita olivat taloudellinen turva, joustavuus, rauhallisuus, sekä hyvä työyhteisö. Joustavuuden ja rauhallisuuden toiveet olivat tulleet esille myös aiemmissa tutkimuksissa (Baldwin, 2014; Kirchner & Dziobek, 2014). Taloudellisen turvan toteutumisesta ja työyhteisöön liittyvistä toiveista ei ollut autismin kontekstissa juurikaan aiempaa tutkimustietoa, mutta työyhteisöön liittyvistä kokemuksista löytyi jonkin verran tutkimusta, josta kerrotaan enemmän kokemuksia käsittelevän näkökulman yhteydessä.

Osanottajien toiveiden, sekä aiemman tutkimuksen pohjalta voisi ehdottaa erityisosaamista vaativiin tehtäviin työllistymisen olevan monen korkeakoulutetun autismikirjon aikuisen toiveena yksilöllisten mielenkiinnonkohteiden vaihtelusta huolimatta. Tämän perusteella yksi autismikirjon aikuisten työelämäeduista voisi olla parempi kyky keskittyä rajattuun työtehtävään tai työhön. Tätä päätelmää tukisi myös Australiassa toteutettu tutkimus (Scott ym., 2017), jossa työnantajat olivat kertoneet autismikirjon työntekijöiden suoriutuvan neurotyypillisiä työntekijöitä paremmin tarkkuutta vaativista tehtävistä. Tarkkuuden toteutuminen työssä, jossa tulee keskittyä samanaikaisesti moneen asiaan saattaa olla haastavaa ja tämä voisi osaltaan vaikuttaa toiveiden painottumiseen korkean erityisosaamisen puolelle.

Vaihtelu työelämäkokemusten välillä. Tutkimuksen työelämäkokemukset pitivät sisällään sekä työnhaussa, että työssä esiin tulleita kokemuksia, jotka voitiin ryhmitellä sen suhteen, oliko osanottaja ilmaissut niiden olleen hyviä vai haastavia ja joskus ryhmittely vaihteli yksilöstä riippuen. Kuviossa 3 näkyy, kuinka kokemukset voitiin jakaa kolmeen eri ryhmään sen suhteen, oliko ne koettu hyviksi, haastaviksi vai yksilöllisestä vaihtelusta riippuen molempiin ryhmiin kuuluviksi.

KUVIO 3. Yksilöllinen vaihtelu työelämäkokemusten välillä



Hyvät ja haastavat kokemukset olivat osittain samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa. Tässä tutkimuksessa esiin tulleista hyvistä kokemuksista muun muassa työn joustavuus, sekä mahdollisuus rauhalliseen ja itsenäiseen työskentelyyn olivat esiintyneet myös aiemmissa tutkimuksissa (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Kirchner & Dziobek, 2014). Palautteen saanti, työn tuoma turva, sekä kirjallinen työnhaku tulivat tässä tutkimuksessa myös esille. Se, ettei niistä löytenyt yhtä paljoa aiempaa tutkimusta voi johtua siitä, että osanottajien määrä oli tässä tutkimuksessa pieni, jolloin yksittäiset maininnat nousevat selvemmin esille suuren otoskoon tutkimukseen verrattuna.

Aiemmissa tutkimuksissa (Baldwin ym., 2014; Kirchner & Dziobek, 2014) esiintynyt koulutusasteen huono sopivuus työhön ja työn liiallinen helppous haastavina tekijöinä eivät tulleet tässä tutkimuksessa esille. Tutkimuksen osanottajista monella oli kokemusta töistä, kuten siivous tai telemarkkinointi, mutta työn liiallista helppoutta tai omaan koulutukseen sopimattomuutta ei kuitenkaan tuotu esille työntekoa häiritsevänä tekijänä. Tämä voisi kertoa siitä, että kokemuksiin vaikuttaa esimerkiksi se missä vaiheessa opintoja on työllistynyt ja kuinka kauan työsuhde kestää.

Haastavista kokemuksista aiemman tutkimuksen suuntaisia olivat työn löytämisen vaikeus ja epäsovivaan työhön päätyminen (Gerhard & Lainer, 2011; Wallace ym., 2019). Myös aistien kuormittuminen oli tullut aiemmissa tutkimuksissa esille (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Kirchner & Dziobek, 2014; Nicholas ym., 2018). Tässä tutkimuksessa aistien kuormittuminen mainittiin, mutta moni kertoi pyrkineensä töihin, joissa se ei olisi ongelma. Myös jaksamisen haasteet, tulivat tässä tutkimuksessa esille. Jaksaminen saattoi liittyä aiemmissa tutkimuksissa kuvattuun korkeaan komorbiditeetin mahdollisuuteen autismin yhteydessä, mikä voi näkyä esimerkiksi masennuksena tai keskittymisen haasteina (Simonoff ym., 2008; Hofvander ym., 2009; Bakken ym., 2010). Edellä mainitut asiat voisivat osaltaan vaikuttaa myös tässä tutkimuksessa ajanhallinnan haasteisiin, mutta ne voivat olla myös monen muun tekijän summa.

Kuvion keskimäinen ryhmä piti sisällään asioita, jotka nimettiin osanottajasta riippuen hyväksi tai haastaviksi. Moni koki sähköisen työnhaun hyvänä asiana, mutta osalle se oli haastavaa ja tällöin TE-palveluiden tarjoamaa tukea pidettiin hyvänä. Kaikki eivät kuitenkaan kokeneet hyötynensä TE-palveluista ja työnhaun prosessiin liittyvissä kokemuksissa oli myös vaihtelua. Sähköisestä työnhausta tai TE-palveluista ei löytynyt tietoa aiemmasta tutkimuksesta, mutta Müllerin ym. (2003) tutkimuksessa työnhakuprosessi oli nimetty yhdeksi yleisimmistä haasteista ja Baldwinin ym. (2014) tulosten mukaan yli puolet tutkimukseen osallistuneista autismikirjon aikuisista toivoi tukea työnhaussa. Tässä tutkimuksessa osa toivoi autismiin erikoistunutta uraohjausta, mutta vastausten vaihtelusta voi kuitenkin päätellä, että tarve yksilölliselle tuelle työnhaussa ei ole autismikirjon sisällä vakio vaan yksilöstä riippuva.

Keskimmäiseen ryhmään kuuluivat vielä työkyvyttömyyseläke, työajat ja työyhteisö. Kelan (2020) mukaan työkyvyttömyyseläkettä voidaan maksaa kuntoutuksen jälkeen henkilölle, jos hänen työkykynsä ei sen aikana parane. Tutkimuksessa eri osanottajilla oli kokemuksia siitä, kuinka työkyvyttömyyseläkkeen nähtiin parantavan työnsaantia osa-aikaisen työnteon mahdollisuuden takia, mutta toisaalta heikentävän sitä, jos halutut työpaikat eivät palkanneet osa-aikaisia työntekijöitä. Työaikoihin liittyen moni piti lyhennettyä työpäivää itselle sopivana ja kokopäivätyötä liian raskaana, mutta kaikille pidempi työpäivä ei ollut ongelma. Aiemmassa tutkimuksessa (Hurlbutt & Chalmers, 2004) esiin tullutta työtuntien joustavuutta pidettiin kuitenkin haluttuna asiana myös tässä tutkimuksessa.

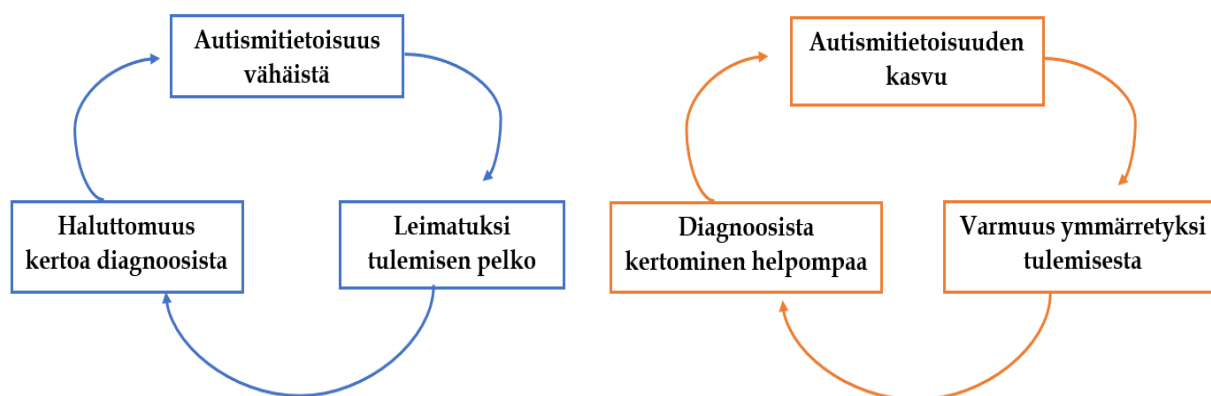
Työyhteisöön liittyen kokemukset vaihtelivat niin, että osa oli kokenut nykyisen tai aiemman työyhteisön hyvänä asiana, mutta moni nimesi työyhteisöön kuulumisen, verkostoitumisen ja sosiaaliset tilanteet työpaikalla haastaviksi. Autismikirjon henkilöiden kokema sosiaalisten tilanteiden haastavuus on tullut esille myös aiemmissa tutkimuksissa (Müller, 2003; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Robertson, 2010; Kirchner & Dziobek, 2014; Chen ym., 2015). Tässä tutkimuksessa vaihtelusta voi kuitenkin päätellä, että vaikka sosiaalisten suhteiden

luominen ja ylläpitäminen on usein autismikirjon henkilöille haastavaa, voi ihmisläheisen työn tekeminen olla osalle myös haluttua.

Autismitietoisuuden tärkeys. Autismitietoisuuden tärkeä rooli autismikirjon aikuisten työllisyyden tukemisessa tuli esille niin tässä tutkimuksessa, kuin monissa aiemmissa (Müller ym., 2003; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Kirchner & Dziobek, 2014; Nicholas ym., 2018; Goldfarb ym., 2019). ASY:n (2017) kyselyyn vastanneet olivat liittäneet autismitietoisuuteen yleisluontoisen tiedon autismista, yksilöllisten piirteiden, sekä mahdollisten tuen tarpeiden paremman huomioimisen ja negatiivisten asenteiden vähenemisen. Tämän tutkimuksen avulla autismitietoisuutta pyrittiin kasvattamaan autismin moninaisuuden ymmärryksellä, joka voisi osaltaan vaikuttaa asenteiden muuttumiseen.

Tutkimuksen osanottajilla oli vaihtelevia näkemyksiä siitä, kuinka avoimia he pystyivät olemaan työnhaussa, sekä työpaikalla autismin suhteen ja moni heistä ei ollut kertonut diagnoosistaan. Syyksi tälle nimettiin vähäinen autismitietoisuus ja siitä kumpuavat negatiiviset asenteet työpaikoilla. Työnhaussa saatettiin jättää kertomatta oman diagnoosin lisäksi, myös aiempi autismiin liitettävä työkokemus, jos sen uskottiin hankaloittavan työnsaantia. Vähäinen autismitietoisuus näytti olevan osa avoimuutta heikentävää kierrettä, joka näkyy kuviossa 4. Kuvion oikeanpuoleisessa kehässä on kuvannettu autismitietoisuuden kasvun tuomia mahdollisuuksia avoimemman työilmapiirin luomisessa.

KUVIO 4. Autismitietoisuuden kehät



Kuten edellä mainittiin, kuvion vasemmanpuoleinen kehä edustaa useiden osanottajien kokemusten mukaista kierrettä, siitä kuinka autismitietoisuuden vähäisyys työpaikoilla hankaloittaa omien tarpeiden esiin tuomista ja voi johtaa molemminpuolisiin väärinkäsityksiin niin työnhaussa kuin työpaikalla. Tuoreessa tutkimuksessa (Solomon, 2020) todettiin, että autismitietoisuuden lisääminen voi olla hankalaa juuri sen takia, että tieto negatiivisten ennakkoluulojen olemassaolosta heikentää autismikirjon henkilöiden halua kertoa diagnoosistaan työpaikalla. Vaikka tämän tutkimuksen osanottajista moni suhtautui varautuneesta omasta diagnoosista kertomiseen, osa toi esille myös harmin, joka itsensä piilossa pitämisestä koitui.

Muutamalla osanottajalla oli hyviä kokemuksia oman tuen tarpeen jakamisesta tai diagnoosista kertomisesta, joista oli seurannut lisää ymmärrystä tai joustavuutta työpaikalla. Joitakin aiemmissa tutkimuksissa esitettyjä yksinkertaisia tuen keinoja työpaikoilla olivat ennakointi, kommunikoinnin selkeys, sekä työtehtävien välisen suhteen selvittäminen työntekijälle (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Müller ym., 2003). Myös tämän tutkimuksen osanottajat toivat esille näihin esimerkkeihin sopivia mukautuksia. Tarvittavien mukautusten saaminen ja väärinkäsitysten välttäminen edellyttää mahdollisuutta olla avoin omista tarpeistaan, jotka voivat olla sidoksissa autismiin.

Autismitietoisuuden lisääntyminen voisi vaikuttaa myös autismikirjon työntekijöiden vahvuuksien parempaan tunnistamiseen. Tässä tutkimuksessa osanottajat nimesivät omiksi vahvuuksiksi muun muassa älykkyyden, työhön perehtyneisyyden, tarkkuuden, itsetuntemuksen, hyvät ongelmanratkaisu-, sekä kielitaidot, luotettavuuden ja lähestyttävyyden. Aiemmissa tutkimuksissa esiin tulleita autismikirjon työntekijöiden vahvuuksia ovat olleet esimerkiksi yksityiskohtainen ajattelu, rehellisyys ja analysoinnin taidot (Robertson, 2010), sekä ahkeruus, tunnollisuus, tarkkuus ja tekninen osaaminen (Müller, 2003).

Kasvava autismitietoisuus yhdistettynä vahvuuksien parempaan tunnistamiseen, ovat tärkeässä asemassa osana inklusiivisemmän työelämän rakentamista. Yhdessä ne voisivat vaikuttaa autismikirjon henkilöihin kohdistuvien

asenteiden monimuotoistumiseen, sekä lisätä myös muun kaltaisen erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä työpaikoilla ja yhteiskunnassa. Toiveena olisikin, että tulevaisuudessa työelämä muuttuisi yhä enemmän kuvion 4 oikeanpuoleisen kehän mukaiseksi ja olisi avoimempi paikka erilaisille ajattelijoille, tekijöille ja kehittäjille.

8.3 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen arvioinnissa haluttiin tuoda esille useita näkökulmia ja tarjota lukijalle mahdollisuus muodostaa oma mielipide tutkimuksen prosessin toteutuksesta alusta loppuun saakka. Arvioinnin tukena hyödynnettiin taustakirjallisuutta, sekä sieltä löytyneitä apukysymyksiä ja teemoja, joiden avulla arviointia jäsenneltiin. Tutkimuksen arviointi aloitettiin aiheen valinnasta ja tutkimuksen lähtökohdista. Arviointia jatkettiin pohtimalla aineistonkeruun suunnittelua ja toteutusta, sekä aineiston analyysia ja tulosten raportoimista. Lopuksi arvioitiin hyvien tieteellisten käytäntöjen toteutumista, sekä tutkimuksen johdonmukaisuutta ja käytännön toteutuksia.

Arviointi aloitettiin tarkastelemalla tutkijan luotettavuutta, viitekehyksen luomista ja sen yhteyttä tutkimusongelmaan. Ensimmäinen tutkimuksen arviointiin vaikuttanut tekijä oli tutkijan asema. Tätä pidettiin tärkeänä, sillä tutkimuksen arvioinnissa on hyvä raportoida kaikki sellainen, joka voisi vaikuttaa aineiston keruuseen, analysointiin, sekä tulkintaan (Patton, 2002, 566). Tässä tutkimuksessa tutkijan asemaan vaikuttivat kaksi tekijää, jotka olivat tarkkailijan roolissa muodostunut läheisyys aiheeseen, mutta kuitenkin omakohtaisen kokemuksen puute. Läheisyys aiheeseen perustui tutkijan autismikirjolla olevien perheenjäsenten kokemuksille, mutta neurotyypillisenä henkilönä tutkija oli kuitenkin ulkopuolisen asemassa.

Tutkijan ulkopuolisuus saattaa vaikuttaa esimerkiksi ennakkokäsitysten ohjailuun tulkinnassa, mutta käsitysten vaikutuksia voi pyrkiä vähentämään perehtymällä syvällisesti tutkittavaan aiheeseen ja esittelemällä tutkimuksessa keskenään erilaisia selityksiä ja tulkintoja (Patton, 2002, 553). Tätä tutkimusta

varten perehdyttiin rajatun aihepiirin lisäksi myös laajemmin autismikirjon henkilöiden kokemuksiin tutkijan oman lähipiirin ja sen ulkopuolisten henkilöiden kokemustietoa hyödyntäen. Kattavan taustatyön ansiosta tutkimuksessa päästiin lähemmäksi tutkittavan aiheen syvällistä ymmärrystä tutkijan ulkopuolisesta asemasta huolimatta.

Syvällinen ymmärrys auttoi lisäksi erilaisten näkökulmien ja yksilöllisen vaihtelun esiintuomista, mitkä huomioitiin jo tutkimuksen viitekehystä rakentamassa. Teoreettisessa taustassa autismi määriteltiin sekä diagnostisen, että neurodiversiteetin näkökulman kautta ja kohderyhmän sisäinen vaihtelu tuotiin esille esimerkiksi autismikirjon henkilöiden alakohtaisten toiveiden esittelyssä. Teoreettisessa taustassa huomioitiin lisäksi sen yhteensopivuus tutkimuskysymysten kanssa. Teoreettisen taustan yhteensopivuus tutkimusongelman kanssa onkin olennainen osa tutkimuksen arviointia (Long & Godfrey, 2004). Tämän tutkimuksen kohdalla teoreettinen tausta, tutkimusongelma ja myöhemmin tutkimuksen tulosten esittely, sekä tarkastelu olivat vahvasti sidoksissa toisiinsa ja tutkimuksessa onnistuttiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

Seuraavaksi arvioitiin tutkimuksen aineistonkeruuta. Aineistonkeruun suunnittelussa tutkimuksen luotettavuutta edisti se, että suunnittelun prosessi oli pitkä ja siinä hyödynnettiin tutkimuksen kohderyhmän kokemustietoa. Tutkimushaastattelujen laadukkuus voidaan ennalta varmistaa tekemällä selkeä, sekä kattava haastattelurunko, jossa on tilaa myös mahdollisille lisäkysymyksille (Hirsjärvi & Hurme, 2015, 184). Näin toimittiin myös tässä tutkimuksessa ja haastattelujen toimivuutta testattiin pilottihaastattelulla ennen osanottajien haastatteluja. Tämän tutkimuksen aineistonkeruun luotettavuuteen vaikutti kuitenkin se, että tutkija ei itse osallistunut aineistonkeruuseen. Tämä puute pyrittiin korjaamaan perehtymällä syvällisesti haastatteluaineistoon, sekä esittämällä kysymyksiä aineistonkeruuseen osallistuneille.

Aineistonkeruuta ja myöhemmin tutkimuksen tuloksia voi rajoittaa se keitä tutkimukseen valittiin (Patton, 2002, 563). Tässä tutkimuksessa osanottajien joukko oli tarkoin rajattu ja tietyt tekijät vaikuttivat heikentävästi yleistettävissä olevien tulosten mahdollisuuteen. Tutkimuksessa osanottajien määrä oli

pieni, he olivat korkeakoulutettuja ja lisäksi heillä kaikilla oli Aspergerin oireyhtymän diagnoosi. Osanottajien homogeenisyys vähensi yleistämisen mahdollisuutta, mutta osoitti, että tutkimuksen rajaus oli onnistunut. Osanottajien pienen määrän avulla voitiin kerätä tarkkaa tietoa juuri korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten toiveista, sekä kokemuksista ja tutkimuksessa kyettiin löytämään myös vaihtelua keskenään monin tavoin samankaltaisen joukon sisällä.

Seuraavaksi arvioinnissa siirryttiin aineiston analyysiin. Analyysin tarkastelussa hyödynnettiin Longin ja Godfreyn (2004) asettamia apukysymyksiä, jotka liittyivät analyysin vaiheiden tarkkaan kuvailuun, analyysin tukemiseen, sekä tutkijan ennakkokäsitysten rooliin prosessissa. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysin vaiheet kuvailtiin tarkasti ja tukena hyödynnettiin analyysin kuvantamista taulukolla. Tarkalla kuvailulla pyrittiin siihen, että tutkijan lisäksi myös lukija voi arvioida analyysin onnistumista. Tutkijan omien ennakkokäsitysten vaikutusta pyrittiin vähentämään niin, että kaikkia tutkimusongelmaan vastaavia lainauksia kohdeltiin analyysivaiheessa tasavertaisesti.

Aineiston analyysin luotettavuutta heikensi kuitenkin se, että analyysissä hyödynnettiin ainoastaan yhtä menetelmää ja tutkijoita oli vain yksi. Tutkimuksen arvioinnissa voidaan puhua triangulaatiosta, jolla viitataan erilaisten metodien, tutkijoiden ja tiedonlähteiden hyödyntämiseen tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi, 2011, 143). Tutkimuksen kokonaisvaltaisen triangulaation toteutumisesta voidaan edistää metodien, lähteiden, analyysin, sekä perspektiivien triangulaatiolla (Patton, 2002, 556). Tässä tutkimuksessa triangulaatiota toteutui teoriataustassa, jossa hyödynnettiin erilaisia lähteitä ja näkökulmia. Aineiston analyysissä triangulaation toteutumisesta olisi edistänyt se, jos useampi tutkija olisi tarkistanut analyysin johtopäätökset ja analysoinnissa olisi hyödynnetty eri metodeja. Triangulaation puutetta kuitenkin kompensoitiin aineistolähtöisellä otteella, tarkalla aineistoon syventymisellä, sekä palaamalla aineistoon useita kertoja analyysin aikana.

Analysoinnin jälkeen tutkimusta arvioitiin tulosten raportoinnin perusteella. Laadullisessa tutkimuksessa osanottajien ääni tulisi tuoda kuultavaksi hyödyntämällä suoria lainauksia tutkijan johtopäätösten tukena (Patton, 2002,

20–21). Osanottajien lainauksilla pyrittiin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta, sekä uskottavuutta ja ne tukivat tutkijan tulkintoja, mutta antoivat myös lukijalle mahdollisuuden tehdä omia päätelmiä. Lainauksien käyttö mahdollisti osanottajien toiveiden ja kokemusten autenttisen esittelyn, ja tutkimuksen tulokset perustuivatkin kokemustiedolle. Tästä johtuen tuloksista voi olla vaikeaa luoda faktoihin perustuvaa tutkimustietoa, mutta kokemuksellisuus sopi hyvin tämän tutkimuksen fenomenologiseen tutkimusotteeseen.

Arvioinnissa haluttiin vielä kiinnittää huomiota hyvien tieteellisten käytäntöjen toteutumiseen tutkimuksessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2012) asettamia luotettavan, sekä eettisen tutkimuksen keskeisiä lähtökohtia ovat muun muassa tutkijan vastuullisuus, muiden tutkijoiden työn asianmukainen huomioiminen, sekä tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten täytyminen. Tässä tutkimuksessa tutkijan vastuullisuus näkyi kattavassa aiheeseen perehtymisessä ja osanottajien yksityisyyden varmistamisessa. Muiden tutkijoiden tuottama tieto huomioitiin heidän työhönsä viittaamalla. Tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten täyttymiseen ei tässä tutkimuksessa voitu vaikuttaa aineistonkeruussa, mutta ne huomioitiin tulosten raportoinnissa, sekä aineiston turvallisessa säilyttämisessä.

Arvioinnin lopuksi pohdittiin vielä tutkimuksen johdonmukaisuuden toteutumista ja onnistumista tutkimusongelmaan vastaamisessa. Johdonmukaisuuden arvioinnissa tutkimuksen eri vaiheita tarkastellaan kokonaisuutena, joka muodostuu toisiinsa yhteydessä olevista osista (Tuomi & Sarajärvi, 2011, 140). Tässä tutkimuksessa pyrittiin luomaan eri vaiheiden muodostama selkeä ja tarkasti kuvailtu jatkumo, jonka pohjalta lukija voi itse arvioida tutkimuksen onnistumista. Tutkimuksen arvioinnin päätteeksi voitiin todeta, että tutkimuksessa onnistuttiin vastaamaan tutkimusongelmaan. Vaikka tulokset eivät olleet yleistettävissä koko autismikirjon väestöön, ne pitivät kuitenkin sisällään tärkeää tietoa tutkimuksen rajatun kohderyhmän eli korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveista ja työelämäkokemuksista.

8.4 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen avulla saatiin kerättyä uutta tietoa suomalaisten korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveista ja työelämäkokemuksista. Tuloksia peilattiin kansainväliseen tutkimustietoon pohjautuviin käsityksiin, joita voitiin vahvistaa, mutta myös moninaistaa. Käsitusten moninaistaminen oli yksi tutkimuksen tärkeistä saavutuksista, ja tutkimuksen toivotaan vaikuttavan uudistavalla tavalla autismikirjon henkilöihin kohdistuviin asenteisiin. Työelämän moninaistumisen suhteen tutkimuksen avulla voitiin tuoda esille autismikirjon aikuisten mahdollisia etuja työelämässä ja lisäksi hyödyllisiksi koettuja tuen keinoja, joiden avulla yhä useamman potentiaali voitaisiin saada paremmin yhteiskunnan käyttöön. Tutkimuksen toivotaan herättävän mielenkiintoa autismikirjon aikuisten työllisyyttä kohtaan ja lisäävän myös suomalaisen tutkimuksen tekemistä aiheesta.

Tutkimuksen pohjalta voitiin esittää joitakin ehdotuksia jatkotutkimusten suhteen. Tässä tutkimuksessa tietoa kerättiin korkeakoulutetuilta autismikirjon aikuisilta ja ymmärrystä voisi lisätä tutkimalla laajempaa joukkoa autismikirjon aikuisia, mutta myös työnantajia ja uraohjaajia. Laajemman joukon keräämisessä olisi hyvä huomioida osanottajien määrä, koulutustausta ja autismin rooli työllistymisen mahdollisuuksissa niin, että tutkittujen joukko olisi mahdollisimman heterogeeninen. Työnantajien näkökulmasta oli jonkin verran kansainvälistä tutkimusta (esim. Scott ym., 2017), mutta työpaikkojen, tukijärjestelmien ja työllistymisen mahdollisuuksien ollessa maiden välillä niin erilaisia, tulisi aiheesta tehdä myös suomalaista tutkimusta.

Toinen jatkotutkimusehdotus liittyy autismitietoisuuteen, jonka tärkeys korostui niin tässä, kuin monissa aiemmissa tutkimuksissa (esim. Kirchner & Dziobek, 2014; Nicholas ym., 2018; Goldfarb ym., 2019). Autismitietoisuus on käsitteenä laaja ja pitää sisällään monia eri asioita. Olisikin mielenkiintoista tutkia tarkemmin autismikirjon henkilöiden ajatuksia ja kokemuksia autismitietoisuudesta ja sen vaikutuksista. Olisi myös hyvä kuulla autismikirjon henkilöitä siitä, kuinka autismitietoisuutta voisi lisätä ja millaisia haasteita siihen saattaisi liittyä.

Tutkimusta voisi tehdä myös mediassa esiintyvien kuvausten vaikutuksista autistitietoisuuteen ja autismikirjon henkilöihin kohdistuviin asenteisiin. Autismi on saanut viime vuosien aikana enemmän mediahuomiota ja sarjat kuten *Love on the Spectrum* (2020) tai *Atypical* (2017) ovat osaltaan vaikuttaneet käsitysten muuttumiseen ja vakiintumiseen.

Viimeinen jatkotutkimusehdotus liittyy autismikirjon henkilöitä palkkaavien yritysten toiminnan vaikutuksiin. Tässä tutkimuksessa mainittiin joitakin yrityksiä, jotka palkkaavat kohdennetusti autismikirjon henkilöitä ja myös Suomeen on vuonna 2019 rantautunut norjalainen yhtiö nimeltä Unicus. Unicus keskittyy ohjelmistotestaukseen ja palkkaa konsulteikseen henkilöitä, joilla on autismikirjon diagnoosi (Unicus, 2021). Kohdennetusti autismikirjon työntekijöitä palkkaavien yritysten lisääntyessä olisi tärkeää tehdä tutkimusta, siitä millaisia hyötyjä tai haittoja tällaisella toiminnalla voi olla. Toisaalta Unicuksen kaltaiset yritykset tarjoavat työllistymisen mahdollisuuksia väestönosalle, jolle työllistyminen on haastavaa, mutta toimintaa tarkastellessa herää kuitenkin kysymys siitä, luoko tällainen menettelytapa liian räikeää erottelua autismikirjon henkilöiden ja neurotyypillisten työntekijöiden välillä.

Toinen tärkeä esille nostettava asia on aiemmin kuvailtujen yritysten painottuminen tieto- ja viestintätekniikan aloille. Sekä tässä, että aiemmissa tutkimuksissa on havaittu autismikirjon henkilöiden mielenkiinnonkohteiden olevan monipuolisia. Jos jatkotutkimusten perusteella voitaisiin todeta autismiin erikoistuneiden yritysten olevan hyvä asia autismikirjon henkilöiden työllisyydelle, tulisi työllistymisen mahdollisuuksia tarjota laajemmin myös muilla aloilla. Autismikirjon henkilöiden vahvuuksien tunnistaminen tietyillä aloilla on ollut hyvä asia, ja osaltaan vaikuttanut asenteiden muuttumiseen. Kääntöpuolella on kuitenkin uusien stereotyyppien muodostuminen, mikä voi rajata yhteiskunnan näkemyksiä siitä millaiseen työhön autismikirjon aikuiset soveltuvat parhaiten.

Autismikirjon henkilöiden työelämävahvuuksia kuten älykkyyttä, luotettavuutta tai ongelmanratkaisutaitoja tarvitaan useilla eri aloilla ja alakohtaisten töiden kirjo osoittaa, että tieto- ja viestintätekniikan työt eivät kata työllistymisen tarvetta kaikkien autismikirjon aikuisten osalta. Se, kuinka saada työelämään

enemmän uudenlaisia ajattelijoita ja tekijöitä on kysymys, jonka vastaamiseen tämä tutkimus onnistui toivottavasti istuttamaan ratkaisun siemenen.

LÄHTEET

- Aaltonen, S. & Högbacka, R. (2015). Reflektiivisyyden ulottuvuudet. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R. (toim.) *Umpikujasta oivallukseen. Reflektiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. (s. 9–31). Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 164. Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino. Tampere.
- ASY. Suomen autismikirjon yhdistys Ry. (2017). Jäsenkartoitus 2017. Haettu osoitteesta <https://asy.fi/artikkelit/vaikuttaminen/jasenkartoitus-2017/>
- Autism Europe. (2018). World Health Organisation updates classification of autism in the ICD-11. Haettu osoitteesta <https://www.autismeurope.org/blog/2018/06/21/world-health-organisation-updates-classification-of-autism-in-the-icd-11/>.
- Autism Spectrum Disorders in the European Union. ASDEU. (2018). Executive summary. Haettu osoitteesta <http://asdeu.eu/wp-content/uploads/2016/12/ASDEUExecSummary27September2018.pdf>
- Bakken, T. L., Helverschou, S. B., Eilertsen, D. E., Heggelund, T., Myrbakk, E., & Martinsen, H. (2010). Psychiatric disorders in adolescents and adults with autism and intellectual disability: a representative study in one county in Norway. *Research in developmental disabilities, 31*(6), 1669–1677. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2010.04.009>
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's Disorder. *Journal of autism and developmental disorders, 44*(10), 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>
- Baron-Cohen S. (2017). Editorial Perspective: Neurodiversity - a revolutionary concept for autism and psychiatry. *Journal of child psychology and psychiatry, and allied disciplines, 58*(6), 744–747. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12703>

- Boardman, J. (2011). Social exclusion and mental health - how people with mental health problems are disadvantaged: An overview. *Mental Health and Social Inclusion*, 15(3), 112–121. doi:10.1108/20428301111165690
- Cage, E., Di Monaco, J., & Newell, V. (2018). Experiences of Autism Acceptance and Mental Health in Autistic Adults. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(2), 473–484. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3342-7>
- Chen, J.L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2015). Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2, 115–127. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Cox, B.E., Thompson, K., Anderson, A., Mintz, A., Locks, T., Morgan, L., ... Wolz, A. (2017). College Experiences for Students With Autism Spectrum Disorder: Personal Identity, Public Disclosure, and Institutional Support. *Journal of College Student Development* 58(1), 71–87. doi:10.1353/csd.2017.0004.
- Eskholm, E. & Teittinen, A. (2014). Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Kelan tutkimusosasto. Helsinki.
- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. (s. 180–200). PS-kustannus.
- Evans, J., & Repper, J. (2001). Employment, social inclusion and mental health. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 7(1), 15–24. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2850.2000.00260.x>
- Forrest, D. L., Kroeger, R. A., & Stroope, S. (2020). Autism Spectrum Disorder Symptoms and Bullying Victimization Among Children with Autism in the United States. *Journal of autism and developmental disorders*, 50(2), 560–571. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-04282-9>
- Gerhardt, P.F., Lainer, I. (2011). Addressing the Needs of Adolescents and Adults with Autism: A Crisis on the Horizon. *Contemporary Psychotherapy* 41, 37–45. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1007/s10879-010-9160-2>

- Gidley, J., Hampson, G., Wheeler, L. & Bereded-Samuel, E. (2010). From Access to Success: An Integrated Approach to Quality Higher Education Informed by Social Inclusion Theory and Practice. *Higher Education Policy*, 2010, 23, (123–147). doi:10.1057/hep.2009.24
- Grammenos, S. (2018). Master tables concerning EU 2020: year 2018. Statistics of persons with disability. Prepared for the European Disability Expertise (EDE). Haettu osoitteesta <https://www.disability-europe.net/downloads/1046-edc-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018>
- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2019). A Conflict of Interests: A Motivational Perspective on Special Interests and Employment Success of Adults with ASD. *Journal of autism and developmental disorders*, 49 (9), 3915–3923. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-04098-7>
- Gray, K., Keating, C., Taffe, J., Brereton, A., Einfeld, S., Reardon, T. & Tonge, B. (2014). Adult Outcomes in Autism: Community Inclusion and Living Skills. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44, 3006–3015. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1007/s10803-014-2159-x>
- Gurbuz, E., Hanley, M., & Riby, D. M. (2019). University Students with Autism: The Social and Academic Experiences of University in the UK. *Journal of autism and developmental disorders*, 49(2), 617–631. doi:10.1007/s10803018-3741-4.
- Happé, F., & Charlton, R. A. (2012). Aging in autism spectrum disorders: A mini-review. *Gerontology*, 58, 70–78. doi:10.1159/000329720
- Harker, C. & Stone, W. (2014). Comparison of the Diagnostic Criteria for Autism Spectrum Disorder Across DSM-5, DSM-IV-TR and the Individuals with Disabilities Education Act (IDEA) Definition of Autism. Haettu osoitteesta: https://iris.peabody.vanderbilt.edu/wp-content/uploads/pdf_info_briefs/ASD_Comparison_information_brief.pdf
- Helenius, J., Salonen-Hakomäki, S-M., Vilkkä, H., Saaranen-Kauppinen, A. & Eskola, J. (2015). Teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksessa: reflektiivisiä ja ratkaisuja. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R. (toim.) *Umpiku-*

jasta oivallukseen. Reflektiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. (s. 191–217). Tampere Yliopistopaino Oy. Tampere.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). Tutkimus-haastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.

Hofvander, B., Delorme, R., Chaste, P., Nydén, A., Wentz, E., Ståhlberg, O., ... Leboyer, M. (2009). Psychiatric and psychosocial problems in adults with normal-intelligence autism spectrum disorders. *BMC psychiatry*, 9, 35.
<https://doi.org/10.1186/1471-244X-9-35>

Holaday B. (2012). History of autism. *South Carolina nurse (Columbia, S.C.: 1994)*, 19(2), 12–13.

Howlin, P. (2000). Outcome in adult life for more able individuals with autism or asperger syndrome. *Autism*, 4(1), 63–83.
 doi:10.1177/1362361300004001005

Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with asperger syndrome. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215–222.
<https://doi.org/10.1177/10883576040190040301>

Hwang, S., Kim, Y. S., Koh, Y. J., & Leventhal, B. L. (2018). Autism Spectrum Disorder and School Bullying: Who is the Victim? Who is the Perpetrator?. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(1), 225–238.
<https://doi.org/10.1007/s10803-017-3285-z>

Hyman, S. (2013). New DSM-5 includes changes to autism criteria. AAP News June 2013, E130604-1. <https://doi.org/10.1542/aapnews.20130604-1>.

Jaarsma, P., & Welin, S. (2012). Autism as a natural human variation: reflections on the claims of the neurodiversity movement. *Health care analysis: HCA: journal of health philosophy and policy*, 20(1), 20–30.
<https://doi.org/10.1007/s10728-011-0169-9>.

Kanfiszer, L., Davies, F., & Collins, S. (2017). 'I was just so different': The experiences of women diagnosed with an autism spectrum disorder in adulthood in relation to gender and social relationships. *Autism: the international journal of research and practice*, 21(6), 661–669.
<https://doi.org/10.1177/1362361316687987>

- Kang, J. Q., & Barnes, G. (2013). A common susceptibility factor of both autism and epilepsy: functional deficiency of GABA A receptors. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(1), 68–79. <https://doi.org/10.1007/s10803-012-1543-7>
- Kela (27.11.2020). Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki. Haettu osoitteesta <https://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake-ja-kuntoutustuki>
- Kirchner, J. C., & Dziobek, I. (2014). Towards successful employment of adults with autism: A first analysis of special interests and factors deemed important for vocational performance. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology*, 2(2), 77–85. doi: 10.21307/sjcapp-2014-011
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. (s. 62–74). PS-kustannus.
- Koskentausta, T., Koski, A., & Tani, P. (2018). Aikuisen autismikirjon häiriö. *Duodecim*, 134(15), 1493–1500. Haettu osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/api/pdf/duo14424>
- Kuula, A. & Tiitinen, S. (2010). Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.), *Haastattelun analyysi*. (s. 446–459). Vastapaino. Tampere.
- Lai, M. C., Lombardo, M. V., & Baron-Cohen, S. (2014). Autism. *Lancet (London, England)*, 383(9920), 896–910. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)61539-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61539-1)
- Laine, T. (2018). Miten kokemuksta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. (s. 25–42). PS-kustannus.
- Long, A. & Godfrey, M. (2004). An evaluation tool to assess the quality of qualitative research studies. *International Journal of Social Research Methodology*, 7:2, 181–196, DOI: 10.1080/1364557032000045302
- Lucas, R., Clark, A., Georgellis, Y. & Diener, E. (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological science*. 15. 8–13. DOI:10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x.

- Maenner, M., Shaw, K., Baio, J., Washington, A., Patrick, M., DiRienzo, M...
Dietz, P. (2020). Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years – Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2016. *MMWR. Surveillance Summaries*. DOI:69. 1–12. 10.15585/mmwr.ss6904a1.
- Matson, J. L., & Kozlowski, A. M. (2011). The increasing prevalence of autism spectrum disorders. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 5 (1), 418–425. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2010.06.004>
- Mayes, S. D., Calhoun, S. L., Mayes, R. D., & Molitoris, S. (2012). Autism and ADHD: Overlapping and discriminating symptoms. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 6(1), 277–285. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2011.05.009>
- Mazurek, M. O. (2014). Loneliness, friendship, and well-being in adults with autism spectrum disorders. *Autism: the international journal of research and practice*, 18(3), 223–232. <https://doi.org/10.1177/1362361312474121>
- Migliore, A., & Zalewska, A. (2012). What are the employment experiences of youth with autism after high school? *DataNote Series, DataNote 40*. Boston, MA: University of Massachusetts Boston, Institute for Community Inclusion. Haettu osoitteesta http://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=341
- Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A., & Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(3), 163–175.
- Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2018). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(1), 264–275. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3351-6>
- Noy, C. (2008). Sampling Knowledge: The Hermeneutics of Snowball Sampling in Qualitative Research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11, 327–344. <https://doi.org/10.1080/13645570701401305>

- Oivo, T., & Kerätär, R. (2018). Osatyökykyisten reitit työllisyyteen- etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Passwerk. (21.3.2021). Haettu osoitteesta <https://www.passwerk.be/?lang=en>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. 3. painos. California: Sage.
- Rastas, A. (2010). Haastatteluaineistojen monet tehtävät etnografisessa tutkimuksessa. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.), *Haastattelun analyysi*. (s. 64–89). Vastapaino. Tampere.
- Roberts, R., Beadle-Brown, J. and Youell, D. (2011). Promoting social inclusion for children and adults on the autism spectrum – reflections on policy and practice. *Tizard Learning Disability Review*, 16 (4), 45–52.
<https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1108/13595471111172840>
- Robertson, S. M. (2010). Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: Shifting research and professional focuses onto real-life challenges. *Disability Studies Quarterly*, 30(1). <http://dx.doi.org/10.18061/dsq.v30i1.1069>
- Rose, H., Daiches, A. and Potier, J. (2012), Meaning of Social Inclusion to Young People Not in Employment, Education or Training. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 22: 256–268. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1002/casp.1118>
- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., & Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 52(9), 931–939.
<https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019>
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino. Tampere.
- Rzepecka, H., McKenzie, K., McClure, I., & Murphy, S. (2011). Sleep, anxiety and challenging behaviour in children with intellectual disability and/or autism spectrum disorder. *Research in developmental disabilities*, 32(6), 2758–2766. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.05.034>

- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PloS One*, 12(5), e0177607. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>
- Simonoff, E., Pickles, A., Charman, T., Chandler, S., Loucas, T., & Baird, G. (2008). Psychiatric disorders in children with autism spectrum disorders: prevalence, comorbidity, and associated factors in a population-derived sample. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 47(8), 921–929. <https://doi.org/10.1097/CHI.0b013e318179964f>
- Solomon, C. (2020). Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD. *Journal of autism and developmental disorders*, 50, 4209–4217. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>
- Spesialisterne. (21.3.2021). Haettu osoitteesta <https://spesialisterne.com/>
- Taylor, J. L., & Hodapp, R. M. (2012). Doing nothing: adults with disabilities with no daily activities and their siblings. *American journal on intellectual and developmental disabilities*, 117(1), 67–79. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-117.1.67>
- The IMAGE project. (2.4.2021). Improving Employability of Autistic Graduates in Europe. Haettu osoitteesta <http://www.imageautism.com/>
- The National Autistic Society. (2016). The autism employment gap. Haettu osoitteesta https://www.basw.co.uk/system/files/resources/basw_53224-4_0.pdf
- Tuchman, R., & Rapin, I. (2002). Epilepsy in autism. *The Lancet. Neurology*, 1(6), 352–358. [https://doi.org/10.1016/s1474-4422\(02\)00160-6](https://doi.org/10.1016/s1474-4422(02)00160-6)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. TENK. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki. ISBN 978-952-5995-06-0.
- Unicus. (17.4.2021). Haettu osoitteesta <https://www.unicus.com/fi/>

- Vogeley, K., Kirchner, J. C., Gawronski, A., Tebartz van Elst, L., & Dziobek, I. (2013). Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience*, 263 Suppl 2, 197–203.
<https://doi.org/10.1007/s00406-013-0455-7>
- Wallace, S., Guldberg, K., & Bailey, A. (2019). Tutkimuskatsaus autismissä. (A Research review on Autism). Deductia. Copy-Set Oy. Helsinki.
- Wolff S. (2004). The history of autism. *European child & adolescent psychiatry*, 13(4), 201–208. <https://doi.org/10.1007/s00787-004-0363-5>
- World Health Organization. (2019). Autism Spectrum Disorders. Haettu osoitteesta: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- World Health Organization. (2018). *International classification of diseases for mortality and morbidity statistics* (11th Revision). Haettu osoitteesta: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>
- Øye, C., Sørensen, N. Ø., & Glasdam, S. (2016). Qualitative research ethics on the spot: Not only on the desktop. *Nursing Ethics*, 23(4), 455–464.
<https://doi.org/10.1177/0969733014567023>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko niiden teemojen suhteen, joita tutkimuksessa hyödynnettiin.

Taustatiedot:
Nimi:
Sukupuoli:
Ikä:
Mitä tutkintoa suoritat tällä hetkellä? TAI Mitä olet opiskellut? Mikä tutkinto?
Milloin valmistut? Valmistuit?
Milloin sait autismitkirjo- tai Asperger diagnoosin?

Tietoa työllistymistoiveista

5. Millaisia työllistymistoiveita sinulla on opintojen jälkeen?

TAI Mitä työllistymistoiveita sinulla oli opintojen suorittamisen jälkeen?

6. Millaisen työn/työpaikan haluaisit?

- Miksi?
- Millaisia työpaikkoja pidät parhaiten sopivina sinulle? Selitä miksi

7. Miten olet saanut tietoa työpaikoista?

8. Miten helppoa on löytää työpaikka valmistumisen jälkeen?

TAI Kuinka helppoa oli löytää työpaikka valmistumisen jälkeen?

9. Millaisia työympäristöjä pidät parhaiten sopivina? (esim. sisätiloissa tai ulkona, toimistossa tai kaupassa, työskentelemällä yksin tai tiimissä, jossa on vähän / jonkin verran sosiaalista vuorovaikutusta)

- Selitä miksi

HUOMAUTUS HAASTATTELIJALLE: Kysy seuraavasta kahdesta kysymyksestä nyt tai tulevaisuudessa - jos haastateltava ei voi nimetä, kysy yleensä

10. Luettele noin kolme asiaa, jotka luulet tekevän sinusta hyvän työntekijän.

Mitä tarkoitat?

11. Luettele kolme asiaa, jotka ovat haasteellisia tai joita sinun on kehitettävä, jotta onnistut/pärjätät (?) työelämässä.

- Mitä tarkoitat? Jne.

Työn etsiminen

20. Kuinka monta työpaikkaa olet hakenut?

21. Kun hait töitä, kerroitko autismi-/Asperger diagnoosistasi?

○ Milloin kerroit työnantajalle (hakuvaiheessa, haastattelussa, kun aloitit uuden työn?)

- Mitä kerroit heille?
- Mitä sitten tapahtui?

22. Mitä vaikeuksia olet kohdannut töitä etsiessäsi?

- Kerro lisää. Mitkä olivat kolme vaikeinta asiaa, jotka kohtasit.
- Mitä vaihtaisit työhakuprosessissa?

23. Mikä oli helppoa työnhaussa?

- Mikä teki siitä helppoa?

Työpaikan vastaanottaminen

24. Miten löysit töitä? (Esim. Harjoittelupaikka korkeakouluopintojen aikana jne.)

- Kuinka kauan kesti löytää työtä?
- Kuinka monta paikkaa hait? Kuinka monessa haastattelussa kävit?

25. Mitkä olivat kolme vaikeinta asiaa uuden työn aloittamisessa?

- Mikä oli helppoa?

26. Mitä autismiin/Aspergeriin liittyvää tukea sait, kun aloitit työssä? (esim. Yksilöllinen tuki, mukautukset, mentorointi, apuvälineet, työtila...)

- Kuka tukea antoi?

- Kuinka hyödyllistä se oli?
- Onko korkeakoulun koulun henkilöstö ollut mukana tukemassa? Esim.

urapalvelut, luennoitsijat, tutkijat jne.

27. Koetko, että työ kohtaa odotuksesi?

- Millä tavalla?
- Miten työsi liittyy korkeakoulututkintoosi?

28. Oletko onnistunut säilyttämään työpaikkasi?

- Miten?
- Miksi et?

HAASTATTELUN PÄÄTTÄMINEN

29. Onko vielä jotain mitä emme käsitelleet tänään?

30. Onko sinulla jotain lisättävää?

KIITOS!