



Itsenäisesti elävien autistien työllistyminen

Saara Reiman VTM/konsultti
saara.reiman@kaiaa.fi

Kaiaa

1

Keitä ovat itsenäisesti elävät autistit?

- väestöstä >2% (alidiagnoitu), ei yksittäisiä muusta väestöstä selvästi erottuvia piirteitä
- moni hyvinkin älykäs ja lahjakas, mutta tuki/erityispiirteiden huomiointi silti tarpeellista
- Palvelujärjestelmässä väliputoajia, joskus vammaisia, joskus määritellään mt-palveluiden asiakkaiksi, joskus ei tunnisteta lainkaan. Sekava tilanne = putoaminen tuen ulkopuolelle**
- enemmistöllä aikuisista ei ole diagnoosia, eivätkä he välttämättä itsekään tiedä olevansa autistisia
- useimpien ongelmien juurisyyinä esteet & esteellistämisen: tietämättömyys ja ennakkoluulot johtavat näkymättömyyteen ja syrjäytävään
- Autismi on: neuronimuotoisuutta ja erilaisuutta joka vaikuttaa elämään sekä hyvässä että pahassa, sitä ei pidä ajatella "vikana" tai sairautena eikä sekoittaa kehitysvammaisuuteen.**

Kaiaa

2

Autisteille tyypillisiä työelämävahvuuksia

- Usein lahjakkaita, älykkäitä, luovia ja rakentavan kriittisiä ajattelijoita
- Oikeudentaju, sääntöjen ja sopimusten noudattaminen, korkea työmoraali
- Kyky omaksua paljon tietoa tehokkaasti kiinnostavista aiheista- usein erityismielenkiinnon kohteet voi jalostaa ammattitaidoksi!
- Usein hyvin koulutettuja, joskus myös itseoppineita -jopa asiantuntijatasoisesti
- Erittäin korkea motivaatio & asiakaskeisyys, nauttivat tehokkaasta työskentelemisestä

Kaiaa

3

Autismiin liittyviä työelämähaasteita

- Väärinkäsityksiä tulee helposti (erilainen kehonkieli ja asioiden hahmottamistapa)
- Kuormittuvuus (esim. sosiaalisuus, aistiärsykkeet)
- Stressiherkkyyttä
- Kommunikointityyliin liittyvä erilaisuus
- Yllätykset ja ennakoimattomuus erittäin stressaavia
- Monimuotoiset haasteet sosiaalisessa kanssakäymisessä, esim. kuormittuvuus, vaikeus verkostoitua
- Toiminnanohjauksen ongelmat (joita ei oteta vakavasti)
- Ei pysty hutiloimaan- motivaation lasku voi johtaa toiminnanohjauksen ongelmiin + stressi jos ei saa tehdä asioita kunnolla
- Itseoppineisuus- osaamista josta ei ole tutkintaa ei tunnisteta

Kaiaa

4

Itsenäisesti elävien autistien työllisyystilanne

- Työttömiä arviolta >70%, ehkä jopa 80% Työllisistä moni osaamistaan huomattavasti vaatimattomammassa tehtävässä
- Työssä jaksaminen yleinen ongelma.
- Suuri osa tulee kiusatuksi tai hyväksikäytetyksi työelämässä
- Lähes kaikilla työelämässä ollen on jonkinasteisia traumoja kiusaamisesta tai huonosta kohtelusta
- Työllisyyspalveluiden saavutettavuudessa ja vaikuttavuudessa isoja esteitä →syrjäytymisriski

Kaiaa

5

Työttömyyden taustalla myös:

- Autismin huono julkisuuskuva ja työnantajien ennakkoluulot/nentismi
- Esteellistämisen: ennakkoluuloinen käsitys autismita sairautena tai vammaana josta seuraa työelämässä vain vaikeuksia ja vaivaa normalisoi laaja-alaisen osattomuuden
- Työnhakuprosessiin sisäänrakennetut esteet
- Koulutettujen ihmisten tukitarvetta ei oteta vakavasti ja tuen saaminen vaikeaa tai sitä ei ole saatavilla lainkaan
- Toisaalta: autismin stigmaa takia myöskään koulutettuja ihmisiä ei nähdä vakavasti otettavina ammattilaisina
- Työnkuvan muotoilu autismitavalliseksi ei onnistu asennesyistä
- Työolojen esteellisyys (esim.avokontori/ajisteet, sosiaaliset väittämukset joista väisi joutuu)- usein ylittävän helposti korjattavissa!
- Työllisyyspalveluiden järjestämisessä ei ole huomioitu autistia

Nentismi:
Syrjintää neurovähemmistöpiirteiden perusteella.
Piirteet eivät välttämättä liity toimintakykyyn (vrt. ableismi) vaan ovat usein myös neutraaleja asioita esim. puuttuva katsekontakti. Myös uskomus siitä, että neurotyyppillinen tapa kokea asiat ja toimia on oikea, vaikka autistienkin tapa toimisi

Kaiaa

6

Jos autismiperäiset haasteet ratkeaisivat sillä että autisti opettelee joustamaan, siedättymään ja sopeutumaan, autisti ei olisi autisti vaan neurotyypillinen.

Eettisesti kestävä ratkaisu on korjata ympäristöä, joustaa ja mahdollistaa kohtuulliset mukautukset.

Kaiaa

7

Millainen on autismiystävällinen työpaikka?

- Organisaatiokulttuurin oltava terve, keskustelevä ja syrjimätön – autisti huomaa epäkohdat ja puuttuu niihin, koska se on järkevää
- Luottamus, ennakoitava työnkuva, tarpeeksi aikaa tehdä työ hyvin
- Sosiaalisuutta voi säädellä sopivaksi: esim. kirjallisesti kommunikointi kun mahdollista, turhan kommunikoinnin karsiminen, etäpäivät jne.
- Aistiystävällisyys ja mahdollisuus säädellä omaa aistikuormittamista
- Työnkuva muotoiltu sopivaksi, selkeät odotukset & stressiherkkyden hyväksyminen. Työssä on vapautta ja tilaa omaehtoiseen kuormituksenhallintaan (etätyö, joustava työaika, mahdollisuus vaikuttaa aikatauluihin)
- Tietoa & tukea ongelmatilanteissa tarjotaan aktiivisesti

Kaiaa

8

Millaista tukea autisti voi tarvita työllistymiseen?

- Tarpeet ovat usein pieniä, mutta konkreettisia ja autistille isoja
- Koska tukitarve johtuu neurobiologiasta, tavoite ei saa olla opettaa autistille taitoja (piti häntä ei pysty omaksumaan kunnolla), vaan mahdollistaa osallisuus esim. tekemällä ne asiat jotka eivät asiakkaalta onnistu
- **Kysy**, mihin asiakas tarvitsee tukea- ja usko häntä! Esim. mahdollisten työpaikkojen etsintä ja kontaktointi
- Konkreettisten asioiden selvittely ja organisointi voi olla vaikeaa hahmottamisen ja toiminnaohjauksen vaikeuksien takia.
- On tärkeää tarkkailla, että autistia kohdellaan reilusti. Moni työnantaja haluaa hyväksikäyttää huippusaajan ilmaista työpanosta.

HUOM esim. kuntouttava työtoiminta/työpajat eivät lähtökohaltaisesti sovi, sillä ne ovat liian sosiaalisia –on oltava mahdollisuus yksilölliseen tukeen

Kaiaa

9

Kolikon toinen puoli: vaikuttamistyön tarve

- Työllistämiseen tukea tarjoavien on tärkeää luoda kontakteja ja vuoropuhelua organisaatioihin, jotka voisivat työllistää asiantuntijatason autisteja
- Ennakkoluulojen ja ableismin torjunta –rakenteellista syrjintää on vaikea tai jopa mahdoton hahmottaa ellei se kohdistu itseensä. Tieto auttaa! Kysy autisteilta itseltään, osaamme kyllä kertoa!
- Työnhakuprosessin muokkaus autismiystävälliseksi, autismiystävällisten työelämäpolkujen luominen
- Yrittäjyys voisi toimia monelle –sopivasti tuettuna

Kaiaa

10

Kirjallisuutta

- Donelly, Wong & al. 2018: Positive Autism: Investigation of Workplace Characteristics Leading to a Strengths-Based Approach to Employment of People with Autism
- Dyck & Russell 2019: Challenging Psychiatric Classification: Healthy Autistic Diversity and the Neurodiversity Movement
- Krzeminska & Hawse 2020: Mainstreaming Neurodiversity for an Inclusive and Sustainable Future Workforce: Autism-Spectrum Employees
- Nicholas & Klag 2020: Critical Reflections on Employment Among Autistic Adults
- Oksanen&Sollasvaara(toim.)Esteille hyvät

Kaiaa

11

Kiitos mielenkiinnosta!

Palautte ja yhteydenotot

saara.reiman@kaiaa.fi

www.kaiaa.fi

Twitter: @ReimanSaara

Kaiaa

12