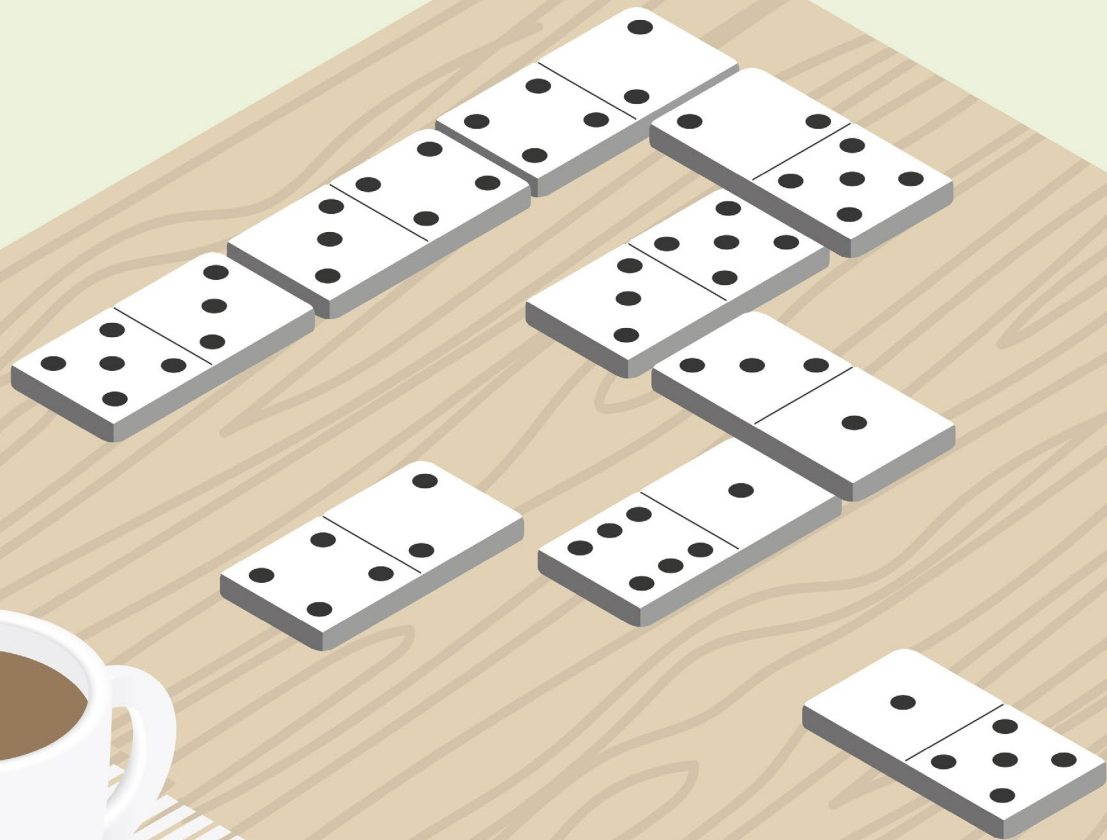


# Autismikirjo ja työ

KANNUSTA • TUE • TIEDOSTA



# Autismikirjo ja työ

Autismikirjo on synnynnäinen ominaisuus, joka ilmenee yksilöllisesti autismikirjon ihmisten tavassa kokea ympäröivää maailmaa, kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Autismikirjon ihmisillä on paljon vahvuuksia, joista on työelämässä hyötyä. Monilla heistä on hyvä keskittymiskyky ja kyky kiinnittää huomio olennaiseen, huomata virheitä sekä ratkaista monimutkaisiakin ongelmia. Heillä on myös korkea työmoraali ja vahva sitoutuminen sääntöihin. Osalla heistä voi olla erityisiä mielenkiinnon kohteita ja niihin saattaa liittyä poikkeuksellista osaamista. Suurin osa autismikirjon ihmisistä on älykkyydeltään normaalilla tasolla ja heillä on hyvät akateemiset taidot.

Autismikirjon ihmisillä esiintyy kuitenkin myös eriasteisia, yksilöllisesti ilmeneviä toiminnanohjauksen vaikeuksia, jäykäksi tulkittavaa ajattelua ja käyttäytymistä sekä haasteita sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Autismikirjon ihmisistä moni reagoi poikkeavasti aistiärsykkeisiin, minkä takia he ovat alttiita ylikuormittumiselle.

## Sopivaan työhön!

Autismikirjon ihminen voi olla hyvä työntekijä, vaikka hänellä olisi puutteita tai vaikeuksia joillakin elämän osa-alueilla. Kun tehtävä on sopiva, tukea tehtävästä suoriutumiseen ei edes välttämättä tarvita. Silloin kun mukautuksia tarvitaan, on tärkeää huomioida työntekijän erityispiirteet, jotta kuormitus pysyisi kohtuullisena. Ei ole olemassa mitään tiettyä tukea tai mukautusta, joka palvelisi kaikkia autismikirjon ihmisiä. Mukautukset ovat yksilöllisiä. Usein autismikirjon ihmisen tarvitsemat mukautukset liittyvät työn ja työympäristön selkeyteen sekä viestintään työyhteisön kanssa. Niistä hyötyvät yleensä myös muut työntekijät.



## Unicus Finland haluaa työllistää autismikirjon henkilöitä

**S**uomessa aloitti vuoden 2019 keväällä toimintansa alun perin norjalainen IT-alan konsulttiyritys Unicus Finland. Yrityksessä autismi nähdään etuna: yritys palkkaa IT-konsulteiksi pelkästään Asperger- ja muita autismikirjon ihmisiä.

- Kokemus on osoittanut, että autismikirjon henkilöt ovat hyviä työssään. Uskomme että meidän mallissamme kaikki voittavat: annamme työtä

henkilöille, joiden on vaikea muuten työllistyä, asiakkaamme saavat päteviä työntekijöitä, ja yhteiskunta saa henkilön työelämään ja sitä kautta veronmaksajaksi. Tästä yhdistelmästä syntyy Unicukselle mahdollisuus liiketoimintaan, kertoo yrityksen toimitusjohtaja, IT-alalla pitkän uran tehnyt **Jukka Mikkonen**.

- Jokainen henkilö on tietenkin omanlaisensa, mutta yleisesti ottaen autismikirjon henkilöt ovat ahkeria, sitoutuneita, osaavia ja oppivat nopeasti uutta. Heille on usein myös tyypillistä omien taitojen vähättely. Tämä lienee osasyynä siihen, miksi

henkilöiden on vaikea työllistyä. Oma osaamista ei osata tuoda esiin.

Mikkonen kannustaa myös muita työnantajia rohkeasti työllistämään autismikirjon ihmisiä.

- Sitoutuneisuus, pitkäjänteisyys ja kyky toisenlaiseen ajatteluun ovat varmasti ominaisuuksia, joita monessa paikassa arvostettaisiin. Kannattaa miettiä, mikä on kyseisen tehtävän kannalta oleellista: sulava sosiaalinen käytös vaiko kenties osaaminen ja kyky oppia uutta.

"Kannattaa miettiä, mikä on kyseisen tehtävän kannalta kaikkein oleellisinta: sulava sosiaalinen käytös vaiko kenties osaaminen ja kyky oppia uutta."



Kuva: Unicus Finland



Kuva: Kati Savela-Vilmari

## Parasta työssä on työkaverit, itse työ – ja oikea palkka

**H**enrik Särkkä työskentelee laitoshuoltajana Espoon seurakunnassa. Hän siivoaa kirkon sisätilat joka arkipäivä. Työpäivä kestää muutaman tunnin. Työsuhde on kestänyt viisi vuotta.

- Parasta työssäni ovat hyvät työkaverit. Myös itse työ on mukavaa, Särkkä sanoo.

Myös palkka on hänelle luonnollisesti tärkeä osa työtä. Särkkä tulee palkallaan toimeen, eikä tarvitse työkyvyttömyyseläkettä.

Särkkä saa tarvittaessa tukea työhönsä esimieheltään, työtovereilta ja työhönvalmentajilta. Työhönvalmentaja on auttanut myös työpaikkojen löytämisessä. Työn tekemisessä auttaa myös selkeä työohje, joka on kirjallisena työpaikalla.

Ennen Espoon seurakuntaa hänelle on kertynyt kokemusta muun muassa Samarian terveysasemalta, Muurlan päiväsairaalasta ja Aalto Design Factorysta.

Henrik Särkkä haluaa rohkaista työnantajia palkkaamaan esimerkiksi kehitysvammaisia ja autismikirjon henkilöitä.

- Heistä saa hyviä työntekijöitä. Ja he saavat työtä, josta saa palkkaa, hän kiteyttää työn merkityksen kummallekin osapuolelle.



”Keikkatyö on monelle osatyökykyiselle hyvä vaihtoehto.”

Kuva: Raisa Kyllikki Ranta

## Keikkatyötä oman jaksamisen mukaan

**A**nniina Ala-Soini on työskennellyt pitkään lasten parissa. Vuodesta 2009 lähtien hän on toiminut kasvatusvastuullisena työntekijänä eri päiväkodeissa.

– Tällä hetkellä työskentelen varhaiskasvatuksen lastenhoitajana päiväkodissa ja työnantajani on Helsingin kaupunki. Sivutoimisesti työskentelen myös kokemusasiantuntijana Autismiliitossa sekä Niilo Mäki Instituutin Hahku-hankkeessa, joka tutkii hahmottamisen vaikeuksia.

Ala-Soinin diagnoosi on laaja-alainen kehityshäiriö. Hän kertoo, että hänen on ollut helppo työllistyä,

mutta työssä pärjäämisessä on joskus ollut vaikeuksia. Hänen kokemuksensa mukaan työpaikoilla ei aina esimerkiksi katsota hyvällä, jos kertoo avoimesti omista rajoitteistaan: erääseen päiväkotiin häntä ei enää haluttu keikalle sen jälkeen, kun hän oli kertonut hahmotushäiriöstään.

– Olen tehnyt paljon keikkatyötä, jolloin erityisjärjestelyksi on riittänyt se, että olen voinut ottaa vastaan työvuoroja oman jaksamiseni mukaan.

Hiljattain Ala-Soini on aloittanut jälleen kokoaikatyön. Hänen mukaansa pienilläkin mukautuksilla, esimerkiksi tilan käytön suunnittelulla, voi olla

suuri merkitys työssä jaksamisen ja suoriutumisen kannalta.

– Toiveeni on, että työnantajat rohkaistuisivat palkkaamaan vammaisia työntekijöitä. Vamma voi olla myös vahvuus, joka auttaa ymmärtämään erilaisuutta toisissa ihmisissä.

Ala-Soinilla on terveisiä myös päätäjille.

– Keikkatyö on monelle osatyökykyiselle hyvä vaihtoehto. Olisi hyvä, että sen tekemistä helpotettaisiin jotenkin – vaikka siten, että otettaisiin käyttöön perustulo.



## Tukea työssä pysymiseen ja rekrytointiin

Autismikirjon diagnoosi ei estä työntekoa. Varmista, että rekrytointitilanne on esteetön. On sekä työnantajan että työnhakijan etu, ettei mikään tehtävään sopimaton syy ole esteenä työnhaun ulkopuolelle jättämiseen tai tehtävään valitsemiseen ([www.esteetonrekrytointi.fi](http://www.esteetonrekrytointi.fi)). Työpaikalla on huolehdittava siitä, että autismikirjon työntekijä saa tarvitsemansa tuen työtävistä suoriutumiseen ja työyhteisön jäsenenä toimimiseen. Tarvittaessa on hyödynnettävä mukautuksia. Tälle aukeamalle on koottu erilaisia työn mukautuksen keinoja sekä taloudellisia ratkaisuja.

[www.te-toimisto.fi](http://www.te-toimisto.fi)

### Palkkatuki

Palkkatuki on taloudellinen tuki, jota TE-toimisto voi myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin. Tukea voi saada uuden henkilön rekrytoinnissa silloin, kun henkilön on vaikea työllistyä esim. autismikirjioon liittyvien haasteiden takia. Palkkatuki voidaan myöntää määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen sekä oppisopimuskoulutukseen. Sitä voi saada myös osa-aikaiseen työsuhteeseen, jos se edistää henkilön työllistymistä. Palkkatuki voi olla enintään 30 %, 40 % tai 50 % palkkakustannuksista (vuonna 2020). Yhdistysten ja järjestöjen, joiden toimintaa ei katsota elinkeinotoiminnaksi, on mahdollista saada palkkatukea myös 100 % tiettyjen ehtojen täyttyessä.

### Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea työhön palkattavalle tai jo työssä olevalle henkilölle, joka tarvitsee vammasta johtuvia työvälineitä, kalusteita, muutosta työoloihin tai toisen henkilön apua. Tuki oli vuonna 2020 enintään 4 000 euroa. Sitä haetaan TE-toimistosta.

### Tarjoa työkokeilumahdollisuus

Työkokeilu voi olla hyvä keino etsiä itselle sopivaa/uutta työtä. Siinä voidaan selvittää työntekijän soveltuvuutta, työkykyä ja jaksamista työpaikalla toisessa tehtävässä. Työkokeilun kautta työnantaja voi löytää myös uusia rekrytoitavia henkilöitä. Se auttaa esimerkiksi nuorta ammatinvalinnassa tai työmarkkinoille palaavaa osaamisensa kartoittamisessa. Kokeilu tarjoaa henkilölle keinon tutustua ammatteihin ja työympäristöön käytännössä. Työkokeilu ei ole työsuhde, eikä siitä makseta palkkaa.

## Työhönvalmennuspalvelut

Työhönvalmentaja etsii ja räätälöi työtä ja työtehtäviä, jotka sopivat henkilölle hänen toimintarajoitteistaan huolimatta. Työhönvalmentaja on työelämän, kuntoutuksen, palvelujärjestelmän ja asiakastyön ammattilainen. Hän tukee myös työnantajaa esim. tukien hakemisessa ja työyhteisöä uudessa tilanteessa. Palvelua voi käyttää nykyisen työntekijän työn muokkaukseen, uusien työtehtävien löytämiseen tai uuden henkilön rekrytoinnissa.

Palvelua voi tiedustella työterveyshuollosta, TE-toimistosta, työeläkeyhtiöiltä, Kelasta tai työhönvalmennuspalvelua tarjoavilta yrityksiltä ja järjestöiltä. Lue lisää työhönvalmennuksesta:

[www.tyohonvalmentaja.fi](http://www.tyohonvalmentaja.fi)

## Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahan käytöstä on hyviä kokemuksia. Siinä työntekijä voi palata työhön ensin osa-aikaisesti osasairauspäivärahan turvin. Järjestely on vapaaehtoinen eli siihen tarvitaan sekä työnantajan että työntekijän suostumus. Työterveyslääkäri varmistaa, ettei osa-aikainen työskentely vaaranna työntekijän terveyttä.

[www.kela.fi](http://www.kela.fi)

## Ammatillinen kuntoutus

Tilanteesta riippuen voidaan hakea ammatillista kuntoutusta työeläkeyhtiöstä, Kelasta tai TE-toimistosta. Työterveyshuolto asioi yleensä työeläkelaitosten kanssa. Keinoina ovat työjärjestelyt nykyisessä työssä, uusi tehtävä samassa tai uudessa työpaikassa, koulutus, kurssit tai työkokeilu. Työeläkelaitosten järjestämä kuntoutus on tarkoitettu vakiintuneesti työelämässä oleville tai henkilöille, joiden työsuhteen päättymisestä ei ole kulunut yli kolmea vuotta. Muussa tapauksessa ammatillista kuntoutusta kannattaa tiedustella Kelalta.

[www.tyoelake.fi](http://www.tyoelake.fi), [www.kela.fi](http://www.kela.fi),  
[www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi)

## Oppisopimus

Oppisopimus on työnantajan ja opiskelijan välinen määräaikainen työsopimus, jossa opiskelija saa palkkaa työsuhteen ajalta. Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta. Oppisopimukseen voi hakea myös palkkatukea.

[www.oppisopimus.fi](http://www.oppisopimus.fi)

## Tuettu oppisopimus

Tuettu oppisopimus on tarkoitettu henkilölle, jotka tarvitsevat enemmän tukea opintoihinsa kuin työpaikkaohjaaja tai oppilaitoksen opettaja voivat normaalisti antaa. Tukea antaa työhönvalmentaja yhdessä työpaikan ja opiskelijan kanssa sovitulla tavalla.

<http://www.tuettuoppisopimus.fi/media/materiaalipankki/kasikirja.pdf>

## Eläkeratkaisu

### Osatyökyvyttömyyseläke

Jos henkilön työkyky on heikentynyt vähintään 40 prosenttia, hän voi saada osatyökyvyttömyyseläkettä. Se on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Eläkkeelle voi siirtyä suoraan työstä, mutta yleensä sen myöntäminen edellyttää sairauspoissaoloja. Työeläke kertyy tehdyn työn ja yrittäjätoiminnan mukaan. Määrääjäksi myönnetty osatyökyvyttömyyseläke on nimeltään osakuntoutustuki.

[www.tyoelake.fi](http://www.tyoelake.fi)

# Työn ja työolojen mukautus

Jokaiselta työpaikalta löytyy varmaan parannettavaa niin työoloissa kuin työn tekemisessä. Jo pienikin mukautus voi edistää työssä jaksamista ja edistää vammaisen tai pitkäaikaissairaana henkilön rekrytointia. Työn mukautuksilla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon palveluiden käyttöä. Mukautukset voivat olla määräaikaista tai pysyviä.

- **Vatesin asiantuntijapalvelut**
- Vates-säätiö edistää vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työllistymistä.
- Verkkosivuilta löytyy tietoa sekä ammattilaisille että työnantajille, ja sieltä voi tilata itselleen maksuttoman Kyvyt käyttöön -lehden ja uutiskirjeitä, sekä ilmoittautua tapahtumiin.
- [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

## Onko teidän työpaikallanne kokeiltu jo näitä mukautuksia?

### Työaikajärjestelyt

- selkeästi sovitut työajat
- mahdollisuus osa-aikatyöhön
- mahdollisuus etätyöhön
- työn jaksotus, työvuorojärjestelyt
- työtehtävien jaksottaminen ja riittävä tauotus.

### Työn organisointi

- työtehtävien tekemiseen selkeät (esim. kirjalliset tai kuvitetut) ohjeet
- tehtävien pilkkominen
- työtehtävien muutosten ennakointi
- työmäärä tai -tahti
- avun ja tuen saaminen työhön (ml. mahdollisuus tukihenkilöön).

### Työympäristö

- siirrettävät väliseinät tai oma huone
- työtilojen selkeys (riisuttu ylimääräisistä ärsykkeistä, rauhallinen äänimaailma, siisteys)
- työpiste ja kalusteet (ergonomia, säädettävä valaistus)
- työ- ja apuvälineet (esim. mahdollisuus käyttää vastamelukuulokkeita)
- tuki työyhteisön kanssa kommunikointiin.

### Työrauha ja työpaikan ilmapiiri

- esimiesten ja muiden työntekijöiden asenteet
- mahdollisuus keskittyä yhteen asiaan kerralla
- palaute työstä ja kiitokset, kun siihen on aihetta
- rentoutumismenetelmien käyttö työpäivän aikana
- musiikin kuuntelu kuulokkeilla
- mahdollisuus jäädä pois esim. kahvitauolta tai työyhteisön juhlista.



## Miten työnantaja voi edistää autismikirjon ihmisen työhyvinvointia?

Työn yksilöllinen muokkaaminen voi olla pieni-  
muotoista, mutta auttaa autismikirjon työntekijää  
työtehtävien suorittamisessa merkittävästi. Autismi-  
kirjon työntekijän toimintakyvyssä voi olla vaihtelua  
ja tähän voi varautua parhaiten ennakoimalla työn  
kuormitusta ja mukauttamalla tarvittaessa tehtäviä  
kuormitustason mukaan.

Työnantajan kannattaa myös rohkeasti keskustella  
yhdessä työntekijän kanssa. Avoin keskustelu työntekijän kanssa hänen erityistarpeistaan työpaikalla voi tukea myös muita työyhteisön jäseniä työskentelyssä. Kun muut ovat perillä autismikirjon ihmisen työhön vaikuttavista tekijöistä, heidän on helpompi suhtautua häneen ymmärtäväisemmin. Tämä lisää kaikkien työhyvinvointia.

Työnantaja voi aina myös etsiä lisätietoa autismikirjosta, esimerkiksi Autismiliiton nettisivujen kautta. ([www.autismiliitto.fi](http://www.autismiliitto.fi))



### Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä:

- riittämätön tai epäselvä ohjeistus
- työn sirpaleisuus
- jatkuvat keskeytykset
- liiallinen tietomäärä
- kohtuuton vastuu.

### Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä:

- aisteja kuormittava valaistus tai äänimaailma
- työtilojen sopimattomuus ja muut puutteet työolosuhteissa
- epäselvät tehtävänkuvat, tavoitteet tai vastuut
- epäselvä työnjako.

### Sosiaaliseen toimintaan liittyviä kuormitustekijöitä:

- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus muun työyhteisön kanssa
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä, syrjintä tai muu epäasiallinen kohtelu.

## TIETOA JA TUKEA JÄRJESTÖISTÄ



### **Autismiliitto ry**

Autismiliitto on valtakunnallinen asiantuntija- ja kansalaisjärjestö, joka edistää autismikirjon ihmisten ja heidän läheistensä osallisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnassa.

Autismiliiton jäseniä ovat eri puolilla Suomea toimivat jäsenyhdistykset. Liitto jakaa autistimitietoa, vaikuttaa päätöksentekoon, tukee jäsenyhdistyksiään, kouluttaa vertaisosaajia ja kokemusasiantuntijoita sekä antaa neuvontaa ja ohjausta.

Autismiliiton verkkosivuilta löytyy tietoa ja materiaalia autismikirjosta. Liiton neuvontapalvelusta voi kysyä autismikirjon ihmisten yleisistä työhön liittyvistä rajoitteista tai erityistarpeista. Liitolta voi tilata koulutusta autismikirjosta tai kokemusasiantuntijoita puhumaan työyhteisölle.

# Verkkopalvelut

## Aluehallintovirasto (AVI) neuvoo ja valvoo

Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelinneuvonnan numero on 0295 016 620 (arkisin kello 9–15). AVI neuvoo esimerkiksi työolosuhteiden parantamisessa. Se myös vastaa työhyvinvointia, kuten psykososiaalista kuormitusta, häirintää, epäasiallista kohtelua tai työsyRJintää koskeviin kysymyksiin.

[www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)

## Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivuilla on asiaa mm. yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta sekä yhdenvertaisuussuunnittelusta.

[www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi)

## Työn tukena -sivut itseopiskeluun

Työn tukena -koulutusmateriaalista löydät tietoa ja tukea siihen, miten työpaikoilla voidaan ylläpitää ja edistää henkilöstön työkykyä. Materiaali antaa eväitä koko työyhteisölle, miten voitte kasvattaa ymmärrystä ja osaamistanne monimuotoisen työyhteisön toiminnasta.

[www.vates.fi/tyon-tukena](http://www.vates.fi/tyon-tukena)

## Tie työelämään -verkkopalvelu

Tarjoaa tietoa ja ratkaisuja osatyökykyisten työssä jatkamiseen ja työllistymiseen. Palvelu ohjaa löytämään tilanteeseen sopivat ratkaisut laajasta keinovalikoimasta. Palvelun toteuttaa sosiaali- ja terveysministeriö. Palvelusta löytyy oma osionsa yrittäjille ja työnantajille.

[www.tietyoelamaan.fi](http://www.tietyoelamaan.fi)



# Tukea työssä pysymiseen tai osatyökykyisen henkilön työllistämiseen

Vates-säätiön verkkosivuilta  
löytyy tietoa mm. työssä pysymisen  
keinoista ja tuetusta työllistymisestä.

[www.vates.fi](http://www.vates.fi)

[www.tyohonvalmentaja.fi](http://www.tyohonvalmentaja.fi)  
(tuettu työllistyminen)

**LISÄTIETOA  
AUTISMIKIRJOSTA**

Autismiliitto ry  
[www.autismiliitto.fi](http://www.autismiliitto.fi)

**Vates**  
säätiö sr



**Julkaisun kustantaja:**  
Vates-säätiö sr, [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

**Julkaisun toimitus:**  
Annemaria Ojanperä

**Taitto ja kuvitus:**  
Muotoilutoimisto Polku  
**Paino:** Savion Kirjapaino, 2020  
**Painos:** 2300 kpl