

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

Suomessa 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 liike-toimintaan, 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.

Omaa 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 oleellista: 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

Henrik 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 päiväsaitalasta ja Aalto Design Factorysta.

Henrik Särkkä haluaa rohkaista työnantajia palkkaamaan esimerkiksi kehitysvammaisia ja autismläisten 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

Anniina Ala-Soini on työskennellyt pitkään lasten parissa. Vuodesta 2009 lähtien hän on toiminut kasvatusvas-
tuullisena 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

(esteetonrekrytointi.fi).

Työpaikalla on huolehdittava siitä, että autismikirjon työntekijä saa tarvitsemansa tuen työtehtävistä suoriutumiseen ja työyhteisön jäsenenä toimimiseen. Tarvittaessa on hyödynnettävä mukautuksia. Tälle aukeamalle on koottu erilaisia työn mukautuksen keinoja sekä taloudellisia ratkaisuja.

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 esimerkiksi tukien hakemisessa ja työyhteisöä uudessa tilanteessa. Palvelua voi käyttää nykyisen työntekijän työn muokkaukseen, uusien työtehtävien löytämisessä tai uuden henkilön rekrytoinnissa.

Palvelua voi tiedustella työterveyshuollosta, työllisyyspalveluista, hyvinvointialueelta, työeläkeyhtiöltä, Kelasta tai työhönvalmennuspalvelua tarjoavilta yrityksiltä ja järjestöiltä.

Palkkatuki

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu harkinnanvarainen tuki, jonka

myöntää työvoimaviranomainen. Työnantaja, joka palkkaa työttömän työnhakijan, voi saada taloudellista tukea palkkatukena 50 % palkkauskustannuksista. Alentuneesti työkykyisen työllistämiseen voi tukea saada 70 %. Eräissä tilanteissa yhdistys, säätiö tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta voi saada palkkatukea 100 % palkkauskustannuksista.

Palkkatuki myönnetään aina määräajaksi. Pääsääntöisesti palkkatukijakson pituus on 5 tai 10 kuukautta. Oppisopimuskoulutukseen palkkatuki voidaan myöntää koko koulutuksen ajaksi. Tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta. tem.fi/palkkatuki

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea työhön palkattavalle tai jo työssä olevalle henkilölle, joka tarvitsee vammasta johtuvia työvälineitä, kalusteita, muu-
tosta työoloihin tai toisen henkilön apua. Tuki työvälineiden hankintaan tai muutostöihin on enintään 4 000 euroa. Tukea voi saada tarvittaessa myös ennakoon. Korvausta toisen työntekijän antamasta avusta voi saada enintään 20 työtunnille kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Tukea haetaan työllisyyspalveluista.

tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki

Työkokeilu

Työkokeilulla voidaan selvittää työntekijän soveltuvuutta, työkykyä ja jaksamista työpaikalla toisessa tehtävässä. Sen avulla voidaan myös tukea paluuta työelämään pitkän poissaolon jälkeen tai auttaa nuorta ammatinvalinnassa tai työmarkkinoille palaavaa osaamisensa kartoittamisessa. Kokeilu tarjoaa henkilölle keinon tutustua ammatteihin ja työympäristöön käytännössä. Työkokeilu on mahdollista toteuttaa myös ammatillisena kuntoutuksena. Työkokeilu ei ole työsuhde, eikä siitä makseta palkkaa. Kokeilujakson kesto samalla työnantajalla voi olla enintään 6 kk.

tyomarkkinatori.fi -> **työkokeilu**

Osasairauspäiväraha

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

Ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu erityisesti työelämän ulkopuolella oleville, nuorille ja osatyökykyisille henkilöille, joilla on sairaus tai vamma, joka aiheuttaa lähivuosina todennäköisen uhan joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Tilanteen mukaan ammatillista kuntoutusta voidaan hakea työeläkeyhtiöstä, Kelasta tai työllisyyspalveluista. 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. tyoelake.fi, kela.fi, kuntoutussaatio.fi

Oppisopimus

Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa työnantaja kouluttaa työntekijän – joko uuden tai jo töissä olevan. Opiskelija saa palkkaa työsuhteen ajalta. Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta. Oppisopimukseen voi hakea myös palkkatukea. Oppisopimukseen kuuluu usein myös opiskelua oppilaitoksessa. oppisopimus.fi

Tuettu oppisopimus

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

bit.ly/tuettuoppisopimus-kasikirja

Eläkeratkaisuja

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. tyoelake.fi

Työuraeläke

Voidaan myöntää yli 63-vuotiaalle henkilölle, jolla on alentunut työkyky, mutta jolla täyden työkyvyttömyyseläkkeen kriteerit eivät täyty. Edellytyksenä on vähintään 38 vuoden työura rasittavassa tai kuluttavassa työssä. tyoelake.fi

Osittain varhennettu vanhuuseläke (OVE)

OVE on korvannut aiemman osa-aikaeläkkeen ja se on osa henkilön omaa ansaittua vanhuuseläkettä. Osittaista vanhuuseläkettä voi hakea aikaisintaan 61-vuotiaana. Vuonna 1964 syntyneillä OVE:n ikäraja on 62 vuotta. Tätä nuoremmilla mahdollisuus osittaiseen vanhuuseläkkeeseen on aikaisintaan kolme vuotta ennen omaa alinta vanhuuseläkeikää. OVE jatkuu vanhuuseläkeikään saakka. Henkilö voi työskennellä vapaasti samalla, kun hän saa OVE:a tai hän voi olla työskentelemättä ja saada esimerkiksi jotain etuutta. tyoelake.fi

Työn ja työolojen mukautus

Työyhteisön monimuotoisuudella on osoitettu olevan useita hyötyjä, ja työn mukautuksilla voidaan lisätä koko työyhteisön hyvinvointia. Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen ja joustot voivat lisätä työtehoa ja työn imua, mikä puolestaan vähentää sairauspoissaoloja ja työ-terveyshuollon palveluiden käyttöä.

Vates-säätiö sr – Työllisyyden asiantuntija

Teemme työtä sen eteen, että jokaisella – myös vammaisella, osatyökykyisellä ja pitkäaikaissairaalla henkilöllä – on mahdollisuus työhön ja koulutukseen. Meiltä saat ajankoh-
taiset näkökulmat, tarinat ja esimerkit. Tilaa uutiskirje, osallistu tapahtumiin ja tutustu tietopaketteihin. Voit myös tilata materiaaleja käyttöösi. Vaikutetaan yhdessä!

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
- työ määrä 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 pienimuotoista, mutta auttaa autismikirjon työntekijää työtehtävien suorittamisessa merkittävästi. Autismikirjon työntekijän toimintakyvyssä voi olla vaihtelua. Siihen voi varautua parhaiten ennakoimalla työn kuormitusta ja mukauttamalla tarvittaessa tehtäviä kuormitustason mukaan.

Työnantajan kannattaa rohkeasti keskustella työntekijän kanssa. Avoin vuoropuhelu työntekijän erityistarpeista työpaikalla tukee paitsi häntä itseään, myös koko työyhteisöä. Kun muut ymmärtävät autismikirjon ihmisen työhön vaikuttavia tekijöitä, heidän on helpompi suhtautua häneen myönteisesti ja rakentavasti.

Työnantaja voi aina myös etsiä lisätietoa autismikirjosta esimerkiksi nettisivujen autismiliitto.fi kautta.



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



Autismiliitto ry

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

Autismiliiton jäseniä ovat eri puolilla Suomea toimivat jäsenyhdistykset. Liitto jakaa autistitietoa, 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.

autismiliitto.fi

Tietoa ja tukea – katso verkkopalvelut

Aluehallintovirasto neuvoo ja valvoo

Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelin-neuvonnan 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 työsyryntää koskeviin kysymyksiin.

tyosuojelu.fi

Yhdenvertaisuus- valtuutettu

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

syrjinta.fi

Työn tukena -sivut itseopiskeluun

Työn tukena -koulutusmateriaalista saat tietoa ja tukea siitä, miten työpaikoilla voidaan ylläpitää ja vahvistaa henkilöstön työkykyä. Materiaali tarjoaa koko työyhteisölle välineitä ymmärryksen ja osaamisen lisäämiseen monimuotoisen työyhteisön toiminnasta.

vates.fi/tyon-tukena

Tukea rekrytointiin ja työssä pysymiseen

Vates-säätiö sr on valtakunnallinen asiantuntija-organisaatio. Edistämme vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä.

vates.fi

vates.fi/tietopaketit

Lisätietoa autismikirjosta

Autismiliitto on valtakunnallinen autismikirjoja edustava asiantuntija- ja kansalaisjärjestö. Autismiliitto toimii autismikirjon ihmisten ja heidän läheistensä asialla.

autismiliitto.fi

Vates 
säätiö sr

- **Julkaisun kustantaja:**
- Vates-säätiö sr, vates.fi
- **Julkaisun toimitus:**
- Annemaria Ojanperä (2020)
- Uusintapainos: Tiina Jäppinen (2025)
- **Taitto:** Muotoilutoimisto Polku (2020)
- Uusintapainos: Avaruusstudio /
- Elisa Pesonen (2025)
- **Kuvitus:** Muotoilutoimisto Polku (2020)
- **Paino:** Savion Kirjapaino (2025)
- **Painos:** 750 kpl, 3. painos
- **Copyright:** Vates-säätiö sr