



Antti Elessar Haltiamieli
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö, 2021

AUTISMIKIRJOLAISTEN TUKEMINEN ESIHENKILÖNÄ

TIIVISTELMÄ

Antti Elessar Haltiamieli
Autismikirjolaisten tukeminen esihenkilönä
Sivut 44, liitteet 3
Syksy 2021
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen
Sosionomi YAMK

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiset johtajan ja esihenkilön toimintamallit tukevat autisteja työelämässä. Opinnäytetyössä selvitettiin autismiin liittyviä vahvuuksia ja heikkouksia sekä sitä, miten niitä voidaan paremmin huomioida esihenkilötyössä.

Kyseessä oli laadullinen tutkimus, joka perustui yksilökeskeisille teemahaastatteluille ja niiden sisällönanalyysille. Aineisto koostui IT-konsulttiyhtiö Unicus Oy:n työntekijöiden (n=3), johdon (n=1) ja matriisimallin mukaisesti esihenkilöasemassa työskentelevän asiakkaan edustajan (n=1) haastattelusta.

Tärkeimmäksi tulokseksi opinnäytetyössä nousivat esihenkilön neljä roolia, joiden avulla autismiin liittyviä vahvuuksia ja heikkouksia parhaiten voidaan tukea. Samalla saatiin uutta tietoa ja vahvistusta aiemmille tutkimuksille autismiin liittyvistä vahvuuksista ja heikkouksista työelämään integroitumisen näkökulmasta. Esihenkilöiden tapa antaa palautetta nousi haastatteluissa tärkeäksi työkykyyn vaikuttavaksi tekijäksi. Johdon rooli kommunikaation mahdollistajana autismiin tyypillisesti liittyvistä sosiaalisen kanssakäymisen haasteista huolimatta koettiin tärkeänä. Vastuu ja tila toteuttaa työtä omien voimavarojen ja mielenkiinnon kohteiden mukaisesti nimettiin työkykyä ylläpitäväksi seikaksi. Fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön liittyvät seikat nähtiin haastatteluissa työkykyä estävänä tai ylläpitävänä tekijänä, ja esihenkilön kyky kuulla ja huomioida autismiin liittyviä yksilöllisiä erityistarpeita koettiin tärkeänä osana työkyvyn johtamista.

Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että autisteilla on huomattava määrä potentiaalia työelämässä menestymiseen. Haasteita ja voimavaroja huomioivalla johtamisella ja esihenkilötyöllä monella nyt työelämästä tahtomattaan syrjäytävällä autistilla olisi mahdollisuus integroitua siihen ja menestyä työurallaan. Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että pienilläkin työpaikalla toteutettavilla muutoksilla saattaa olla suuri positiivinen vaikutus autistien työkykyyn ja työhyvinvointiin.

Asiasanat: autismi, osatyökykyisyys, johtaminen, yksilökeskeinen teemahaastattelu

ABSTRACT

Antti Elessar Haltiamieli

Supporting autistics as a supervisor

Pages 44, Appendices 3

Autumn 2021

Development of management and socially influential service production

Master of social work

The purpose of the thesis was to find out what kinds of action models of a manager and a supervisor support autistics in working life. The thesis explored the strengths and weaknesses related to autism and how to better take them into account in supervisory work.

This was a qualitative study based on individually focused thematic interviews and their content analysis. Research material consisted of the interviews of the employees (n=3) and management (n=1) of IT consulting company Unicus Oy and a representative of the client company working in a supervisor position according to the matrix model (n=1).

The most important result of the thesis was the four roles of the supervisor which can best support the strengths and weaknesses related to autism. At the same time, new information and confirmation of previous studies on autism-related strengths and weaknesses in terms of integrating in work life was obtained. The way supervisors give feedback emerged in interviews as an important factor influencing work ability. The role of management as an enabler of communication, despite the challenges of social interaction typically associated with autism, was perceived as important. Responsibility and space to carry out work in accordance with one's own resources and interests was named as a factor that maintains working capacity. Factors related to the physical, mental, and social work environment were seen in the interviews as a factor preventing or maintaining work ability, and the supervisor's ability to hear and take into account individual special needs related to autism was perceived as an important part of work ability management.

Based on the thesis, it can be stated that autistics have a considerable potential for success in working life. With leadership and resources that take into account challenges and resources, many autistic people who are now involuntarily excluded from working life would have the opportunity to integrate and succeed in their careers. Based on the thesis, it can be stated that even small changes in the workplace can have a large positive effect on the ability of autistics to work and well-being at work.

Keywords: autism, partial work ability, leadership, individually focused interview

1 JOHDANTO.....	4
2 AUTISTIT JA TYÖELÄMÄ.....	5
2.1 AUTISMI ILMIÖNÄ	5
2.2 AUTISMIN AIHEUTTAMAT HAASTEET JA VAHVUUDET TYÖELÄMÄSSÄ	8
2.3 JOHTAMINEN AUTISTIN TYÖKYVYN TUkena	11
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	13
4 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA TYÖELÄMÄKUMPPANI.....	14
5 TUTKIMUSMENETELMÄ.....	15
5.1 LAADULLINEN TUTKIMUSMENETELMÄ	15
5.2 AINEISTON KERUU	15
5.3 AINEISTON ANALYYSI.....	19
6 TULOKSET	21
6.1 AUTISTITIEN VAHVUUDET JA VOIMAVARAT	21
6.1.1 <i>Älykkyys, lahjakkuus ja osaaminen</i>	22
6.1.2 <i>Flow-tila</i>	23
6.1.3 <i>Itsetuntemus ja itsekiittäisyys</i>	24
6.1.4 <i>Nopeus, tarkkuus ja nopea oppiminen</i>	24
6.1.5 <i>Rehellisyys</i>	25
6.1.6 <i>Kyky havainnoida yksityiskohtia ja poikkeamia</i>	26
6.2 AUTISTITIEN HAASTEET JA HEIKKOUDET	26
6.2.1 <i>Sosiaalinen vuorovaikutus</i>	27
6.2.2 <i>Työssäjaksaminen</i>	28
6.2.3 <i>Sensoristen ärsykkeiden sietokyky</i>	29
6.2.4 <i>Komorbidit oireet ja sairaudet</i>	30
6.2.5 <i>Binäärinen kiinnostus</i>	30
6.3 JOHTAMISEN MERKITYS AUTISTITIEN TYÖKYVYN JA VOIMAVAROIHIN TYÖELÄMÄSSÄ	31
6.3.1 <i>Johtaja palautteen antajana</i>	32
6.3.2 <i>Johtaja kommunikaation mahdollistajana</i>	32
6.3.3 <i>Johtaja vastuun ja tilan antajana</i>	33
6.3.4 <i>Johtaja työympäristön turvaajana</i>	34
6.4 TULOSTEN YHTEENVETO	35
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7.1 TULOSTEN TARKASTELU.....	36
7.2 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS	39
7.3 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS.....	40
7.4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	42
7.5 OMA AMMATILLINEN KEHITTYMINEN.....	43
LÄHTEET	45
LIITE 1, HAASTATTELUKYSYMYKSET.....	49
LIITE 2, SUOSTUMUSLOMAKE	51
LIITE 3, SAATEKIRJE.....	53

1 JOHDANTO

Autismikirjoon kuuluvia henkilöitä voidaan arvioida lähteestä ja käytetystä diagnostisesta kriteeristöstä riippuen Suomessa olevan n. 40 000-80 000 (Lyall ym., 2017; Moilanen ym., 2012; Mattila ym., 2011). Arvio työelämän ulkopuolella joko työttömänä tai eläkkeellä olevien autistien määrästä vaihtelee myös lähteestä ja tutkimuksesta riippuen. Voidaan kuitenkin todeta, että vakituisena pidettävä työllistyminen on autisteille muuhun väestöön nähden erittäin haastavaa. Jossain vaiheessa elämäänsä osa-aikaisesti tai kokoaikaisesti työllistyvien autistien määrä vaihtelee arvioijasta riippuen 8 % (Billstedt ym., 2005, s. 351–360) ja 56 % (Eaves & Ho, 2008, s. 739–747) välillä. Tyypillisenä arviona työmarkkinoiden ulkopuolella olevien työikäisten autistien määrästä pidetään 76-90 %:ia (mm. Banger ym., 2014). Autistien työllistymisen vaikeus koskettaa siis suoraan kymmeniä tuhansia suomalaisia, välillisesti heidän perheitään ja lähiverkostojaan sekä näin laajana ongelmana myös yhteiskuntaa.

Meneillään (2018-2021) olevassa Helsingin yliopiston EU-rahoitteisessa Image-hankkeessa (Improving Employability of Autistic Graduates in Europe) tutkitaan ja kehitetään keinoja autististen korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen tukemiseksi. Tämä tutkimus linkittyy IMAGE-hankkeeseen siten, että erityispedagogiikan tutkimusryhmän tutkija KT Henri Pesonen toimii tämän tutkimuksen ulkopuolisena mentorina. Tutkimuksen tulokset raportoidaan hankkeelle ja esiin nousseita asioita voidaan käyttää lisätutkimuksen aiheina sekä raportoida tulokset IMAGE:n kumppanuusverkostolle. Tutkimus sivuaa myös Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kansallista työkykyohjelmaa, jonka tavoitteena on lisätä osa-työkykyisten työttömien työllistymisen edellytyksiä. Ohjelman yhtenä ajatuksena on kiinnittää huomiota osaamiseen ja kykyihin rajoitteiden sijasta. Tässä tutkimuksessa aihetta lähestytään samalla tavoin voimavara- ja ratkaisukeskeisesti. (Helsingin yliopisto, i.a; THL, i.a.).

Autismin kirjoon kuuluvilla on erityisesti sosiaaliseen vastavuoroisuuteen ja kommunikaatioon liittyvistä haasteistaan huolimatta myös vahvuuksia ja voimavaroja, joita ei työelämässä ole täysin ymmärretty tai kyetty hyödyntämään. Tämän

tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaiset johtajan ja esihenkilön toimintatavat tukevat autismikirjolaisia työelämässä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä autismiin kuuluvista vahvuuksista ja heikkouksista ja niiden huomioimisesta esihenkilötyössä. Tutkimuksen työelämäkumppanina toimii Unicus Oy. Yritys välittää autistisia henkilöitä tilaajayrityksiin vaativiin IT- alan konsultointitehtäviin.

Olen toiminut pienten ja suurien organisaatioiden esihenkilönä ja johtajana toistakymmentä vuotta vastaten satojen ihmisten rekrytoinnista. Työssäni olen kiinnittänyt huomiota autismikirjoon kuuluvien henkilöiden vaikeuteen työllistyä ja menestyä työelämässä kykyjään vastaavalla tavalla. Olen kiinnostunut auttamaan tutkimuksen kautta vaikeasti työllistyvän erityisryhmän, autistien, integroitumista työelämään ja siten parantamaan heidän elämänlaatuaan ja mahdollisuuksiaan itsenäiseen ja riippumattomaan elämään.

2 AUTISTIT JA TYÖELÄMÄ

2.1 Autismi ilmiönä

Autismikirjon ymmärryksemme on lisääntynyt ja laajentunut viimeisen sadan vuoden aikana merkittävästi Leo Kannerin (1943) ja Hans Aspergerin (1944, s. 76–136) määrittelemästä lapsuusiän kehityshäiriöstä ihmisen koko elämän kestäväksi ja elämää määrittäväksi tilaksi. Autismissa on tämän hetkisen käsityksen mukaan kyse monin eri tavoin ilmenevästä keskushermostoperäisestä neurobiologisesta kehityshäiriöstä (Kontu ym., 2013). Autismin diagnosointi ja määritelmä on muuttunut vuosien saatossa ja on Suomessa edelleen murrosvaiheessa. Vuonna 2013 Amerikassa käyttöön otettu DSM 5-tautiluokitus ei enää tunnista lapsuusiän autismia ja muita autismiin liitettyjä oireyhtymiä kuten Aspergerin oireyhtymää erillisinä diagnooseina vaan käsittelee niitä yhtenä autismikirjon häiriönä (autism spectrum disorder). Suomalaisessa diagnostiikassa vielä toistaiseksi käytössä oleva ICD 10-luokitus jaottelee autismin edelleen aladiagnooseihin, mutta mahdollisesti jo muutaman vuoden kuluttua käyttöön otettavassa

ICD 11-luokituksessa ne poistuvat ja diagnostiikka on sen jälkeen jokseenkin yhdenmukainen amerikkalaisen DSM 5:n kanssa. Onkin mielekästä puhua jo nyt nimenomaan autismikirjosta, joka tunnustaa ja tunnistaa ilmiön laajan heterogeenian esimerkiksi yksilön toimintakyvyn tai kielellisten ja kognitiivisten kykyjen osalta. Autismin diagnosointi ja keskeinen oirekuva liittyy sosiaalisen vuorovaikutuksen ja interaktion vaikeuksiin, rajoittuneisiin mielenkiinnon kohteisiin ja toistuviin käytösmalleihin (Jakob ym., 2015, s. 2). Uusi diagnostinen kriteeristö tunnistaa myös autismiin usein liittyvät sensoriset erityisherkkyydet motorisen ja verbaalisen erityisyyden rinnalla.

On hyvä huomata, että autismiin ei välttämättä liity kognitiivisia pulmia. Autismikirjoon kuuluvien älykkyydosamäärä ja kognitiivinen kyvykkyys voivat vaihdella poikkeavan huonosta poikkeavan hyvään (Kontu ym., 2013, s. 26). Autismin oirekuvasta puhuttaessa onkin tärkeää nostaa esiin juuri autismikirjon moninaisuus. Sanonta ”jos olet tavannut yhden autistin, olet tavannut vain yhden autistin” kuvaa juuri sitä, että autismi ilmenee eri ihmisissä hyvinkin eri tavalla.

Diagnostisten kriteerien ja diagnostisen osaamisen tarkentuessa autismin kirjon voidaan todeta koskettavan väestötasolla yhä merkittävämpää osaa suomalaisista. Autismikirjon yleisyys kehittyneissä maissa on arvion mukaan keskimäärin n. 1-1,5 % väestöstä (Lyall ym., 2017). Suomessa autismin esiintyvyyden on arveltu nykyisen kriteeristön valossa olevan n. 0,6-0,8% väestöstä (Moilanen ym., 2012; Mattila ym. 2011).

Maailmalla on useita vuosia käyty keskustelua siitä, millä termeillä autismia ilmiönä ja autistista henkilöä tulisi kutsua arkielämässä, tutkimuksessa tai virallisissa yhteyksissä kuten diagnooseissa. Laajassa englantilaisessa kvantitatiivisessa tutkimuksessa (n=3470) selvitettiin autisteilta itseltään, heidän läheisiltään ja heidän parissaan työtä tekeviltä ammattilaisilta, millaisia termejä käytetään ja miksi. Tutkimus osoitti, että yhtä selkeää, yhteisesti hyväksyttyä ja käytettyä tapaa kuvata autismia ilmiönä ei ole. (Kenny ym, 2015.)

Henkilökohtaisen suhteen ilmiöön omaavien keskuudessa sitä mieluiten kuvataan *autismin kirjona* tai *autismina*, vähenevissä määrin *autismikirjon häiriönä*.

Tässä tutkimuksessa ilmiöstä käytetään termejä *autismi* ja *autismin kirjo* tai *autismikirjo*. Diagnosoituja henkilöitä kuvataan yleisesti joko ”identiteetti ensin”- tavalla puhumalla *autisteista* tai *autismikirjolaisista* tai ”persoonal ihminen ensin”- tavalla, puhumalla *henkilöstä, jolla on autismi* tai *autismikirjoon kuuluvasta/ autistisesta henkilöstä*. Tutkimuksen mukaan autistit itse ja heidän läheisensä pääosin halusivat itsestään ja läheisistään käytettävän identiteetti ensin- lähestymistapaa. Ammattihenkilöt kokivat tämän vieraampana ja käyttivät mieluummin persoonal ensin-nimityksiä. Tämä on havaittavissa myös tämän tutkimuksen lähde- materiaaleissa, joissa usein tieteellisissä teksteissä käytetään termiä *person with autism* termin *autistic* sijaan. (Kenny ym., 2015.)

Suomen kielessä sama keskustelu on nähtävillä ja niin tieteellisissä julkaisuissa kuin autismikirjoa käsittelevässä muussa julkisessa keskustelussa voidaan havaita molempia puhuttelutapoja. Yleisiä Suomessa käytettyjä termejä ovat *autisti*, *autismikirjon henkilö*, *henkilö, jolla on autismi* ja *autismikirjolainen*. Aiheesta on valmistumassa myös suomalaista tutkimusta osana Itä-Suomen yliopiston PEI-CAS-hanketta. Sen alustavat tulokset ovat samansuuntaiset kansainvälisen tutkimusaineiston kanssa (Peicas, i.a.). Tässä tutkimuksessa käytetään pääosin identiteetti ensin- lähestymistapaa ja viitataan termillä *autisti* tai *autismikirjolainen* henkilöön, joka kuuluu uuden tautiluokituksen mukaisesti autismin kirjoon tai vanhan tautiluokituksen mukaisesti johonkin autismin aladiagnooseista kuten lapsuusiän autismi tai aspergerin syndrooma. Tutkimuksessa käytetään kuitenkin myös esimerkiksi termiä *autismikirjoon kuuluva henkilö* silloin, kun se asiayhteyden kannalta on mielekästä.

Vastaavasti muihin kuin autismikirjoon kuuluviin henkilöihin viitataan termillä *neurotyypillinen*. Vaikka autistit eivät olekaan ainoa neurologisesti valtaväestöstä poikkeava ihmisryhmä, tämän tutkimusraportin kannalta on relevanttia vertailla autistien toimintamalleja, haasteita ja vahvuuksia nimenomaan neurologisesti tyypillisiin henkilöihin, joiden mukaan monet työelämän mallit ja toiminnot on suunniteltu.

Uudessa tautiluokituksessa kromosomimuutoksesta johtuva Rettin oireyhtymä siirtyy vastaavanlaisten diagnoosien joukkoon pois autismediagnoosista (Raaska

& Vanhala, 2020). Tästä syystä Rettin oireyhtymään liittyviä erityispiirteitä ei käsitellä tässä tutkimuksessa eikä siihen viitata puhuttaessa autisteista tai autismikirjoon kuuluvista henkilöistä.

2.2 Autismin aiheuttamat haasteet ja vahvuudet työelämässä

Autismin diagnostisesta kriteeristöstä käsin tarkasteltaessa autismi aiheuttaa haasteita työelämään erityisesti sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kommunikation saralla. Nämä haasteet voivat ilmentyä usein jo työnhaku- ja työhaastatteluvaiheessa. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä haasteita ovat esimerkiksi ohjeiden ymmärtäminen kirjaimellisesti ja niiden tulkinnan ja soveltamisen vaikeus, toisen ihmisen äänensävyjen, ilmeiden ja eleiden tulkinnan vaikeus sekä kyvyttömyys tulkita sanattomia viestejä eli niin sanottu rivien välistä lukeminen. Haasteita työssä saattaa aiheuttaa myös autismikirjolaisen mahdollinen tarve ymmärtää asiat yksityiskohtaisesti, mistä voi seurata neurotyypillisen keskustelukumppanin kiusallisena kokema autismikirjolaisen kysymysten määrä aiheesta ja jumiutuminen asiakokonaisuuden kannalta epäoleellisiin kehällisiin asioihin tai muu epätyypillinen tapa kommunikoida. Sosiaalisten koodistojen noudattamisen vaikeus ja vähäinen tarve small talk -tyyppiseen keskusteluun sekä korostunut tarve työskennellä yksin ja riippumattomasti saattaa aiheuttaa sekä eristäytymistä että eristämistä. Suora kommunikaatitapa saattaa aiheuttaa myös ongelmia tai väärinymmärryksiä saman tai vastakkaisen sukupuolen kanssa työpäikällä, jossa sukupuoleen ja sukupuolisuuteen liittyvät kysymykset usein ovat herkkiä tai jopa tabuja keskustelunaiheita. (Hendricks, 2010; Jacob ym., 2015).

Autismiin liittyvä neurokognitiivisen kykyprofiilin epätasaisuus saattaa aiheuttaa monenlaisia hankaluuksia työelämässä esimerkiksi lyhytkestoisessa muistissa, tarkkaavaisuudessa ja psykomotoriikassa (Hume & Odom, 2007). Kontu ym. (2013, s. 4) esittävät tästä äärimmäisenä esimerkkinä savant-lahjakkuuden, jossa selkeärajainen erityinen kyky, kuten matemaattinen, kielellinen tai taiteeseen liittyvä kyky, yhdistyy usein vakaviin kognitioon tai aistitoimintoihin liittyviin puutteisiin. Esimerkiksi autistinen laulaja-pianisti Kodi Lee voitti America's Got Talent -kykykilpailun vuonna 2019 huolimatta siitä, että on sokea ja omaa suuria

vaikeuksia verbaalisessa kommunikaatiossa. Savantismi ilmiönä on autisteilla noin sata kertaa yleisempää kuin neurotyypillisillä henkilöillä, vaikkakin silti melko harvinainen. Arviolta kuusi prosenttia autisteista luokitellaan savant-tason lahjakkaiksi (Kontu ym., 2013).

Neurokognitiivisia poikkeavuuksia on pyritty tulkitsemaan lähinnä kolmen teorian kautta (Moilanen ym., 2012). Mielen teoria (theory of mind) selittää koettuja vaikeuksia autistien kyvyttömyytenä tulkita toisen ihmisen tunnetiloja, aikeita ja uskomusjärjestelmiä. Tämä heijastuu autistin kykyyn sisäistää sosiaalista kieltä ja sosiaalisia normistoja. Eksekutiivinen teoria korostaa esimerkiksi autistien vaikeuksia uusien rutiinien ja tapojen omaksumisessa ja työympäristön muutosten sietämisessä. Oman toiminnan ohjaus, työn organisointi ja ongelmanratkaisu saattavat tuottaa haasteita myös autisteille, joiden älykkyysosamäärä on huomattavankin korkea (Moilanen ym., 2012; Hendricks, 2010, s. 127). Sentraalisen koherenssiteorian mukaisesti autisteille on tyypillistä kiinnittää huomio yksityiskohtiin. Toisaalta vaikeus kiinnostua suuremmista kokonaisuuksista ja hahmottaa niitä on yleistä. Tämä saattaa olla myös rikkaus ja voimavara esimerkiksi ohjelmistojen tarkastuksessa tai muussa tarkkaavaisuutta vaativassa työssä. Se saattaa kuitenkin aiheuttaa kommunikaatiohaasteita eri tavalla asiat hahmottavien neurotyypillisten henkilöiden kanssa. (Moilanen ym., 2012.)

Aistiherkkyydet ja -poikkeavuudet ovat osa uutta diagnostista kriteeristöä ja ne ovat varsin yleisiä autisteilla, vaikka niiden muoto ja vakavuus vaihtelevatkin laadasta laitaan. Erilaisia ali- ja yliherkkyyksiä esiintyy lähes kolmella neljästä autistista. Sensomotorinen kehitys ja kyky sekä aistiherkkyydet aiheuttavat usein merkittäviä ongelmia autistien päivittäisessä arjessa selviytymisessä (Jasmin ym., 2009). Ärsyttävänä tai jopa kivuliaana pidettyjen sensoristen ärsykkeiden välttely voi aiheuttaa myös suuria ongelmia työpaikan arjessa. Esimerkiksi loisteputkivalot, hälyisä ympäristö tai työtovereiden hajuveden tuoksu voivat aiheuttaa ylitsepääsemättömän esteen työskentelylle tai jopa työpaikalle saapumiselle. (Robertson & Baron-Cohen, 2017.)

Käyttäytymiseen liittyvät haasteet ja erilaisuudet ovat usein ulospäin näkyviä ja erottuvia, vaikka ne eivät olekaan autismin diagnostiikan ja oirekuvan ytimessä.

Kontrollin menettäminen ja tunnetilan nollaaminen räjähtävällä käytöksellä (eng. melt down, tantrum) tai toisaalta ”sammumisella” ja sisäänpäin kääntymisellä, itsensä vahingoittaminen esimerkiksi raapimalla tai itsensä rauhoittaminen toistuvalla motorisella toiminnolla kuten heijaamisella tai sormien napsuttamisella voivat jo itsessään aiheuttaa esteitä työllistymiselle. (Hume & Odom, 2007; Hendricks, 2010.)

Usean häiriön yhtäaikaista esiintymistä eli komorbiditeettiä ei voida ohittaa autistien kohtaamia haasteita työelämässä tutkittaessa. Tyypillisiä yhtäaikaisia häiriöitä autismin kanssa ovat ahdistus, masennus, kaksisuuntainen mielialahäiriö, ADHD/ADD, ruoan sulatukseen liittyvät vaivat ja epilepsia. Kaikki edellä mainitut häiriöt saattavat olla niin voimakkaita, että ne riittävät myös omaan diagnoosiin asti, vaikka ovatkin ilmeisesti yhteydessä autismiin. (Hendricks, 2010; Ferguson ym., 2019.)

Selvyyden vuoksi todetaan, että Suomessa käytössä olevan ICD10- tautiluokituksen mukaan autismi ja ADHD ovat toisensa poissulkevia diagnooseja, mutta amerikkalainen DCM 5- kriteeristö tunnustaa niiden yhtäaikaisen esiintymisen. Autismikirjolla ja ADHD:lla on yhteistä geneettistä taustaa, joten niiden yhtäaikaisen esiintymisen ymmärtäminen ja diagnosointi ovat tukitoimia suunniteltaessa tärkeä asia. Autismikirjon kanssa yhtä aikaa esiintyvä ADHD on hyvin yleistä, arvioiden vaihdellen 30%:n ja 80%:n välillä. (Rommelse ym., 2010.)

Autismikirjolaisilla on usein myös monia vahvuuksia ja voimavaroja, jotka voivat tehdä autistista erinomaisen työntekijän neurotyypilliseenkin henkilöön verrattuna. Vaikka henkilö ei omaisikaan savant-lahjakkuutta, autisteille tyypillistä on uppoutuminen tiettyyn kiinnostavana koettuun asiaan, erityiseen mielenkiinnon kohteeseen. Mikäli tämä erityinen mielenkiinnon kohde, kuten tietokoneohjelmointi tai junien toiminta, ovat työn sisältönä, autistilla on hyvä mahdollisuus menestyä työelämässä haasteista huolimatta. (Jakob ym., 2015.)

Erityisiä autismiin liittyviä voimavaroja on useita. Autisteille tyypillistä on kyky keskittyä pitkäksi aikaa toistuvaan ja rutiininomaiseen työskentelyyn ja toimia siinä korkealla toimintakyvyllä esimerkiksi tehtävissä, joissa laajasta datajoukosta

tulee seulomalla löytää poikkeavuuksia tai virheitä. Autismikirjolaiset ovat usein persoonaltaan rehellisyyttä ja suoruutta korostavia ja he tuntevat suurta lojaalisuutta työtovereita ja työnantajaa kohtaan. Autisteilla saattaa olla huomattava kyky muistaa ja hahmottaa yksityiskohtia. (Baranger ym., 2014).

Yksilöllisesti suunnitelluilla tukitoimilla sekä sallivalla ja avoimella sosiaalisella ympäristöllä on tutkimusten valossa suuri merkitys autistien integroitumiselle työelämäänsä (Baranger ym., 2014; Jakob ym., 2015). Esimerkiksi työaikajärjestelyt, työtehtävien muutokset, työpaikan kommunikaatiokulttuurin kehittäminen ja fyysisen työympäristön parantaminen auttavat integroitumista aiemman tutkimuksen valossa. Autistien työllistymisen tukeminen on kannattavaa paitsi sosiaalisen osallisuuden lisäämisen ja tasa-arvoisen yhteiskunnan luomisen näkökulmasta, myös puhtaasti taloudellisiin arvoihin nojaten. (Baranger ym., 2014; Jakob ym., 2015.)

2.3 Johtaminen autistin työkyvyn tukena

Tässä tutkimuksessa tarkastelun keskiöön nousee muiden näkökulmien ohella työkyvyn tukeminen johtamisen näkökulmasta. Työkykyä voi tarkastella yksinkertaisimmillaan terveydentilana, jota jokin sairaus tai häiriö mahdollisesti heikentää. Tässä tutkimuksessa työkyvyllä tarkoitetaan kuitenkin laajemmin homeostaasia työntekijän sosiaalisten, psyykkisten ja fyysisten voimavarojen sekä työn vaatimusten välillä (Ilmarinen, 2006). Työkykyä voidaan siis tästä määritelmästä lähtien tukea, paitsi tukemalla yksilön voimavaroja tai ammattitaitoa, myös vaikuttamalla myönteisesti työn sisältöön ja työympäristöön sekä vähentämällä stressitekijöitä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työkyvyn lisäksi yksilön positiivista suhdetta ja myönteistä motivaatiota työhön. Työhyvinvoinnin kokemus edellyttää työn vaatimusten ja henkilökohtaisten voimavarojen tasapainoa eli hyvää työkykyä. (Tuomivaara ym., 2015.)

Johtamista voidaan tutkia ja lähestyä monesta näkökulmasta. Edellä todetun mukaisesti autismiin liittyvät haasteet johtamisen näkökulmasta liittyvät usein vuorovaikutukseen ja toisaalta vahvuuksien näkökulmasta esimerkiksi

tiedonkäsittelyyn ja yksityiskohtien hahmottamiseen. Onkin mielekästä pohtia tässä yhteydessä johtamista ilmiönä rinnakkain juuri autismiin liittyvien erityisryhmien kanssa.

Kognitiivisen yksilöpsykologian viitekehykselle perustuva tieteellinen diskurssi ja siihen perustuva leadership-kirjallisuus saattavat tarjota johtajana toimiville henkilöille tärkeitä rakennusaineita oman toiminnan ja ajattelun kehittämiseksi. Eri-laiset esimiesten ja alaisten persoonallisuuksien tyypittelyyn perustuvat testit ja eri persoonallisuustyyppien johtamiseen keskittyvät kategorisoinnit edustavat käytännön sovelluksina kognitiivisen yksilöpsykologian perinteelle rakentuvaa johtamistyyppiä ja johtamisen tutkimusta. Kognitiivinen lähestymistapa näkee ihmisten väliset vuorovaikutustilanteet intrapersonaalisten prosessien heijastuksena. Persoonaa voidaan kognitiivisessa lähestymistavassa nähdä toiminnan objektina ja kehittämisen kohteena. Tällainen rigidi ja deskriptiivinen johtamisen tulkinta ja johtamisen viitekehys on helposti kommunikoitavissa ja tuotteistettavissa, joten ymmärrettävästi suurin osa populaarista johtamiskirjallisuudesta tai johtamisvalmennuksista rakentuukin juuri tämän kaltaiselle teoreettiselle perustalle. (Pietiläinen ym., 2016, s.30).

Tutkittaessa ja etsittäessä nimenomaan vuorovaikutuksen ja sosiaalisen ymmärryksen haasteista kärsivien henkilöiden johtamiseen soveltuvaa mallia, saattaa vuorovaikutusta dynaamisena ilmiönä tutkiva ja tulkitseva suuntaus soveltua kuitenkin deskriptiivistä mallia paremmin. Relativistiselle tieteenfilosofialle perustuvat diskursiivinen psykologia ja kriittinen diskurssianalyysi toimivat viitekehyksenä ajattelulle, jossa vuorovaikutusprosessit nähdään alati vaihtuvina ja kulttuuri- ja tilannesidonnaisina prosesseina (Willig, 2008). Tämä lähestymistapa tuo tässä tutkimuksessa tarkasteluun luontevasti myös johtamisen kolme tasoa: Itsensä johtamisen, tiimin ja lähiesimiestyön johtamisrakenteet sekä kolmantena organisaatiotason kulttuurin ja johtamisen (Crossan, 1999 s. 522–537).

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, *millaiset johtajan ja esihenkilön toimintatavat tukevat autisteja työelämässä*. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä autismiin kuuluvista vahvuuksista ja heikkouksista sekä niiden huomioimisesta esihenkilötyössä.

Tutkimuskysymyksiä opinnäytetyössä ovat:

1. Millaiset johtajan ja esihenkilön toimintatavat tukevat autisteja työelämässä?
2. Millaisia vahvuuksia ja voimavaroja ja toisaalta haasteita ja heikkouksia autisteilla on työelämässä?

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää suunniteltaessa tukitoimia autistien työllistymiselle sekä jatkotutkimuksen ja kehityshankkeiden aiheina. Tulokset hyödyttävät myös työelämässä toimivia autisteja ja heidän esihenkilöitään henkilökohtaisten tukitoimien suunnittelussa.

Aihetta on tutkittu tästä näkökulmasta hyvin vähän. Johtamista ja johtamistyylejä sekä autismia on tutkittu irrallisina ilmiöinä paljonkin, mutta spesifisti johtamisen tai esihenkilötyön merkitystä autistien työllistymiseen ei suoritettujen tietohakujen valossa ole tutkittu viime vuosina juurikaan. Aiempia tutkimuksia haettiin CINAHL, EBSCO ja MEDIC tietokannoista vuosilta 2015-2020 hakuehdoilla autismi (autism) AND johtaminen (leadership / management) eikä relevantteja tutkimuksia löytynyt.

Aihe on ajankohtainen ja merkityksellinen vuonna 2021 liittyen laajalti julkisessa keskustelussa ja tutkimuksen keskiössä olevaan osatyökykyisten tukemiseen ja työkyvyn johtamiseen yleensäkin (kts. Kuntoutussäätiö, i.a.).

4 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA TYÖELÄMÄKUMPPANI

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Unicus Oy:n kanssa. Unicus on Norjassa 2009 perustettu IT-alan yritys, joka keskittyy testaukseen ja laadun varmistukseen. Yritys toimii Norjan lisäksi Ruotsissa ja Suomessa. Unicus pitää yrityksen internetsivujen mukaan tavoitteenaan *”hyödyntää autismin kirjon positiivisia ominaisuuksia, luodakseen ainutlaatuisia tuloksia asiakkaillemme ja parantaakseen työntekijöittemme elämänlaatua.”* Unicus Oy pyrkii arvojensa mukaisesti olemaan ihmiskeskeinen, inspiroiva, ratkaisukeskeinen ja laadukas työnantaja ja kumppani. (Unicus, i.a.).

Unicus Oy valikoitui työelämäkumppaniksi autisteja tukevan missionsa ja verkostonsa vuoksi. Yrityksen kautta saatiin haastatteluihin osallistujiksi luonnollisella tavalla autismikirjoon kuuluvia työelämässä toimivia henkilöitä ja heidän esihenkilöitään. Tutkimuksella haluttiin myös tukea yrityksen missiota ja autistien työllistymiseen tähtäävää toimintaa, vaikka tutkimus onkin taloudellisesti yrityksestä riippumaton.

Yritys palkkaa työntekijöikseen vain autismikirjon henkilöitä. Työntekijät ovat työsuhteessa Unicukseen, mutta työskentelevät konsultointitehtävissä asiakasyritystensä tiloissa. Työntekijöiden esimiehenä toimii Unicus Oy:n toimitusjohtaja, mutta työn ohjaamisen ja käytännön lähiesimiehen roolin kantaa asiakasyrityksen edustaja. Rakenne muistuttaa siis matriisiorganisaatiossa työskentelyä. Unicuksen Suomen yhtiö on aloittanut toimintansa 2019. Yritys on vielä käynnistysvaiheessa ja tavoittelee kasvua korona-pandemian tuomista haasteista huolimatta. (Unicus, i.a.).

Tutkimuksella haluttiin vahvistaa yrityksen johdon ymmärrystä työntekijöiden tarpeista esimiestyötä ja ohjausta kohtaan sekä auttaa yritystä luomaan entistä parempia johtamisen ja esimiestyön käytänteitä työntekijöiden lähtökohdat huomioiden. Yritys sopi työntekijöiden ja asiakasyritysten esihenkilöroolissa olevien henkilöiden kanssa haastatteluista. Tutkimuksen tulosten raportointi tapahtuu

yrittäjien johdolle tutkimuksen valmistumisen jälkeen ja johdon määrittämällä tavalla joko kaikille tai vain tutkimukseen osallistuneille työntekijöille.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa on kyse laadullisesta tutkimuksesta. Varsinainen tutkimusaineisto koottiin yksilökeskeisellä teemahaastattelulla. Unicus Oy:n palveluksessa oli tutkimuksen alkaessa toimitusjohtajan lisäksi kuusi konsulttia. Tutkimuksessa haastateltiin Unicus Oy:n johtoa (n=1), työntekijöitä (n=3) ja lähiesihenkilönä toimivaa tilaajan edustajaa (n=1). Haastattelut tehtiin verkkohaastatteluina Teams-sovelluksella Covid-19 viruksen aiheuttaman pandemiatilanteen vuoksi. Aineiston analysointiin käytettiin teemoittelua. Teemoittelun avulla haastatteluissa tutkimuskysymysten kannalta relevantit näkökulmat kerättiin liimapaperilapuille ja ne sijoiteltiin ensin osaksi laajempia kokonaisuuksia (esimerkiksi ”työkyky”-otsikon alle) ja myöhemmin alateemoiksi. Prosessi on kuvattu myöhemmin aineiston analyysiluvussa (luku 5.3).

5.2 Aineiston keruu

Tutkimustilanteen tulee olla eettisesti mahdollisimman harkittu (Hirsijärvi & Hurme, 2015, s. 20). Haastatteluiden toteutustavassa otettiin erityisesti huomioon haastateltavien kuulumisen pääosin autismikirjoon ja sen tuomat mahdolliset interpersonaalisen vuorovaikutuksen haasteet. Autismikirjoon tyypillisesti kuuluva epätavallinen manerismi ja äänenkäyttö sekä verbaliikan erityispiirteet saattaisivat aiheuttaa tulkintavirheitä aineiston analyysivaiheessa suoraan tiukasti litteroitujen haastattelujen pohjalta. Esimerkiksi autismin yhteydessä joskus esiintyvä ekolalia (kuullun automaattinen toistaminen) olisi saattanut heijastua aineiston mekaanisesti toteutettuun sisällönanalyysiin. Autisteilla esiintyy myös

tyypillistä enemmän ahdistusoireistoa, jota haastattelutilanteen videokuvaaminen saattaisi pahentaa.

Haastattelut toteutettiin yksilökeskeisen teemahaastattelun menetelmällä (Clausen, 2012), joka ei vaadi haastattelun nauhoitusta tai kuvaamista tuottaakseen luotettavaa aineistoa. Yksilökeskeisen teemahaastattelun (*The Individually Focused Interview*) metodiikka rakentuu kvalitatiivisen teemahaastattelun perinteelle. Tutkimushaastattelun keskeinen tehtävä käytettävästä metodista riippumatta on kuvata haastateltavan henkilön ajatuksia, tunteita, käsityksiä ja kokemuksia (Hirsijärvi & Hurme, 2015, s.41). Clausenin (2012) kuvaaman yksilökeskeisen teemahaastattelun mallin strukturoinnin tasoa voidaan säädellä metodin sisällä ja se voi sisältää sekä puolistrukturoituja tai avoimia haastatteluosioita. Puolistrukturoiduissa osioissa voidaan käyttää valmiiksi mietittyjä teemoja tai kysymyssarjoja, ja avoimet haastatteluosiot voivat rakentua esimerkiksi puolistrukturoidun osion tuottamille uusille aiheeseen liittyville teemoille tai haasteltavien omille huomioille ja uusille avauksille.

Tieteenfilosofisena kontekstina yksilökeskeisellä teemahaastattelulla voidaan pitää hermeneuttista paradigmaa. Modernin hermeneutiikan isänä pidetyn H.-G. Gadamerin (2004, s. 29) mukaan kokonaisuus ja sen osat määrittävät toisiaan hermeneuttisen kehän välisenä dialektisena suhteena. Osien tulkinta vaikuttaa kokonaisuuden tulkintaan ja päinvastoin. Hermeneuttisen kehän näkökulmasta haastattelutilannekaan ei synny tyhjästä tai tyhjään tilaan; se sisältää esiymmärryksen, joka on kaiken uuden tiedon taustalla. Clausen (2012, s. 2) korostaakin, että objektiivisuus sanan varsinaisessa merkityksessä ei ole mahdollista tulkin-toja sisältävässä vuorovaikutuksessa, vaan haastattelija vaikuttaa myös haastateltavaan. Haastattelijan merkitys hermeneuttisen kehän osana on tärkeä ymmärtää tiedon luotettavuuden näkökulmasta. Haastattelijan valmistautuminen haastatteluun nähdään tärkeänä osana itse prosessia. (Hirsijärvi & Hurme, 2015, s. 69-71.) Tässä tutkimuksessa hermeneuttisuus näkyi erityisesti siinä, että haastattelijalla oli aiheesta paljon teoreettista tietoa ja omakohtaista kokemusta jo ennen tutkimusprosessin alkua. Haastattelija tunnisti omasta kokemushistoriastaan monia haastateltavien kuvaamia teemoja. Luotettavuuden näkökulmasta tämän tiedostaminen ja siihen etukäteen varautuminen oli tärkeää.

Clausenin yksilökeskeisen teemahaastattelun suurin ero verrattuna tyypilliseen teemahaastatteluun liittyy tiedon keräämisen ja aineiston raakamateriaalin käsittelyyn. Yksilökeskeisessä teemahaastattelussa haastattelutilanne nähdään haastattelijan ja haastateltavan yhteisenä prosessina, jossa haastateltavalla on aktiivinen osuus paitsi tiedon tuottamisessa, myös sen prosessoinnissa tutkimuksen raakadataksi. Yksilökeskeisessä teemahaastattelussa haastattelutilanteita ei tyypillisesti nauhoiteta ja litteroida, kuten teemahaastattelussa tyypillisesti tehdään. Sen sijaan haastattelija kirjaa haastattelun aikana vastaukset avainsanojen ja suorien lainausten avulla yhteistyössä haastateltavan kanssa. Haastatteluprosessin vaiheet painotuksineen eroavat myös tyypillisestä teemahaastattelusta. Tässä tutkimusprosessissa haastattelut päädyttiin kuitenkin myös nauhoittamaan ja litteroimaan luotettavuuden parantamiseksi. (Clausen, 2012.; Hirsijärvi & Hurme, 2015.)

Haastattelu noudatti puolistrukturoidun teemahaastattelun runkoa siten, että haastattelun aikana aihetta lähestyttiin alateemojen kautta useista näkökulmista, joihin jokaiseen liittyy useampi kysymys (liite 1). Teemoina olivat haastateltavien taustat, työhistoria ja nykyinen työllistymistilanne, motiivit työhön liittyen, sekä monipuolisesti kokemukset johtajuudesta ja esihenkilötyöstä sekä alaisen että esihenkilön roolista tarkasteltuna. Jokaisen alateeman kohdalla kysyttiin lopuksi yksilöity avoin kysymys, kuten: ”Voitko antaa esimerkin siitä?” Haastattelun aikana haastattelija teki muistiinpanot haastateltavan vastauksista ja kävi aktiivista keskustelua kirjauksista haastateltavan kanssa varmistaen, että kirjaukset edustavat haastateltavan näkemyksiä ja mielipiteitä (Clausen 2012, s. 4). Tämä poikkeaa merkittävästi esimerkiksi Hirsijärven ja Hurmeen (2015, s. 92) näkemyksestä haastattelun tallentamisen tärkeydestä. Haastattelujen tallennuksia käytettiin tässä tutkimuksessa tarkistuksia varten aineiston analyysissä. Nauhoitukset toimivat myös tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä.

Seuraavassa vaiheessa haastattelija koosti pian haastattelun jälkeen luonnoksen haastattelusta haastateltavan tarkastettavaksi. Haastateltavalla oli mahdollisuus korjata luonnosta tai hyväksyä se sellaisenaan. Haastatteluprosessi siis tavallaan kesti tähän tarkastusvaiheen vuoropuheluun asti. Samaan aikaan voidaan katsoa alkaneeksi aineiston analyysi ja synteesivaihe, sillä tekstin purkaminen

tukisanoista ja muistiinpanoista haastattelun luonnokseksi ei ole vain mekaaninen prosessi vaan edellyttää haastattelijan aktiivista tulkintaa (Hirsijärvi & Hurme, 2015, s.144).

Haastateltavien valinta ja alustava kutsuminen tapahtui työelämäkumppanin toimesta. Haastatteluun valikoitui kolme autismikirjoon kuuluvaa työntekijää, työelämäkumppani Unicus Oy:n toimitusjohtaja ja yksi lähiesihenkilönä toimiva tilaajan edustaja. Alustavan suostumuksen jälkeen haastateltaville lähetettiin suostumuslomake ja tiedote tutkimuksesta (liite 2 ja 3). Suostumuslomakkeet allekirjoitettiin sähköisesti. Kaikki kutsutut osallistuivat sovitun aikataulun mukaisesti haastatteluihin.

Haastattelut toteutettiin etähaastatteluna Teams- ohjelmaa käyttäen. Kaikki haastattelut kestivät noin tunnin. Eettisistä syistä haastatteluista ei nauhoitettu ilman haastateltavan nimenomaista lupaa eikä niitä kuvattu. Haastateltavia ei erikseen kannustettu videoyhteyden käyttämiseen, vaan valinta jätettiin haastateltavalle itselleen. Esihenkilöt käyttivät haastattelussa oma-aloitteisesti videoyhteyttä mutta autismikirjoon kuuluvat henkilöt valitsivat jättää oman videonsa näyttämättä. Haastattelija jakoi oman videokuvansa kaikille.

Kaikista haastateltavista välittyi tahto ja jopa innokkuus osallistua tutkimukseen ja tutkimuksen aihetta pidettiin tärkeänä. Haastateltavat puhuivat avoimesti henkilökohtaisistakin asioista ja mikään haastattelu ei jäänyt ilmiötason puheeksi. Haastatteluissa vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri. Haastateltavan oma tausta autismikirjoon kuuluvana madalsi joidenkin haastateltavien mielestä kynnystä puhua haastavistakin asioista.

Haastattelutilanteet olivat toteutukseltaan yllätyksettömiä tekniikan ja yhteyksien toimiessa hyvin. Haastattelijalla oli aktiivinen rooli keskustelun johdattamisessa valittuihin teemoihin, mutta haastateltavan päästyä sisälle kuhunkin teemaan, haastattelijan rooli muuttui passiivisemmaksi kuuntelijaksi ja kirjaajaksi. Haastattelija varmisti saamansa informaation kysymällä usein ”ymmärsinkö oikein, että...” ja pyytämällä konkreettisia esimerkkejä kuvatuista ilmiöistä.

5.3 Aineiston analyysi

Analyysivaiheessa aineistosta löydetään sisäisiä ja ulkoisia yhteyksiä, niitä koodataan mielekkäiksi kokonaisuuksiksi ja tehdään synteesiä ilmiön teoreettiseksi uudelleenahmottamiseksi. Haastattelun analyysi- ja synteesivaiheessa tuodaan erityisesti näkyväksi ilmiöiden kausaalisuhteet. Yksilökeskeinen teemahaastattelu ei lähtökohtaisesti eroa muista strukturoimattomista haastattelumenetelmistä aineiston analysoinnin tai raportoinnin osalta. (Hirsijärvi & Hurme, 2015, s.152.)

Saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä. Sen avulla karsittiin saadusta datasta tutkimuskysymyksen kannalta epäoleellinen tieto ja keskityttiin oleellisen tiedon tarkasteluun (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.78). Haastateltavien määrä oli varsin pieni, joten aineiston analyysissä koettiin mielekkääksi käyttää lähestymistapana teemoittelua. Teemoittelu eroaa luokittelusta siten, että siinä painottuu sanoitettu sisältö pelkkiä luokkia enemmän. Toisaalta, tyyppiesimerkkien laatiminen näin pienestä aineistosta ei olisi luotettavuuden näkökulmasta ollut mielekästä, sillä haastateltavien kertomuksissa toistuivat samat teemat niin vahvasti. Tyyppiesimerkkien muodostaminen olisi ollut haastavaa erityisesti haastateltavien anonymiteetin suojaamisen näkökulmasta. (kts. Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.78-79.)

Aineiston analyysi rakentui enemmän aineisto- kuin teoriaohjatusti. Aineistolähtöisessä analyysissä saadusta aineistosta luodaan koherentti kokonaisuus yhdessä teoreettisen viitekehyksen kanssa. Aineistoa peilattiin kuitenkin johtamisen teorioihin jo analyysivaiheessa, joten tässä tutkimuksessa voidaan katsoa olevan elementtejä myös teoriaohjatusta aineiston analyysistä. Yksilökeskeinen teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä muodostaa yhdessä aineiston analyysin kanssa synteessin, joka tuo analyysivaiheeseen jäntevyyttä ja teoriaohjaavan analyysin piirteitä. Analyysivaiheessa pyrittiin olemaan uskollisia saadulle aineistolle siten, että sen avulla ei pyritti vahvistamaan tai todistamaan oikeaksi aiempia teorioita tai havaintoja, vaan aineiston tuoma uusi tieto analysoitiin sellaisena kuin se on ja otettiin johtopäätöksiä ohjaavaksi materiaaliksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.78.)

Aineiston analyysi alkoi siis jo haastatteluvaiheessa, jossa haastateltavia pyydettiin itse esimerkiksi laittamaan tärkeysjärjestykseen luettelonomaisesti kerrottuja ilmiöitä tai etsittiin käytännön esimerkkejä tukemaan ilmiötason asioita. Toisaalta kerrotuista esimerkeistä tai yksittäisistä havainnoista pyrittiin jo haastattelussa sanoittamaan yhdessä haasteltavan kanssa ilmiöitä tai teemoja (induktio-deduktio). Esimerkiksi haastateltavan kuvatessa yksittäisiä hankaluuksia työpaikan valaistuksen ja häiritsevien äänien kanssa, sanoitettiin yhdessä yläteemaksi aistiiherkyyksiin liittyvät haasteet.

Tulosten teemat muodostuivat haastatteluissa esiin tulleiden ala- ja yläluokkien kautta. Taulukossa 1. on kuvattu esimerkinomaisesti tulosten analysoinnin etenemistä ja teemojen syntymistä kaikkien haastateltavien ääni huomioiden.

Taulukko 1. Teemojen muodostuminen haastattelujen perusteella.

Lainaus haastateltavalta	Alateema	Yläteema
”Tavallaan toi että kun oma logiikka törmää ympäristön logiikan kanssa”	Intuiitiivinen tilannetaju	Sosiaalinen kanssakäyminen
”Pitää sitten kahvitella ja käydä lounaalla työkavereiden kanssa ja semmoista vapaamuotoista keskustelua... Se on aivan älyttömän kuormittavaa, kun ei oikein osaa.”	Informaalit sosiaaliset tilanteet	
”Mulla on sosiaalista ahdistuneisuutta joskus, että jos mulla on hirveän monta miitinkiä päivässä niin energiat on tosi alhaalla sen jälkeen”	Sosiaalisten tilanteiden kuormittavuus	

Alateemat syntyivät käytännössä haastateltavien kanssa yhdessä erityisesti ”ymmärsinkö oikein, että tämä liittyy ilmiöön X”- tyyppisten kysymysten avulla. Yläteemat nousivat myöhemmin analyysivaiheessa aineistoa läpikäydessä. Taulukossa 1 kuvattu sosiaalinen kanssakäyminen nousi yläteemaksi jo haastateltavien kanssa kaikkien sanoittaessa sitä lähes samalla termillä.

Tutkimuksen tulokset on esitetty aineistosta analysointivaiheessa nousseiden teemojen mukaisesti. Esitysjärjestys ei pyri edustamaan teemojen tärkeysjärjestystä. Tulosten teemat eivät myöskään ole suoraan yhteneväiset teemahaastatteluiden teemojen mukaiset vaan analysointivaiheessa johtopäätöksiä kirjoittaessa on aihetta lähestytty puhtaasti aineistolähtöisesti.

6 TULOKSET

Haastateltavien koulutustausta ja työkokemus oli monipuolinen. Haastateltavien autismitietäjien työsuhteet olivat tyypillisesti olleet lyhyitä, muutamien kuukausien pituisia ja henkilöiden työhistoriassa esiintyi pitkiäkin työttömyysjaksoja työsuhteiden tai opintojen välissä. Työhistoriat eivät muodostaneet autisteilla päämäärätietoista uraputkea perinteisessä mielessä ajateltuna, vaan monilla haastateltavilla leimallista oli alan vaihtuminen kokonaan työpaikan vaihtumisen myötä. Kaikilla haastatelluilla autismitietäjillä oli kokemusta sekä haasteista että onnistumisen kokemuksista työhön liittyen edellisissä työpaikoissaan. Yhteistä oli myös onnistumisen kokemus nykyisessä työtehtävässä. Osa haastateltavista oli toiminut aiemmin IT-alalla mutta osalle nykyinen toimintaympäristö oli lähes tai täysin uusi.

Esihenkilönä ja johtajana toimivilla haastateltavilla oli kymmenien vuosien kokemus johtotehtävistä ja liike-elämästä. Autismi ilmiönä oli esihenkilöille osittain tuttu ennen Unicustakin. Esihenkilöillä ei ollut ammatillista koulutusta autismin tai siihen liittyvien erityiskysymysten kanssa työskentelyyn.

6.1 Autistien vahvuudet ja voimavarat

Haastatteluiden keskiöön nousivat sekä autistien itse kokemat mutta erityisesti esihenkilöiden esiin nostamat vahvuudet ja voimavarat. Autistit itse olivat varovaisempia nimeämään omia kykyjään ja pyrkivät usein vähättelemään

vahvuuksiaan ja voimavarojaan, mutta haastatteluiden aikana tietyt samat teemat nousivat usein esiin. Esihenkilöiden haastattelut vahvistivat autistien esiin nostamia teemoja ja toivat niihin lisää syvyyttä ja näkökulmia.

Merkityksellinen havainto oli, että autistien ja esihenkilöiden näkemyksissä vahvuuksista ja voimavaroista ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia. Esihenkilöiden niimeämät vahvuudet liittyivät enemmän työsuoritukseen vaikuttaviin seikkoihin (nopeus, tarkkuus, oppimiskyky) ja autistien omat näkemykset liittyivät enemmän persoonaan tai työskentelyprosessiin liittyviin ominaisuuksiin (rehellisyys, kyky flow-tilaan). Haastatteluissa esiin tulleet vahvuudet ja voimavarat olivat monilta osin yhteneväisiä aiempien tutkimushavaintojen ja -kirjallisuuden kanssa. Erityisesti voimavaroissa painottuivat persoonaan liittyvät ominaisuudet opittuja taitoja enemmän.

6.1.1 Älykkyys, lahjakkuus ja osaaminen

Kaikissa haastatteluissa teemaksi nousi lahjakkuus ja osaaminen. Autistit itse olivat tyytyväisiä omaan työsuoritukseensa nykyisessä tehtävässä ja kokivat onnistuneensa siinä hyvin. Tämä näkemys vahvistui esimiesten haastatteluissa. Kaikkien nykyinen työnkuva sisälsi ongelmanratkaisua, päättelyä tai muuta erityistä kognitiivista kapasiteettiä vaativaa toimintaa. Eräs haastateltava kuvasi havaitsemaansa lahjakkuutta seuraavasti:

”Näiden autististen työntekijöiden kyky nähdä asioita on ihan poikkeuksellinen myös muilla kuin savantismiin liittyvillä ääri-ilmiöillä.”

Vaikka haastatteluissa ei erikseen asiaa kysyttykään, haastatteluissa nousi ilmi myös huippulahjakkuutena tai epätavallisena erityisosaamisena pidettäviä taitoja. Varsinainen savantismi on kuitenkin harvinainen ilmiö, eikä sitä tässä haastattelussa edes pyritty selvittämään. Toisaalta haastateltavat kertoivat aiemmassa työhistoriassaan myös tilanteista, joissa heidän lahjakkuuttaan ei tunnustettu tai osaamista arvostettu, vaan se oli jäänyt autismikirjon oireiden tai persoonallisuuden haastavien piirteiden varjoon. Esimerkiksi työtehtäviä ei oltu osattu

muokata sellaisiksi, että ne olisivat mahdollistaneet itsenäisen työskentelyn, vaan huomio oli kiinnittynyt sosiaalisten taitojen puutteeseen.

Tässä tutkimuksessa älykkyyttä ei testattu, mutta haastateltavat toivat sen itse esiin vahvuutenaan. Haastateltavien puheessa älykkyys liittyi asioiden nopeaan oppimiseen ja uusien tehtävien haltuunottoon.

6.1.2 Flow-tila

Haastateltavat kuvasivat vahvuutenaan johdonmukaisesti autismiin tyypillisesti liitettyä erityistä kykyään flow- tilaan. Flow- tilalla eli hyperfokusoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä kykyä keskittyä käsillä olevaan asiaan uppoutumisen omaisesti siten, että kaikki muu unohtuu, eivätkä sisäiset tai ulkoiset häiriötekijät pysty juurikaan häiritsemään tällaisessa flow-tilassa tehtävää työtä. Flow- tilan saavuttaminen oli toisille helpompaa kuin toisille. Kukaan haastateltavista ei suoraan ilmaissut kykyä sen kaltaiseen itsesäätelyyn, että olisi pystynyt tavoittamaan hyperfokusaation aina halutessaan, vaan ennemminkin flow-tilaa kuvattiin ”tilana, joka vain tapahtuu”. Haastateltavat kuvasivat paremminkin flow-tilaan pääsemisen hankaluutta ja sitä, että monesti ulkoiset ja myös sisäiset ärsykkeet saattavat olla estämässä tällaisen tilan mahdollistumista. Toisaalta tähän tilaan päästyään ulkoisilla häiriötekijöillä oli haastateltavien mielestä vain vähän vaikutusta työsuoritukseen.

Flow- tilalle yhteistä haastateltavien kuvauksissa oli häiriöiden toleranssin kasvun lisäksi tehokkuuden, tarkkuuden ja nopeuden merkittävä kasvu. Haastateltavien kertomuksista oli havaittavissa, että flow-tilan vastapainona yhteistä olivat myös ajanjaksot, jolloin oman työn tuottavuus tai virhealttius jäi oman keskimääräisen tason alapuolelle. Tähän myös esihenkilöasemassa oli kiinnitetty huomiota.

6.1.3 Itsetuntemus ja itsekriittisyys

Autisteille yhteistä oli tunne korkeasta itsetuntemuksen tasosta. Itsetuntemuksella tässä tarkoitetaan kykyä nähdä omat vahvuudet ja voimavarat ja toisaalta haasteet ja heikkoudet. Erityisesti itsetuntemuksesta käyty keskustelu kääntyi sosiaalisten tilanteiden haasteisiin. Autistit tiedostivat hyvin sosiaaliin tilanteisiin liittyvät haasteensa ja kokivat tyypillisesti voimattomuutta näiden haasteiden edessä.

Autistit raportoivat huomattavasta itsekriittisyydestä ja positiivisen palautteen vastaanottamisen vaikeudesta silloinkin, kun siihen on aihetta. Haastateltava kuvasi tunnetta sanomalla: ”On korkea kriteeri itse sanoa, että olisi hyvä jossain.”

Positiivisen palautteen raportoitiin usein aiheuttaneen ärtymyksen tai hämmennyksen tunnetta. ”Tein vain työni, joka minulle oli osoitettu, mitä siitä kehumaan”, kuvasi tyypillistä asennetta positiiviseen palautteeseen. Toisaalta oikein ajoitettu ja oikein muotoiltu vilpitön palaute koettiin kannustavana ja työssäjaksamista tukevana. Korkea itsekriittisyys esiintyi erityisesti niiden henkilöiden haastattelussa, jotka kertoivat myös vaikeudesta ottaa vastaan positiivista palautetta. Korkea itsekriittisyys näyttäytyi vahvuuksien ja voimavarojen näkökulmasta haluna oppia ja kehittyä. Toisaalta se muodosti haasteita esimerkiksi työhaastattelutilanteissa, jossa omista vahvuuksista ei oltu osattu välttämättä kertoa samalla tarkkuudella kuin omista heikkouksista tai puutteista.

6.1.4 Nopeus, tarkkuus ja nopea oppiminen

Sekä esihenkilöt että autistit itse kuvasivat vahvuuksina korkeaa työskentelynopeutta ja tarkkuutta erityisesti flow-tilaan päästyään. Toisaalta mainittavan arvoista oli havainto, että joskus nopeuden korostaminen positiivisen palautteen muodossa kasvatti virhealttiutta ja kuormittumisen kokemusta. Voidaan kuitenkin todeta aineiston valossa, että haastatelluilla autisteilla on epätavallinen kyky nopeaan ja tarkkaan työskentelyyn pitkäkestoisesti. Haastattelussa nousi esiin monipolvinen ja vaiherikas työ- ja opiskeluhistoria. Vaikka se osittain haastateltavien

oman tulkinnan mukaan selittyikin integroitumisen haasteiden kautta, kertoo se kuitenkin myös kyvystä oppia nopeasti ja omaksua laajoja kokonaisuuksia varsinkin teoreettista tietoa. Autistit itse kertoivat haastattelussa omaksuneensa nopeasti uuden työn vaatimukset ja tehtävät. Haastatteluissa nopea oppiminen näytti liittyvän läheisesti korkeaan motivaatioon.

Työ koettiin tärkeäksi osaksi identiteettiä ja myös työstä maksettavan palkan mahdollistamat asiat tärkeänä osana arkea. Korkea motivaatiotaso työhön lisäsi haastateltavien mukaan entisestään työn nopeutta ja tarkkuutta ja toimi myös oppimisen ja jatkuvan itsensä kehittämisen motivaationa. Autistit kuvasivat työmotivaatiotaan nykyisessä tehtävässä korkeaksi ja tässä työtehtävässä he kokivat nopeuden ja tarkkuuden vahvuuksinaan.

6.1.5 Rehellisyys

Autistien suhde rehellisyyteen näyttäytyi haastatteluissa monitahoisena. Rehellisyys nähtiin arvona, joka ohjaa kaikkea toimintaa ja autisteja pidettiin luotettavina ja rehellisinä työntekijöinä. Rehellisyys ja suoruus muodosti kuitenkin myös jännitteitä erityisesti sosiaalisiin tilanteisiin niin työkontekstissa kuin informaalissa kanssakäymisessäkin. Esimerkiksi tilanteissa, joissa sosiaalisen koodiston mukaista olisi pehmentää omaa mielipidettään jopa muuntelemalla totuutta tai jättämällä mielipide sanomatta kysyttäessäkin, haastateltavat kuvasivat joutuneensa tilanteisiin, joissa suoruus ja rehellisyys oli koettu töksähtelevänä tai loukkaavana käytöksenä.

Vahvuuksien ja voimavarojen kautta nähtynä rehellisyys tarkoitti käytännössä esimerkiksi sääntillistä työaikojen noudattamista ja asennetta, jossa asetetut odotukset aina mieluummin ylitetään kuin alitetaan, jopa oman jaksamisenkin kustannuksella. Rehellisyyteen liitettiin myös termit tunnollinen ja luotettava.

6.1.6 Kyky havainnoida yksityiskohtia ja poikkeamia

Sekä autistit itse että esihenkilöt nostivat esiin autistien kyvyn havainnoida poikkeamia ja kiinnittää huomiota yksityiskohtiin. Nykyisissä työtehtävissä haastateltavien työtehtäviin kuului esimerkiksi tietojärjestelmien testaaminen, mikä edellyttää kykyä havainnoida poikkeamia laajasta tietojoukosta. Työtehtävät siis tukivat ja aktivoivat henkilöiden omia luontaisia vahvuuksia ja tuottivat kokemusta työn mielekkyydestä. Kyky poikkeamien havainnointiin nousi esiin vahvuuksista puhuttaessa juuri onnistumisten ja työstä koetun mielihyvän valossa.

Jotkut haastateltavat kuvasivat kykyä yksityiskohtien havainnoimiseen osana identiteettiään. Aiemmassa työhistoriassa työtehtävät, jotka vaativat laajojen kokonaisuuksien hallintaa ja yksityiskohtien sivuuttamista eivät haastateltavien puheessa esiintyneet yhtä mielekkäinä kuin tehtävät, joihin liittyi yksityiskohtainen ja tarkka työskentely. Laajojen tietojoukkojen järjestely ja ylläpito kuvattiin esimerkkinä mielekkäästä työtehtävästä, jota kyky yksityiskohtien ja poikkeamien havainnointiin tuki.

6.2 Autistien haasteet ja heikkoudet

Haastatteluissa esiin tulleet haasteet ja heikkoudet ovat tämän tutkimuksen perusteella varsin merkittäviä, kun tarkastellaan syitä autistien kokemalle työssä kuormittumiselle ja toisaalta myös työelämään integroitumisen vaikeudelle. Työsäjäksämisen ja työhyvinvoinnin kysymykset nousivat esiin moninäkökulmaisesti. Haastateltavat kuvasivat jaksamisen ja integroitumisen haasteitaan varsin yhteneväisesti. Myös esihenkilöt vahvistivat autistien itsensä havainnot. Kaikissa haastatteluissa painottuivat erityisesti sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät haasteet.

6.2.1 Sosiaalinen vuorovaikutus

Sosiaalisen normatiivisen koodiston tulkitseminen koettiin sekä kuormittavana että haastavana. Työhaastattelut ja erilaiset yhteistyöneuvottelut koettiin haastavina tilanteina juuri sosiaalisten taitojen ja ymmärryksen puutteen kautta. Esimerkiksi katsekontaktin pitämisen vaikeus on saatettu tulkita työhaastatteluissa epäluotettavuuden merkinä. Toisaalta tarve ja motivaatio erityisesti epämuodolliseen sosiaaliseen kanssakäymiseen näyttäytyi matalana. Vahvuuksissa mainitun rehellisyyden negatiivinen puoli näyttäytyi töksähtelevänä koettuna kommunikatiotapana ja suorutena. ”Kahvittelu ja lounaalla käyminen” mainittiin kuormittavina. Työhön liittyviin tehtäviin tai erityisiin mielenkiinnon kohteisiin liittyvää kanssakäymistä ei koettu kuormittavana. Haastateltavat kuvasivatkin kohdanneensa tilanteita, joissa keskustelukumppaneiden oli vaikeaa joskus ymmärtää, miksi toisissa tilanteissa autisti kykeni sujuvaan vuorovaikutukseen ja toisissa tilanteissa vuorovaikutus oli merkittävän niukkaa. Haastateltavat kertoivat myös kokemuksista, joissa keskustelukumppani oli kokenut rasittavana haastateltavan ”yli-innostuneen tavan kertoa omista kiinnostuksen kohteista”.

Tärkeä havainto sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyen oli haastateltavien havainto siitä, että vetäytyminen informaalista vuorovaikutuksesta työyhteisössä johti myös työasioissa ulkopuolelle jäämiseen tai ainakin kokemukseen erillisyydestä yhteisöllisyyden sijaan. Monista työasioista oltiin keskusteltu ja jopa sovittu kahvipöydässä tai lounaalla, joten haastateltavilla oli kokemuksia tilanteista, joissa he olivat jääneet vaille tärkeitä työhön liittyviä tietoja tai vaikutusmahdollisuuksia.

Eräs haastateltava kuvasi ”huonosti ymmärtävänsä muiden ihmisten tarkoitusperiä”. Monilla työpaikoilla haastateltavat kertoivat kokeneensa henkilöiden väliset vuorovaikutussuhteet ”poliittisena pelinä” tai ”draamana”. Tällaiset monimutkaiset usean henkilön vuorovaikutuskuviot koettiin kuormittavina, sillä niiden halluunotto koettiin intuitiivisen prosessin sijaan kognitiivisesti kuormittavana ja työläänä prosessina.

Sanattomien viestien ymmärtämisen vaikeus koettiin myös turhauttavana. Eräs haastateltava kuvasi kokemustaan seuraavasti: ”Normaali ihminen ois tajunnut, että siitä tilanteesta haluttiin pois. *Tuu nyt sitten* ei aina tarkoitaakaan, että olet tervetullut.”

Puutteet nonverbaalisessa viestinnässä olivat haastateltavien kokemuksen mukaan johtaneet alentavaan käytökseen tai jopa syrjintään, joka edelleen oli vahvistanut sosiaalisen disintegraation kokemusta. Esimerkiksi neutraalina ja levollisena olotilana autistin itsensä kokema ilmeettömyys oli tulkittu joissain tilanteissa vihaisuutena tai kiukkuisuutena.

Merkittävä havainto oli IT-alalla konsultin roolissa työskentelevien autistien hyvä sopeutuminen nykyiseen työyhteisöön. Useissa haastatteluissa tuli esiin samankaltaisuuden ja yhteenkuuluvuuden kokemus nykyisessä työyhteisössä. Haastateltavat tulkitsivat tämän johtuvan siitä, että alalle valikoituu saman henkisiä, itsenäistä työtä arvostavia ihmisiä, joista monet ovat autismikirjolla joko diagnosoituina tai ilman diagnoosia. Myös itsenäinen työskentely yleisesti tuki sopeutumista työyhteisöön jollain tasolla.

6.2.2 Työssäjaksaminen

Työssäjaksaminen näyttäytyi suurena haasteena sekä työhistorian valossa, että osittain myös tulevaisuuden uhkana. Nykyinen työsuhte oli kaikilla kestänyt noin vuoden ajan. Nykyisessä työssä ei noussut suuria jaksamisen haasteita, mutta haastateltavat tunnistivat alttiuden työuupumukseen ja herkkään kuormittumiseen. Työssäjaksaminen terminä näyttäytyi haastateltavien puheessa nimenomaan työkykyä uhkaavana negatiivisena asiana eikä niinkään myönteisenä työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä.

Työssäjaksamisen haasteiden syyt olivat moninaisia. Pitkälti ne olivat päällekkäisiä tässä esitettyjen muiden haasteiden ja heikkouksien kanssa. Tärkeänä nostoina haastateltavat toivat esiin työn sisällön mielekkyyteen liittyvät kysymykset. Mielekkäänä koettua työtä ei koettu samalla tavoin kuormittavana, vaikka se

olisikin henkisesti tai fyysisesti raskasta, kuin työtä, josta puuttui sekä motivaatio että mielekkyyden kokemus.

Tunnollisuus ja tarve tehdä parhaansa ja ylittää asetetut odotukset tuottivat onnistumisen kokemusten lisäksi myös kuormitusta. Kaikilla haastatelluilla autismikirjolaisilla oli taustalla epäonnistumisena koettuja työsuhteita, joten nykyiseen työsuhteeseen koettiin liittyvän erityistä onnistumisen painetta ja halua. Nykyisessä työsuhteessa haastateltavat raportoivat saavansa tukea esihenkilöltään henkilökohtaisissa keskusteluissa. Lisäksi erityisesti työsuhteen alussa konsultoitavan yrityksen puolelta järjestetty erityinen tuki koettiin mielekkäänä. Rauhallinen ja kiireetön perehdytys, esihenkilön tavoitettavuus erityisesti työsuhteen alussa ja kannustava ilmapiiri koettiin tärkeinä. Aineiston pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että ulkoisia tukitoimenpiteitä ei koettu yhtä tärkeinä työkyvyn tai työsäjäksämisen näkökulmasta kuin itse työn sisältöön ja motivaatioon liittyviä tekijöitä.

6.2.3 Sensoristen ärsykkeiden sietokyky

Haastateltavat kuvasivat erityistä sensoristen ärsykkeiden sietokykyyn liittyvää problematiikkaa. Esimerkiksi työtehtävissä, joihin liittyi fyysisesti rajoitetussa työympäristössä työskentelyä monien muiden ihmisten kanssa, fyysisen kosketuksen ja tönimisen sietäminen näyttäytyi kuormittavana ja haastavana. Työpaikan ääniin ja valaistukseen kiinnitettiin myös haastatteluissa huomiota. Loisteputkivalot tai muut voimakkaat visuaaliset ärsykkeet koettiin häiritseväksi. Vastamelukuulokkeet koettiin hyvänä ratkaisuna äänien sietämisen kannalta. Kuulokkeiden pitäminen koettiin toimivan myös symbolisena merkinä siitä, että henkilö haluaa tehdä rauhassa ja keskittyneesti töitä.

Joissain tapauksissa työskentely-ympäristöön liittyvät sensoriset ärsykkeet koettiin niin vahvoiksi, että ne estivät keskittymisen tai jopa kokonaan työskentelyn. Erityisesti avokonttori-tyyppinen ympäristö koettiin epämiellyttävänä ja työssä suoriutumisen kannalta huonona ratkaisuna. Myös työmatkaan liittyvät haasteet osaltaan liittyivät juuri sensoristen ärsykkeiden sietämisen vaikeuteen.

Ärsykkeiden sietokyvyn koettiin vaihtelevan päivittäin tai kausittain ja sen merkitys koettiin varsin suureksi työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta.

6.2.4 Komorbidit oireet ja sairaudet

Autismiin tyypillisesti tai harvinaisesti liittyviä yhtäaikaaisesti ilmeneviä oireita tai muita sairauksia nousi haastatteluissa esiin runsaasti. Psyykkisten oireiden lisäksi myös fyysiset oireet koettiin haasteina. Haastavana koettiin erityisesti työhistoriassa esiin tullut työnantajien, terveydenhuollon henkilöiden tai työllisyysviranomaisten osoittama ymmärryksen puute erilaisille komorbideille oireille ja niiden yhteisvaikutukselle jaksamiseen. Osa oireista oli itsessään niin voimakkaita, että ne olivat vaatineet pitkiäkin sairauslomia. Haastatteluissa syntyi vaikutelma, että hoitojärjestelmä oli pyrkinyt hoitamaan vain kyseistä oiretta, eikä kokonaiskuvaa tai autismitietämisen osallisuutta oireen yhteydessä oltu kyetty riittävästi tunnistamaan.

Koska haastateltavien joukko on rajallinen, ei tässä tutkimuksessa tutkittavien anonymiteettiä suojaten esitellä tarkemmin haastattelussa esiin tulleita tärkeitäkään havaintoja komorbiditeetin merkityksestä, vaan se tyydytään nostamaan jatkotutkimuksen aiheeksi. Yleisellä tasolla voidaan kuitenkin todeta myös tämän tutkimuksen vahvistavan, että ahdistus- ja masennustyyppinen oireilu muodostavat oleellisen riskin työkyvylle autismiin yhdistettynä.

6.2.5 Binäärinen kiinnostus

Haasteena näyttäytyi kiinnostuksen kohteiden kapeus. Kiinnostaviksi ja motivoiviksi koettuihin asioihin ja työtehtäviin oltiin valmiita paneutumaan ja sitoutumaan. Toisaalta asiat, joita kohtaan kiinnostusta ja motivaatiota ei ollut, saattoivat jäädä kokonaan hoitamatta. Tämä selittää haastateltavien mielestä osaltaan haastatteluissa esiin tullutta rikkonaista työhistoriaa. Mielenkiinnon kohteet saattoivat olla varsin pysyviä tai myös vaihdella. Yhteistä niille kuitenkin koettiin olevan uppoutuminen ja syvä innostuksen tunne.

Autismin yhteydessä puhutaan usein erityisistä mielenkiinnon kohteista jopa osana diagnostisia kriteereitä. Työnantajan näkökulmasta haastatteluissa koettiin mielenkiinnon kohteiden kapeus ja mielenkiinnon musta-valkoisuus sekä haasteena että vahvuutena. Erityisesti johtamistyön näkökulmasta koettiin haastavaksi motivoida autistista työntekijää työtehtäviin, jotka ovat hänen kiinnostusalueensa ulkopuolella.

Työssäjaksamisen näkökulmasta työn rajaaminen koettiin haasteelliseksi silloin, kun autistinen työntekijä osoitti erityistä mielenkiintoa ja uppoutumista työtehtävään jaksamisen uhallakin. Uppoutuminen saattoi lisätä myös virhealttiutta väsymykseen ja kuormitukseen liittyen. Aiemmin vahvuutena esitettyyn flow-tilaan viitaten, sitä esiintyi haastateltavien kokemuksen mukaan useimmin juuri omien erityisten mielenkiinnon kohteiden kontekstissa.

6.3 Johtamisen merkitys autistien työkykyyn ja voimavaroihin työelämässä

Haastatteluissa kartoitettiin johtamisen ja esihenkilötyön merkitystä autistien työkyvyn ja voimavarojen tukemisessa. Haastatteluiden perusteella esiin nousi neljä esihenkilön ja johtajan roolia, jotka laajemmin ajateltuna voidaan nähdä myös organisaatiokulttuuriin liittyvinä kehityskohteina. Tuloksissa termillä johtaja viitataan sekä väliportaana lähiesihenkilöön, tiimin tai toiminnon johtajaan ja organisaation johtajaan. Yhteistä näille rooleille on direktio-oikeuden käyttö ja työnantajan edustaminen suhteessa työntekijään. Esiin nousseet teemat eivät ole ristiriitaisia yleisen hyvän johtamistavan tai työkykyä tukevan organisaatiokulttuurin kanssa, vaan haastattelujen perusteella voidaan todeta, että ne tukevat koko työyhteisön hyvinvointia. Autististen henkilöiden johtamisessa nämä esihenkilön roolit kuitenkin mahdollistavat erityisesti heidän työkykynsä parantumisen ja voimavarojen aktivoinnin.

6.3.1 Johtaja palautteen antajana

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen nousivat keskeiseksi teemaksi sekä autistien että esihenkilöiden haastatteluissa. Autistiset työntekijät kokivat konkreettisen, faktoihin perustuvan palautteen tunnepalautetta mielekkäämmäksi. Palaute, jolle ei ollut mitattavaa faktapohjaista perustetta aiheutti enemmän hämmennystä ja pohdintaa palautteen antajan motiiveista ja päämääristä. Eräs haastateltava kuvasi suhdettaan palautteeseen seuraavasti: ”Jotenkin tulee sellainen olo helposti, että mitä sitä turhaan kehutaan, kun tein vaan työtäni”. Toisaalta palautteen saaminen koettiin tärkeäksi ja hyväksi kokemukseksi erityisesti silloin, kun sen perusteet saattoi itse ymmärtää. Palautteen optimimäärästä haastateltavilla ei ollut yhtenäistä näkemystä. Osalla säännöllinen palautteen saaminen nousi merkittävämmäksi kuin toisilla.

Esihenkilöt kokivat palautteen antamisen autisteille mielekkäänä ja samanlaisena kuin neurotyypillisille henkilöille, eikä siihen liittynyt mielikuvia erityisistä haasteista. Haastattelujen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että toimivaksi sekä antajan että saajan näkökulmasta koettu palaute oli selkeää, faktoihin perustuvaa ja oikea-aikaista. Jos palautteenantotilanteeseen tai itse palautteeseen liittyi tulokinnanvaraisuutta, sen koettiin aiheuttavan enemmän negatiivisia kuin positiivisia tunteita.

Merkitykselliseksi havainnoksi haastatteluissa nousi työllistymisen näkökulmasta työnantajan ja lähiesihenkilön kyky huomioida autistisen työntekijän lahjakkuutta. Erityisestä lahjakkuudesta ja sen toteuttamisesta saatu palaute koettiin myös tärkeänä. Nykyisissä tehtävissä haastateltavat kertoivat saavansa vastuuta ja vapautta sekä oman työn järjestämiseen liittyvissä kysymyksissä kuten etätyössä, että työn sisällön suhteen. Tämän todettiin lisäävän työkykyä ja -motivaatiota.

6.3.2 Johtaja kommunikaation mahdollistajana

Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvät haasteet nousivat edellä esitetysti suurimmaksi työkykyä, työssäjaksamista ja työssä menestymistä haittaavaksi tekijät.

Johtamisella koettiin olevan tähän merkittävä vaikutusmahdollisuus sekä autistien että esihenkilöiden mielestä. Autismikirjolaisten haastatteluissa tuli esiin kokemus siitä, miten heillä olisi ollut työn kannalta merkittäviä kehitysehdotuksia tai näkemyksiä, mutta sosiaalisten tilanteiden pelko, sosiaalisen koodiston virhetulkinnot tai sosiaalinen kömpelyys estivät näiden esiin tuomisen.

Vuorovaikutuksen johtamisella ja myös sallivalla organisaatiokulttuurilla katsottiin olevan mahdollista tukea ja auttaa autistien äänen ja mielipiteiden huomioonottamista. Esimerkiksi etätyöhön liittyvissä videoneuvotteluissa, joissa ei ole varsinaisia jaettuja puheenvuoroja, koettiin haastavana sanoa omia mielipiteitä. ”Usein sitä odottaa omaa vuoroaan sanoa asiansa, mutta sitten siinä jo siirrytään seuraavaan asiaan ennen kuin pääsee itse ääneen”. Esihenkilöiden koettiin olevan avainasemassa mahdollistamaan tällaisissa tilanteissa puheenvuorojen ja tilan antaminen myös varautuneemmille tai hiljaisemmille työyhteisön jäsenille.

Kommunikaatiomahdollisuuksien puutteet esihenkilön ja autistisen työntekijän välillä katsottiin useissa tilanteissa nousseen työssäjaksamisen esteeksi. Vastavasti hyvä kommunikaatio esihenkilön ja työntekijän välillä tuki työkykyä. Erityisesti esihenkilön kyky ottaa vakavasti autistisen työntekijän erityistarpeita ja kuulla esimerkiksi fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen liittyviä työhön vaikuttavia tekijöitä koettiin tärkeänä.

6.3.3 Johtaja vastuun ja tilan antajana

Autistien haastatteluissa korostui voimakas tarve luottamuksen kokemukseen työnantajan ja esihenkilön taholta. Itsenäinen työ ja vapaus sen toteuttamiseen omalla tavalla koettiin tärkeänä. Toisaalta työpaikat, joissa oli korkea hierarkisuuden aste ja kontrolloiva ja mikromanageerausta korostava johtamistyyli, koettiin vähemmän houkuttelevina ja sitouttavina.

Tilanteissa, joissa autistiseen työntekijään oli luotettu ja annettu vapaus tehdä omaan työhön liittyviä ratkaisuja, liittyi haastateltavien puheissa vahva sitoutumisen ja motivaation lisääntymisen tunne. Korona-pandemian aikana lisääntynyt

etätyö koettiin pääosin helpottavaksi ja työtehoa nostavaksi asiaksi ja sen jatkumista toivottiin. Autistit kertoivat viihtyvänsä nykyisissä tehtävissään hyvin juuri osaksi sen takia, että nykyiset tehtävät mahdollistavat vastuuta ja omaa tilaa tehdä työtä ja olla oma itsensä.

Vastuun tuoma motivaation lisääntyminen liittyi myös työtehtävien sisältöön. Haasteelliset ja vaativat työtehtävät koettiin luottamuksen osoituksena ja ne pyrittiin hoitamaan vastuullisesti ja hyvin. Haastatteluissa tuli esiin, että työtehtäviin liittyvä näennäinen yksinkertaisuus tai monotonisuus ei näyttäytynyt negatiivisena asiana vaan päinvastoin haastateltaville muodostui kokemus heidän erityislahjakkuutensa huomioimisesta tarkassa työssä ja poikkeamien havainnoinnissa.

6.3.4 Johtaja työympäristön turvaajana

Fyysiseen työympäristöön liittyvät haasteet koettiin helppona ratkaista, mikäli esihenkilöllä ja organisaatiolla on tahtotila niiden parantamiseksi. Esimerkiksi valaistusratkaisut, vastamelukuulokkeiden tarjoaminen vaihtoehtona omalle työhuoneelle, työpisteen rajaaminen rauhalliseksi ja muut käytännön ratkaisut koettiin kuuluvan esihenkilön ja organisaation toteutusvastuulle. Näillä yksinkertaisilla toimenpiteillä todettiin olevan suuri merkitys paitsi työviihtyvyydelle, myös jaksamiselle ja kuormituksen vähentymiselle. Metatasolla tarkasteltuna esihenkilöiden tai organisaation toimenpiteet työviihtyvyyden lisäämiseksi ajateltiin lisäävän myös kokemusta kuulluksi ja huomioiduksi tulemisesta ja lisäävän siten sitoutumista ja työssä pysyvyyttä.

Autistien haastattelussa tuli esille työn ja työsuhteen pysyvyyden arvostus. Esihenkilöt olivat onnistuneesti pystyneet luomaan turvallisen työilmapiirin, jossa myös erehtyminen on inhimillistä. ”Jos tekee yhden virheen, ei heti joudu ulos.”

Haastateltavat kertoivat arvostavansa mahdollisuutta olla hyödyksi muille ihmisille ja yhteiskunnalle. Esihenkilöt olivat onnistuneet haastatteluiden perusteella hyvin luomaan tilan, jossa autistit kokivat aidosti olevansa kutsumustyössä ja tekevänsä hyödyllistä työtä.

6.4 Tulosten yhteenveto

Haastatteluissa esiin tulleet vahvuudet ja voimavarat keskittyivät erottamattomasti persoonaan liittyviin seikkoihin ja vain vähän opittuihin taitoihin. Sen sijaan haasteisiin ja heikkouksiin liittyvät asiat sisälsivät tekijöitä, joihin voidaan vaikuttaa ulkopuolisilla interventioilla, johtamisella tai opeteltavilla taidoilla (Taulukko 2).

Taulukko 2. Autistien vahvuudet ja voimavarat sekä haasteet ja heikkoudet.

Vahvuudet ja voimavarat	Haasteet ja heikkoudet
Älykyys, lahjakkuus ja osaaminen	Sosiaalinen vuorovaikutus
Flow-tila, kyky hyperfokusoituihin	Työssäjaksaminen
Itsetuntemus ja itsekriittisyys	Sensoristen ärsykkeiden sietokyky
Nopeus, tarkkuus ja nopea oppiminen	Komorbidit oireet ja sairaudet
Rehellisyys	Binäärinen kiinnostus
Kyky havainnoida yksityiskohtia	

Merkityksellinen havainto haastatteluissa oli, että vahvuudet ja voimavarat painottuivat aineistossa haasteita ja heikkouksia enemmän sekä käydyn keskustelun määrässä että esiin tulleiden ilmiöiden määrällä mitattuna. Erityisiä vahvuuksia nousi esiin yksitoista vahvuutta kuudessa teemassa, kun taas haasteita ja heikkouksia nousi esiin vain viisi selkeää teemaa (Taulukko 2). Keskusteluissa esihenkilöiden kanssa vahvuudet painottuivat myös huomattavasti haasteita enemmän. Tämä on tärkeä havainto erityisesti tilanteessa, jossa suurin osa autisteista on vailla vakituista työsuhdetta.

Aineistosta nousi esiin neljä selkeää esihenkilön tai johtajan roolia, joiden merkitys korostui autistien työssäjaksamisen tukemisessa. Näiden roolien tietoinen huomioiminen arjen johtamistyössä koettiin työhyvinvointia ja työkykyä merkittävästi lisäävänä tekijänä (Taulukko 3).

Taulukko 3. Esihenkilön merkittävät roolit

Palautteen antaja
Kommunikaation mahdollistaja
Vastuun ja tilan antaja
Työympäristön turvaaja

Esihenkilön merkittäviksi koettuja rooleja peilattiin haastatteluissa myös autistien kokemien haasteiden valossa ratkaisuna (Taulukko 4). Haastateltavat kokivat esihenkilön tuen ja kommunikaatiotaidot oleellisena osana työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin mahdollistajana.

Taulukko 4. Esihenkilön rooli ratkaisuna koettuihin haasteisiin

Haasteet ja heikkoudet	Haasteet ja heikkoudet
Sosiaalinen vuorovaikutus	Palautteen antaja Kommunikaation mahdollistaja
Työssäjaksaminen	Työympäristön turvaaja Vastuun ja tilan antaja
Sensoristen ärsykkeiden sietokyky	Työympäristön turvaaja
Komorbidit oireet ja sairaudet	Työympäristön turvaaja
Binäärinen kiinnostus	Vastuun ja tilan antaja

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Tulosten tarkastelu

Tulosten perusteella voidaan todeta, että autisteilla on huomattava määrä potentiaalia työelämäänsä integroitumiseen ja siinä menestymiseen. Haasteeksi näyttää nousevan erityistarpeet huomioiva työympäristö sekä erityisesti autismikirjolaisten erityisyyden huomioiva lähiesihenkilötyö. Myös organisaatiokulttuurilla voidaan todeta mahdollisesti olevan vaikutusta työkykyyn ja työssäjaksamiseen,

mutta sitä tulee tutkia lisää omana aiheenaan. Johtamisen vaikutuksesta autistien työkykyyn ja voimavaroihin ei juurikaan ole tehty aiempaa tutkimusta Suomessa, joten voidaankin todeta, että johtamiseen liittyvät löydöt nousevat tärkeimmiksi tuloksiksi näiden haastatteluiden perusteella.

Diskursiivisen psykologian viitekehyksestä tarkasteltuna tutkimuksessa esiin nousseiden esihenkilön roolien merkitys autistin työkyvyn tukemiseen on helppo hahmottaa. Jos vuorovaikutusprosessit nähdään vahvasti tilannesidonnaisina, on ymmärrettävää, miksi autistit kokevat hankaluutta työpaikan vaihtuvissa ja monipuolisissa ihmissuhdekuvioissa. Orituilla, rigideillä malleilla tai vahvasti kognitioon perustuvana prosessointina tapahtuvalla vuorovaikutuksen tavalla on vaikeaa toteuttaa tilanteenmukaista ja oikea-aikaista kommunikaatiota. Aiemmassa tutkimuksessa esiin tullut ahdistusoireisto tärkeimpänä työelämässä menestymistä haittaavana tekijänä liittyy tämän aineiston perusteella usein juuri vuorovaikutustilanteissa koettuihin epäonnistumisiin ja niiden jännittämiseen (Hendricks, 2010). Esihenkilön rooli kommunikaation mahdollistajana ja myös palautteen antajana vahvistaa kenen tahansa työntekijän jaksamista ja hyvinvointia, mutta erityisesti kommunikaatorajoitteista kärsivän autistin. (Willig, 2008.)

Autismikirjolaisten kyky itsensä johtamiseen näyttäytyi tämän aineiston valossa kaksijakoisena. Toisaalta autistit arvostivat laajaa itsemääräämisoikeutta ja kokivat sen mahdollistavan työtehtävässä menestymisen. Se koettiin myös motivoitua lisääväksi tekijäksi. Toisaalta oman toiminnan ohjaamisen vaikeus erityisesti silloin, kun autismiin liittyy komorbidinä sairautena ADD tai ADHD, aiheutti haasteita työssä jaksamiselle. Toimivana interventiona tähän tutkimuksessa nousi esiin ADHD-coaching, jonka avulla oman toiminnan ohjauksen tasoa oli pystytty parantamaan ja käsittelemään keinoja haasteista selviämiseksi. (Crossan ym., 1999, s. 522–537.)

Esihenkilötyön merkitys työkykyyn ja työhyvinvointiin nousi tämän tutkimusaineiston perusteella erittäin tärkeäksi. Haastatteluissa nousi esiin kokemuksia aiemmasta työhistoriasta tilanteista, joissa heikolla esihenkilötyöllä oli aiheutettu suoraan tai välillisesti työntekijän loppuun palamisen kokemus ja työsuhteen päättymisen, mikä olisi saattanut johtaa jopa työelämästä syrjäytymiseen. Toisaalta

nykyisessä työsuhteessa koettu esihenkilön tuki, jatkuva myönteisen palautteen antaminen ja autismia ymmärtävä ja salliva asenne koettiin erittäin tärkeänä osana työssä menestymistä. (Crossan ym., 1999.)

Organisaatiotason kulttuuri ja laajemmat johtamisrakenteet jäivät autistien puheissa selvästi vähemmälle merkitykselle. Mahdollisesti tämä johtuu haastateltavien individualistisesta asenteesta sekä ulkopuolisuuden, erillisyyden ja erilaisuuden kokemuksista. Toisaalta on huomioitava, että haastattelukysymykset eivät painottuneet organisaation rakenteisiin. Haastateltavat työntekijät työskentelivät matriisimallisessa organisaatiossa, jossa juridinen esihenkilö on Unikuksen toimitusjohtaja, mutta käytännön projektikohtainen esihenkilötyö tapahtuu konsultoitavan asiakkaan toimesta. Tämä järjestely koettiin hyvänä, sillä siten autistimikirjolaiset kokivat saavansa tukea kahdelta taholta.

Haastatteluissa tärkeänä asiana esiin tullut, mutta raportoinnin kannalta pienen otoksen takia ongelmallinen komorbidien oireiden merkitys työllisyyteen ja työkykyyn herätti huomiota. Käsittelen tässä aihetta yleisellä tasolla, kuitenkin peilaten tutkimuskirjallisuutta haastatteluaineistooni. Tutkimuskirjallisuudessa on tuotu vahvasti esiin autismiin liittyvien tai yhtäaikaaisesti ilmenevien sekundääristen oireiden tai sairauksien puuttumisen olevan merkittävä työelämässä menestymisen mahdollistaja (Hendricks, 2010; Ferguson ym., 2019). Tuleeko tästä vetää johtopäätös, että erilaiset yhtäaikaiset sairaudet tai oireet estävät autistimikirjoon kuuluvan henkilön menestymisen ja integroitumisen kokonaan tai toisaalta onko niiden puuttuminen tae onnistuneesta työurasta? Tutkimusaineiston perusteella näin ei ole.

Oleelliseksi asiaksi näyttää tutkimusaineiston perusteella nousevan se, miten työympäristö huomioi sairaudet ja oireet. Työkuormituksen sovittaminen joustavasti voimavaroihin, hyvä työterveydenhuolto sekä ennen kaikkea avoin ja salliva ilmapiiri, jossa yhdessä keskustellen voidaan etsiä ratkaisuja jo ennalta työssä jaksamiseksi sairauksista huolimatta näyttäisi mahdollistavan työssä jaksamisen erilaisista sairauksista ja oireista huolimatta. Aineiston perusteella voidaan todeta, että komorbidit sairaudet ja oireet ovat aikuisikäisille autisteille jo tuttuja ja he ovat hyvin tietoisia niistä ja niiden aiheuttamista rajoitteista työnteolle. Jos

ilmapiiri työpaikalla ja erityisesti suhde esihenkilöön on salliva ja luottamuksellinen, voidaan monia ongelmia tehokkaasti ennaltaehkäistä. Esimerkkinä voidaan mainita esimerkiksi autisteilla yleiset ruoansulatuselimistön vaivat, jotka voivat akuutisti olla ohimeneviä ja mahdollistaa esimerkiksi lyhyemmän työpäivän teon, eivätkä tarkoita kokonaisia sairauspäiviä, mikäli työnantaja tämän mahdollistaa (Hendricks, 2010, s. 127).

Tämän tutkimusten tulosten juurruttaminen työelämän arkeen edes pienimuotoisesti tarjoaisi tärkeitä mahdollisuuksia monille autismikirjolaisille työllistymiseen. Tulosten mukaisten johtamiskäytänteiden painottaminen ja autismikirjoon liittyvien heikkouksien ja vahvuuksien huomioiminen ei aiheuta lisäkustannuksia työnantajalle eikä se vaadi erillisiä, uusia rakenteita tai ulkopuolista tukitahoa autismikirjolaisten työllistymiseen. Kehittämällä olemassa olevia johtamisen rakenteita tukemaan työntekijöiden neurologista diversiteettiä, kokonaan tai osittain työkykyisten autismikirjolaisten syrjäytyminen työmarkkinasta voitaisiin tämän tutkimuksen tulosten perusteella monissa tapauksissa estää. Myönteisestä näkökulmasta tarkasteltuna jo työelämässä toimivien autismikirjolaisten työhyvinvointi ja työssäjaksaminen lisääntyisi merkittävästi tämän tutkimuksen tulosten juurruttamisen myötä. Opinnäytetyön alustavista tuloksista on raportoitu 18.9.2021 järjestetyssä Suomen Autismikirjon Yhdistyksen syyspäivillä asiantuntijaseminaarissa. Tuloksista tullaan kirjoittamaan myös blogeja ja ne pyritään saamaan julkiseen keskusteluun median kautta.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyö tehtiin hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen, Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset -julkaisun mukaisesti (Kettunen ym., 2019). Tutkimus toteutettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) ohjeiden mukaan siten, että se ei aiheuttanut haittaa tai vahinkoa tutkittaville henkilöille. Haastateltaville henkilöille toimitettiin ennakoon tieto tutkimuksesta saatekirjeellä (liite 3.) ja suostumuslomakkeella. Sen perusteella haastateltavat pystyivät päättämään osallistumisestaan tutkimukseen. Aineiston keruuta varten haettiin tutkimuslupa työelämäkumppanilta. Aineistonkeruumenetelmän valinnassa

pyrittiin erityisellä tavalla huomioimaan haastateltavien mahdolliset erityishaasteet. Haastateltavien identiteetin suojeleminen ja tietoturvaan liittyvät asiat nousivat erityisen tärkeiksi. Aineistoa käsiteltiin erityisen huolellisesti ja loppuraportissa asioita käsiteltiin siten, että yksittäiset tiedot eivät olleet yksilöitävissä tai personoitavissa tiettyyn henkilöön. Koska tutkimus tehtiin työelämälähtöisesti yhden yrityksen rajatulle joukolle, noudatetaan erityistä huolellisuutta identiteettien suojelemissa niin raportoinnissa kuin tulosten julkistamisessakin. Haastateltavista ei muodosteta henkilörekisteriä eikä mitään henkilötietoja ole tallennettu. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkittavilla oli mahdollisuus missä vaiheessa tahansa keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen. (TENK, 2019; Kettunen ym., 2019; kts. liite 2, suostumuslomake).

Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi haastattelut tallennettiin. Haastateltavan kieltäytyminen tallentamisesta ei kuitenkaan olisi estänyt haastatteluiden tekemistä, sillä yksilökeskeinen teemahaastattelu mahdollistaa luotettavan aineiston keräämisen tutkijan ja haastateltavan yhdessä laatimien muistiinpanojen ja yhteenvedon muodossa. Tallennettu aineisto ja muistiinpanot käsiteltiin jo analysointivaiheessa anonyymisti. Haastatteluaineisto ja haastattelumuistiinpanot säilytetään opinnäytetyön hyväksymiseen asti, jonka jälkeen kaikki tutkimukseen liittyvä aineisto loppuraporttia lukuun ottamatta tuhoetaan.

Tutkijan oma positio suhteessa tutkittavaan ilmiöön on läheinen. Tutkija kuuluu itse autismikirjoon ja on kokenut itse autismin myötä monia haasteita mutta myös mahdollisuuksia työelämässä. Henkilökohtaisesta lähtökohdasta tehtävä tutkimus saattaa altistaa tutkittavan ilmiön näkemiselle puutteellisesti osana suurempaa kontekstia tai aiheuttaa sokeita pisteitä. Nämä on pyritty ottamaan huomioon tutkimuksen vankalla ulkopuolisella ohjauksella ja sen altistamisella ulkopuoliselle mentoroinnille ja kritiikille myös tutkimuksen aikana.

7.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys ovat läheisesti sidoksissa toisiinsa. Tutkimukseen käytetty suhteellisen pieni aikaresurssi on omiaan aiheuttamaan

haasteita tulosten luotettavuuden suhteen. Tutkimuksessa on pyritty ottamaan näitä haasteita huomioon useilla tavoilla.

Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta keskeistä on tulosten tarkkuus. Tulosten tulisi olla toistettavia ja tutkijasta riippumattomia. Tulosten tulisi myös sisältää mahdollisimman vähän satunnaisuutta. (Vilkka, 2015, s. 124). Työelämälähtöinen tutkimushanke on kuitenkin vahvasti paikkaan ja aikaan sidottu. Tämä saattaa herättää kysymyksen tutkimustulosten yleistettävyydestä tämän kaltaisessa tutkimuksessa. Olen käytännössä pyrkinyt vertaamaan tutkimustuloksiani aiempaan aiheesta tehtyyn tutkimukseen ja toisaalta myös pyrkinyt välttämään johtopäätöksissä liian pitkälle meneviä päätelmiä ja yleistyksiä ja siten lisäämään tulosten luotettavuutta nimenomaan tutkitussa kontekstissa.

Luotettavuus on osaltaan seurausta laadukkaasti valmistellusta ja toteutetusta tutkimusprosessista (Hirsijärvi & Hurme, 2015, s. 182). Olen kiinnittänyt tutkimuksessani huomiota laatuun monesta näkökulmasta. Ensinnäkin valmistauduin aineiston keruuseen harjoittelemalla haastattelutilannetta ja testaamalla kysymysten ymmärrettävyyden etukäteen harjoitushaastattelun avulla. Huolehdin tekniikan toimivuudesta varautumalla kahdella nauhurilla ja myös mobiililla varayhteydellä nettiyhteyden häiriöiden varalta. Haastattelutilanteissa pyrin varmistamaan luotettavan tiedonkeruun lähestymällä teemoja moninäkökulmaisesti ja varmistamalla apukysymyksillä ”ymmärsinkö oikein, että...” ja ”voitko antaa asiasta käytännön esimerkkejä”, että haastateltavan tarkoittamat asiat tulivat kirjattua oikein. Pidin tutkimusprosessista ja myös itse haastatteluista tutkimuspäiväkirjaa. Tutkimuspäiväkirjan avulla pystyin refleктоimaan omaa asemaani tutkittavaan aiheeseen ja pysymään objektiivisena, sillä päiväkirja sisälsi myös omaa reflektiota aiheesta. Päiväkirjan avulla pystyin myös todentamaan jälkikäteen aineiston keruuseen ja sen analysointiin liittyviä vaiheita raportin kirjoitusvaiheessa. Haastattelujen muistiinpanojen puhtaaksikirjoitus ja litterointi tapahtui heti haastattelujen jälkeen, jolloin asiat olivat vielä selvästi mielessä. (Hirsijärvi & Hurme, 2015, s. 185-188.)

Koen aineistoni analysoinnin luotettavuutta parantaviksi seikoiksi paitsi triangulaation muistiinpanojen, litteroidun aineiston ja teoreettisen viitekehyksen kesken,

myös haastateltavien henkilöiden osallistumisen haastatteluiden muistiinpanojen tarkistukseen. Triangulaatio tapahtui käytännössä siten, että muistiinpanot tarkastettiin vielä jälkikäteen litteroidun aineiston avulla ja tutkimustuloksia ja pohdintaa verrattiin teoreettiseen viitekehykseen ja teorialähteisiin. Member check -tyyppisen lähestymistavan voi ajatella parantavan tutkimuksen uskottavuutta (Hirsijärvi & Hurme, 2015, s. 189). Tässä tutkimuksessa member check toteutui siten, että haastateltavilla oli mahdollisuus vielä haastattelun jälkeen lisätä tai ottaa kantaa jo esitettyihin näkökulmiin.

Tutkimukseni luotettavuutta pohdittaessa yksi tärkeä näkökulma on sen puolueettomuusarviointi. Tunnistan olevani lähellä tutkittavaa ilmiötä, sillä kuulun haastateltavien kanssa samaan neurologiseen kirjoon. Olen myös kokenut siitä johtuvia haasteita omalla opiskelu- ja työurallani. Tämä saattaisi tehdä tutkimuskysymysten asettelusta tai aineiston analyysissä esiin nostamistani huomioista asenteellisia (Vilkkä, 2015, s. 125). Olen pyrkinyt vähentämään tätä puolueellisuutta ulkopuolisella mentoroinnilla ja tutkimuspäiväkirjan pitämällä, mihin kerron paitsi prosessista, myös siitä, mistä aineistosta, miksi ja millä perusteilla tietyt huomiot ja nostot aineistosta on tehty ja miten ne on perusteltu ja analysoitu.

Tänään oli tiukkojen valintojen päivä. Haastattelut on tehty ja hyvät muistiinpanot on valmiina haastateltaville lähetettäväksi tarkastusta varten. Ongelmana on nyt se, että kaikki haastateltavat suostuivat ennakko-odotuksesta poiketen haastatteluiden nauhoitukseen. Nyt piti siis päättää, litteroinko aineiston vai menenkö alkuperäisellä suunnitelmalla ja pelkillä muistiinpanoilla. Päätin nyt kuitenkin litteroida ja tarkastaa niiden avulla omat muistiinpanot. Ei kai kukaan jälkikäteen kysy, kauanko tähän työhön meni aikaa, vaan vain sitä, tuliko tästä hyvä. (Ote tutkimuspäiväkirjasta 10.2.2021).

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Autismikirjo koskettaa niin suurta joukkoa suomalaisia, että jatkotutkimusta aiheesta tarvitaan runsaasti sen yhteiskunnallisen merkittävyyden vuoksi.

Autismikirjon ja työelämän suhdetta ei myöskään ole riittävästi tutkittu, sillä niin moni autisti syrjäytyy edelleen pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle potentiaalistaan huolimatta.

Yksi tämän tutkimuksen myötä esiin noussut jatkotutkimuksen aihe liittyy erilaisuutta kunnioittavan ja arvostavan organisaatiokulttuurin ja työpaikan ryhmädynamiikan rakentamiseen. Toimintatutkimuksen keinoin olisi löydettävissä, miten organisaatiokulttuuria tietoisesti muokkaamalla voitaisiin mahdollistaa erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden parempi työllistyminen. Erityisesti tämä tutkimuskysymys voisi olla ylemmän ammattikorkeakoulun päättötöön aiheena kehittämishankkeen muodossa, jolloin tulokset olisivat konkreettisia ja jo tutkimushankkeella parannettaisiin joidenkin erityisryhmiin kuuluvien työmarkkina-asemaa.

Jatkotutkimuksen aiheeksi jää myös työterveyshuollon käytänteiden ja interventioiden merkitys neuropsykiatristen pulmien kanssa elävien henkilöiden tukemisessa. Monet yritykset ovat viimeisten parin vuoden aikana lisänneet esimerkiksi lyhytpsykoterapian työterveyspalveluihinsa. Olisi tärkeää tutkia, miten jo olemassa olevilla resursseilla voisi oikea-aikaisesti käytettynä ja oikein kohdennettuna tukea autismikirjoon kuuluvia henkilöitä.

Kehittämisehdotukseksi jää tässä tutkimuksessa löydettyjen erityisesti johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvien tulosten arkeistaminen ja jalkauttaminen kohdeyrityksessä mutta myös laajemminkin. Tämän tutkimusaineiston perusteella pelkällä esihenkilötyön kehittämisellä, tietoisuuden lisäämisellä autistien vahvuuksista ja erityistarpeista sekä avoimella kulttuurilla voidaan parantaa merkittävästi autistien integroitumista ja menestymistä työelämässä. Kehittämishankkeeksi jää esimerkiksi info- ja koulutusmateriaalin tuottaminen tai koulutusyhteistyön laajempi rakentaminen yritysten kanssa.

7.5 Oma ammatillinen kehittyminen

Tämä opinnäytetyö oli ensimmäinen varsinainen tutkimustyöni tai ylipäänsä laajempi tieteellisen kirjoittamisen tuotokseni. Aiempi opinnäytteeni oli luonteeltaan

produktio. Työ opetti tekijäänsä paitsi substanssin osalta, erityisesti tieteen tekemisestä ja tutkimuksesta. Tiedon hakeminen, kriittinen analyysi ja implementointi arkeen on minulle tuttua työelämästä, mutta tutkimuslöydösten vertailu ja eri lähteiden vuoropuhelu oman aineiston kanssa oli prosessina uusi. Teemoittelu sopi hyvin analyttisyyteen taipuaiseen ajatteluuni ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä yleisestikin oli kiinnostava lähestymistapa sen monipuolisuuden ja haastavuuden vuoksi.

Autismikirjon ja johtamisen kysymykset olivat itselleni aiheena tuttuja jo ennen tutkimuksen aloittamista, mutta opin haastattelujen kautta paljon autismikirjolaisen työelämään liittyvistä haasteista ja erityisesti mahdollisuuksista. Opin syvällisemmin ymmärtämään myös erilaisuuden tuomasta rikkaudesta työyhteisöihin.

Erityisesti oppimiskokemuksena jää pitkäkestoisen työprosessin jäntevä suorittaminen, varsinkin kun itse kärsin ajoittain merkittävästä oman toiminnan ohjaamisen haasteesta, keskittymisen ja tarkkaavaisuuden häiriöstä ja kiireisestä arjesta. Oma oppimista ja työn etenemistä tukivat hyvä suunnitelma ja säännölliset seurantaseminaarit.

LÄHTEET

- Asperger, H. (1944). Die "Autistischen Psychopathen" im Kindesalter. *Archiv f. Psychiatrie*, 117 (s.76-136).
- Baranger, A., Szilvasy Z., Friedel E., Neerland H., Wroniszewska M., & Schmit C. (2014). Autism and work: together we can. *A report on good practices in employment for people with autism from across Europe*. Autism- Europe.
- Billstedt, E., Gillberg, C., & Gillberg, C. (2005). Autism after adolescence: Population-based 13–22 year follow-up study of 120 individuals with autism diagnosis in childhood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 35.
- Clausen, A. (2012). The Individually Focused Interview: Methodological Quality Without Transcription of Audio Recordings. *The Qualitative Report 2012 Volume 17, Article 37*.
<http://www.nova.edu/ssss/QR/QR17/clausen.pdf>
- Crossan, M., Lane, H.W., & White, R.E. (1999). An organizational learning framework: From intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24.
- Eaves, L., & Ho, H. (2008). Young adult outcome of autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 38.
- Ferguson, B., Dovgan K., Takahashi N., & Beversdorf D. (2019). The Relationship Among Gastrointestinal Symptoms, Problem Behaviors, and Internalizing Symptoms in Children and Adolescents With Autism Spectrum Disorder. *Frontiers in Psychiatry*, 4/2019 <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00194>
- Gadamer, H.G. (2004). Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa. Vastapaino.
- Helsingin yliopisto. (i.a.). *Tutkimukset ja hankkeet*. Saatavilla 22.12.2020
<https://www.helsinki.fi/fi/tutkimusryhmat/erityispedagogiikan-tutkimusryhma/vaativa-erityinen-tuki/tutkimukset-ja-hankkeet#section-54320>

- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation* 32, 25–134
- Hirsijärvi, S., & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.
- Hume, K., & Odom, S., (2007). Effects of an individual work system on the independent functioning of students with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders* 37, 1166–1180.
- Ilmarinen, J., (2006). *Towards a longer work life: ageing and the quality of work life in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health and Ministry of Social Affairs and Health.
- Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., & Falkmer, T. (2015). *The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review*. PLoS One.
- Jasmin, E., Couture, M., McKinley, P., Reid, G., Fombonne, E., & Gisell, E. (2009). Sensorimotor and daily living skills of preschool children with autism spectrum disorders. *J Autism Dev Disord* 2009/39, 231 – 241.
- Kanner, L. (1943). Autistic disturbances of affective contact. *Nervous Child* 1943/2, s. 217–250. https://neurodiversity.com/library_kanner_1943.pdf
- Kettunen, J., Kärki, A., Näreaho, S., & Päällysaho, S. (2019). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Arene Ry
- Kenny, L., Hattersley, C., Molins, B., Buckley, C., Povey, C., & Pellicano E. (2015). *Which terms should be used to describe autism? Perspectives from the UK autism community*. SagePub.
- Kontu, E., Ullgren, I-M., Törmänen, M., Nislin, M., & Pirttimaa, R. (2013). Savant-lahjakkuus ja yleisen älykkyyden käsite. *Oppimisen ja oppimisvaikeuksien erityislehti-NMI Bulletin*. <https://bulletin.nmi.fi/2013/01/27/savant-lahjakkuus-ja-yleisen-alykkyyden-kasite/>
- Kuntoutussäätiö., (i.a.). *Tie Työelämään*. Saatavilla 6.9.2021 <https://tietyoelamaan.fi/>

- Lyall, K., Croen, L., & Daniels, J., (2017). The changing epidemiology of autism spectrum disorders. *Annual Rev Public Health* 2017/38, 81–102.
- Mattila, M-L., Kielinen, M., Linna, S-L., Jussila, K., Ebeling, H., Bloigu, R., Joseph, R., & Moilanen, I., (2011). Autism spectrum disorders according to DSM-IV-TR and comparison with DSM-5 draft criteria: an epidemiological study. *Journal of American Academic Child Adolescent Psychiatry*, June 2011.
- Moilanen, I., Mattila, M-L., Loukusa, S., & Kielinen, M., (2012). Autismikirjon häiriöt lapsilla ja nuorilla. *Lääketieteellinen Aikakausikirja Duodecim* 2012.
- Peicas., (i.a.). *Kyselytutkimus termeistä ja tutkimuksesta*. Saatavilla 22.9.2021 <https://www.peicas.fi/kysely/>
- Pietiläinen, V., Syväjärvi, A., & Salmi, I., (2016). Muuttuvien vuorovaikutustilanteiden haaste – Integroiva näkökulma diskursiiviseen johtamiseen. *Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveysjohtaminen*. Jyväskylän yliopisto.
- Raaska, H., & Vanhala, R., (2020). Miksi ja miten autismin diagnostiset kriteerit muuttuvat? *Lääkärilehti*, 16/2020.
- Robertson, C., & Baron-Cohen, S., (2017). Sensory perception in autism. *Nature reviews neuroscience*. <https://doi.org/10.1038/nrn.2017.112>
- Rommelse, N., Franke, B., & Geurts, H., (2010). *Shared heritability of attention-deficit/hyperactivity disorder and autism spectrum disorder*. European Child Adolescent Psychiatry.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL., (i.a.). *Tutkimus ja kehittäminen*. Saatavilla 21.12.2020 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma?redirect=%2Ffi%2Ftutkimus-ja-kehittaminen%2Ftutkimukset-ja-hankkeet%2Ftutkimukset-ja-hankkeet-aiheittain%2Ftoimintakyky-tutkimukset-ja-hankkeet>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A., (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Tammi.
- Tuomivaara, S., Pekkarinen, L., & Sinervo, T., (2015). Osallistuvaa innovaatiotoimintaa edistävät ja estävät tekijät. Teoksessa Saarisilta, J. & Heikkilä, J. (toim.), *Yhdessä innovoimaan-*

osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. THL.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK., (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Unicus OY (i.a.). *Mitä Unicus tekee?* Saatavilla 5.11.2020
<https://www.unicus.com/fi/om-oss/>

Vilkkä, H. (2015.) Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

Willig, C. (2008). Discourse analysis. Teoksessa Smith, J., (toim.) *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* s.160–185. Sage.

LIITE 1, HAASTATTELUKYSYMYKSET

TEEMAT JA APUKYSYMYKSET HAASTATTELUUN

Työntekijät

A) Taustat ja koulutus

1. Ikä
2. Koulutustausta
3. Työhistoria
 - 3.1 Työtehtävät
 - 3.2 Työsuhteiden pituudet
 - 3.3 Omat onnistumisen kokemukset aiemmissa työtehtävissä
 - 3.4 Haasteet aiemmissa työsuhteissa
 - 3.4 Työsuhteiden päättymisten syyt

B) Tämänhetkinen työllistymistilanne

1. Kuinka kauan ollut Unicus Oy:n palveluksessa
2. Millaisissa tehtävissä työskennellyt ja työskentelee nyt Unicus Oy:ssä
3. Millaisia tehtäviä nykyiseen toimeksiantoon kuuluu
4. Kauanko nykyinen toimeksianto kestää

C) Motiivit

1. Motiivi työntekoon
2. Motiivi työntekoon Unicuksella
3. Motivaatiota lisääviä tekijöitä (esimerkkejä)
4. Motivaatiota vähentäviä tekijöitä (esimerkkejä)

D) Kokemukset johtajuudesta ja esimiestyöstä

1. Omat vahvuudet työntekijänä omasta mielestä
2. Mielikuva siitä, mitkä ovat omat vahvuudet esimiehen mielestä
3. Palaute, jota on saanut esimieheltä
 - Voitko antaa konkreettisia esimerkkejä
4. Miltä palautteen saaminen on tuntunut
5. Millaista arjen johtamista on saanut
6. Millaista arjen johtamista on kaivannut, mutta ei ole saanut
7. Millaista arjen johtamista on saanut mutta ei haluaisi tai kaipaisi
8. Millaisia haasteita nykyisessä tehtävässä kohdannut
9. Miten esimies / johtaja on tukenut haasteissa

Esihenkilöt

A) Taustat ja koulutus

1. Ikä
2. Koulutustausta
3. Työkokemus
 - esihenkilökokemus

B) Motiivit

1. Motiivi esihenkilönä toimimiseen
2. Tavoitteet esihenkilönä

C) Kokemukset johtajuudesta ja esihenkilötyöstä

1. Omat vahvuudet esihenkilönä
2. Mielikuva siitä, mitä alaiset pitävät omina vahvuuksinaan
3. Autismikirjon henkilöiden erityispiirteet, joihin törmännyt johtamistilanteissa ja työyhteisössä
 - haasteet
 - vahvuudet ja mahdollisuudet
4. Mitkä piirteet tekevät autismikirjon henkilöiden johtamisesta erilaista kuin neurotyypillisten ja miten
 - esimerkkejä
5. Palautteen antamisen erityispiirteet autismikirjon henkilölle
 - esimerkkejä

LIITE 2, SUOSTUMUSLOMAKE

SUOSTUMUS HAASTATTELUTUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tutkimuksen aihe	Autismikirjon henkilöiden työllistymisen tukeminen johtajuuden näkökulmasta.
Vastuuhenkilö	Antti Elessar Haltiamieli, 040-187 38 98, elessar.haltiamieli@student.diak.fi
Oppilaitos	Diakonia-ammattikorkeakoulu, ylempi amk- tutkinto
Aika	marraskuu 2020- toukokuu 2021
Tutkimuksen kuvaus	Tutkimuksessa selvitetään, mikä merkitys johtamisella on autistien työkyvyn ja voimavarojen tukemisessa. Tavoitteena on tuottaa tietoa Unicus Oy:n käyttöön organisaation, johtamisen ja esimiestyön kehittämiseksi sekä tarjota tutkimuksen tulokset yleisellä tasolla hyödyttämään myös muita työelämätahoja. Tutkimusta varten haastatellaan Unicus Oy:n työntekijöitä, johtajaa ja asiakasyritysten lähiesimiesroolissa olevia henkilöitä. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja osallistumisensa voi peruuttaa missä vaiheessa tahansa. Haastatteluista ei kerätä henkilötietoja eikä haastatteluissa saatuja tietoja käsitellä siten, että niistä muodostuisi henkilörekisteri. Saadut tiedot analysoidaan siten, että niitä ei voi yhdistää kehenkään yksittäiseen ihmiseen. Haastattelut toteutetaan yksilökeskeisenä teema-haastatteluna, jossa haastateltava saa luettavakseen haastattelusta koostetut vastaukset hyväksyttäväksi tai muokattavaksi muutaman päivän kuluessa haastattelusta. Materiaali hävitetään tutkimuksen julkaisun jälkeen. Haastattelu nauhoitetaan analysointia varten haastateltavan luvalla.

Annan suostumukseni seuraavaan:

1. Olen lukenut ja ymmärtänyt tutkimuksen kuvauksen. Ymmärrän, että minulla on mahdollisuus kysyä lisää tutkimuksesta ja osallistumisestani tutkimuksen vastuuhenkilöltä
2. Ymmärrän, että tutkimuksen tekijä kerää aineistoa kuten muistiinpanoja. Ymmärrän, että muistiinpanojen pohjalta koostettu haastatteluni aineisto annetaan minulle tarkastettavaksi ennen sen käyttämistä tutkimuksessa.
3. Haastatteluni saa nauhoittaa tutkimuskäyttöön. Nauhoite hävitetään tutkimuksen julkaisun jälkeen. Voin kieltäytyä nauhoituksesta myös ennen haastattelua tai pyytää sen hävittämistä myös tutkimuksen aikana. Nauhoitetta ei tehdä eikä säilytetä internetiin yhteydessä olevalla päätelaitteella.
4. Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti ja ymmärrän, että voin koska tahansa halutessani keskeyttää osallistumiseni.

Kyllä ____ / Ei ____

Pvm: _____

Aika: _____

Allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 3, SAATEKIRJE

Hei!

Kiitos mielenkiinnostasi osallistua tärkeään tutkimukseen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, *mikä merkitys johtamisella on autistien työkyvyn ja voimavarojen tukemisessa*. Tavoitteena on tuottaa uutta tietoa autismikirjoon kuuluvien henkilöiden työllistymisen esteistä ja mahdollisuuksista erityisesti johtamisen näkökulmasta.

Tutkimus toteutetaan erikseen sovittavana ajankohtana yksilöhaastatteluna Zoom / Teams- sovelluksella tai livetapaamisena toiveesi mukaan ja pandemiatilanne huomioon ottaen. Aikaa haastatteluun on hyvä varata n. tunti.

Tutkimuksen tuloksista raportoidaan työelämäkumppani Unicus Oy:lle ja tutkimusraportti tallennetaan Diakonia-ammattikorkeakoulun Theseus-tietokantaan.



Nimeni on Antti Elessar Haltiamieli ja olen koulutukseltani sosionomi amk. ja psykoterapeutti. Tämä tutkimus muodostaa päättötyöni ylemmän ammattikorkeakoulun opintoihin. Olen itse autisti, ja kohdannut työelämässä monia sellaisia haasteita, joista selviytymiselle ajattelen johtamisella olleen suurta merkitystä. Siksi haluan tutkia ilmiötä nyt tieteellisessä viitekehyksessä ja toivon tutkimuksestani olevan hyötyä autisteille, rekrytoiville yrityksille sekä esihenkilöasemassa toimiville.

Voit olla minuun yhteydessä kaikista tutkimukseen liittyvistä asioista ja kysymyksistä. Kiitos vielä kerran panoksestasi ja osallistumisestasi!

Antti Elessar Haltiamieli

p. 040 xxx xxx

email: elessar.haltiamieli@student.diak.fi