



Autismikirjon aikuisten tukeminen työelämässä

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Sini-Maria Tuominen

Annimaria Valli

Opinnäytetyö, AMK

Huhtikuu 2023

Toimintaterapeutin tutkinto-ohjelma (AMK)

Tuominen, Sini-Maria & Valli, Annimaria

Autismikirjon aikuisten tukeminen työelämässä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Huhtikuu 2023, 52 sivua.

Toimintaterapeutin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Monet autismikirjon aikuiset kokevat haasteita työllistymisessä, työelämässä ja työssä jaksamisessa. Työllä on merkittävä rooli aikuisten arjessa, ja monelle mielekäs työ on tärkeää identiteetin ja tyytyväisyyden kannalta. Yhteiskunnallisesti on merkityksellistä pyrkiä työllistämään myös osatyökykyisiä ja työssä tukitoimia tarvitsevia. Toimintaterapialla ja toimintaterapeuteilla voisi olla nykyistä suurempi ja selkeämpi rooli myös työkyvyn tukemisessa ja osana työterveyshuollon ammattihenkilöstöä. Tämä tulee selkeästi esille juuri autismikirjon haasteiden yhteydessä, sillä niiden monimuotoisuuden vuoksi toimintaterapian kokonaisvaltainen lähestymistapa sopii hyvin tukemaan autismikirjon henkilöitä työelämään liittyvissä haasteissa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa näitä haasteita ja mahdollisuuksia tukea autismikirjolla olevia työikäisiä eli 18–65-vuotiaita aikuisia näiden haasteiden kanssa. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä selvitettiin, millaisia haasteita autismikirjon aikuiset kokevat työelämässä. Toisena tutkimuskysymyksenä tutkittiin, millaiset tukitoimet auttavat näiden haasteiden kanssa.

Kartoitus toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tämä valinta mahdollisti tiedon keräämisen tutkimusasetelmiltaan erilaisista tutkimuksista ja siten tutkimuskysymysten kannalta olennaisimman ajantasaisen tiedon löytymisen. Tiedonhaussa käytettiin CINAHL Ultimate-, ProQuest- ja PubMed-tietokantoja. Aineistoksi valikoitiin 10 tutkimusartikkelia vuosilta 2018–2022. Mukana oli sekä katsauksia että alkuperäistutkimuksia. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Tulokseksi muodostui tietoa haasteista jaettuna neljään luokkaan: 1. Sosiaalinen vuorovaikutus 2. yksilöteki-jät 3. työ- ja työympäristö sekä 4. autismikirjon häiriön diagnoosista kertominen. Samoin tukitoimet jakautuivat neljään luokkaan, jotka olivat 1. sosiaalisiin taitoihin kohdistuvat toimet, 2. työn ja työympäristön muokkaus, 3. tietoisuuden lisääminen työyhteisössä ja 4. erilaiset palvelujärjestelmän tuet ja interventiot. Kirjallisuuskatsaus kokosi yhteen tietoa, joka lisää ymmärrystä autismikirjon työssä ja työllistymisessä aiheuttamista haasteista ja näiden helpottamisesta erilaisin tukitoimin. Toimintaterapeutit ja heidän osaamisensa voisivat olla nykyistä laajemmin osana autismikirjon henkilöiden tukea työelämässä. Toimintalähtöinen ja -keskeinen lähestymistapa sopii hyvin autismikirjon kompleksisten ja yksilöllisten haasteiden helpottamiseen.

Avainsanat (asiasanat)

Autismikirjon häiriö, ASD, aikuiset, työikäiset, työllistyminen, työelämä, tukimuodot, kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Tuominen, Sini-Maria & Valli, Anni-Maria

Supporting adults with autism spectrum disorder at work. A narrative literature review.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, April 2023, 52 pages.

Degree Programme in Occupational Therapy. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Many adults with autism spectrum disorder (ASD) experience challenges with employment, work life and well-being at work. Work plays a significant role in everyday life, and for many a meaningful job is important regarding identity and happiness. Offering part-time and supported employment is socially significant. Occupational therapy and occupational therapists could have a more substantial and clearly defined role in supporting working ability as occupational health professionals. The obvious need for occupational therapy emerges in connection with the challenges linked to ASD. The holistic approach inherent to occupational therapy has great potential in supporting the immensely diverse people with ASD in their work life challenges.

The purpose of this thesis was to map the challenges and possibilities of supporting working-age (18 to 65 years-old), adults with ASD. The first research question was to explain the challenges in work life experienced by adults with ASD. As the second research question the different supports and accommodations in alleviating these challenges were explored. Narrative literature review was chosen as the method. The chosen method allowed the inclusion of research articles with different methodologies, which enabled the discovery of the most recent scientific information essential to the research questions. The databases used for the article search were CINAHL Ultimate, ProQuest and PubMed. Ten articles published between 2018 and 2022 were chosen. The data included both literature reviews and original research papers. The chosen literature was analyzed with content analysis.

As a result, four categories describing the challenges were formed: 1. Social interaction 2. personal factors 3. work and work environment and 4. disclosure of diagnosis. Similarly, the different forms of support were classified in four categories, which were 1. social interaction skill supports 2. work and work environment modifications 3. raising awareness of ASD in work community and 4. different vocational support programs and interventions. The synthesized information raised understanding of the challenges linked to ASD and employment and found means to relieve those challenges through different supports and accommodations. Occupational therapists could utilize their expertise more widely as a part of the support system for employees with ASD. Occupation based and occupation centered approach is well suited to meet the complex and individual challenges of a person with ASD.

Keywords/tags (subjects)

Autism Spectrum Disorder, ASD, adults, working-age people, access to employment, forms of support, narrative literature review

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Autismikirjo ja työ	4
2.1	Autismikirjo	4
2.2	Autismikirjon häiriö työelämässä	6
2.3	Työkyvyn tukitoimet Suomessa	9
2.4	Autismikirjon ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyyttä tukevia toimijoita Suomessa	10
2.5	Työterveys ja toimintaterapia	12
3	Tarkoitus ja tavoitteet	14
4	Toteutus	15
4.1	Narratiivinen kirjallisuuskatsaus	15
4.2	Tiedonhaku ja aineiston keruu	16
4.3	Aineiston kuvaus	20
4.4	Aineiston analyysi.....	24
5	Tulokset.....	26
5.1	Työelämän haasteet aikuisilla autismikirjon henkilöillä	28
5.1.1	Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät haasteet.....	28
5.1.2	Yksilötekijöihin liittyvät haasteet	30
5.1.3	Työhön ja työympäristöön liittyvät haasteet.....	31
5.1.4	Diagnoosista kertomiseen liittyvä problematiikka	32
5.2	Autismikirjon aikuisia työssä, työllistymisessä ja työssä jaksamisessa tukevat toimet ..	33
5.2.1	Sosiaaliseen vuorovaikutukseen kohdistuvat toimet	33
5.2.2	Työympäristön ja työn muokkaus.....	34
5.2.3	Tietoisuuden lisääminen työyhteisössä ja yhteiskunnassa	35
5.2.4	Työllistymistä tukevat palvelut, interventio-ohjelmat ja palvelujärjestelmän tuki	35
6	Pohdinta.....	36
6.1	Tuloksista.....	36
6.2	Tulosten hyödynnettävyys	38
6.3	Eettisyys ja luotettavuus	39
7	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	40
	Lähteet	43
	Liitteet	48
	Liite 1. Selvitys tiedonhankinnasta.....	48

Kuviot

Kuvio 1. Artikkelihaun vuokaavio.....	18
Kuvio 2: Analyysin kulku.....	25
Kuvio 3: Teemoittelu ja luokkien muodostaminen.....	26

Taulukot

Taulukko 1. Hakulausekkeet ja rajaukset.....	17
Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.....	19
Taulukko 3. Katsauksen artikkelien numero, tiedot, tutkimusasetelma ja luotettavuus.....	20
Taulukko 4. Artikkelien nro, osallistujat/otos, tavoite/tarkoitus ja tulokset.....	22
Taulukko 5. Tulokset autismikirjon henkilöiden haasteista työelämässä.....	27
Taulukko 6. Tulokset tuen keinoista autismikirjon henkilöiden työelämässä	28

1 Johdanto

Neuropsykiatriisiin oireyhtymiin on alettu kiinnittää enemmän huomioita viime vuosina myös julkisuudessa. On puhuttu jopa muoti-ilmiöstä, erityisesti nuorten aikuisten ADHD-diagnoosien suhteen. Yhä useammin kuitenkin erilaiset neuropsykiatrisista ongelmista johtuvat haasteet voidaan tunnistaa ja siten esimerkiksi autismikirjolla olevia voidaan paremmin auttaa ja tukea. Yksi monille tärkeä elämän osa-alue on työ ja autismikirjolla oleva kohtaakin usein työssään haasteita, joita neurotyypillinen ihminen ei koe. Haasteista huolimatta monet autistit haluavat ja pystyvät tekemään töitä erityisesti, jos työpaikalla heitä voidaan tukea esimerkiksi järjestelemällä työtehtäviä ja muokkaamalla ympäristöä. (Autismikirjo ja työ 2020.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on narratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla kartoittaa, miten autismikirjolla olevia voitaisiin parhaiten tukea työelämässä ja millaista tutkimusnäyttöä erilaisista tukitoimista on saatavilla. Opinnäytetyö molemmat tekijät ovat opintojensa aikana työskennelleet autismikirjolla olevien henkilöiden kanssa ja siten saaneet kokemusta siitä, millaisia arjen haasteita autistit kohtaavat ja myös siitä, miten heitä voidaan tukea. Tätä kautta heräsi kiinnostus opinnäytetyön kautta koota yhteen tutkimustietoa erilaisista tukitoimista ja niiden vaikuttavuudesta.

On myös esitetty, että monet autismikirjolla olevat saattavat pärjätä esimerkiksi opinnoissa hyvin ja työllistyäkin, mutta työuran aikana heillä on toistuvaa työuupumusta, joka johtuu epäsopevan työympäristön kuormittavuudesta (Toivanen 2021). Tämä opinnäytetyö voisi omalla panoksellaan osallistua tähän keskusteluun ja kartoittaa keinoja, joilla autismin kirjolla olevat voisivat paremmin osallistua työelämäänsä ja myös jaksaa töissään läpi työuran. Koska työterveyshuolto on keskeisessä asemassa työkyvyn tukemisesta puhuttaessa (Vehmanen 2022), tässä työssä käsitellään myös toimintaterapeuttien roolia työterveyshuollossa. Tällä hetkellä Suomessa toimintaterapeutteja ei ole määritelty työterveyshuoltolain mukaisiksi työterveyshuollon ammattihenkilöiksi, mikä jättää toimintaterapian roolin ja mahdollisuudet työterveyshuollossa epäselviksi (Toimintaterapeutit tulee lisätä työterveyshuollon ammattihenkilöiksi 2022). Kuitenkin juuri toimintaterapeuteilla on asiantuntemusta ja kokemusta autistien ja muiden neuropsykologisesti oireilevien tuesta ja kuntoutuksesta. Siten kysymys toimintaterapeuttien roolista työterveyshuollossa liittyy olennaisesti myös autismikirjon aikuisten tukemiseen työelämässä.

2 Autismikirjo ja työ

2.1 Autismikirjo

Autismikirjo kuvaa keskushermoston poikkeavaan biologiseen kehitykseen liittyviä monimuotoisia inhimillisen olemassaolon ilmentymiä (Autismikirjon häiriö 2023). Lääketieteellinen diagnoosi autismikirjon häiriö otettiin käyttöön vuonna 2013 (Castrén 2019, 42). Se kuuluu uuden, ei vielä käytössä otetun, ICD 11 -tautiluokituksen termistöön ja kattaa alleen aiemmin erillisesti diagnosoituja laaja-alaisia kehityshäiriöitä, kuten autismi ja Aspergerin oireyhtymä (Autismikirjon häiriö 2023; Raaska & Vanhala 2020). Autismikirjon häiriö diagnosoidaan tällä hetkellä käytössä olevassa ICD 10 tautiluokituksessa nimikkeellä laaja-alainen kehityshäiriö (Autismikirjon häiriö 2023). Koska autismikirjon häiriöön sisältyy aiempia erikseen määriteltyjä diagnooseja, jatkossa siihen liittyen määritetään erikseen ”kielen kehitys sekä älyllisen ja adaptiivisen toiminnan taso, samanaikaiset muut kehitykselliset häiriöt ja lääketieteelliset tilat” (Castrén 2019, 42).

Autismikirjon häiriön piirteet tulevat näkyviksi varhaislapsuudessa, mutta diagnoosi voi seurata myöhemmin (Castrén 2019, 42). Autismikirjon häiriöt ovat yksilöllisiä, mutta niitä yhdistävät tietyt yhteiset piirteet (Perustietoa autismista 2022). Poikkeava tapa kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa on tyypillistä. Yleistä on toimintatapojen joustamattomuus, toisto ja rajoittuneisuus. (Socada 2020.) Autismikirjon ihmisillä voi olla poikkeuksellisia mielenkiinnonkohteita. Aistitiedon kokeminen ja tulkinta voivat olla tavallisuudesta poikkeavia. Autismikirjon ihmisten hermosto voi kuormittua epätavallisen voimakkaasti ja heillä voi olla vaikeuksia toiminnanohjauksessa. Autismikirjon piirteistä aiheutuvien haasteiden vaikeus ja tuen tarve vaihtelevat yksilöllisesti. Mahdollinen samanaikainen kehitysvammaisuus ja kielelliset vaikeudet vaikuttavat tuen tarpeeseen. (Perustietoa autismista 2022.)

Autismikirjon häiriön ihmistä tarkastellaan usein diagnoosin ja haasteiden näkökulmasta, mutta diagnoosi ei kuvaa tai määrittele todellista ihmistä. Jokaisella ihmisellä on yksilölliset valmiudet, vahvuudet ja haasteet, jotka ovat erottamattomassa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. (Timonen 2019, 109.) Timonen (2019, 109) toteaa, että ympäristön ominaisuudet vaikuttavat merkittävästi ihmisen toimintakykyyn. Alati muuttuvassa sosiaalisessa ja fyysisessä ympäristössä toimiminen vaatii jatkuvaa oppimista ja sopeutumista, minkä haastavuuteen vaikuttaa jokaisen yksilölli-

nen toimintakyky (mts. 109). Kuten Milton (2012) on tuonut esille, usein kuntoutuksen lähtökoh-
tana on ajatus, että autismikirjon henkilön itsensä pitäisi muuttua ja sopeutua muuhun yhteiskun-
taan ja kulttuuriin kaikkien muiden jatkaessa elämäänsä normaalisti. Todellisuudessa kuitenkin
vuorovaikutus tapahtuu aina vähintään kahden toimijan välillä, eikä siten paikannu yhteen henki-
löön (Milton 2012, 884.) Tätä pulmaa Milton (2012, 884) kutsuu termillä ”double empathy prob-
lem”, empatian kaksoisongelma. Tämän tunnustamisen kautta voidaan hyväksyä, että biologisten
ja sosiaalisten aspektien lisäksi autismikirjoon liittyvät sosiaaliset haasteet ovat myös ajasta ja kult-
tuurista riippuvaisia (Milton 2012, 886).

Peter Vermeulen (2019) on teoretisoinut tätä näkökulmaa käyttämällä kontekstisokeuden käsi-
tettä. Hän ei väitä hypoteesinsa kumoavan aiempia selityksiä autismille, vaan pitää sitä täydentä-
vänä teoriana (2019, 25–26). Hän selittää autismikirjolla olevien haasteita sosiaalisessa vuorovai-
kutuksessa, aistitiedon käsittelyssä ja tunteiden tunnistamisessa sen kautta, että autistin on vaike-
ampi ymmärtää erilaisia konteksteja. Kontekstin ymmärtämisen sijaan autisti hahmottaa maail-
maan erilaisten sääntöjen ja lainalaisuuksien kautta. (Vermeulen 2019.) Hän määrittelee konteksti-
sokeuden tarkoittavan ”heikentynyttä kykyä käyttää kontekstia spontaanista ja tiedostamatta
merkitysten muodostamiseen” (Vermeulen 2019, 279). Kyse ei siis ole täydellisestä kyvyttömyy-
destä ymmärtää konteksteja, vaan enemmän siitä, että niiden käyttö ei ole yhtä nopeaa ja auto-
maattista kuin neurotyypillisillä.

Yllä kuvatusta kontekstuaalisesta näkökulmasta voidaan ajatella, että ihmisen käsitys on riippuvai-
nen ympäristöstä. Ympäristö vaikuttaa ihmiseen ja ihminen vaikuttaa ympäristöön. (Timonen
2019, 109). Timosen (2019, 110) kuvailemaa esimerkkiä mukaillen esimerkiksi graffiti voidaan
nähdä eri konteksteissa häiriköintinä tai taiteena. Neurotyypillisille aivoille on tyypillistä huomata
ensin kokonaisuus ja sitten yksityiskohdat, mikä lievittää aivojen kuormittumista jatkuvasti muut-
tuvassa ympäristössä. Autismikirjon ihmisillä päinvastoin on tavallista huomata ensin yksityiskoh-
dat, ja päätellä kokonaisuus niiden perusteella. Maailmamme on luonteeltaan jatkuvasti muut-
tuva, ja näin ollen kontekstit eivät ole muuttumattomia. (Mts. 110.) Timonen (2019, 11) esittää
esimerkin nopeasta kontekstinmuutoksesta liittyen jalankulkijoiden punaiseen liikennevaloon, joka
voi ohjata ihmistä pysähtymään tai kiihdyttämään vauhtia.

Perinnöllisten tekijöiden ja ympäristön yhteisvaikutuksella on merkitystä autismikirjon häiriön synnystä ja ilmenemistavassa, mutta autismikirjon häiriöiden tarkkaa syytä ei tällä hetkellä tunneta. Maailman väestöstä noin yhdellä prosentilla on autismikirjon häiriö ja noin kolmasosalla heistä on kehitysvamma. Autismikirjon häiriö lisää riskiä sairastua somaattisiin, psykiatrisiin ja neurologisiin sairauksiin tai häiriöihin. (Autismikirjon häiriö 2023.) Autismikirjon häiriö on yleisempi miessukupuolella. Naisten autististen piirteiden tunnistamisessa on haasteita, mutta diagnosointi kehittyy jatkuvasti. (Perustietoa autismista 2022.)

Autismikirjon häiriön ihmisen toimintakyky ja siihen liittyvä avun tarve voivat olla vaihtelevia, mitä voidaan kutsua epätasaiseksi kykyprofiiliksi. Voimakas mielenkiinto ja perehtyneisyys johonkin asiaan voi mahdollistaa asiantuntija-aseman työelämässä, mutta sama ihminen voi tarvita apua muilla elämänsä osa-alueilla. (Autismi eri elämänvaiheissa 2022.)

Autismikirjon häiriöön liittyvät haasteet voivat lievittyä aikuisuudessa esimerkiksi oppimisen kautta. Sosiaalisen vuorovaikutuksen taitoja ja esimerkiksi eleiden ja ilmeiden tulkintaa on mahdollista opetella tietoisesti, mikä voi sujuvoittaa kommunikointia niin sanottujen neurotyypillisten ihmisten kanssa. (Socada 2020.) Sosiaalisen vuorovaikutuksen taitojen kehittämisessä tukea on mahdollista saada toimintaterapiasta. Toimintaterapeutin keskeinen työkalu on toiminnan analyysi, jonka avulla saadaan tietoa ihmisen toiminnasta ja sen tehokkuudesta havainnoimalla toimintaa tarkoitustenmukaisten taitojen näkökulmasta (Fisher & Marterella 2019, 155–159). Toimintaterapiassa toiminta on luokiteltu motorisiin, prosessi- ja sosiaalisen vuorovaikutuksen taitoihin (mts. 328). Havainnoimalla asiakasta vuorovaikutustilanteessa hyödyntäen esimerkiksi Fisherin ja Marterellan (2019, 342–350) mukailemaa sosiaalisen vuorovaikutuksen taitojen luokittelua toimintaterapeutti saa kuvan asiakkaansa tavasta olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Ymmärrys asiakkaan haasteista ja vahvuuksista mahdollistaa toiminnallisten tavoitteiden luomisen yhdessä asiakkaan kanssa.

2.2 Autismikirjon häiriö työelämässä

Autismiliiton mukaan alle neljäsosa autismikirjon aikuisista on työelämässä (Työ ensin 2022). Toisaalta Käypä hoito -suosituksessa on päädytty lukuun 29–38 %, mutta nämä luvut ovat peräisin Englannista ja Australiasta (Autismikirjon häiriö 2023; Kujanpää & Koskentausta 2023), joten ne

eivät kuvaa tilannetta Suomessa tarkasti. Autismikirjon häiriön ilmenemismuoto vaikuttaa yksilöllisellä tavalla ihmisen toimintakykyyn ja avun tarpeeseen. Työhaussa ja työssä pysymisessä on usein fyysiseen ja sosiaaliseen ympäristöön liittyviä haasteita (Työ ensin 2022). Esimerkiksi avokonttorit, työhön kuuluva sosiaalisuus ja työn vaatima vuorokausirytmii voivat tuottaa haasteita (Kivistö, Kuusikko & Sivonen 2021, 189). Avoin keskustelu autismikirjon työntekijän tarpeista työpaikalla voi edesauttaa kaikkien keskinäistä yhteisymmärrystä (Autismikirjo ja työ 2020).

Kivistö ja muut (2021) tuovat esille autismikirjon henkilöiden vaikeudet työllistymisen lisäksi ammatti-identiteetin luomisessa. He mainitsevat myös, että suoritus voi olla eri osa-alueilla hyvinkin vaihtelevaa sisältäen heikkojen osa-alueiden lisäksi sellaisia, joilla se on poikkeuksellisen hyvää. Usein autismikirjolla olevien koulutustaso vastaa yleistä väestöä, mutta siitä huolimatta työllistymisessä on suuria vaikeuksia. Tämä voi johtaa luopumiseen toiveammatista ja sopivampaan, mutta ei niin mieluisaan, ammattiin tyytymiseen. (Kivistö ym. 2021, 188). Usein he työllistyvät koulutustaan alemman palkkatason töihin ja saattavat olla aikuisinakin riippuvaisia perheidensä tuesta (Kirjanen, Tuulio-Henriksson & Autti-Rämö 2014, 2039). Myös työkyvyttömyyseläkkeelle voidaan siirtyä tilanteessa, jossa oikeanlaisten tukitoimien ja sopivan työn löytyessä työllistyminen olisi voinut olla mahdollista ja motivaatio osallistua työelämään olisi olemassa (Kivistö ym. 2021, 188). Lapsuudessa ja nuoruudessa saatu tuki ei useinkaan jatku saumattomasti aikuisuuteen, vaan katkeaa juuri aikuistumisen kynnyksellä. Tämä voi vähentää aiempien interventioiden vaikuttavuutta. (Kirjanen ym. 2014, 2040.) Voi myös olla ongelmallista, jos interventio kohdistuu liian kapeaan osa-alueeseen, esimerkiksi vain tiettyyn vuorovaikutuksen muotoon. Tämä saattaa ennestään korostaa autismikirjon liittyvää hankaluutta hahmottaa kokonaisuuksia. (Kirjanen ja muut 2014, 2044.)

Autismikirjon työntekijä hyötyy työn ja työympäristön mukautuksista yksilöllisten tarpeidensa mukaan (Autismikirjo ja työ 2020). Samaa korostaa myös Käypä hoito -suositus, jossa mainitaan toimintakykyä tukeva ympäristö tärkeimpänä tukitoimena (Autismikirjon häiriö 2023). Usein tärkeimmät mukautukset liittyvät työnkuvan, työympäristön ja viestinnän selkeyttämiseen (Autismikirjo ja työ 2020; Autismikirjon häiriö 2023). Työtehtävien pilkkominen pienempiin osiin ja selkeästi ilmaistut ohjeet on todettu hyödyllisiksi (Kirjanen ym. 2014, 2043). Yleisemmällä tasolla voidaan puhua strukturoinnista eli ajan, toiminnan ja ympäristön selkeästä jäsentämisestä (Autismikirjon häiriö 2023).

Autismikirjon työntekijän kuormittumista voidaan vähentää kiinnittämällä huomiota työympäristön valaistukseen ja äänimaailmaan (Autismikirjo ja työ 2020). Aistiesteettömyys tarkoittaa edellisten lisäksi myös tilojen selkeyttä sekä opasteiden käyttöä eri toimintojen selkeyttämiseksi (Autismikirjon häiriö 2023). Mahdollisuus tukihenkilön mukanaoloon työpaikalla voi olla työssä pärjäämistä ja viihtymistä helpottava tekijä (Autismikirjo ja työ 2020). Tärkeää on sopiva suhde kuormituksen ja palautumisen välillä. Autismikirjon erityispiirteet olisi hyvä ottaa huomioon jo työhaastatteluvaiheessa. (Kujanpää & Koskentausta 2023.)

Autismipiirteiden yhteyttä post-traumaattisiin stressioireisiin, mielialaoireisiin ja työstressiin ovat tutkineet Dell’Osso, Buselli, Corsi, Baldanzi, Bertelloni, Marino, Gravina, Chiumiento, Veltri, Massimetti, Caldi, Perretta, Foddis, Guglielmi, Cristaudo ja Carmassi (2022). Heidän tutkimuksessaan saatiin tulokseksi, että autismipiirteet vaikuttavat työn traumatisoivuuteen ja mielialaoireiden syntyyn. Erityisesti masennusoireiden ja autismikirjon piirteiden välillä löytyi vahvaa korrelaatiota. (mts. 5.) Aihetta ei ole tutkittu erityisen laajasti ja esimerkiksi kotimaista tutkimusta aiheesta ei vaikuta olevan lainkaan. Asiaa olisi syytä selvittää tarkemmin ja todennäköisesti on olemassa joukko ihmisiä, joiden työstressin, -uupumuksen ja mielialaoireiden taustalla on riittämätön tuki autismi- tai muiden neurokirjon piirteiden aiheuttamiin haasteisiin.

Monet edellä mainituista mukautuksista lisäisivät luultavasti kaikkien työntekijöiden viihtymistä työssään. Käypä hoito -suosituksen (2023) mukaan tukitoimet ja ympäristön muokkaus tulisikin aloittaa heti haasteita havaittaessa eikä niiden aloittamiseksi pidä vaatia diagnoosia. Työterveyshuollon rooli työelämään liittyvien haasteiden ratkaisemisessa on tärkeä (Autismikirjon häiriö 2023). Sopivan työpaikan löytyminen parantaa merkittävästi autismikirjon henkilön elämänlaatua. Työ tuo rytmiä päivään, osallisuutta ja vahvistaa kognitiivista suorituskykyä. Työ on myös taloudellisesti merkittävää ja mahdollistaa monipuolisemman vapaa-ajan ja tuo vaihtoehtoja asumiseen. Oikeanlaiset tukitoimet vähentävät riippuvuutta sosiaalietuuksista, parantavat työllisyysastetta, työn säilyttämistä ja palkkatasoa. Myös tuetun työllistymisen kokonaishyödyistä ja tehokkuudesta on löytynyt näyttöä. (Kujanpää & Koskentausta 2023.)

Autismikirjon häiriöön voi liittyä vahvuuksia työelämän kannalta. Syvä perehtyneisyys tiettyyn aiheeseen voi tuoda mukanaan erityistä osaamista. Hyvä keskittymiskyky, kyky huomata virheitä ja hyvä ongelmanratkaisukyky ovat usein työelämässä hyödyllisiä piirteitä. Autismikirjon henkilöllä

voi olla vahva työmoraaali ja sitoutuminen työhönsä. (Autismikirjo ja työ 2020.) Myös oikeudenmukaisuus liitetään autismikirjon henkilöiden vahvuuksiin. Kuten Autismikirjon häiriön Käypä hoito -suosituksessa todetaan, on tärkeää hyödyntää vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteita osana kuntoutusta (Autismikirjon häiriö 2023). Samaa voidaan soveltaa myös työelämässä sekä työkykyä ja työllistymistä tukevassa kuntoutuksessa.

2.3 Työkyvyn tukitoimet Suomessa

Kuten edellä on kuvattu, autismikirjon henkilö tarvitsee yleensä yksilöllisiä mukautuksia työssään. Suomessa hallituksen tavoitteena on nostaa työllisyysastetta, jolloin jokaisen yksilöllisten taitojen hyödyntäminen työelämässä on tärkeää (Hallituksen työttömyystoimet n.d.). Osatyökyisellä on yksilöllisistä syistä väliaikaisesti tai pysyvästi heikentynyt työkyky (Osatyökykyisyys 2019). Työllisyys-tavoitteiden saavuttamiseksi on parannettava osatyökykyisten osallisuutta ja mahdollisuuksia tehdä työtä. Hallituksen työllisyystoimien tarkoituksena on edistää heikossa markkina-asemassa olevien työnhakijoiden ja -tekijöiden työllistymistä ja työkykyä. (Työkyvyn ylläpitäminen ja osatyökykyiset n.d.) Osana hallituksen työllistymistoimia on ollut helmikuussa 2023 päättynyt Työkykyohjelma, jonka tavoitteena on ollut tukea työttömien osatyökykyisten työelämävalmiuksien kehittämistä, työllistymistä ja työssä jaksamista. Työkykyohjelmaan on liittynyt hankkeita, joiden avulla on pyritty löytämään uusia tehokkaita työllisyyttä tukevia palveluita. (Työkykyohjelma 2023.) Wessman (2021) toteaa, että erityisesti osatyökykyiset työnhakijat tarvitsevat aiempaa yksilöllisempiä ratkaisuja ja tukea työllistymisen jälkeen yksilöllisten tarpeiden mukaisen ajan. Hän muistuttaa, että myös työnantajat voivat tarvita tukea. Työkykyohjelman hankkeisiin liittyi suunnitelma koulutuksen tarjoamisesta työnantajille ja TE-toimistojen työnantajien palveluiden ja työntekijöiden palveluiden yhteistyön kehittäminen (Wessman 2021).

Wessman (2021) kertoo, että kahdeksassa maakunnassa toteutetuissa Työkykyohjelmaan kuuluneissa TE-palvelupilottihankkeissa nousi esiin neljä teemaa osatyökykyisten työllisyyspalvelujen kehittämisessä. Työhönvalmennuksen yksilöllinen räätälöinti asiakkaan tarpeiden mukaan ja työkyvyn arvioinnin kehittäminen mahdollistavat kokonaisvaltaisen ymmärryksen muodostumista asiakkaan työkyvystä, mitä voidaan hyödyntää sopivan työtehtävän muotoilussa työpaikalla. Työnantaja puolestaan voi hyötyä neuvonnasta ja ohjauksesta osatyökykyisen palkkaamiseen ja valtion erilaisten tukien hyödyntämiseen. Monialainen yhteistyö virallisten tahojen, asiantuntijoiden ja

kolmannen sektorin kanssa palvelujen kehittämisessä ja hankinnassa mahdollistaa laajasti olemassa olevan tiedon hyödyntämisen. (Wessman 2021.) Uutena aspektina Wessman (2021) nostaa esiin työssä pysymisen tukemisen.

Paikallisissa TE-toimistoissa on tarjolla alueellisesti vaihteleva valikoima erilaisia työllisyyttä ja yritystoimintaa tukevia palveluita. Työnhakija voi hyötyä erilaisista valmennuksista, joissa kohteena voi olla esimerkiksi työnhaku, uraohjaus tai kokonaisvaltainen työhönvalmennus. Valmennusten tarjoamismuoto vaihtelee alueen mukaan. Työhönvalmennuksen toistuva piirre alueittain on palvelun yksilöllinen räätälöinti. (Paikalliset TE-toimistot 2023.)

Työ- ja elinkeinoministeriön kautta on haettavissa erilaisia työllisyyden tukia, joista tässä käsitellään työolosuhteiden järjestelytukea ja palkkatukea. Työnantajan on mahdollista hakea kertaluontoista työolosuhteiden järjestelytukea ennen työsuhteen alkamista tai työsuhteen aikana, jos työntekijän sairaus tai vamma luovat tarpeen työpaikan muutostöille, työvälineiden ja kalusteiden hankkimiselle tai toisen työntekijän avulle. Tuen tarkoitus on edistää työntekijän työssäkäyntiä. (Työolosuhteiden järjestelytuki, n.d.)

Palkkatuen tarkoitus on edistää työttömien työnhakijoiden työllistämistä niin, että työnantajalle korvataan tietty prosenttiosuus työntekijän palkkakuluista. Tämän tarkoituksena on kompensoida työnantajalle taloudellisesti työntekijän tavallista suurempaa ohjauksen tarvetta ja alentunutta tuottavuutta. Palkkatuki on harkinnanvarainen ja perustuu aina työntekijän tarpeisiin. (Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen n.d.) Palkkatuen uudistus on tulossa voimaan heinäkuun 2023 alussa. Uudistuksen tavoitteena on helpottaa ja lisätä tuen käyttöä erityisesti yrityksissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

2.4 Autismikirjon ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyyttä tukevia toimijoita Suomessa

Autismikirjon henkilöiden työllistymisen tukena Suomessa on edellisessä luvussa mainittujen työllistymisen tukitoimien ohella autismikirjon henkilöihin ja kehitysvammaisiin keskittyneitä toimijoita, joista tässä tarkastelemme Oma Väylä -kuntoutusta, Autismisäätiötä, Vamlasia ja Unicus oy:tä. Oma Väylä -kuntoutus on Kelan rahoittama 16–29-vuotialle autismikirjon diagnoosin (ilman kehitysvammaa) tai aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriön diagnoosin saaneille opiskelijoille,

työnhakijoille tai työelämässä oleville suunnattu ohjelma. Oma Väylä -kuntoutus kestää vuoden ja koostuu yksilö- ja ryhmätapaamisista sekä joistakin läheisille suunnatuista ryhmätapaamisista. Ohjelman tavoitteena on tarjota vertaistukea, tukea neuropsykiatrisen häiriön nuorta työelämä- ja sosiaalisten taitojen kehittämisessä, itsenäistymisessä sekä antaa tukea nuoren läheisille. (Oma Väylä -kuntoutus 2023.) Oma Väylä -kuntoutuksen toteuttaa moniammatillinen tiimi, jonka kokoonpanoon kuuluu toimintaterapeutti (Oma väylä -kuntoutus - Nuorille, joilla ADHD-, ADD-, tai autismikirjon diagnoosi n.d.). Näin ollen korkeintaan 29-vuotialle neuropsykiatrisen diagnoosin saaneille toimintaterapiaa on saatavilla selkeästi määriteltynä työelämän tukemisessa.

Autismisäätiö on voittoa tavoittelematon autismikirjon henkilöiden omaisten perustama säätiö, jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa ja mahdollistaa autismikirjon henkilöille yksilöllistä ”Omanlaista, samanlaista arkea” (Tietoa meistä n.d.). Se tarjoaa autismikirjon henkilöille yksilöllisten tarpeiden mukaan palveluja elämän eri vaiheissa. (Palvelut n.d.) Autismisäätiön ohjaus- ja valmennuspalveluihin kuuluu työllisyyttä edistävä toiminta ja työvalmennus. Molemmille palveluille on yhteistä henkilökohtaisten tavoitteiden ja niiden saavuttamiseksi sopivien keinojen luominen. Työllisyyttä edistävän toiminnan painopiste vaikuttaa olevan työelämävalmiuksien, kuten sosiaalisen toiminnan, itsenäisyyden, itseilmaisun, valintojen sekä opintoihin ja töihin pääsemisen tukeminen. Työvalmennuksessa osallistuja saa apua työpaikan haussa, työhaastatteluissa, työpaikkavierailuissa ja työn aloittamisessa. (Ohjaus- ja valmennuspalvelut n.d.)

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas ei ole erityisesti autismikirjon asiakkaisiin keskitynyt järjestö, mutta edistää omalla toiminnallaan vammaisten lasten ja nuorten yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa. Toiminnan yhtenä osana on vammaisten nuorten itsenäisyyden edistäminen ja työelämään siirtymisen tukeminen. (Mikä Vamlas? 2017.) Vamlas on verkostoitunut työelämän toimijoiden kanssa ja tarjoaa työnantajille tietoa, konsultointia, keskustelua ja menetelmiä monipuoliseen rekrytointiin, työssä jaksamisen tukemiseen sekä työhön paluuseen. Menetelmät tarjoavat työnantajille keinoja organisaation työnkuvien selkeyttämiseen ja muotoiluun, jolloin voidaan saavuttaa kuva tarjolla olevista työtehtävistä ja mahdollisista rekrytointimahdollisuuksista. Vamlas tekee myös työn vaativuuden arviointeja työpaikoilla ja antaa käyttämiensä arviointimenetelmien koulutusta työnantajille. (Koulutus ja asiantuntijapalvelut 2017.) Vamlas ylläpitää työnantajille suunnattua Esteetön rekrytointi –sivustoa, jonka kautta on löydettävissä Vamlasin koulutus- ja asiantuntijapalvelut (Esteetön rekrytointi n.d.; Työkalut ja menetelmät 2017)

Norjassa vuonna 2009 perustettu ja sittemmin toimintaansa muun muassa Suomeen laajentanut Unicus on IT-alan yritys, joka haluaa hyödyntää autismikirjoon lukeutuvan diagnoosin, Aspergerin syndrooman, henkilöiden yksilöllisiä kykyjä. Unicus näkee Aspergerin syndrooman vahvuutena uudenlaiset ajattelutavat sekä hyvän keskittymis- ja yksityiskohtien havainnointikyvyn. Yrityksessä arvostetaan Aspergeriin mahdollisesti liittyvää rehellisyyttä ja tehtävien toiston sietoa. Työntekijöidensä haasteiksi Unicus nostaa sosiaaliset tilanteet, aistiyliherkkyydet ja toiminnanohjauksen. Työntekijöiden tukena on yksilöllisten tarpeiden mukaan WorkBuddy-tukihenkilö. Unicuksella on moniportainen rekrytointiprosessi, joka alkaa harjoittelulla. Se mahdollistaa hyvän perehtymisen työhön ja työntekijän tulemisen tutuksi työpaikalla. Unicus korostaa liiketoiminnassaan työntekijöiden merkitystä ja avoimuutta jokaisen yksilöllisten piirteiden osalta. (Unicus n.d.)

Yritys- ja kolmannen sektorin toimijat edistävät omalta osaltaan autismikirjon henkilöiden yhdenvertaisuutta Suomessa ja lisäävät tietoisuutta autismikirjosta. Kelan tarjoama Oma Väylä -kuntoutus mahdollistaa selkeästi määritellysti toimintaterapeuttien osaamisen hyödyntämisen. Oma Väylä -kuntoutus on tarkoitettu neuropsykiatrisen diagnoosin saaneille nuorille. Ilman diagnoosia oleville 16–29-vuotiaalle nuorille, joilla on selkeästi heikentynyt toimintakyky, Kela tarjoaa Nuotti-valmennusta. Tavoitteena on vahvistaa nuoren elämänhallinta- ja työelämävalmiuksia. Valmennus toteutuu valmennettavan ja henkilökohtaisen valmentajan kahdenkeskisistä tapaamisista. (NUOTTI-valmennus 2023.) Pohdittaessa toimintaterapian roolia autismikirjon henkilöiden työllisyyden tukemisessa, Kelan Oma Väylä -valmennukset on suunnattu korkeintaan 29-vuotiaille. Tätä vanhempien henkilöiden tukitoimissa toimintaterapialla ei vaikuta olevan yhtä selkeästi määritellyä asemaa.

2.5 Työterveys ja toimintaterapia

Työsuhteessa oleva autismikirjon ihminen kuuluu työterveyden palvelujen piiriin. Työterveys- huolto, työnantaja ja työntekijä muodostavat työkykyä tukevan verkoston. Työnantajan vastuulla on organisaation henkilöstön työkykyä tukevien käytäntöjen järjestäminen. Työntekijällä on vastuu huolehtia omasta työkyvystään ja terveydestään, sekä oikeus saada apua työnantajaltaan ja työterveyshuollosta. Työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn arviointi ja ohjaaminen työntekijän tarpeen mukaiseen kuntoutukseen. (Työkyvyn tuki n.d.)

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ensimmäisen luvun 3§:n kohdissa 4. ja 5. määritellään ammattiryhmät, jotka voivat toimia työterveyden ammattihenkilöinä tai asiantuntijoina. Toimintaterapia ei ole niiden joukossa, mutta terveyshuoltolain kohdassa 5. mainitaan, että työterveyshuollon asiantuntijana voi toimia henkilö, jolla on ”--psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta--” (3§, 1383/2001). Työterveyshuoltolaki (1383/2001) jättää tulkinnanvaraiseksi, onko toimintaterapia työterveyshuollon asiantuntijuuteen sopiva muun vastaavan alan ammattiryhmä. Verrattuna toimintaterapiaan, työfysioterapian palvelut ovat saavutettavissa ilman lähetettä. Työfysioterapeutti voi esimerkiksi suorittaa työpaikan arvioinnin ihmisen fyysisen toimintakyvyn näkökulmasta. (Työfysioterapeutti n.d.)

Autismikirjon työntekijän haasteet työpaikalla voivat olla moninaisia ja liittyä esimerkiksi viestinnän ja työn epäselvyyteen (Autismikirjo ja työ 2020). Käypä hoidon (2023) autismikirjon häiriön kuntoutussuosituksessa suositellaan strukturoinnin hyödyntämistä muun muassa työelämässä. Toiminnan jäsentäminen yksilöllisesti sopivalla tavalla esimerkiksi kuvien avulla voi olla tärkeä autismikirjon henkilöä tukeva tukikeino (Autismikirjon häiriö 2023). Toimintaterapeuteilla on asiantuntemusta toiminnan analysoimisessa ja yksilön tukemisessa tälle sopivien toimintatapojen löytämisessä. Siten juuri toimintaterapeutti olisi luonteva ammattilainen näiden mukautusten suunnittelun ja toteutuksen tueksi.

Toimintaterapia on luonteeltaan ihmistä kokonaisuutena katsova terveydenhuollon ala, ja toimintaterapialla on kyky vastata kokonaisvaltaisesti autismikirjon työntekijän toiminnallisiin tarpeisiin. Håkansson ja Ahlborg Jr (2017, 16) havaitsivat tutkimuksessaan, että epätasapaino arjen toimintojen suhteessa toisiinsa lisää stressin riskiä. Fisherin ja Marterellan (2019, 17) toimintaterapian näkökulmasta ihmiselämän kokonaisuutta kuvaavassa transaktionaalissa mallissa korostuu ihmiselämän eri osa-alueiden tasapaino ja keskinäinen vuorovaikutus. Toimintaterapeutilla on ammatilliset valmiudet ymmärtää eri toimintojen tasapainon merkitys. Holmberg (2018) penää toimintaterapian ammattiryhmän määrittelyä työterveyden ammattihenkilöiden joukkoon. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä 2025 (2017, 23–24) kuvaillaan, että työterveys tekee yhteistyötä saumattomasti muun terveydenhuollon kanssa, mihin sisältyy yhteistyö kaikkien kuntoutuksen toimijoiden kanssa ja näiden roolien määrittely. Pohdimme, että toimintaterapian nykyistä selkeämpi rooli osana työterveyden palveluja mahdollistaisi lähitulevaisuudessa toimintaterapian hyödyntämisen

työssäkävien kuntoutuksessa ja terveyden edistämässä. Samalla toimintaterapian kautta voitaisiin tuoda toiminnallisen tasapainon näkökulmaa paremmin myös työterveyshuoltoon.

Vuoden 2023 alussa voimaan tulleessa Sote-uudistuksessa terveydenhuollon painopisteen on tarkoitus siirtyä ennaltaehkäisevyyteen ja asiakaslähtöisyyteen (Palvelujen kehittäminen 2022). Nämä teemat ovat olleet tärkeässä osassa toimintaterapian koulutustamme. Toimintaterapeuteilla on toiminnan ja arjen asiantuntijoina mahdollisuus ennaltaehkäisevään terveyttä edistävään työhön. Toimintaterapian keskiössä on ihmisen, ympäristön ja toiminnan suhde sekä ihmisen yksilöllinen merkityksellisyyden kokemus (Toimintaterapia perustuu toiminnan tieteeseen n.d.).

3 Tarkoitus ja tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on selvittää narratiivisen kirjallisuuskatsauksen menetelmällä, millaista tutkittua tietoa on olemassa autismin kirjon aikuisten tukemisesta työelämässä. Työn tavoitteena on koota yhteen kansainvälistä tutkimustietoa autismitkirjon aikuisten tukemisesta työelämässä ja saattaa tämä tieto myös suomenkielisen yleisön saataville. Työtä ohjaaviksi tutkimuskysymyksiksi olemme valinneet:

1. Millaisia haasteita autismin kirjon aikuiset kokevat työelämässä?
2. Miten autismin kirjon aikuisia voidaan tukea työllistymisessä ja työelämässä jaksamisessa?

Tavoitteena on myös nostaa keskusteluun toimintaterapian mahdollisuudet työhyvinvoinnin edistämässä. Toimintaterapeuttien roolia työelämään liittyvien haasteiden tukijana ja osana työterveyshuoltoa olisi tarve selkiyttää ja vahvistaa (Toimintaterapeutit tulee lisätä työterveyshuollon ammattihenkilöiksi 2022). Työelämässä jo olevien ja sinne hakeutuvien autistien tukemisessa toimintaterapeuteilla olisi todennäköisesti oikeanlaista asiantuntemusta tuen tarjoamiseen ja koordinoitiin yhteistyössä työnantajan kanssa.

Yhtenä työn tarkoituksena on myös jatkotutkimusaiheiden kartoittaminen. Asiaa on tutkittu suomalaisessa kontekstissa vähän, joten olisi hyvä, jos opinnäytetyömme toisi aihepiirille huomioita ja

herättäisi keskustelua. Tavoitteena on myös osoittaa aukkoja tutkimustiedossa sekä ehdottaa aiheita jatkotutkimukselle.

4 Toteutus

4.1 Narratiivinen kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö on toteutettu narratiivisena eli kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tällaisen katsauksen tarkoituksena on kuvailla tietyn aihepiirin tutkimusta. Kuvaileva katsaus sopii melko laajan aihepiirin kartoittamiseen ja siihen voidaan sisällyttää lähteiksi tutkimusasetelmiltaan erilaisia tutkimuksia. (Suhonen, Axelin & Stolt 2016, 9–10.) Alustavan aiheeseen tutustumisen ja koehakujen perusteella vaikutti, että aiheen tai sisällytettävien tutkimusten metodien tai tutkimusasetelmien liian tarkka rajaaminen todennäköisesti johtaisi siihen, ettei katsaukseen löytyisi riittävästi artikkeleita sisällytettäväksi, joten narratiivinen katsaus vaikutti sopivan valitun aiheen kartoittamiseen hyvin.

Kuvailevaa katsausta tehdessä muodostettiin tutkimuskysymykset, haettiin aineisto ja valittiin analysoitavaksi 10 artikkelia, joista muodostettiin ensin perustiedot sisältävä taulukko ja lopuksi aineisto analysoitiin Kangasniemen, Utraisen, Ahosen, Pietilän, Jääskeläisen ja Liikasen (2013, 294–298) menetelmäkuvausta mukailevasti. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Mukaan otettujen tutkimusten laatua arvioitiin, vaikka tämä ei tapahtunutkaan samassa laajuudessa kuin Suhosen ja muiden (2016, 7–10) kuvailemassa systemaattisessa katsauksessa. Tutkimuskysymys on työn kannalta keskeinen ja määrittelee koko prosessia (Kangasniemi ym. 2013, 294–293).

Tutkimuskysymyksen perusteella määriteltiin varsinaisessa haussa käytetyt hakusanat ja lausekkeet. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on menetelmänä aineistolähtöinen ja siten aineiston valinta ja analyysi ovat osittain samanaikaisia prosesseja (Kangasniemi ym. 2013, 295–296). Katsauksen tekeminen vaati useita hakuja ja niiden tulosten läpi käymistä, minkä perusteella tehtiin uusia hakuja muokatuilla hakulausekkeilla. Pyrkimyksenä oli löytää mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiin vastaava aineisto. Hakuja tehtiin CINAHL Ultimate -, ProQuest-, PubMed- ja Medline-tietokannoista. Tietokantojen valintaa ohjasi sekä käsitys tiedon sijainnista että käyttöoikeus Jamkin kautta.

Tässä yhteydessä määriteltiin myös poissulku- ja sisäänottokriteerit. Alustavien hakujen tulokset ja erityisesti niiden määrä vaikuttivat siihen, miten tiukkoja kriteereitä lopullisen aineiston valinnassa käytettiin. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus menetelmänä sallii myös esimerkiksi asiantuntijalausuntojen ja konferenssijulkaisujen käytön aineistona (Kangasniemi ym. 2013, 296). Tästä huolimatta päädyimme lopulta rajaamaan aineiston vertaisarvioituihin tutkimusartikkeleihin, sillä aineistoa löytyi riittävästi.

Tämän jälkeen aloitettiin hakuprosessi valituista tietokannoista seuraten Niela-Vilénin ja Hamarin (2016, 23–32) aineiston valintaa koskevaa kuvausta. Tässä vaiheessa luovuttiin Medline-tietokannasta hakutulosten epärelevanttiuden perusteella. Löydettyjä tutkimuksia arvioitiin ja luokiteltiin alustavasti sisäänotto- ja poissulkukriteerien valossa. Tulosten jäsentämisen ja analysoinnin helpottamista varten luotiin taulukko. Seuraavaksi arvioitiin aineiston luotettavuutta Joanna Briggs Instituutin (JBI) arviointilomakkeiden avulla (Tutkimuksen arviointikriteeristöt (JBI) n.d.). Kun katsauksen lopulliset tutkimukset oli valittu, siirryttiin aineiston analyysiin ja löytyneen tutkimustiedon synteessin muodostamiseen.

4.2 Tiedonhaku ja aineiston keruu

Kirjallisuuskatsauksena toteutettavan opinnäytetyön tiedonhakuprosessi toistuu tavallaan kahdesti eri vaiheissa. Ensin haetaan tietoa tietoperustaan ja myös menetelmäosion laatiminen vaatii tiedonhakuja. Sen jälkeen haetaan myös varsinainen analysoitava aineisto, joka kirjallisuuskatsauksessa koostuu tietokantahauilla löydettyistä artikkeleista.

Ensimmäisen vaiheen tiedonhakuja varten tehtiin hakuja Janetissa, kansainvälisessä artikkelihauissa ja osin samoissa tietokannoissa, joita käytettiin myös varsinaisen aineiston hankinnassa. Tietoa hankittiin myös manuaalisesti kirjastoista. Myös lähteiden sisällysluettelot käytiin läpi ja sitä kautta löydettiin lisää sopivia lähteitä. Vielä aineiston keruun yhteydessä löytyi artikkeleita, jotka eivät suoraan vastanneet tutkimuskysymyksiimme, mutta jotka olivat käyttökelpoisia tietoperustan kannalta. Tiedonhakuja tarkemmin avaava selvitys on luettavissa liitteessä 1.

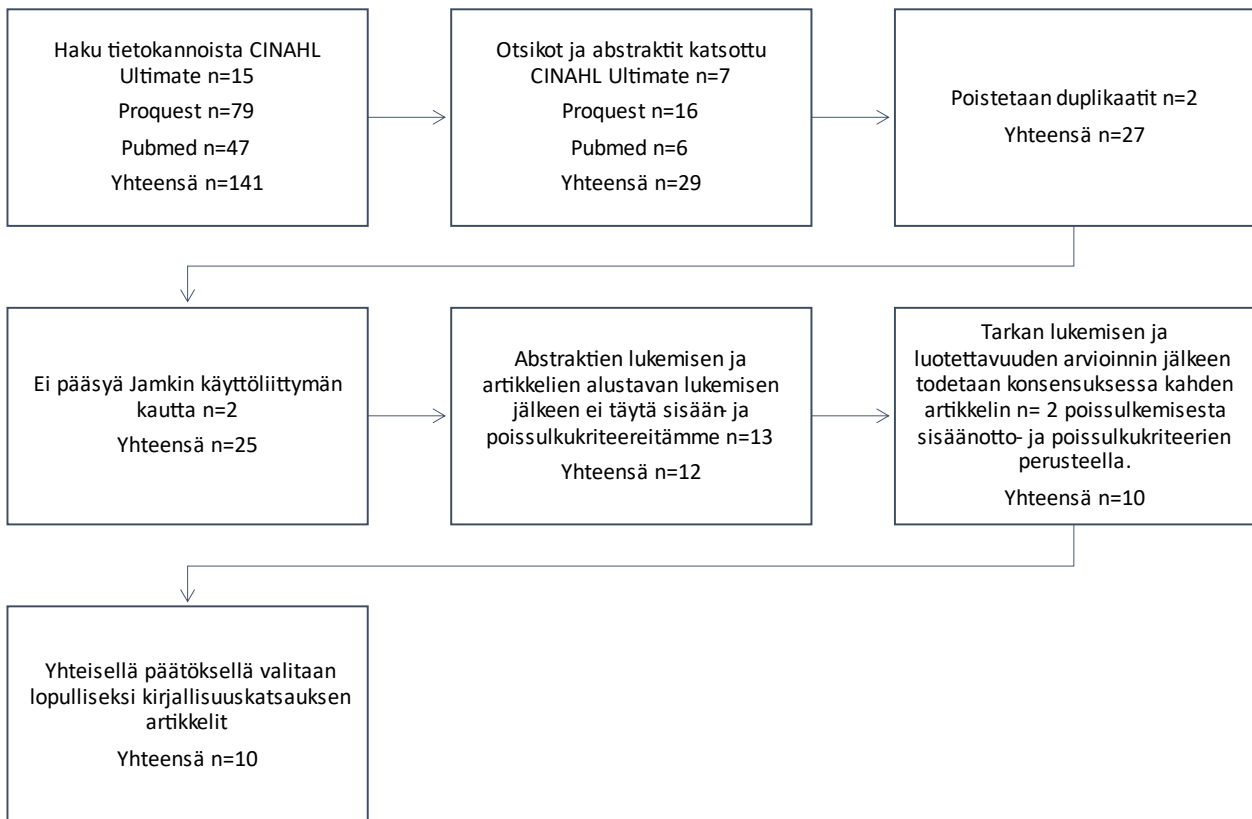
Varsinaiseen hakuun valittiin lopulta tietokannat CINAHL Ultimate, PubMed ja ProQuest. Medline putosi pois koehakuvaiheessa. Taulukossa 1. on kuvattu tietokannoissa käyttämämme hakulausekkeet. Mukailimme hakulausekkeiden muodostuksessa PICO-periaatetta, joka muodostuu sanoista

patient, intervention, comparison ja outcome (Suhonen ym. 2016, 36). Emme hyödyntäneet kaikkia PICO-periaatteen otsikoita. Hakumme kannalta tietty interventio tai lopputulos ei ollut olennaista.

Taulukko 1. Hakulausekkeet ja rajaukset

Tietokanta	Hakulauseke	Rajaukset
ProQuest	abstract(autism) AND abstract(work) AND accommodations AND PEER(yes) AND pd(>20130101)	Vertaisarvioitu, 1.1.2013 jälkeen
PubMed	autism AND accommodations AND work (autism or asd or autism spectrum disorder or asperger's or asperger's syndrome or autistic disorder or aspergers)	1.1.2013 jälkeen, kokoteksti saatavilla, kielet suomi ja englanti
CINAHL Ultimate	AND accommodations AND (work or workplace or occupation or employment or job or career)	Kokoteksti, 1.1.2013 jälkeen, vertaisarvioitu

PubMed-tietokannassa ei ollut mahdollisuutta asettaa rajaukseksi vertaisarviointia, mutta kyseisestä tietokannasta valitsemamme artikkelit ovat peräisin vertaisarvioituista julkaisuista. Hyväksyimme ainoastaan artikkeleita, joissa oli saatavilla kokoteksti Jamkin käyttöliittymällä. Emme näin ollen valinneet maksullisia artikkeleita. Kuviossa 1 on kuvailtu hakuprosessimme etenemistä.



Kuvio 1. Artikkelihauun vuokaavio

Hakujen tuloksista valittiin tutkimuskysymyksiä kannalta olennaiset artikkelit, joita löytyi 16 ProQuestista, 7 CINAHL Ultimatesta ja 6 PubMedista. PubMed-hausta kahteen artikkeliin ei ollut pääsyä ja yksi oli sama CINAHL Ultimate-haun kanssa, eli PubMedista saatiin kolme artikkelia. CINAHL Ultimate- ja ProQuest-hauissa oli yksi sama artikkeli, ja näin ollen CINAHL Ultimate-hausta saatiin kuusi artikkelia. Tässä vaiheessa jatkoon valittiin yhteensä 25 artikkelia, jotka luettiin läpi selailen. Samalla pohdittiin tutkimuskysymyksiä ja tarkennettiin sisään- ja poissulkukriteereitä, jotka ovat nähtävissä taulukossa 2. Aineiston riittävyyden vuoksi päätettiin muuttaa artikkelin julkaisuajan kohdan kriteeriä vuodesta 2013 vuoteen 2018. Aineistoon valikoitui lopulta viimeisen viiden vuoden aikana ilmestyneitä artikkeleita. Tämän jälkeen valittiin tarkemmin luettavaksi ja luotettavuuden arviointiin 12 artikkelia, joiden tarkan lukemisen jälkeen suljettiin pois vielä kaksi artikkelia, jotka eivät lopulta täyttäneet valintakriteereitä.

Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Vastaa vähintään toiseen tutkimuskysymyksestä.	Tutkimus käsittelee alle 18-vuotiaita tai yli 65-vuotiaita.
Koko teksti saatavilla Jamkin käyttöliittymän kautta tai muuten ilmaiseksi.	Tutkimus ei ole vertaisarvioitu.
Julkaistu vuonna 2018 tai sen jälkeen.	Tutkimus käsittelee pelkästään opiskelijoita tai opiskelua.
Hyväksytään eri metodein tehdyt tutkimukset.	Tutkimus käsittelee ainoastaan siirtymävaihetta toisen asteen koulutuksesta työelämään.
Julkaisukielenä on suomi tai englanti.	Tutkimus käsittelee vammaisten työ- tai päivätoimintaa.
Tutkimuksen/intervention kohderyhmänä on työkykyiset tai osatyökykyiset.	Konferenssipaperit, mielipidekirjoitukset, pääkirjoitukset, politiikkasuositukset/toimenpidesuosituks
Tutkimuksen kohderyhmässä on autismikirjon henkilöitä.	

Valintakriteereissä suljettiin pois pelkästään työelämään siirtymisvaiheessa olevia autismikirjon opiskelijoita käsittelevät tutkimukset. Tämä rajausta perustui omien mielenkiinnon kohteidemme lisäksi siihen, että aihetta on tutkittu ja kartoitettu jonkin verran enemmän kuin työikäisten aikuisten haasteita ja tukitoimia. Koska tutkimuksen keskiössä on työelämä palkallisessa työssä, mukaan ei otettu tutkimuksia, jotka käsittelevät ainoastaan avoimiin työmarkkinoihin lukeutumaton päivä- tai työtoimintaa. Hyväksyimme kuitenkin osa-aikaisesti tai palkkatuetusti työllistymisen ja erilaisten ohjelmien kautta tuetusti työllistymisen avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön. Koska aineistoa löytyi riittävästi, mukaan otettiin vain vertaisarvioituja tieteellisiä tutkimusartikkeleita ja muun tyyppiset julkaisut suljettiin pois, vaikka muissa julkaisutyypeissä on varmasti aiheeseemme

liittyvää tietoa. Emme asettaneet rajoitusta tutkimusartikkelin tutkimusasetelman tai metodin suhteen, sillä tällainen rajaus olisi rajannut aineiston liian pieneksi tai jopa mahdottomaksi löytää.

4.3 Aineiston kuvaus

Lopulliseen aineistoon valikoitui kymmenen tutkimusartikkeliä, jotka on kuvattu taulukossa 3. Katsauksen aineisto koostuu pääosin kirjallisuuskatsauksista ja laadullisista tutkimuksista. Aineiston tutkimusasetelmissa on yksi tapaustutkimus ja kyselytutkimus, joissa on hyödynnetty myös määrällisiä menetelmiä. Luotettavuuden arvioinnissa käytettiin JBI-arviointikriteeristöä hyödyntäen pääasiassa laadullisen tutkimuksen ja systemaattisten kirjallisuuskatsausten kriteeristöjä. Leen, McQuaidin, Grosmanin, Jayaramin ja Wallacen (2020) tutkimuksen pääasiallinen tutkimusasetelma on kyselytutkimus, jolle ei ollut omaa JBI-arviointikriteereitä. Tässä tapauksessa arvioitiin sopivimmaksi hyödyntää poikkileikkaustutkimuksen sopivaa JBI-arviointia.

Taulukko 3. Katsauksen artikkelien numero, tiedot, tutkimusasetelma ja luotettavuus

Numero	Artikkelin tiedot, tietokanta ja maa	Tutkimusasetelma	Luotettavuus
1	Tomczak, M. T., Mpofu, E. & Hutson, N. 2022. Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 19, 17, 10982. ProQuest. Puola.	laadullinen tutkimus, puolistrukturoidut haastattelut	JBI: 8/10. Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle. Tutkijan vaikutusta tutkimukseen ei ollut käsitelty.
2	Hedley, D., Spoor, J.R., Cai, R.Y., Uljarevic, M., Bury, S., Gal, E., Moss, S., Richdale, A., Bartram, T. & Dissanayake, C. 2021. Supportive employment practices: perspectives of autistic employees. <i>Advances in autism</i> , 7, 1, 28-40. ProQuest. Australia.	laadullinen tutkimus: fokusryhmät, induktiivinen analyysi	JBI: 8/10. Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle. Tutkijan vaikutusta tutkimukseen ei ollut käsitelty. Tutkimuseettistä pohdintaa ei löytynyt.
3	Bury, S.M., Flower, R.L., Zulla, R., Nicholas, D.B. & Hedley, D. 2021. Workplace Social Challenges Experienced by Employees on the Autism Spectrum: An International Exploratory Study Examining Employee and Supervisor Perspectives. <i>Journal of Autism and Developmental Disorders</i> , 51, 5, 1614-1627. ProQuest. Kanada ja Australia.	eksploratiivinen tutkimus, kirjoitusten keruu	JBI: 9/10. Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle. Tutkijan vaikutusta tutkimukseen ei ollut käsitelty.

4	Fong, C.J., Taylor, J., Berdyeva, A., McClelland, A.M., Murphy, K.M. & Westbrook, J.D. 2021. Interventions for improving employment outcomes for persons with autism spectrum disorders: A systematic systematic review update. <i>Campbell Systematic Reviews</i> , 17, 3, e1185. ProQuest. USA.	systemaattisen kirjauskatsauksen päivitys	JB1: 11/11. Arviointikriteerit järjestelmälliselle katsaukselle.
5	Nicholas, D.B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M. & Zulla, R. 2018. An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. <i>Journal of Autism and Developmental Disorders</i> , 48, 1, 264-275. ProQuest. Kanada.	tapaustutkimus, laadullinen sisällönanalyysi	JB1 8/10. Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle.
6	Khalifa, , Sharifa, Z. , Sultana, M. & Di Rezze, B. 2020. Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. <i>Disability and Rehabilitation</i> , 42, 9, 1316–1331. CINAHL Ultimate. Kanada.	kartoittava katsaus	JB1 8/11. Arviointikriteerit systemaattiselle katsaukselle, vaikka kyseessä on kartoittava katsaus.
7	Nagib, W. & Wilton, R. 2021. "Examining the gender role in workplace experiences among employed adults with autism: Evidence from an online community". <i>Journal of Vocational Rehabilitation</i> , 55, 1, 27–42. CINAHL Ultimate. Kanada.	eksploratiivinen tutkimus, laadullinen sisällönanalyysi	JB1 8/10. Arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle.
8	Seagraves, K. 2021. Effective Job Supports to Improve Employment Outcomes for Individuals With Autism Spectrum Disorder. <i>Journal of Applied Rehabilitation Counseling</i> , 52, 2, 94–103. CINAHL Ultimate. USA.	kirjallisuuskatsaus	JB1 5/11, mutta kriteeristö systemaattisen katsauksen, vaikka kyseessä kuvaileva katsaus. Pidetään kuitenkin mukana, vaikka ei ole vahvin valituista. Laaja-aineisto: 25 artikkelia.
9	Lee, N.R., McQuaid, G.A., Grosman, H.E., Jayaram, S. & Wallace, G.L.2020. Vocational Outcomes in ASD: An Examination of Work Readiness Skills as well as Barriers and Facilitators to Employment Identified by Autistic Adults. <i>Journal of Autism and Developmental Disorders</i> , 1–14. PubMed. USA.	kyselytutkimus ja lisäksi laadullinen analyysi avoimista kysymyksistä	JB1 7/8. Poikkileikkaustutkimuksen kriteeristö, vaikka se ei täysin vastaa tutkimusasetelmaa. Suurehko otos puoltaa mukana pitämistä.
10	Waisman-Nitzan, M., Gal, E. & Schreuer, N. 2021. "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism. <i>Research in Developmental Disabilities</i> , 114, 103959. PubMed. Israel.	laadullinen tutkimus: fenomenologia, syvähaastattelut, temaattinen sisällönanalyysi	JB1 8/10. Erityisesti metodologialtaan vahva artikkeli. Osallistujien määrä syvähaastatteluja hyödyntävälle tutkimukselle hyvän kokoinen.

Katsaukseen valittujen artikkelien alkuperämaat painottuivat selkeästi Yhdysvaltoihin, Kanadaan ja Australiaan. Israelista ja Puolasta oli kummastakin yksi tutkimus. Tähän on saattanut vaikuttaa yhtenä tekijänä tutkimusten kielen rajaaminen englantiin tai suomeen. Yhtään kriteereihin sopivaa

suomenkielistä artikkelia ei löytynyt. Valituissa artikkeleissa korostuu näin ollen tietoisesti ja tiedostamatta länsimainen maailmankatsomus ja angloamerikkalainen yhteiskunta. Taulukossa 4 avataan tiiviisti valittujen artikkelien sisältöä. Esitettyä on valittujen artikkelien osallistujat, otos, tavoite, tarkoitus ja tulokset.

Taulukko 4. Artikkelien nro, osallistujat/otos, tavoite/tarkoitus ja tulokset

Nro	Osallistujat/otos	Tavoite/tarkoitus	Tulokset
1	Lumipallo-otanta, yht.13, neurotyypillisiä liiketoiminnan ammattilaista ja esihenkilöä (supervisors) n=9 (3 naista, 6 miestä), autistisia työntekijöitä 4 (kaikki naisia).	Ehdottaa keinoja arvioida autistikirjolaisten digitaalisen sopeutumisen ja etätyöskentelyn tuen tarpeita ja keinoja välittää tieto työnantajalle.	Etätyöskentelyn etuihin lukeutui mm. aistiärsykkeiden ja sosiaalisten kontaktien rajoitettu määrä, joustava työaika ja työmatkan puuttuminen. Haasteita raportoitiin liitteen toivottujen sosiaalisten kontaktien puuttumiseen, sähköiseen kommunikation, toisilta työntekijöiltä oppimisen puuttumiseen ja arjen tasapainon hallintaan.
2	9 autistista harjoittelijaa (89 % miehiä), joista muodostui 3 fokusryhmää.	Tutkia spesialisoituun ICT-alan työllisyysohjelmaan osallistuneiden autistikirjolaisten näkemystä.	Fokusryhmäanalyysistä ilmeni neljä teemaa: harjoittelijan aikaisempi työkokemus, odotukset työllisyysohjelmaa kohtaan, väräys- ja valintaprosessi sekä koulutus ja siirtymä.
3	29 autistikirjon työntekijää (14 miestä, 15 naista) keskimääräinen ikä 40,93 v. ja 15 esihenkilöä (2 miestä, 13naista) keskimääräinen ikä 44,40 v., kaikilta manteireilta, suurin osa kuitenkin Australiasta ja Uusi-Seelannista.	Tarkastella sosiaalisia haasteita, jotka vaikuttavat autistikirjolaisten yhdenvertaiseen osallisuuteen työssä.	Sisällönanalyysistä selvisi, että erilaiset sosiaaliset haasteet olivat yksilöllisiä ja liittyivät työympäristöön. Sosiaaliset haasteet miellettiin usein henkilökohtaisista piirteistä johtuvaksi, millä havaittiin olevan seurauksia autistikirjon työntekijälle. Ratkaisut kohdistettiin usein yksilöön, eikä työpaikkaan.
4	Kaiken ikäiset autistikirjon työtömät henkilöt, jotka etsivät vapaaehtoisesti töitä ja apua työllistymiseen. Osallistujien keski-ikä vaihteli tutkimuksissa 19 ja 25 vuoden välillä.	Selvittää työllisyysinterventioiden tehokkuus autistikirjon aikuisten ja siirtymävaiheikäisten nuorien työllisyyden varmistamisessa ja säilyttämisessä. Päivitys kahteen aikaisempaan Westbrook ym. (2012a, 2013) katsaukseen.	Tässä katsauksessa arvioitiin kolmea artikkelia, joissa kaikissa oli havaittu ammatillisesti suuntautuneiden interventioiden vaikuttavan positiivisesti autistikirjon henkilöiden työllistymiseen.

5	<p>Laadullinen analyysi perustui aiempaan ekosysteemiajattelua hyödyntäneeseen työelämävalmiusohjelman tutkimukseen, jossa oli haastateltu autismikirjon henkilöitä, kollegoita, työnantajia ja autismikirjon henkilöiden vanhempia. Tapaustutkimuksessa mukavuusotanta. Autismikirjon 9 miestä ja 5 naista. Keskimääräinen ikä 22,4 vuotta.</p>	<p>Ekosysteemilähestymistapa näkee työn autismikirjon henkilön elämässä olevan yhteydessä laajempiin yhteisöllisiin resursseihin, perheen tukeen ja työpaikkaan. Eitelään konseptuaalinen malli, jonka avulla voidaan löytää myötävaikuttava työekosysteemi asd-ihmisille.</p>	<p>Ekosysteemin sidosryhmillä, kuten perheellä, työntekijällä, työnantajalla ja yhteisön muilla jäsenillä voi olla mahdollistava rooli autismikirjon henkilön työllistymisessä ja sitoutumisessa yhteisöön.</p>
6	<p>Primaarisesti autismikirjon diagnoosin saaneet aikuiset. 18–65-vuotiaat.</p>	<p>Tunnistaa työpaikan mukautuksia, jotka voivat myötävaikuttaa työpaikan saamiseen tai työssä pysymiseen autismikirjon henkilöillä.</p>	<p>Järjestetty ICF:n ympäristötekijöiden mukaan. Luokka tuki ja keskinäiset suhteet korostui, ja siinä tyypillinen esimerkki oli erilaisten työvalmennuksien keinojen hyödyntäminen. Teknologian hyödyntäminen oli toinen nouseva teema, joka vaatii lisätutkimusta.</p>
7	<p>Aineistoksi valittu autistien online-foorumilta satunnaisesti autististen henkilöiden kommentteja: 375 kommenttia miehiltä, 375 kommenttia naisilta. Kommentteja antoi 255 naista ja 252 miestä. Miehistä 60% ja naisista 41% oli alle 30-vuotiaita.</p>	<p>Tutkia sukupuoleen perustuvia eroavaisuuksia autismikirjon aikuisten työpaikalla kokemista haasteista ja niiden voimakkuudesta.</p>	<p>Naiset kokevat enemmän haasteita työpaikoilla, liittyen esimerkiksi stressiin, sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja kahdenväliseen kommunikointiin. Naiset kokivat haittaa myös työpaikan sukupuolirooleihin liittyvistä odotuksista ja erityisesti ulkonäkönormeista. Miehet kokivat enemmän toiminnanohjauksen haasteita ja heille oli vaikeaa kertoa autismistaan työpaikalla. Liikaa aistiärsykeitä sisältävä työympäristö kuormitti yhtä lailla molempia.</p>
8	<p>Katsaukseen valittujen artikkelien tutkimusten osallistujia ei kuvailtu. Menetelmä ja tieteenfilosofiset lähtökohdat kuvattu melko heikosti. Aineistona 25 artikkelia.</p>	<p>Selvittää tarkastelemalla kirjallisuutta millaiset työn tuet parantavat tehokkaasti autismikirjon ihmisten työllisyyttä.</p>	<p>Kolme kategorialla: 1) Luonnolliset tuet 2) ammatilliset kuntoutuspalvelut 3) Työn muokkaaminen ja ympäristön mukautukset</p>
9	<p>281 autistista nuorta aikuista, alun perin rekrytoitu suurempaa tutkimusta varten. Itsenäisten aikuisten kohortista. Ikä 22–39 vuotta.</p>	<p>Kartoittaa autististen nuorten aikuisten työelämätaitoja (work readiness skills) ja niiden yhteyttä työllistymiseen (vocational outcome). Laadullisessa osiossa kartoitettu tutkittavien omia näkemyksiä työllistymisen esteistä ja mahdollistajista.</p>	<p>Vahvat työelämätaidot näyttävät vaikuttavan suotuisasti työllistymiseen. Autismikirjon osallistujat ilmaisivat sekä mahdollistajia että haasteita työllistymisessä. Tulokset viittaavat tutkimuksen tarpeeseen liittyen autismikirjon yleisiin piirteisiin perustuvaan ammatilliseen kuntoutukseen ja työpaikalla tapahtuvaan psykoedukaatioon sekä mukautuksiin.</p>

10	Tarkoituksenmukainen ja kriteereihin perustuva otos. Kriteerit: a) itse raportoitu virallinen diagnoosi b) virallisten tahojen tunnustus diagnoosille ja oikeus tukeen c) työskentelivät kilpaillulla työmarkkinoilla minimissään 10 h/viikko ja 6kk viimeisen vuoden aikana. Lumipallo-otos palveluntuottajan kautta, 19 osallistujaa. 11 miestä ja 8 naista. Keski-ikä n.26 vuotta.	Tutkia avoimien työympäristöjen saavutettavuutta autismikirjon aikuisten näkökulmasta.	Tutkimuksessa ilmeni neljä mukautustyyppiä: kommunikaatio työssä suoriutumista, asenteet ja henkilöiden välinen kommunikaatio, päivittäiset rutiinit työpaikalla sekä fyysinen ja aistiympäristö. Keskeiseksi autismikirjon henkilön onnistuneen työllistymisen kannalta tässä tutkimuksessa nousivat ympäristöön liittyvät tekijät.
----	---	--	--

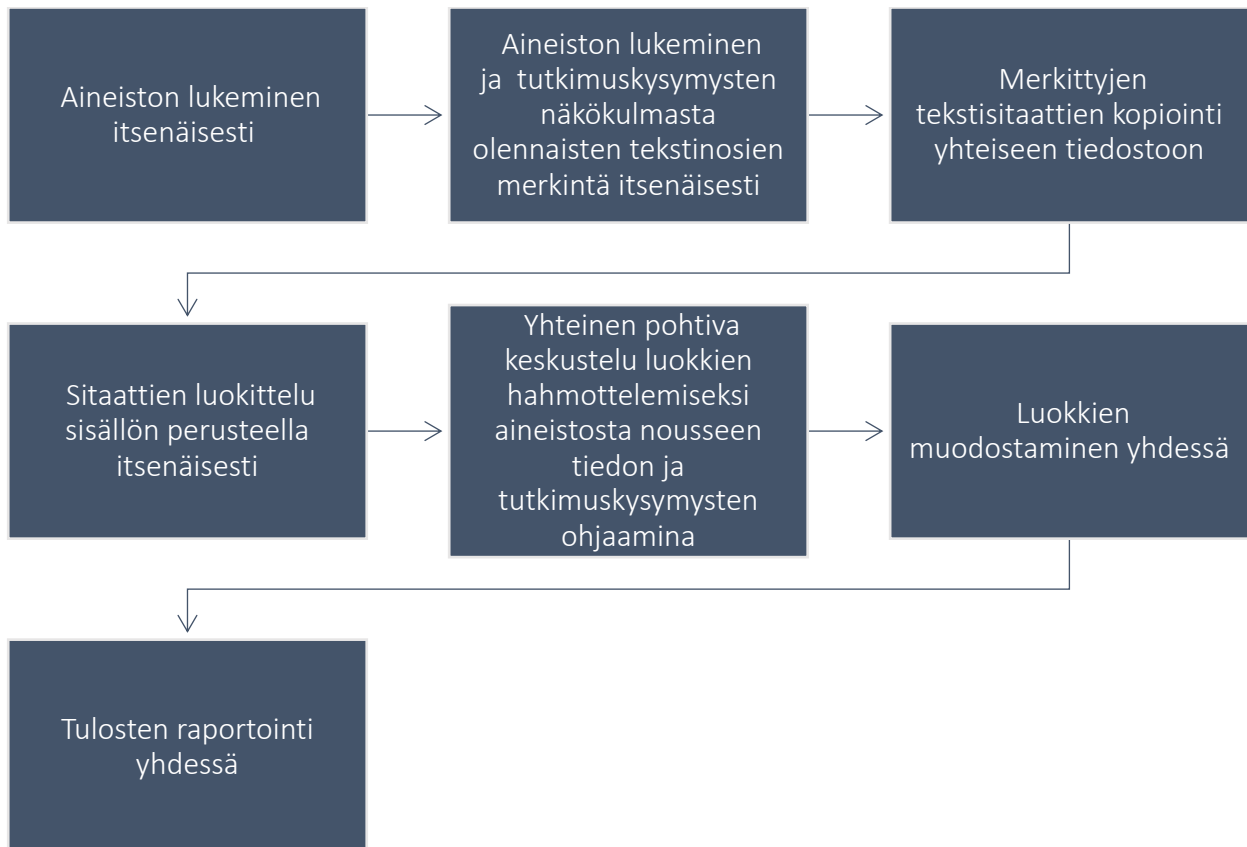
Aineiston jokaisessa artikkelissa tutkittavina on autismikirjon henkilöitä. Suurimmassa osassa tutkimuksia osallistujiin kuuluu lisäksi työnantajia, esihenkilöitä ja kollegoja. Yhdessä tutkimuksessa on haastateltu myös osallistujien läheisiä. Aineiston tutkimuksien osallistujien ikä vaihtelee 18–65-vuotiaiden välillä, mutta 20–40-vuotiaiden osuus korostuu. Kaikissa tutkimuksissa sukupuolten jakaumaa ei ole kerrottu. Kolmessa tutkimuksessa (Fong ym. 2021; Hedley ym. 2021; Nicholas ym. 2018) keskiössä ovat erilaiset autismikirjon henkilöiden työllisyyttä edistämään kehitetyt interventio-ohjelmat. Erilaiset ammatilliset tukipalvelut vaihtelevat maittain, joten tutkimuksissa esitetyt tilanteet eivät ole suoraan verrattavissa Suomen palvelujärjestelmään, vaan tietoa voitaisiin hyödyntää ymmärryksen ja soveltamisen kautta. Nagibin ja Wiltonin (2021) tutkimuksessa keskiössä ovat sukupuolten väliset eroavaisuudet autismikirjon aikuisten kokemuksissa työelämässä.

4.4 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla ja siitä koottiin kokonaisuus, joka vastasi tutkimuskysymyksiin mahdollisimman hyvin. Sisällönanalyysi toteutettiin Tuomen ja Sarajärven (2018) kirjassa olevan kuvauksen mukaisesti. Luokittelimme aluksi aineistoa kumpikin itsenäisesti ja sen jälkeen keskustellen ja aineistoa uudelleen lukien loimme alustavien luokittelujen pohjalta yhteisiä teemoja. Analyysimme oli aineistolähtöistä, eli kategoriat luotiin aineistoa lukiessa nousseiden teemojen pohjalta eikä niitä ohjannut suoraan mikään aiempi teoria tai viitekehys. Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018, 108–109) kirjassaan toteavat, täysin aineistolähtöinen analyysi on mahdotonta, sillä analyysin tekijöiden aiemmat tiedot, valittu tutkimusasetelma ja menetelmä ohjaavat analyysia joka tapauksessa. Tämä tiedostaen koemme silti, että aineistolähtöinen on kuvaavin ilmaisu käytetystä analyysitavasta. Kirjallisuuskatsauksen kohdalla korostuu sisällönanalyysi-

sin merkitys aineiston järjestämisen apuvälineenä. Sen päätarkoitus on järjestää ja ryhmitellä aineistoa, eikä se ole samalla tavalla keskeinen osa analyysiä kuin varsinaista laadullista tutkimusta tehtäessä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 138–140.) Luomamme yläluokat ovat ohjanneet myös tulososion rakennetta ja sisällysluettelo.

Aineiston analysointi aloitettiin aineiston opinnäytetyön kirjoittajien itsenäisellä lukemisella, jonka aikana saatiin käsitys tutkimusartikkelien sisällöstä. Analyysin kulku on esitetty visuaalisesti kuviossa 2. Tämän jälkeen opinnäytetyön kirjoittajat lukivat artikkelit itsenäisesti läpi uudelleen, merkiten samalla mahdollisimman huolellisesti kaikki autismikirjoon liitetyt haasteet ja tukitoimet. Luku- ja merkintävaihetta ohjasivat opinnäytetyön tutkimuskysymykset. Merkityt tekstin kohdat kopioitiin itsenäisesti sanatarkkoina sitaatteina erilliseen tiedostoon.

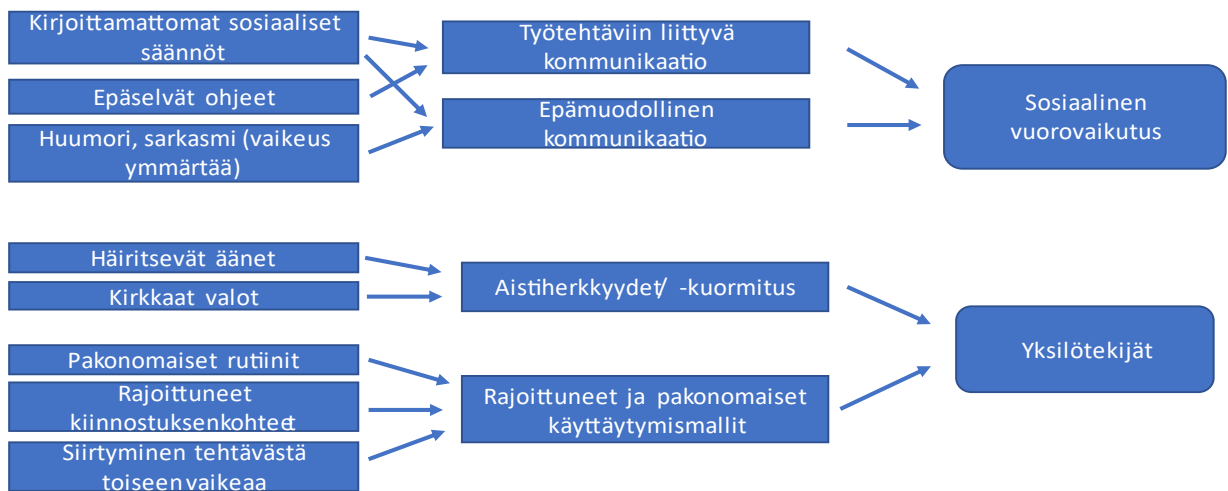


Kuvio 2: Analyysin kulku

Opinnäytetyön kirjoittajien itsenäinen työskentely jatkui kopioitujen tekstisitaattien itsenäisellä jäsentämisellä sisällöstä nouseviin teemoihin. Tämän jälkeen yhteisesti keskustellen muodostettiin

sisällöstä nousseiden teemojen ja tutkimuskysymyksien ohjaamat yläluokat. Kuviossa 3 on kuvattu yläluokkien muodostamisen prosessia. Yhteinen keskustelu oli tärkeää, koska useat sitaatit olisivat voineet näkökulman muuttuessa sijoittua useampaan yläluokkaan. Näin ollen oli tehtävä päätöksiä. Analyysin viimeisenä vaiheena oli tulosten raportointi yhteisesti.

Esimerkki teemoittelusta ja yläluokkien luomisesta (esimerkkinä käytetty haasteita)



Kuvio 3: Teemoittelu ja luokkien muodostaminen

Yläluokkien muodostumisen prosessia kuvattiin kuviossa 3, jossa esimerkkinä on sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja yksilötekijöihin liittyviä haasteita. Katsauksen artikkeleista nousseet tiedot ryhmiteltiin ensin sisällöltään samankaltaisiin ryhmiin, joille muodostettiin niitä kuvaavat käsitteet. Samalla syntyivät alaluokat. Ryhmittämällä alaluokat yhteen sisällön perusteella saatiin lopulta yläluokat.

5 Tulokset

Kirjallisuuskatsauksen artikkelien pohjalta nousi sekä autismikirjon häiriöön liitettyjä haasteita työelämässä että keinoja autismikirjon häiriön henkilöiden työllisyyden tukemiseen. Jäsensimme artikkeleissa esitetyt autismikirjon henkilöiden työelämässä ilmenneet haasteet neljään yläluokkaan:

Sosiaalinen vuorovaikutus, yksilötekijät, työ- ja työympäristö sekä autismikirjon häiriön diagnosoista kertominen. Nämä yläluokat sisältöineen on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5. Tulokset autismikirjon henkilöiden haasteista työelämässä

Haasteet			
Sosiaalinen vuorovaikutus <ul style="list-style-type: none"> • Jäykät käyttäytymis- ja ajatusmallit • Eleiden ymmärrys • Kirjoittamattomat säännöt • Negatiivinen käsitys itsestä • Etätyössä toivottujen sosiaalisten kontaktien puute ja tuen saannin hankaluus 	Yksilötekijät <ul style="list-style-type: none"> • Aistiherkkydet • Kuormitusherkkyys • Toiminnanohjaus • Terveystila • Rajoittuneet mielenkiinnonkohteet • Vaikeus sopeutua muutoksiin • Sukupuoliroolit 	Työ ja työympäristö <ul style="list-style-type: none"> • Työhaastattelut • Vähäinen työkokemus • Osaamistasoa vastaamaton työ • Heikosti palkattu työ • Asenneympäristö • Työkulttuurin kirjoittamattomat säännöt • Epäselvät työohjeet • Puutteellinen koulutus • Työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen 	Diagnoosi <ul style="list-style-type: none"> • Huoli syrjinnästä • Avun saannin ehto

Autismikirjon henkilöiden työllisyyttä tukeviin keinoihin liittyen muodostimme aineistomme pohjalta myös neljä yläluokkaa: Sosiaaliin taitoihin kohdistuvat toimet, ympäristön muokkaus, tietoisuuden lisääminen työyhteisössä ja yhteiskunnassa sekä työllistymistä tukevat palvelut, interventio-ohjelmat ja palvelujärjestelmän tuki. Taulukossa 6 on kuvattu tiiviisti tulokset liittyen erilaisiin tuen keinoihin.

Taulukko 6. Tulokset tuen keinoista autismikirjon henkilöiden työelämässä

Tuen keinot			
Vuorovaikutuksen tuet <ul style="list-style-type: none"> • Ohjeet, ohjaus, palaute • Suora kommunikointityyli • Sosiaalisten kontaktien rajaaminen, etätyö • Kirjallinen kommunikaatio • Positiivisen sosiaalinen vuorovaikutus • Mentori tukihenkilönä 	Työympäristön ja työn muokkaus <ul style="list-style-type: none"> • Aistikuormituksen vähentäminen • Etätyö • Kalenterit, vihot, tarkistuslistat • Joustavat työajat • Vapaiden hetkien strukturointi • Selkeät työohjeet • Autismitietoisuus • Teknologia • Jatkuva tuki 	Autismitietoisuuden lisääminen <ul style="list-style-type: none"> • Kollegoiden ja esimiesten kouluttaminen 	Työllistymistä tukevat ohjelmat <ul style="list-style-type: none"> • EWC, Project SEARCH, VR-JIT • Rekrytointiprosessin mukautukset • Sidosryhmät

Yllä esitettyissä taulukoissa 5 ja 6 esitettiin tiivistetysti katsauksen artikkeleista nousseet tulokset. Sekä autismikirjon henkilöiden työelämän haasteita että tukikeinoja käsitteleviä yläluokkia muodostettiin neljä. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan tuloksia yksityiskohtaisemmin.

5.1 Työelämän haasteet aikuisilla autismikirjon henkilöillä

5.1.1 Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät haasteet

Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät haasteet mainittiin jokaisessa aineiston artikkelissa. Jäykät käyttäytymis- ja ajatusmallit voivat vaikuttaa vuorovaikutustilanteissa ja omista periaatteista tiukasti kiinni pitäminen voi aiheuttaa haasteita sosiaalisissa tilanteissa (Waisman-Nitzan, Gal ja Schreuer 2021, 5.) Esimerkiksi Waisman-Nitzanin ja muiden (2021, 5) tutkimuksessa erään autismikirjon tutkittavan tapa syödä muiden ihmisten jättämät ruuantähteet ruokahävikin välttämiseksi osoittautui muiden mielestä epäsopivaksi käytökseksi, vaikka työntekijä itse oli ennemminkin ihmeissään, miksi muiden mielestä on hyväksyttävää heittää syömäkelpoista ruokaa pois. Sosiaali-

sen vuorovaikutuksen haasteet vaikuttavat jo rekrytointivaiheessa esimerkiksi hankaluuksina haastatteluissa (Hedley, Spoor, Cai, Uljarevix, Bury, Gal, Moss, Richdale, Bartram & Dissanayake 2021, 35).

Bury, Flower, Zulla, Nicholas ja Hedley (2021, 1619–1620) ovat havainneet, että autismikirjon työntekijöiden sosiaalisilla haasteilla on sekä yksilön sisäinen että ympäristöön liittyvä ulkoinen ulottuvuus. Autismikirjon työntekijän sisäiseen kokemukseen työssä vaikuttavat tämän käsitykset ja yksilölliset piirteet, jotka liittyvät myös työympäristöön sopeutumiseen (Bury ym. 2021, 1617). Bury ja muut (2021, 1619) luokittelevat ulkoisiin ulottuvuuksiin liittyviksi haasteiksi esimerkiksi esimieheltä saatavan tuen puutteen, työpaikan kulttuurin, työn vaatimustaso ja fyysisen työympäristön. Sosiaalisen vuorovaikutuksen haasteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen yleisesti (Bury ym. 2021, 1623).

Autismikirjon työntekijällä saattaa olla haasteita oman käytöksen arvioinnissa ja muiden ihmisten huomioimisessa (Bury ym. 2021, 1619–1623), esimerkiksi kiinnostuksen puute työkavereita kohtaan voi olla ongelmallista (Waisman-Nitzan ym. 2021, 5.) Nagibin ja Wiltonin (2021, 34–35) tutkimuksessa havaittiin, että erityisesti autismikirjon naistyöntekijöillä on hankaluuksia kollegojen välisen kommunikaation eleiden ja kirjoittamattomien sosiaalisen käytöksen sääntöjen ymmärtämisessä, mikä aiheuttaa autismikirjon työntekijässä negatiivisia tunteita itsestään ja ulkopuolisuuden kokemusta. Samansuuntaisesti Bury ja muut (2021, 1620) raportoivat autismikirjon työntekijöiden ajattelevan, että muut työntekijät kokevat heidän käyttäytymisensä sosiaalisissa tilanteissa kiusalliseksi. Myös monitulkintaiset sosiaaliset tilanteet, joissa käytetään esimerkiksi huumoria tai sarkasmia, koettiin kuormittaviksi (Waisman-Nitzan ym. 2021, 5). Autismikirjon työntekijällä saattaa olla sisäisesti negatiivinen käsitys itsestään, mihin on vaikuttanut hänen käsityksensä muiden ajattelutavasta (Bury ym. 1619).

Vuorovaikutuksen haasteet mielletään usein autismikirjon työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuviksi, vaikka todellisuudessa kyseessä olisi työpaikan yhteinen tai yhteiskuntaan liittyvä ongelma (Bury ym. 2021, 1619–1623.) Vuorovaikutustilanteiden haastavuus näkyy myös niiden aiheuttamana stressinä ja kuormituksena, jotka voivat heijastua negatiivisesti työtehoon (Waisman-Nitzan ym. 2021, 5.) Khalifa, Sharifa, Sultana ja Di Rezze (2020, 1328) viittaavat useista tutkimuksista saatuun tietoon, jonka mukaan autismikirjon työntekijä menettää työnsä useammin

sosiaalisen vuorovaikutuksen hankaluuksien vuoksi kuin suoraan työtehtävissä suoriutumiseen liittyen.

Tomczak, Mporu ja Hutson (2022, 6–8) toivat esille etätyön negatiivisia vaikutuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen. He tunnistivat etätyön positiivisten puolien lisäksi myös toivottujen ja avulaiden sosiaalisten kontaktien vähenemisen. Erilaisten etätyössä korostuvien kommunikaatiovälineiden, kuten puhelinten ja videopuheluiden käyttäminen voi olla hankalaa autisteille. Esimerkiksi kameran pitäminen päällä videoneuvottelussa tai puhelimeen vastaaminen voi aiheuttaa ahdistusta. Ongelmat voivat johtaa tilanteisiin, joissa he eivät yksin kotona työskennellessään pyydä tarvitsemaansa apua hankaliin työtehtäviin tai raportoi havaitsemistaan ongelmista eteenpäin. Samoin etätyö rajoittaa mahdollisuuksia oppia toisilta työntekijöiltä. Tämä haaste korostuu erityisesti perhdytysvaiheessa, mutta ei häviä kokonaan myöhemminkään työsuhteen aikana. (Tomczak ym. 2022, 6–8.)

5.1.2 Yksilötekijöihin liittyvät haasteet

Autismikirjon henkilöiden yksilöllisiin piirteisiin liittyviä haasteita mainittiin useissa tutkimuksissa. Leen, McQuaidin, Grosmanin, Jayaramin ja Wallacen (2022, 9) mukaan autismikirjon häiriöön liittyy fyysisen ja mielenterveyden haasteita, stressiherkkyyttä, kognitiivisia haasteita ja aistihavainnoinnin haasteita. Myös Khalifa ja muut (2020, 1329) tuovat esille sekä aisti- että mielenterveydeliset haasteet, kuten masennuksen ja ahdistuksen. Aistiherkkyydet voivat liittyä kuulo-, haju- tai näköaistiin (Tomczak ym. 2022, 5).

Tomczak ja muut (2022, 5,8) raportoivat autismikirjoa ja etätyötä käsittelevässä tutkimuksessaan, että autismikirjon henkilöt kokivat etätyöskentelyn hyvinä puolina aistiärsykkeiden hyvän hallintamahdollisuuden, mutta haasteena toiminnanohjauksen, esimerkiksi työajan hallinnan. Nagibin ja Wiltonin (2021, 34) tutkimuksessa toiminnanohjauksen haasteiden havaittiin ilmenevän keskittymisvaikeuksina ja vaikeutena palata keskeytettyyn työtehtävään. He raportoivat myös haasteita ongelmanratkaisussa, kognitiivisessa joustavuudessa, toiminnan aloittamisessa ja sanallisessa päättelyssä. Nagibin ja Wiltonin (2021, 38) havaintojen mukaan miehillä vaikuttaa olevan naisia useammin toiminnanohjauksen haasteita.

Waisman-Nitzan ja muut (2021, 2) kuvaavat autismikirjon piirteisiin liittyvän rajoittunutta, toistavaa käytöstä ja mielenkiinnonkohteita. Osa autismikirjon tutkittavista saattaisi välttää omia mielenkiinnonkohteitaan vastaamatonta työtä (Waisman-Nitzan ym. 2021, 5–6). Waisman-Nitzan ja muut (2021, 2, 5–6) esittävät tutkimuksessaan, että rajoittuneet, toistavat ja joustamattomat käytösmallit voivat ilmetä lähes pakkomielteisinä rutiineina työpaikalla ja suunnitelmien muutoksiin sopeutumisen haasteena. Pakkomielteinen ajattelu voi saada autismikirjon työntekijän esimerkiksi jumittumaan yhteen työvaiheeseen (Waisman-Nitzan ym. 2021, 6).

Nagib ja Wilton (2021) käsittelevät tutkimuksessaan sukupuolen merkitystä työelämän kokemisessa. Sukupuolirooliin liittyvät odotukset naisilla aiheuttavat stressiä ja odotusten mukaisten mielenkiinnonkohteiden puute on vaikeuttanut joidenkin naisten sosiaalisten yhteyksien luomista muihin naistyöntekijöihin. Sosiaalisen kommunikoinnin haasteet ja sukupuoli-identiteettiin kohdistuvat ulkopuoliset odotukset sekä työn ja muun elämän tasapainottaminen ovat Nagibin ja Wiltonin mukaan tekijöitä naisten mielenterveyden haasteiden esiintyvyydessä, joka on korkeampi kuin autismikirjon miehillä. He toteavat, että tutkimuksensa perusteella autismikirjon naistyöntekijöiden työssä pysyminen on epävakaampaa kuin miestyöntekijöiden. (Nagib & Wilton 2021, 38–39.)

5.1.3 Työhön ja työympäristöön liittyvät haasteet

Waisman-Nitzan ja muut (2021, 5) kuvasivat tutkimuksessaan autismikirjon tutkittavien tärkeimmiksi työmotivaation lähteiksi elannon ansaitsemisen ja itsenäisyyden, henkilökohtaisen kehityksen ja sosiaalisen kuulumisen tunteen työpaikalla. Työ voi antaa merkityksen tunnetta, mutta hankaluutena on usein sopivan ja mielekkään työn löytäminen. Työ saattaa olla autismikirjon henkilön osaamistason alapuolella ja huonosti palkattua. Vähäinen työkokemus ja mahdollisesti lyhyet työsuhteet, joiden syynä voivat olla työssä pysymisen haasteet, osaltaan vaikeuttavat sopivan työn löytymistä. Työhaastattelujen rakenne voi estää autismikirjon henkilöä näyttämästä todellista osaamistaan. (Hedley ym. 2021, 28, 32.) Lee ja muut (2022, 9) ovat tunnistaneet tutkimuksessaan saman tyyppisiä haasteita työnhaussa ja työkokemuksen puutteessa kuin Hedley ja muut (2021, 28,32). Lee ja muut nostavat lisäksi esiin työn ja työntekijän yhteensopimattomuuden, mikä voi olla seuraus työllistymismahdollisuuksien rajallisuudesta. Työsuhteessa sosiaalisen työympäristön negatiiviset tai vähättelevät asenteet voivat hankaloittaa autismikirjon henkilön työviihtyvyyttä, jos hänen tarpeitaan ei kuunnella ja hän ei saa tarvitsemaansa tukea. Tällainen tilanne voi johtaa autismikirjon henkilön työuupumukseen tai irtisanoutumiseen. (Lee ym. 2022, 9.)

Waisman-Nitzanin ja muiden (2021, 6) tutkimuksessa kävi ilmi, että autismikirjon työntekijöillä esiintyy aistikokemuksiin liittyviä haasteita työpaikalla, kuten ääniherkkyyttä. Täynnä muotoja, värejä, ihmisiä ja ääniä oleva ympäristö voi tuntua häiritsevältä (Waisman-Nitzan ym. 2021, 6). Myös Bury ja muut (2021, 1619) tuovat esiin aistiherkkyyksiin liittyvät hankaluudet, kun työ on määrätty tehtäväksi tietyissä työtiloissa ja -ympäristöissä. Nagibin ja Wiltonin (2021, 35) tutkimuksessa rauhaton äänimaailma ja valaistus mainittiin yhtenä syynä työpaikan mukautusten tarpeeseen. Tällaisia tarpeita edustivat myös vaikeus ymmärtää ohjeita sekä ajanhallinnan ja muutoksiin sopeutumisen haasteet (Nagib & Wilton 2021, 35). Bury ja muut (2021, 1617) liittävät edellä mainitut haasteet työhön kuuluvien työ- ja sosiaalisten tehtävien suorittamisen vaikeuksiin. He toivat tässä yhteydessä esiin myös työprotokollien ja muiden työntekijöiden käyttäytymisen ymmärtämisen haasteet.

Nagib ja Wilton (2021, 37) toivat esiin autismikirjon työntekijöiden vaikeuksia ymmärtää työorganisaation kirjoittamattomia sääntöjä ja toimintatapoja. Työorganisaation epäjärjestelmällinen kulttuuri ilman selkeitä työohjeita, työhön kohdistuvia odotuksia ja riittävää koulutusta ilmeni autismikirjon työntekijöille haasteelliseksi Nagibin ja Wiltonin (2021, 37) tutkimuksessa. Työnantajalla voi olla tärkeä merkitys autismikirjon henkilön työn ja muun elämän tasapainon tukemisessa esimerkiksi strukturoimalla työaikaa. Ilman työtehtävien kokonaisvaltaista selkeyttä ja järjestystä osaa autismikirjon henkilöistä uhkaa liiallinen työnteko ja työ- ja vapaa-ajan hämärtyminen. (Tomczak ym. 2022, 8–9.) Seagraves (2021, 96) toteaa, että puutteellinen johtajuus on autismikirjon työntekijöille haaste. Samansuuntaisesti Bury ja muut (2021, 1619) raportoivat, että työpaikan kulttuuri, työn vaatimukset sekä hr-henkilöstön ja esimiestason puutteet voivat muodostaa osan autismikirjon henkilöiden kokemista haasteista työssään. Leen ja muiden (2022, 9) mukaan välinpitämättömät esimiehet ja kollegat sekä tarve selittää itseään jatkuvasti muodostavat autismiepäystävällisen työympäristön. Hedley ja muut (2021, 35) huomauttavat, että todennäköisesti autismikirjon henkilön kollegoilla ja työnantajalla on vaihtelevaa tietoa ja kokemusta autismikirjoon liittyen.

5.1.4 Diagnoosista kertomiseen liittyvä problematiikka

Useissa katsauksemme tutkimuksissa esiintyi autismikirjon diagnoosin paljastamisen teema, josta autismikirjon henkilöillä on erilaisia mielipiteitä. Hedley ym. (2021, 32) tutkimuksessa tuodaan esille avoimuuteen liittyvä huoli mahdollisesta syrjinnästä työnhakutilanteessa. He ehdottavatkin,

että diagnoosista kertomisen seurauksia pitäisi tutkia tarkemmin (Hedley ym. 2021, 36). Nagibin ja Wiltonin (2021, 36) tutkimuksessa autismikirjon henkilöt pohtivat epämieluisaa mahdollisuutta tulla kohdelluksi tukea tarvitsevana ja epänormaalina, mikäli he paljastaisivat autismikirjon diagnoosinsa työpaikalla. Heidän aineistossaan miehet toivat useammin esiin diagnoosista kertomiseen liittyviä haasteita (Nagib & Wilton 2021, 36).

Toisaalta diagnoosista vaikeneminen voi estää tarvittavan avun saamisen. Waisman-Nitzan ja muut (2021,7) luokittelevat diagnoosista kertomisen yhdeksi tuen saantia edellyttävistä ehdoista. Heidän tutkimuksessaan osallistujat toivat esille diagnoosista kertomisen etuja, kuten mahdollisuuden ajaa paremmin omia etujaan työyhteisössä ja paremman vuoropuhelun työntekijän ja työnantajan välillä. Toisaalta huolimatta avoimuudestaan kaikki eivät olleet kohdanneet pelkäämistään tukea ja ymmärrystä. Kertominen oli saattanut johtaa myös oireiden vähättelyyn (Waisman-Nitzan ym. 2021, 7). Vaikka diagnoosista ei kertoisi työpaikalla, voi asian paljastumiseen liittyä pelkoa, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen (Nagib & Wilton 2021, 36).

5.2 Autismikirjon aikuisia työssä, työllistymisessä ja työssä jaksamisessa tukevat toimet

5.2.1 Sosiaaliseen vuorovaikutukseen kohdistuvat toimet

Tärkeä osa työpaikan sosiaalista vuorovaikutusta on erilaiset työtehtäviin liittyvät ohjeet, ohjaus ja palaute. Sekä Waisman-Nitzan ja muut (2021, 6) että Nagib ja Wilton (2021, 39) tuovat esille selkeiden ohjeiden ja suoran kommunikaation tärkeyden. On myös hyvä, jos ohjeita antaa aina sama esihenkilö. Myös yksityiskohtainen ja selkeä palaute on tärkeää. Palaute ja ohjaus ovat todennäköisesti tarpeen koko työsuhteen ajan, ei vain perehdytysjaksolla. (Waisman-Nitzan ym. 2021, 6.) Autismikirjon työntekijän kuormitusta voi helpottaa myös rajaamalla ja vähentämällä työhön kuuluvia sosiaalisia kontakteja. Esimerkiksi mahdollisuus tehdä etätöitä mahdollistaa pidättäytymisen intensiivisestä työhön suoraan liittymättömästä sosiaalisesta kanssakäymisestä (Tomczak ym. 2022, 5). Etätöy mahdollistaa myös epäsuorien ja kirjallisten kommunikaatioväylien käyttämisen, sillä osalle autisteista nimenomaan kasvatusten tapahtuva kommunikaatio on haastavaa ja kuormittavaa. Kirjoittaen kommunikoitaessa on paremmin mahdollista miettiä viestien sisältöä ja varmistua siitä, että kommunikaatio on täsmällistä. (Tomczak ym. 2022, 6)

Yhdessä tutkimuksessa tuotiin myös esille, että sosiaalinen kuuluminen oli yksi osallistujien raportoima työllistymisen motivaation lähde. Sosiaalinen vuorovaikutus työpaikalla koettiin tärkeäksi ja työpaikan sosiaaliset tilanteet tarjosivat myös arvokkaana pidettyjä mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehitykseen. (Waisman-Nitzan ym. 2021, 5.) Samassa tutkimuksessa osallistujat toivat esille mahdollisuuden saada tukea mentorilta, joka voisi toimia eräänlaisena tulkkina erilaisten vuorovaikutustapojen välillä (Waisman-Nitzan ym. 2015, 7).

5.2.2 Työympäristön ja työn muokkaus

Waisman-Nitzanin ja muiden (2021) tutkimuksessa ilmeni, että autismikirjon työntekijän kokemaa aistikuormitusta työpaikalla voidaan helpottaa vähentämällä ääni- ja visuaalisia aistiärsyksiä. Hillaisten tilojen järjestäminen ja yksilöllisten tarpeiden mukaisten taukojen pitämisen salliminen mahdollistaa autismikirjon henkilölle tilaisuuden aistikuormituksen keventämiseen (Waisman-Nitzan ym. 2021). Nagibin ja Wiltonin (2021,39) havaintojen mukaan autismiystävälliseen työympäristöön kuuluu yksityisyyden ja oman henkilökohtaisen tilan hallinnan mahdollisuus. Lee ja muut (2022, 10) tuovat esille joidenkin autismikirjon henkilöiden hyötymisen yksin työskentelystä. Etätyössä aistiärsykkeiden ja sosiaalisten kontaktien määrää on mahdollista vähentää sujuvasti, ja myös töihin matkustamisen tarve pienenee (Tomczak ym. 2022, 4). Waisman-Nitzan ja muut (2021, 7) sekä Lee ja muut (2022, 10) mainitsevat yhtenä aistisäätelyn mahdollisuutena kuulokkeiden käytön. Visuaalisen ympäristön ärsyksiä voidaan vähentää järjestämällä fyysinen ympäristö selkeisiin, mielellään henkilökohtaisiin työpisteisiin ja hyödyntämällä läpinäkymättömiä säilytysratkaisuja irtotavaroille (Waisman-Nitzan ym. 2021, 6). Autismikirjon henkilöiden työviihtyvyyttä lisääviä matalan kynnyksen tukia voivat olla esimerkiksi työn järjestelemistä helpottavat kalenterit, vihot, muistilaput ja tarkistuslistat (Khalifa ym. 2020, 1328).

Monille autismikirjolla oleville joustavat työajat (Waisman-Nitzan ym. 2021, Hedley ym. 2021 ja Tomczak ym. 2022) ja toisaalta se, että sovituista työajoista pidetään kiinni, ovat tärkeitä jaksamisen kannalta (Waisman-Nitzan ym. 2021, 6). Työtehtävien ennakoitavuus ja strukturointi sekä työpäivään kuuluvien vapaiden hetkien strukturointi on tärkeää joillekin autismikirjon henkilöille (Khalifa ja muut 2020, 1328). Tärkeä työviihtyvyyttä tukeva tekijä on työpaikan luontevasti autismiystävällinen ilmapiiri, jossa autismikirjon henkilö saa tarvitsemaansa tukea ja ohjausta kollegoiltaan ja esimieheltään (Seagraves 2021, 100).

Khalifa ja muut (2020, 1326) tuovat tutkimuksessaan esille teknologian moninaista hyödyntämistä autismikirjon työntekijöiden tukemisessa. Heidän tutkimuksensa mukaan teknologiaa voidaan hyödyntää koulutuksen välineenä erilaisten taitojen opettamisessa, muistuttamaan siirtymisestä seuraavaan työtehtävään ja henkilökohtaisen mentorin tai valmentajan roolissa. Khalifa ja muut (2020,1329) esittävät, että teknologian mahdollisuuksia työvalmennuksessa tai –mentoroinnissa on tutkittava lisää. Nagib ja Wilton (2021, 39) sekä Khalifa ja muut (2020, 1328) tuovat esille autismikirjon henkilön hyötymisen jatkuvasta tuesta työpaikalla. Khalifa ja muut selittävät, että mentorin tai työvalmentajan jatkuva tuki on tärkeää, koska töissä todennäköisesti on muuttuvia tilanteita ja työn täydellinen strukturointi on näin ollen vaikeaa.

5.2.3 Tietoisuuden lisääminen työyhteisössä ja yhteiskunnassa

Työyhteisön hyväksyntä ja kunnioitus ovat tärkeitä autistisille työntekijöille. Kollegoiden kouluttaminen autismikirjon vaikutuksista työhön ja yleistieto autismista koettiin tärkeäksi. Työpaikalla voidaan myös osoittaa henkilökohtainen mentori tai muu tukihenkilö, joka voi toimia autismikirjon henkilön tukena ja tarvittaessa ”tulkkina” hänen ja muun työyhteisön välillä. (Waisman-Nitzan ym. 2021, 6.)

Työpaikalla esimiesten ja muiden työntekijöiden tietoisuus autismikirjon erityispiirteistä voi edistää autismikirjon henkilön työviihtyvyyttä ja vähentää väärinymmärryksiä sekä konfliktitilanteita (Hedley ym. 2021, 35). Autismikirjon henkilö voi hyötyä suorasta, rehellisestä kommunikaatiotyylistä ja erityispiirteidensä hyväksynnästä ilman odotuksia sosiaalisen käytöksen osalta (Lee ym. 2022, 10).

5.2.4 Työllistymistä tukevat palvelut, interventio-ohjelmat ja palvelujärjestelmän tuki

Kolmessa kirjallisuuskatsauksen artikkelissa keskiössä on autismikirjon henkilöiden työllistymistä tukeva ohjelma (Fong ym. 2021; Hedley ym. 2021; Nicholas ym. 2018). Nicholaksen ja muiden (2018, 267) tutkimuksessa esiteltiin Employment Works Canada (EWC) työelämävalmiuksia kehittävä ohjelma, jossa hyödynnettiin ekosysteemilähtöistä ajattelutapaa. Siinä autismikirjon henkilön työllistymisen nähtiin sijoittuvan eri sosiaalisten sidosryhmien ja verkostojen risteykseen. Ohjelman ytimessä oli yksilöllistetty ja kokemuksellinen oppiminen työkokeilujen kautta sekä ohjelmaan osallistuneiden autismikirjon henkilöiden välinen vertaismentorointi. (Nicholas ym. 2018, 267–

268.) Fong ja muut (2021) tarkastelivat katsauksessaan kolmea työllistymisen interventio-ohjelmaa, joista kaksi oli lähes identtisiä: Project SEARCH ja muunneltu Project SEARCH. Verrattuna yllä mainittuun EWC-ohjelmaan, Project SEARCH –ohjelmissa yhtäläistä oli useiden sidosryhmien yhteistyö. Ohjelma oli suunnattu nuorille transitivaiheen autismikirjon henkilöille. Ohjelmaan sisältyi koulutusta ja harjoittelua yrityksessä. Kolmannessa VR-JIT -ohjelmassa tutkittiin VR-tekniikan hyödyntämistä työhaastattelussa. (Fong ym. 2021, 9.)

Hedley ja muut (2021, 29–33) tarkastelivat ICT-alalle sijoittunutta The autism employment program -työllistymisohjelmaa. Osallistujien valinnassa jätettiin aiemman työkokemuksen määrä ja haastattelut mahdollisimman pieneen rooliin. Ohjelma oli kilpailullinen, eivätkä kaikki ilmoittautuneet tulleet valituiksi. Jatkoon päässeet siirtyivät palkalliseen aitoja työoloja muistuttavaan harjoitteluun, jossa oli mahdollisuus näyttää omia taitojaan. Osallistujat kokivat erilaisia haasteita. Jatkoon pääsemisestä koettiin paineita ja oppimistahtia nopeana. (Hedley ym. 2021, 29–33.)

Hedley ja muut (2021, 35) havaitsivat, että autismikirjon henkilön negatiivisia kokemuksia työssä voitaisiin välttää tarjoamalla yksilöllistä tukea koko työllistymisen ajan. Rekrytointiprosessin muutokset erityisesti autismiymmärrystä hyödyntäen auttavat autisteja tuomaan esille vahvuuksiinsa ja mahdollisuuksiinsa menestyä. Yleisesti henkilöstöhallinnon käytäntöjen ja prosessien rooli korostuu autistien työelämässä menestymisen taustalla. Näiden muokkaaminen ja uudelleen ajattelu on tärkeää autistien kannalta. (Hedley ym. 2021, 35.)

6 Pohdinta

6.1 Tuloksista

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa autismikirjon aikuisten työelämän haasteita ja tukitoimia. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetuissa artikkeleissa korostui erityisesti sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät haasteet, joita oli havaittu kaikissa tutkimuksissa. Vastaavasti tukitoimissa oli paljon mainintoja sosiaalisen vuorovaikutuksen mukauttamisesta, tukemisesta ja sosiaalisten taitojen harjoittelusta. Nämä tulokset ovat sinänsä samankaltaisia kuin aiemmassakin tutkimuksessa on havaittu ja sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikeudet ovat myös keskeisiä autismikirjon diagnostisissa kriteereissä. Toisaalta on myös mahdollista, että kyseessä on jonkinlainen vahvistusharha. Koska tiedetään ennestään, että sosiaalisen vuorovaikutuksen haasteet ovat keskeisiä, niitä myös

tutkitaan enemmän ja tutkimusten kysymyksenasettelussa helposti korostuu tämä puoli. Lisäksi tulos varmasti osaltaan kertoo nykyisen työelämän luonteesta, jossa sosiaalisuus ja myös epämuodollinen kommunikaatio ovat olennainen osa työelämää lähes alalla kuin alalla. Työelämässä vaaditaan paljon sosiaalisilta taidoilta ja kukapa ei olisi kohdannut työssään hankalia vuorovaikutustilanteita.

Toisena sekä haasteita että tukitoimia yhdistävänä tekijänä korostui työn ja työympäristön sopivuus autismikirjon henkilöille. Tässäkin voidaan ajatella olevan samankaltaisuutta edellisen kappaleen havaintoihin. Työelämä yleisesti on vaatimuksiltaan yhteismitallista, eikä useinkaan huomioi henkilökohtaisia ominaisuuksia riittävästi. Samalla tämä yläluokka yhdistyy haasteiden osalta helposti yksilötekijöihin liittyviin haasteisiin ja tarkkojen rajojen vetäminen sen välille, milloin kyse on yksilöstä johtuvasta haasteesta ja milloin ja työympäristön epäsopivuudesta, ei ole yksikertaista. Voidaan kuitenkin yleisesti ajatella, että esteellisyys ei koskaan synny ainoastaan yksilötekijöistä vaan vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Samaa pohdintaa voi käydä myös Fisherin ja Marterellan (2019, 16–29) transaktionaalisen mallin kautta. Mallissa toiminta muodostuu aina tilanteeseen liittyvässä kontekstissaan ja erilaisten ympäristötekijöiden vaikuttaessa yksilön toimintaan. Siten sitä ei voida koskaan irrottaa erilliseksi tekijästään eikä tämän ympäristöstä. (Fisher & Marterella 2019, 26–27). Tämän ajattelun kautta voidaan kyseenalaistaa löytämiemme kategorioiden mielekkyys, toisaalta ne kuitenkin helpottavat kokonaisuuden hahmottamista, kunhan pidetään mielessä, että ne eivät ole lopullinen totuus vaan ajattelua helpottava työväline.

Erilaiset autismikirjon henkilöiden työllisyyttä tukevat ohjelmat muodostivat kolmannen kokonaisuuden. Ohjelmien välillä oli yhtäläisyyksiä erityisesti koulutuksen, käytännön työharjoittelujakson, tukihenkilön ja monipuolisten sidosryhmien yhdistelmän sekä tukitoimien yksilöllistämisen osalta. Ohjelmien tuloksista nousi havainto, että autismikirjon henkilö hyötyisi tukihenkilöstä tai mentorista koko työuran ajan. Tätä tukee autismikirjon erityispiirteiden pysyväluonteisuus (Autismikirjon häiriö 2023). Vermeulenin (2019) kontekstisokeuden teorian näkökulmasta autismikirjioon liittyy vaihtuvien merkitysten ymmärtämisen vaikeus. Autismikirjon henkilön yksilöllisten tarpeiden mukainen mentorin tuki varsinkin kommunikaatiossa voisi edistää hänen työviihtyvyyttään. Käypä hoito suosituksessa kuitenkin huomautetaan, että varsinkin lievät autismikirjon häiriön oireet voivat jopa kadota iän myötä (Autismikirjon häiriö 2023). Voidaan todeta autismikirjon työntekijän tuen tarpeiden vaihtelevan työuran aikana ja siten luovan tarpeen joustavalle arvioinnille tasaisin

väliajoin. Samalla tulee kiinnittää huomioita siihen, että kuunnellaan työntekijän omaa näkemystä tuen ja mukautusten tarpeesta. Tässä toimintaterapeutilla on luonteva rooli arvioinnin ja tukitoimien suunnittelun asiantuntijana.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksista nousi neljäntenä diagnoosin paljastamisen teema. Tällä hetkellä avunsaanti on vahvasti diagnoosikeskeistä, eikä esimerkiksi Oma Väylä -kuntoutusta saa ilman tiettyä diagnoosia. Omien terveystietojen kertominen työpaikalla voi aiheuttaa työntekijässä huolta esimerkiksi syrjinnän mahdollisuudesta, mutta toisaalta diagnoosin paljastaminen voi olla ehto tukitoimien saamiselle. Jos autismikirjon haasteet ovat lieviä, henkilöllä ei välttämättä ole diagnoosia lainkaan. Voidaan kyseenalaistaa, onko diagnoosi ehtona avun saamiselle järkevä. Sen sijaan yksilöllisten tarpeiden arviointi sekä vahvuuksien ja haasteiden kartoittaminen edistäisi todennäköisesti kaikkien ihmisten työhyvinvointia.

6.2 Tulosten hyödynnettävyys

Katsauksen artikkeleista nousseet tulokset olivat keskenään johdonmukaisia autismikirjon aikuisten haasteiden ja heitä tukevien tekijöiden esittämisessä. Tulokset antoivat erilaisia näkökulmia ja mahdollisuuden syventää ymmärrystä niin autismikirjon henkilöiden työelämän haasteista kuin tukitoimista. Tämän opinnäytetyön tuloksia voivat hyödyntää useat eri tahot toimintaterapeuttien ja muiden kuntoutusalan ammattilaisten lisäksi. Kirjallisuuskatsauksesta nousseesta tiedosta voivat hyötyä laajasti sosiaali- ja terveysalan työntekijät, työnantajat, hr-henkilöstö, järjestöjen työntekijät, tukitoimia tarjoavat tahot ja kuka tahansa aiheesta kiinnostunut.

Lähes kaikki katsauksen tutkimukset ovat laadullisia. Opinnäytetyön sisäänottokriteerit täyttäviä RCT-tutkimuksia ei artikkelien hakuprosessissa löytynyt. Laadullisissa tutkimuksissa on usein suhteellisen pieni otanta, ja näin ollen yleistävien johtopäätösten tekemisessä on oltava kriittinen. Tämän opinnäytetyön aineistoksi valittujen laadullisten artikkelien tulokset tukivat toisiaan, mikä parantaa niistä nousseen tiedon hyödynnettävyyttä. Kuten tuloksista käy ilmi, pitää tukitoimet suunnitella joka tapauksessa yksilöllisesti huomioiden työntekijän tuen tarve ja toimintakyky. Täten tulokset ovat sovellettavissa käytäntöön huolimatta yleistettävyyteen liittyvistä rajoituksista.

6.3 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa (2012, 6–7) -periaatteiden mukaisesti työssä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja pyrittiin mahdollisimman luotettavaan analyysiin. Pyrimme huolellisuuteen ja rehellisyyteen kaikissa työn vaiheissa. Muiden työtä kunnioitettiin huolehtimalla lähdeviitteiden oikeellisuudesta. Osana katsausta valittujen tutkimusartikkelien laatua arvioitiin soveltuvan JBI-arviointikriteeristön perusteella (Tutkimuksen arviointikriteeristöt (JBI) n.d.). Vaiheessa, jossa arvioimme tutkimusten laatua, toteutimme Niela-Vilénin ja Hamarin (2016, 28) kuvaileman tavan mukaisesti molemmat arvioinnin itsenäisesti ja vertailimme sen jälkeen saamiamme tuloksia. Koska eri menetelmin toteutettujen artikkeleiden arviointiin on olemassa erilaisia kriteeristöjä, valitsimme kriteeristöt artikkelien tutkimusasetelman mukaan. Valitettavasti kaikille tutkimusasetelmille ei löytynyt täysin sopivaa JBI-kriteeriä. Näiden artikkelien osalta sovellettiin oman arviomme mukaan parhaiten soveltuvaa kriteeristöä. Siten arviointeihin on syytä suhtautua varauksella erityisesti näiden artikkelien osalta. Arviointien tulokset ja sovelletut kriteeristöt on esitetty tarkemmin taulukossa 3.

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on menetelmänä avoin, joten se jättää paljon valintoja tutkijan tehtäväksi. Tulosten raportoinnissa kiinnitimme huomiota siihen, että raportoimme tutkimusten haku- ja valintaprosessin niin tarkasti, että tutkimus olisi tarvittaessa toistettavissa. Nämä valinnat, niiden perustelut ja niistä raportoiminen ovat olennaisia kuvailevan kirjallisuuskatsauksen eettisyyden kannalta. Kirjallisuuskatsauksessa eettisyys ja luotettavuus liittyvät kiinteästi toisiinsa. Luotettavuuden kannalta on olennaista, että aineiston valinnassa ei anneta omien ennakkokäsitysten vaikutta aineiston valintaan. (Kangasniemi yms. 2013, 297–298.) Tämän opinnäytetyön tekijöiden mahdollisia ennakkokäsityksiä pohditaan seuraavassa kappaleessa.

Olemme molemmat työskennelleet autismitutkimuksen ihmisten kanssa ja siten meillä on varmasti jonkinlaisia ennakkokäsityksiä siitä, millaisia haasteita heillä voi olla ja millaisesta tuesta he saattaisivat hyötyä. Pyrimme kuitenkin työssämme siihen, että luimme huolellisesti löytämäämme lähdemateriaalia ja perustimme päätelmämme ja tulkintamme lähteistä löytyviin tietoihin, vaikka ne olisivatkin ristiriidassa omien aiempien käsitystemme kanssa. Olemme kuitenkin tietoisia siitä, että tässä on haastavaa onnistua täysin varmasti.

Suurimmassa osassa artikkeleita oli otettu mukaan autismikirjon henkilöiden sosiaalista ympäristöä. Vaikka siitä nousevat näkökulmat ovat tärkeitä, ne edustavat ulkopuolista arviota autismikirjon henkilöistä ja siitä, mikä heille on parhaaksi. Tämä opinnäytetyö edustaa myös autismikirjon henkilöitä ulkopuolelta arvioivaa tahoja, joten ohitse ja ylitse puhumista on todennäköisesti tapahtunut. Tulosten perusteella saadaan vaikutelma, että autismikirjon henkilöiden omaa kokemusta tarkastelevien tutkimusten määrä on lisääntymässä, mitä pidämme positiivisena kehityksenä. Tämän opinnäytetyön tulosten hyödynnettävyyttä tukee, että jokaisessa katsauksen artikkelissa on kuultu autismikirjon henkilöiden omaa näkemystä.

Hakiessamme tutkimusartikkeleita katsaustamme varten, mahdollisuuksiamme rajoitti se, mihin tietokantoihin meillä oli JAMK:n kautta pääsy. On siis mahdollista, että jokin olennainen tutkimusartikkeli jäi pois vain sen takia, että se ei löytynyt käytettävissä olevista tietokannoista. Oma kielitaitomme myös rajoitti mahdollisuuksiamme, käytännössä pystymme lukemaan ja analysoimaan tieteellistä tekstiä suomeksi ja englanniksi. Siten mahdollisesti muilla kielillä julkaistut tärkeät artikkelit jäivät pois katsauksen aineistosta. Englanti ei ole kummankaan meistä äidinkieli, joten vaarana on ollut myös se, että ymmärrämme jotain väärin tai puutteellisesti.

7 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa haasteita, joita autismikirjon aikuiset kohtaavat työelämässä, ja keinoja, joilla näihin haasteisiin voidaan vastata. Kirjallisuuskatsauksen avulla saatiin tulokseksi, että suurimmat haasteet liittyvät sosiaaliseen vuorovaikutukseen, yksilötekijöihin, kuten aistitiedon käsittelyyn ja kaavamaisiin käytösmalleihin, työhön ja työympäristöön itseensä sekä diagnoosista kertomiseen tai kertomatta jättämiseen. Monet näistä haasteista ovat sellaisia, että ne jossain määrin koskettavat kaikkia työelämässä ja yksilöön kohdistuvien toimien lisäksi paljon voitaisiin tehdä myös koko työyhteisön tasolla.

Keinoista tukea autismikirjon aikuisia työelämässä tärkeimmiksi osoittautuivat sosiaalisen vuorovaikutuksen tukeminen ja muokkaaminen, työn ja työympäristön muokkaaminen, autismitietoisuuden lisääminen työpaikoilla ja koko yhteiskunnassa sekä erilaiset työllistymistä tukevat palvelut ja ohjelmat. Näistä kahdessa ensimmäisessä korostuu jälleen se, että monet toimet ovat varmasti hyödyllisiä yleisemminkin työelämässä. Erilaisia tapoja kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa

on lukemattomia ja yleisesti on hyvä, jos työelämässä voidaan tukea ja hyväksyä monenlaisia tapoja viestiä. Työtehtävien ja työympäristön mukauttaminen ja sovittaminen jokaisen työntekijä yksilöllisiin tarpeisiin johtaisi varmasti parempaan työtehoon, -hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Samalla tällainen lähestymistapa auttaisi osaltaan diagnoosista kertomisen problematiikkaan. Ei pitäisi olla välttämätöntä perustella, miksi tarvitsee vastamelukuulokkeet tai tietynlaisen valaistuksen, jos näiden pienten mukautusten avulla työntekijä voi paremmin ja tekee työnsä paremmin. Samoin erilaisten työntekijän työskentelyprofiilia kartoittavien menetelmien käyttö työtehtävien sovittamisessa olisi hyvä olla yleisemmin käytössä. Yksi tällainen menetelmä on esimerkiksi Working Style Analysis eli WAS, jossa luodaan yksilöllinen profiili jokaiselle työntekijälle (Working Style Analysis – WSA, n.d.).

Tämän kirjallisuuskatsausmuotoisen opinnäytetyön pohjalta havaitsimme tarpeen autismikirjon henkilöiden ja työelämän tutkimukseen suomalaisessa kontekstissa. Suomenkielistä tutkimusta tai katsauksia on saatavilla hyvin rajallisesti ja usein ne ovat fokukseltaan kapeita keskittyen esimerkiksi siirtämävaiheessa oleviin nuoriin. Merkityksellisyyden ja osallisuuden tunteen mahdollistamisessa työllä on merkittävä rooli koko työiän ajan. Uudemmassa tutkimuksessa on jo paremmin näkyvillä autistien omat kokemukset ja näkemykset, mutta näiden nostaminen tutkimuksen kohteeksi saisi edelleen yleistyä. Tämän tutkimuksen aineistossa oli paljon tutkimuksia, joissa oli haastateltu kollegoita, esihenkilöitä, perheenjäseniä ja henkilöstöhallinnon edustajia, eikä aina ollut aivan selvää, kenen näkemyksiä tulokset lopulta olivat. Sosiaalisen ympäristön näkemysten huomiointi ei tietenkään ole merkityksetöntä, mutta olisi tärkeää erotella läheisten ja muiden työntekijöiden näkemykset selkeämmin autistien omista.

Tärkeä tutkimuksen kohde olisi tutkia keinoja lisätä työnantajien tietoisuutta autismikirjon häiriöstä ja saatavilla olevista tehokkaista tukikeinoista. Kuten Nagib ja Wilton (2021) tutkimuksessaan havaitsivat, vaikutta sukupuoli siihen, mitä haasteita autismikirjolla olevat kokevat työssään. Tätä sukupuolen vaikutusta olisi syytä tutkia tarkemmin, jotta sen vaikutus voitaisiin ottaa huomioon tukitoimia suunniteltaessa. Kuten tutkimuksissa Lee ja muut (2022) ja Nagib ja Wilton (2021) todettiin, työuupumuksella, masennuksella ja ahdistuneisuudella on yhteys autismikirjon häiriöön. Tätä yhteyttä olisi syytä selvittää tarkemmin, sillä se varmasti osaltaan toisi myös ratkaisuja työuupumuksen parempaan hoitoon. Tietenkään koko ongelma ei selity diagnosoiduilla tai diagnosimattomilla autismikirjon piirteillä, mutta juuri tästä olisi tarpeen selvittää yhteyttä ja sen laajuutta

tarkemmin. Etätyö ja sen edut ja haitat ovat olleet yleisemminkin esillä viime vuosina erityisesti COVID-19 -pandemian tehtyä etätyöstä entistä yleisempää kaikkialla. Tätä puolta olisi hyvä tutkia tarkemmin myös autismikirjon yhteydessä ja suomalaisessa kontekstissa.

Kuten luvussa 4.3 Aineiston kuvaus kerrotaan, suurin osa kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetuista artikkeleista oli menetelmältään laadullisia. Laadullinen tutkimus on arvokasta juuri osallistujien kokemuksia ja tuntemuksia kartoittaessaan, mutta sen rinnalle kaivattaisiin enemmän hyvillä tutkimusasetelmilla toteutettuja määrällisiä tutkimuksia, joissa voitaisiin tutkia esimerkiksi erilaisten tukitoimien vaikuttavuutta. Erityisesti työllistymistä tukevien ohjelmien ja palveluiden vaikuttavuutta olisi hyvä tutkia laajemmin myös määrällisesti.

Autismikirjon henkilöiden työelämään liittyvää tutkimustietoa olisi mielekästä hyödyntää kaikkien ihmisten työhyvinvoinnin lisäämiseen ja jokaiselle mahdollisimman hyvin sopivan merkityksellisyyden tunnetta tuottavan työn löytämiseen. Tätä tutkimusta tehdessä oli positiivista huomata, että paljon uutta tutkimusta aiheesta on ilmestynyt viimeisten vuosien aikana runsaasti ja oletettavasti sitä on tulossa lähivuosina lisää. Jatkuva sinnittely ja omien tarpeiden piilottaminen ovat toivottavasti tuntematonta tulevaisuuden sukupolville.

Lähteet

Autismi eri elämänvaiheissa. 2022. Autismiliitto. Internetsivu. Viitattu 22.1.2023. <https://autismiliitto.fi/autismi/autismikirjo-eri-elamanvaiheissa/#title-4>

Autismikirjo ja työ. 2020. Vates-säätiö. Esite. Toim. Ojanperä, A. Viitattu 22.1.2023. https://www.vates.fi/media/esitteet/vates_autismikirjo_ja_tyo_digi.pdf

Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suositus. 2023. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Lastenpsykiatriyhdistyksen, Suomen Nuorisopsykiatrisen Yhdistyksen, Suomen Kehitysvam-malääkäreiden, Suomen Lastenneurologisen Yhdistyksen ja Suomen Psykiatriyhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 25.1.2023. <https://www.kaypa-hoito.fi>

Bury, S.M., Flower, R.L., Zulla, R., Nicholas, D.B. & Hedley, D. 2021. Workplace Social Challenges Experienced by Employees on the Autism Spectrum: An International Exploratory Study Examining Employee and Supervisor Perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51, 5, 1614-1627. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Castrén, M. 2019. Diagnostiikan perusta nykykäytännön mukaan. Teoksessa *Autismikirjo. Tausta, diagnostiikka ja tutkimus*. Toim. T. Timonen, M. Castrén & M. Ärölä-Dithapo. Keuruu: Otava, 42–48.

Dell’Osso, L., Buselli, R., Corsi, M., Baldanzi, S., Bertelloni, C. A., Marino, R., Davide, G., Chiumiento, M., Veltri, A., Massimetti, G., Cladi, F., Perretta, S., Foddìs, R., Guglielmi, G., Cristaudo, A. & Carmassi, C. 2022. Do Autistic Traits Correlate with Post-Traumatic Stress and Mood Spectrum Symptoms among Workers Complaining of Occupational Stress? *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, 3809. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Esteetön rekryointi. N.d. Esteetön rekryointi. Vamlas. Internetsivu. Viitattu 24.3.2023. [esteeton-rekryointi.fi](https://www.esteeton-rekryointi.fi)

Fisher, A.G. & Marterella, A. 2019. *Powerful Practice. A Model for Authentic Occupational Therapy*. CIOTS.

Fong, C.J., Taylor, J., Berdyeva, A., McClelland, A.M., Murphy, K.M. & Westbrook, J.D. 2021. Interventions for improving employment outcomes for persons with autism spectrum disorders: A systematic review update. *Campbell Systematic Reviews*, 17, 3, e1185, 1-23. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Hallituksen työttömyystoimet. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Internetsivu. Viitattu 31.1.2023. <https://tem.fi/hallituksen-tyollisyystoimet>

Hedley, D., Spoor, J.R., Cai, R.Y., Uljarevic, M., Bury, S., Gal, E., Moss, S., Richdale, A., Bartram, T. & Dissanayake, C. 2021. Supportive employment practices: perspectives of autistic employees. *Advances in autism*, 7, 1, 28-40. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Holmberg, K. 2018. Työterveyshuollon lainsäädännön on oltava tasapuolinen kaikille terveydenhuollon ammattihenkilöille. Tiedote. Viitattu 15.1.2023. <https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/ajankohtaista/tyoterveyshuollonlainsaadanto/>

Håkansson, C. & Ahlberg Jr, G. 2017. Occupations, perceived stress, and stress-related disorders among women and men in the public sector in Sweden. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 24, 1, 10-17. Viitattu 31.1.2023. <https://janet.finna.fi>, CINAHL Ultimate.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 25.1.2023. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvailuva kirjallisuuskatsaus: Eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Julkaisussa Hoitotiede*, 25,4, 291–301. Viitattu 29.1.2023. <https://janet.finna.fi/>. ProQuest.

Khalifa, G. , Sharifa, Z. , Sultana, M. & Di Rezze, B. 2020. Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 42, 9, 1316–1331. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, CINAHL Ultimate.

Kirjanen, S., Tuulio-Henriksson, A. & Autti-Rämö, I. 2014. Miten tukea opintoja ja työllistymistä, kun nuorella on autismikirjon häiriö. *Suomen Lääkärilehti* 69, 34, 2039–2044. Viitattu 28.3.2023. <https://janet.finna.fi>, Lääkärilehti.

Kivistö, M., Kuusikko K. & Sivonen, S. 2021. Nuorten Asperger-aikuisten osallisuutta on vahvistettava. *Puheenvuoro. Janus*, 29,2, 187–195. Viitattu 2.4.2023. <https://doi.org/10.30668/janus.98165>

Koulutus ja asiantuntijapalvelut. N.d. Vamlas. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö SR. Internetsivu. Viitattu 24.3.2023. <https://vamlas.fi/koulutus-ja-asiantuntijapalvelut/>

Kujanpää, S. & Koskentausta, T. 2023- Aikuisikä autismikirjon häiriössä. Käypä hoito -suositusten Lisätietoa aiheesta -osio. Viitattu 9.4.2023. <https://www.kaypahoito.fi/nix03179>

L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Annettu 21.1.2001. Viim. muutos 1.1.2023. Viitattu 14.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Lee, N.R., McQuaid, G.A., Grosman, H.E., Jayaram, S. & Wallace, G.L.2020. Vocational Outcomes in ASD: An Examination of Work Readiness Skills as well as Barriers and Facilitators to Employment Identified by Autistic Adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1–14. Viitattu 8.3.2023. <https://janet.finna.fi>, PubMed.

Mikä Vamlas? 2017. Vamlas. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö SR. Internetsivu. Viitattu 24.3.2023. <https://vamlas.fi/mika-vamlas/>

Milton, D. 2012. On the ontological status of autism: the ‘double empathy problem’. *Disability & Society* 27, 6, 883-887. Viitattu 9.4.2023. <https://janet.finna>

- Nagib, W. & Wilton, R. 2021. Examining the gender role in workplace experiences among employed adults with autism: Evidence from an online community. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 55, 1, 27–42. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, CINAHL Ultimate.
- Nicholas, D.B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M. & Zulla, R. 2018. An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48, 1, 264-275. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.
- Niela-Vilén, H. & Hamari, L. 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. Turku: Turun yliopisto Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A: 73/2016, 23–34
- NUOTTI-valmennus. 2023. Kela. Internetsivu. Viitattu 9.4.2023. <https://www.kela.fi/nuotti-valmennus>
- Ohjaus- ja valmennuspalvelu. N.d. Autismisäätiö. Internetsivu. Viitattu 22.3.2023. <https://www.autismisaatio.fi/palvelumme/ohjaus-ja-valmennuspalvelut.html>
- Oma Väylä -kuntoutus. 2023. Kela. Internetsivu. Viitattu 9.4.2023. <https://www.kela.fi/oma-vayla-kuntoutus?kuntaNro=179>
- Oma väylä -kuntoutus - Nuorille, joilla ADHD-, ADD-, tai autismikirjon diagnoosi. N.d. Coronaria. Internetsivu. Viitattu 9.4.2023. <https://www.coronaria.fi/kelan-kuntoutukset-ja-valmennukset/oma-vayla-kuntoutus/>
- Osatyökykyisyys. 2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Internetsivu. Viitattu 31.1.2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>
- Paikalliset TE-toimistot. 2023. TE-palvelut. Internetsivu. Viitattu 25.3.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/paikalliset-palvelut>
- Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Internetsivu. Viitattu 29.1.2023. <https://tem.fi/palkkatuki>
- Palvelujen kehittäminen. 2022. Sote-uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. Internetsivu. Viitattu 15.1.2022. <https://soteuudistus.fi/palvelujen-kehittaminen>
- Palvelut. N.d. Autismisäätiö. Internetsivu. Viitattu 22.3.2023. <https://www.autismisaatio.fi/palvelumme.html>
- Perustietoa autismista. 2022. Autismiliitto. Internetsivu. Viitattu 21.1.2023. <https://autismiliitto.fi/autismi/perustietoa-autismista/>
- Raaska, H. & Vanhala, R. 2020. Miksi ja miten autismin diagnostiset kriteerit muuttuvat? *Lääkäri-lehti*, 16, 75, 964–967. Viitattu 30.1.2023. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/katsausartikkeli/miksi-ja-miten-autismin-diagnostiset-kriteerit-muuttuvat/?pub-lic=7fcf41d96a001eee7da91094299e5b86>

- Seagraves, K. 2021. Effective Job Supports to Improve Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 52, 2, 94–103. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, CINAHL Ultimate.
- Socada, L. 2020. Autismikirjon häiriöt. Terveyskirjasto. Viitattu 21.1.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00355>
- Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. Turku: Turun yliopisto Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A: 73/2016, 7–22.
- Tietoa meistä. N.d. Autismisäätiö. Internetsivu. Viitattu 22.3.2023. <https://www.autismisaatio.fi/tietoa-meista.html>
- Timonen, T. 2019. Autismikirjo ja ympäristön havainnointi. Teoksessa Autismikirjo. Tausta, diagnostiikka ja tutkimus. Toim. T. Timonen, M. Castrén & M. Ärölä-Dithapo. Keuruu: Otava, 109–114.
- Toimintaterapeutit tulee lisätä työterveyshuollon ammattihenkilöiksi. 2022. Suomen toimintaterapeuttiliiton kannanotto 9.2.2022. Viitattu 4.2.2023. <https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/ajankohtaista/kannanotto-toimintaterapeutit-tulee-lisata-tyoterveyshuollon-ammattihenkiloiksi/>
- Toimintaterapia perustuu toiminnan tieteseen. N.d. Toimintaterapeuttiliitto. Internetsivu. Viitattu 15.1.2023. <https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/>
- Toivanen, P. 2021. Anne Tilli, 39, sai vasta vuosi sitten selityksen sille, miksi tavallinen arki saa hänet uupumaan – Tällainen on diagnoosi, jonka Elon Musk toi julkisuuteen. Helsingin Sanomat 25.5.2021. Viitattu 20.1.2022 <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000007982380.html>
- Tomczak, M. T., Mpofo, E. & Hutson, N. 2022. Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 17, 10982, 1-13. Viitattu 9.3.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuksen arviointikriteeristöt (JBI). N.d. Hotus. Hoitotyön tutkimussäätiö. Internetsivu. Viitattu 26.3.2023. <https://www.hotus.fi/jbin-kriittisen-arvioinnin-tarkistuslistat/>
- Työ ensin. 2022. Autismiliitto. Internetsivu. Viitattu 25.1.2023. <https://autismiliitto.fi/toiminta/vaihtaminen/tyo-ensin/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Tiedote. Viitattu 24.3.2023. <https://tem.fi/-/palkkatuen-uudistus-voimaan-heinakuun-alusta-lahtien>
- Työfysioterapeutti. N.d. Terveystalo. Internetsivu. Viitattu 31.1.2023. <https://www.terveystalo.com/fi/palvelut/tyofysioterapeutti>

Työkalut ja menetelmät. N.d. Vamlas. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö SR. Internetsivu. Viitattu 24.3.2023. <https://vamlas.fi/tyokalut-ja-menetelmat/>

Työkykyohjelma. 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. Internetsivu. Viitattu 22.3.2023. <https://tem.fi/tyokykyohjelma>

Työkyvyn tuki. N.d. Työterveyslaitos. Internetsivu. Viitattu 1.2.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki>

Työkyvyn ylläpitäminen ja osatyökykyiset. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Internetsivu. Viitattu 31.1.2023. <https://tem.fi/tyokyvyn-yllapitaminen-ja-osatyokykyiset>

Työolosuhteiden järjestelytuki. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Internetsivu. Viitattu 5.2.2023. <https://tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>

Unicus. N.d. Unicus. Työtehtäviä ohjelmoinnissa, testauksessa ja laadun varmistamisessa. Autismi etuna! Me näemme sosiaalisen haasteen sijaan mahdollisuuden liiketoimintaan. Internetsivu. Viitattu 24.3.2023. <https://www.unicus.com/fi/>

Valtioneuvoston periaatepäätös. Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä. 2017. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja, 1. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Vehmanen, M. 2022. Toimintaterapeutit mukaan työterveyshuoltoon. TOimintaterapeutti 1/2022, 8–11.

Vermeulen, P. 2019. Autismi ja kontekstisokeus. Helsinki: Autismisäätiö.

Waisman-Nitzan, M., Gal, E. & Schreuer, N. 2021. "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism. *Research in Developmental Disabilities*, 114, 103959. Viitattu 8.3.2023. <https://janet.finna.fi>, PubMed.

Wessman, J. 2021. Yksilölliset TE-palvelut edistävät osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä. Blogiteksti Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla. Viitattu 22.3.2023. <https://tem.fi/blogi/-/blogs/yksilolliset-te-palvelut-edistavat-osatyokykyisten-henkiloiden-tyollistymista>

Working Style Analysis – WSA. N.d. Consultica -yrityksen verkkosivuston osio. Viitattu 10.4.2023. <https://www.consultica.com/menetelmat-2/working-style-analysis-wsa.html>

Liitteet

Liite 1. Selvitys tiedonhankinnasta

Selvitys tiedonhankinnasta

Nimi	Sini-Maria Tuominen ja Anni Maria Valli
Tutkinto-ohjelma	Toimintaterapeutti
Ohjaaja	Kaisa Jokinen

1 Aihe

Tässä osiossa esitellään opinnäytetyön aihe, tarkoitus ja tavoitteet. Kartoitetaan lyhyesti aiemmin samasta aiheesta tehtyjä opinnäytetöitä.

- Opinnäytetyön aiheena on autismikirjon aikuisten tukeminen työelämässä. Tarkoituksena on kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää millaisia tukitoimia autismikirjon aikuiset tarvitsevat ja minkä tukitoimien tehosta on olemassa tutkimusnäyttöä. Tarkoituksena on myös selvittää, millaisia haasteita autismikirjon aikuiset kokevat työelämässä.

Löytyi joitakin opinnäytetöitä, joiden aihe on lähellä omaa opinnäytetyötämme, mutta näissä kaikissa näkökulma on kuitenkin hieman eri kuin meidän työssämme.

Alla listattuna löydettyjä opinnäytetöitä:

- Opas työnantajille autismikirjon henkilön kohtaamiseen rekrytointiprosessissa <https://www.theseus.fi/handle/10024/745231>
- Työllisyyspalveluiden kehittämistarpeet autismikirjon henkilöiden näkökulmasta <https://www.theseus.fi/handle/10024/167572>
- ASD- nuorten aikuisten työelämään siirtymisen haasteet ja tukemisen keinot : Kuvaileva kirjallisuuskatsaus <https://www.theseus.fi/handle/10024/753651>
- Neurokirjon henkilö ja työelämä – viheliäisen monimutkainen ongelma? <https://www.theseus.fi/handle/10024/511998>
- Autismikirjon naisten työelämäkokemuksia <https://www.theseus.fi/handle/10024/168897>

- Autismikirjolaisten tukeminen esihenkilönä <https://www.theseus.fi/handle/10024/508703>

2 Käsitteet

Teimme seuraavan opinnäytetyön keskeiset käsitteet sisältävän miellekartan ja palautimme sen tiedonhaun työpajan Moodleen. Linkki miellekarttaan: [AutismiTyöelämäValliTuominen - Google Jamboard](#)



3 Hakusanat asiasanastoista

- Etsittiin käsitteisiin sopivia asiasanoja [Finto-palvelun](#) avulla, huomioiden myös tarkemmat ja laajemmat sekä muut aiheeseen liittyvät termit.
- Kirjattiin hauissa käytetyt asiasanat.

Asiasanoj: autismi (engl. Autism), autismikirjon häiriö (engl. Autism Spectrum Disorder), Aspegerin oireyhtymä (Asperger Syndrome), työ (engl. work), työssäolo (engl. Employment), henkinen rasitus (engl. Stress, Occupational), työn ja vapaa-ajan tasapaino (engl. Work-Life Balance)

4 Omat hakusanat

- Sopivien asiasanastoista löydettyjen sanojen puuttuessa hyödynnettiin laajempia tai suppeampia termejä ja rinnakkaiskäsitteitä. Huomioitiin hakusanojen katkaisumahdollisuus esimerkiksi asteriskin tai sanaliittojen muodostaminen lainausmerkkien avulla, esim. opiskel* tai ”avoin tiede”.
- Muita hakusanoja: työelämä, tuki, tukitoimet, kuntoutus

5 Tietokannat

Tässä osiossa kirjataan ylös, mistä tietokannoista tietoa etsitään ja millä sanoilla. Janettiin kirjaututtiin kokotekstien saamiseksi.

Opinnäytetyön tietoperustaa varten:

Janet Finna: autismikirjo

Janet Finna: Kaikki osumat:autismikirjo AND Kaikki osumat:aikui*

Keski Finna: autismikirjo AND aikui*

CINAHL Ultimate: (autism or asd or autism spectrum disorder or asperger's or asperger's syndrome or autistic disorder or aspergers) AND accommodations AND (work or workplace or occupation or employment or job or career)

Medic: "autismikirjon häiriö"

Medline: (autism or asd or autism spectrum disorder or asperger's or asperger's syndrome or autistic disorder) AND accommodations AND (work or workplace or occupation or employment or job or career)

ProQuest: abstract(autism) AND abstract(work) AND accommodations AND PEER(yes) AND pd(>20130101)

PubMed: autism AND accommodations AND work

6 Tiedonlähteiden ja tiedonhaun arviointi

- Arvioidaan, onko käytetty opinnäytetyön aiheen kannalta keskeisimpiä ja soveltuvimpia tietokantoja tai muita tiedonlähteitä.

Opinnäytetyön tietoperustan tiedonhakuun on opinnäytetyön kirjoittajien arvion mukaan käytetty tehtävään sopivia tiedonlähteitä. JAMKin kirjaston, kaupunginkirjaston, Internetin ja muun painetun materiaalin hyödyntäminen oli yleisin tiedonhankinnan lähde suunnitelmavaiheessa. Seuraavassa opinnäytetyön kirjoittamisen 2/3 vaiheessa tietoperustan tiedonhakua syvennettiin ja tietokantoja, kuten CINAHL ultimate ja PubMed hyödynnettiin. Toteutusvaiheessa tehdyt tarkasti suunnitellut haut tietokannoista ja näiden hakujen tulokset on raportoitu opinnäytetyöhön.

7 Lähdemerkinnät

Tässä osiossa mainitaan muutamia löydettyjä lähteitä. Käytetään JAMKin raportointiohjeen mukaista merkintää.

Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suositus. 2023. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Lastenpsykiatriyhdistyksen, Suomen Nuorisopsykiatrisen Yhdistyksen, Suomen Kehitysvammalääkäreiden, Suomen Lastenneurologisen Yhdistyksen ja Suomen

Psykiatriyhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 25.1.2023. <https://www.kaypahoito.fi>

Håkansson, C. & Ahlborg Jr, G. 2017. Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 24, 1, 10-17. Viitattu 31.1.2023. <https://janet.finna.fi>, CINAHL Ultimate.

Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. Turku: Turun yliopisto Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A: 73/2016, 7–22.

8 Tulosten arviointi

- Miten arvioit löytämäsi tiedon ja lähteiden luotettavuutta, erityisesti open access -lähteissä?
- Onko tietosi ajantasaista?
- Ota huomioon tiedon eettinen käyttö sekä tekijänoikeudet ja käytä luvallisia kuvia.

Internetlähteiden arvioinnissa käytettiin tarkkaa harkintaa. Viralliset suomalaiset lähteet, joissa osassa on päivämäärämerkintä, ovat melko suurella varmuudella luotettavia. Jos päivämäärämerkintää ei ole, on varmistuttava tiedon ajantasaisuudesta esimerkiksi kontekstin kautta. Kirjallisuutta ja muita julkaisuja hyödynnettäessä huomioitiin julkaisupäivämäärä ja käytettiin omaa harkintaa sisällön arvioinnissa. Kirjaston Tiedonhaun ryhmäohjauksessa kerrottiin open access -lähteiden vaaroista ja mahdollisuuksista. Yksi selkeä hälytysmerkki on, jos sivusto mainostaa nopeaa vertaisarviointia. Tiedon luotettavuuden arvioinnissa voi olla avuksi tuntee eri tieteellisten julkaisujen taso. Tiedon käytössä hyödynnettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä mm. noudattamalla JAMKin viittauskäytäntöjä. Opinnäytetyössä käytetty lähdeaineisto oli pääasiassa korkeintaan kymmenen vuotta vanhaa.