

Asperger-henkilöiden työnhaun haasteet



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäki, sosionomikoulutus

2020

Timo Laine

Sosiaalialan koulutus
Visamäki

Tekijä	Timo Laine	Vuosi 2020
Työn nimi	Asperger-henkilöiden työnhaun haasteet	
Työn ohjaaja	Mikko Romppainen	

Tässä opinnäytetyössä selvitin Asperger-henkilöiden kokemuksia työllistymisen haasteista. Asperger-henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on diagnosoitu Aspergerin oireyhtymä. Tutkimusaineiston hankin lomakekyselyllä haastatteleamalla kolmeatoista henkilöä, jonka avulla tarkastelin Asperger-henkilön näkökulmaa ja kokemusta omaan työllistymiseensä ja sen vaikeuksiin. Nämä kolmetoista henkilöä seuloin sosiaalisessa mediassa olevista Asperger-vertaistukiryhmistä. Käyttämäni tutkimusmetodi oli kvalitatiivinen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Asperger-henkilöiden työllistymisen vaikeudesta. Tutkimusongelmaksi valikoitui henkilöiden kokemat työllisyyttä rajoittavat tai estävät sosiologiset tai oikeisiin liittyvät tekijät.

Tulokset osoittavat, että vastaajien oireisto, työllistymistä vaikeuttavat ja työllistymistä estävät tekijät hajautuivat laajasti eri aihealueille. Vastaajien tarpeisiin ei toistaiseksi ole heidän mielestään kyetty vastaamaan yhteiskunnassa siten, että vastaajat kokisivat työllistymisensä tasa-arvoiseksi neurotyypillisiin ihmisiin verrattuna. Jotkut vastaajista toivoivatkin jo eläkkeelle pääsyä, koska työmarkkinat kasvavien vaatimuksien ja lisääntyneen sosiaalisuuden vuoksi koettiin osin jo luotaantyöntävinä ja jopa osalle mahdottomiksi sijoittua.

Monen vastaajan toiveissa oli työelämän joustavuus, jolla otettaisiin huomioon Aspergerin oireyhtymän mukanaan tuomat haasteet. Toivottiin inhimillistä ja humaania kohtelua silloin, kun työmarkkinoille sijoittuminen ei ole mahdollista. Tutkimuksessa löysin lukuisia jatkotutkimustarpeita, kuten Asperger-henkilöiden huomioon ottaminen vammaislaissa sekä yhteiskunnasta syrjäytyminen ja sen kustannukset yhteiskunnalle.

Avainsanat Autismin kirjo, Aspergerin oireyhtymä, työttömyys

Sivut 28 sivua, joista liitteitä 7 sivua

Degree programme in Social services
Visamäki

Author	Timo Laine	Year 2020
Subject	Job Search Challenges for Persons with Asperger Syndrome	
Supervisors	Mikko Romppainen	

ABSTRACT

In this thesis thirteen adults with Asperger syndrome were surveyed to explore their experiences of finding employment and difficulties therein. These thirteen participants were recruited from Asperger support groups in social media. The interview took place online. The aim of this thesis was to find out what difficulties individuals with Asperger's have at the labour market. The research method was a qualitative focused interview, which was used to explore the perspective and experiences of persons with Asperger, in terms of finding employment and problems therein. The research problem was to sort out the experienced sociological factors and symptoms that restrict or prevent employment of persons with Asperger's. The thesis focused on personal experiences and perspective.

Like the Asperger symptoms, also the factors that restricted or prevented employment were manifested on broad spectrum. The respondents felt that their special needs were not taken into account in the society, and that they did not have equal opportunities for employment. Some of the respondents were hoping to get retired, because they found the increasing requirements and socializing of the labour market very uncomfortable, and because it was impossible for them to get a job.

Many respondents hoped for more flexibility in the labour market, so that their special needs would be considered, and if unable to work at all, they would be treated in a humane way. Several further research topics emerged during the study, e.g. consideration of Asperger syndrome in the Act of Services and Assistance for the Disabled; social exclusion of individuals with Aspergers and its costs to the society.

Keywords Asperger syndrome, autism spectrum disorder, unemployment.

Pages 28 pages including appendices 7 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	ASPERGERIN OIREYHTYMÄ.....	2
2.1	Aspergerin oireyhtymän piirteet.....	3
2.2	Aspergerin oireyhtymän piirteet naisilla.....	4
3	ASPERGER-HENKILÖIDEN KOHTAAMAT HAASTEET TYÖNHAUSSA	4
3.1	Toiminnanohjaus.....	5
3.2	Kommunikaatio	8
3.3	Asperger-henkilön vahvuudet.....	9
3.4	Asperger-henkilön rajoitteet.....	12
4	TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TAVOITE	16
4.1	Tutkimuksen lähtökohdat	16
4.2	Aineistonkeruumenetelmä	17
4.3	Aineistoanalyysi.....	20
4.4	Suunnittelu	20
4.5	Tutkimuksen luotettavuus	22
4.6	Tutkimuksen eettisyys.....	23
5	TUTKIMUSTULOKSET	23
5.1	Vastaajien työhistoria ja tausta.....	24
5.2	Aspergerin oireyhtymän vaikutus työhön.....	24
5.3	Vastaajien nykyinen työllisyystilanne	25
6	POHDINTA.....	25
7	JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET.....	27
	LÄHTEET.....	28

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Kysely

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsittelen Aspergerin oireyhtymän henkilöiden työhaussa kohtamia haasteita. Vaikka Asperger oireyhtymän henkilöiden työllistymistä ja työmarkkinoilla olemisen haasteita on tutkittu niin tämän opinnäytetyön kaltaista tutkimusta, jossa tutkimuksen pääpaino on työllistymisen vaikeuden syissä, ei toistaiseksi ole monta. (Andersson, 2010, s. 76)

Opinnäytetyössä käytin tutkimusmetodinä kvalitatiivista tutkimusta, ja toteutin sen internetissä lomakekysely. Opinnäytetyö koostuu sekä alan kirjallisuudesta saadusta teoriapohjasta, että lomakekyselystä saaduista vastauksista. Lomakekyselyn vastaukset ovat osa tämän laadullisen opinnäytetyön aineistoa. Toinen osa koostuu alan kirjallisuudesta sekä aikaisemmista tieteellisistä tutkimuksista ja julkaisuista. Opinnäytetyössä käsittelen Asperger oireyhtymän henkilöiden potentiaalia päästä työelämään, sekä heidän kokemuksiaan työhausta.

Aspergerin oireyhtymää on alettu tutkia kunnolla Suomessa vasta 1990-luvulla. Vaikka Aspergerin oireyhtymää ja sen vaikutusta työssä jaksamiseen ja työssä olemiseen on tutkittu Suomessa, sen aiheuttamista työelämään sitoutumisen ongelmista ei ole toistaiseksi tehty montaa tutkimusta. Opinnäytetyön tarkoituksena on paitsi tutkia Asperger-henkilöiden sijoittumista työelämään, myös kuvata heidän näkemyksiään työllistymisen vaikeuksista sekä laajemmin ongelman nykytilaa Suomessa.

Opinnäytetyön aihe syntyi sosionomiopintojeni työharjoittelupaikassa KEHA-yksikössä. Huomasin ettei asiakkaita auttavilla neurotyypillisillä työntekijöillä ollut paljoakaan ymmärrystä neurobiologian aiheuttamista erityistiloista ja niiden vaikutuksista asiakkaiden elämän laatuun, työllisyyteen ja kommunikointiin. Monessa työharjoittelupaikassa Asperger-henkilö nimitystä käytettiin virheellisesti yleisnimityksenä ongelma-asiakkaalle, eikä nimitystä käyttävä työntekijä välttämättä tiennyt diagnosikriteereistä juuri mitään.

2 ASPERGERIN OIREYHTYMÄ

Aspergerin oireyhtymä on neurobiologinen kehityshäiriön muoto, jonka arvellaan esiintyvän noin 1–2 prosentilla väestöstä ja se on 2–6 kertaa yleisempi miehillä kuin naisilla. Toisaalta pitää ottaa huomioon, että naiset ovat nykytietämyksen valossa huomattavasti miehiä enemmän ali-diagnosoituja. (Asperger syndrome, 2016)

Aspergerin oireyhtymän löytäjänä länsimaissa pidetään itävaltalaisista lastenlääkäreistä Hans Aspergeria (Asperger syndrome, 2016). Aspergerin oireyhtymän diagnostiset kriteerit loivat Christopher ja Garina Gillbert sekä Peter Szatmari (Gillbert 1997, ss. 16–17; Szatmari ym., 1989, ss. 554–560). Vasta vuosia Hans Aspergerin kuoleman jälkeen on havaittu, että myös neuvostoliittolainen tukija Grunja Suharevan on kuvailut Aspergerin oireyhtymän tyylistä käytöstä lapsilla jo vuonna 1926. Ensimmäistä kertaa termiä Aspergerin syndrooma (nyk. oireyhtymä) käytti englanninkielisessä tieteellisessä julkaisussa autismiasiantuntija Lorna Wing vuonna 1981. (Wing, 1981, ss. 115–130; Gillbert, 1997, s. 11; Attwood, 2012, s. 41)

Asperger-henkilölle on ominaista se, ettei hän havaitse tai ymmärrä muiden ihmisten tunnetiloja. Hänellä on usein sosiaalisissa tilanteissa ymmärtämisen vaikeutta ja kommunikaatio-ongelmia. Toisin kuin autismissa, Aspergerin oireyhtymässä ei ole havaittu puheenvaikeutta tai älyllistä vajaavaisuutta. Monen henkilön uskotaankin olevan selkeästi normaalia älykkäämpiä. (Attwood, 2012, ss. 42–43)

Yleisesti ensimmäiseksi Aspergerin oireyhtymän oireistoista havaitaan lapsella puutteet vuorovaikutustaidoissa. Asperger-lapsi saattaa haluta rajoittaa sosiaalisia tilanteita tai hän pyrkii hakeutumaan niistä kokonaan pois. Toisin kuin monesti luullaan, Asperger-lapsi kykenee silti rajoituksin vuorovaikutukseen ikätovereittensa kanssa, mutta hän ei silti välttämättä koe sosiaalista kanssakäymistä tarpeelliseksi. (Gillberg, 1997, s. 20)

Henkilöllä on harvoin aikuisenakaan useita sosiaalisia kontakteja, ja hänen riskinsä syrjäytyä on suuri (Gillberg, 1997, ss. 101–102). Koska Aspergerin oireyhtymä on koko elämän mittainen tila, se seuraa henkilöä luonnollisesti myös kouluun sekä mahdollisten jatko-opiskelujen kautta työelämään. Aspergerin oireyhtymä tuo henkilölle valtavia haasteita jopa siinä määrin, että henkilöt työllistyvät selkeästi neurotyypillinen ihmisiä heikommin. Aspergerin oireyhtymä kuuluvat sosiaalisten ongelmien lisäksi myös lukuisat erilaiset neurobiologiset erityistilat eli liitännäissairaudet (Juusola, 2012, ss. 93–95).

Liitännäissairauksiin kuuluvat esimerkiksi ylivilkkaushäiriöt kuten ADHD ja ADD siinä määrin, että on arvioitu jopa 80 prosentilla Asperger-oireyhtymän henkilöistä olevan jompikumpi liitännäissairauksista. Sen lisäksi voi olla myös muita liitännäissairauksia, kuten sensorisen integraation häiriöitä, Touretten oireyhtymää, kielenkehityksen erityisvaikeuksia kuten dysgrafia ja dysleksia tai muita oppimisvaikeuksia. Monesti Aspergerin oireyhtymän aiheuttamat vaikeudet ja siihen liittyvät liitännäissairaudet tulkitaan käyttäytymis- tai persoonallisuushäiriöiksi. (Juusola, 2018, ss. 23, 92–94)

Liitännäissairauksien sekä Aspergerin oireyhtymän vuoksi henkilö saattaa herkästi saada erilaisia seurannaisongelmia, joita ovat esimerkiksi ahdistuneisuus, masennus, univaikeudet, syömishäiriöt, kohonnut itsemurhariski, laitostuminen, päihteidenkäyttö, oppimis- ja työongelmat, asumisen ongelmat, taloudelliset ongelmat sekä pakko-oireinen häiriö. (Andersson, 2010, ss. 34–36; Juusola, 2012, s. 93)

2.1 Aspergerin oireyhtymän piirteet

Opinnäytetyössäni käsittelen pääosin Asperger-aikuisia ja -nuoria. Lapset jätin tietoisesti pienemmälle huomiolle, koska opinnäytetyö käsittelee työnhakua. Asperger-henkilöön saatetaan kohdistaa paljon erilaisia stereotyyppioita ja oletuksia, joille ei kuitenkaan ole myöhemmin löytynyt tieteellistä pohjaa (Andersson, 2010, s. 15).

Piirteistä puhuttaessa pitää ymmärtää ensin, että henkilöiden luokittelu eri piirre-ryhmiin vaikuttaa siihen, kuinka selkeästi piirteet ovat esimerkiksi havaittavissa puheessa tai ulkonäössä. Kirjassaan Juusola (2012) jakaa Asperger-henkilöt kolmeen ryhmään. Näitä ryhmiä ovat aktiiviset ja erikoiset henkilöt, passiiviset ja ystävälliset henkilöt sekä eristäytyvät henkilöt. Tyypillisiä Asperger-henkilön piirteitä aikuisilla ja nuorilla ovat Juusolan mukaan esimerkiksi kaavamaiset ja toistuvat tavat eli rutiinit, motoriset vaikeudet, puutteet elämänhallinnassa ja ihmissuhdetaidoissa sekä parisuhdeongelmat. (Juusola, 2012, ss. 53–7)

Äärimmäisten aistiärsykkeitten laukaisevana tekijänä toimivat esimerkiksi erilaiset äänet, valot, hajut sekä kosketus. Henkilö saattaakin olla stressaantunut, kauhuissaan tai järkyttynyt ylikuormittavassa tilanteessa tai ympäristössä. Henkilölle onkin normaalia alkaa vältellä tällaisia tilanteita jo hyvin nuorella iällä, mikä on omiaan käynnistämään syrjäytymiskierteen, kun yhteiskunnan vaatima oppivelvollisuus on tullut täyteen. Moni henkilö onkin sairastunut jonkinlaiseen ahdistuneisuushäiriöön monesti jo lapsena, ja tällaiselle henkilölle on ominaista siirtyä aina seuraavasta ahdistavasta tilanteesta seuraavaan. (Attwood, 2012, s. 265) Aspergerhenkilön piirteitä kuvataan pääosin oireiden kautta, ja suurin osa näistä kuvauksista koskee miesten oireita.

2.2 Aspergerin oireyhtymän piirteet naisilla

Naiset ovat jääneet Aspergerin oireyhtymän suhteen tuntuvasti alidiagnosoiduiksi toisaalta vallalla olleiden sukupuoliroolien ja toisaalta osin erilaisten oireiden vuoksi. Koska naisilla esiintyy erilaisia oireita Aspergerin oireyhtymässä kuin miehillä, jää Aspergerin-oireyhtymä heillä herkästi huomaamatta. Esimerkiksi tyttöjen luonnollinen sosiaalisuus peittää herkästi Aspergerin oireyhtymän, vaikka juuri tässä suhteessa naiset tarvitsivat enemmän tukea kuin miehet. Lisäksi naispuolisten Asperger oireyhtymä voi poiketa suuresti miesten vastaavasta mm. hormonitoiminnan vuoksi, koska usein Asperger-oireet diagnosoidaan vieläkin välillä naisilla lähinnä käytöshäiriöinä. (Attwood, 2012, ss. 43–44; Waris Ym. 2011)

3 ASPERGER-HENKILÖIDEN KOHTAAMAT HAASTEET TYÖNHAUSSA

Työelämän haastavuuteen koulussa mahdollisesti hyvinkin menestynyt Asperger-henkilö törmää ensimmäisen kerran hakiessaan työpaikkaa. Monesti itse työnhakuprosessi tuottaa henkilölle siinä määrin vaikeuksia, ettei hän koskaan saa töitä. Työnhakuprosessissa työnhakua rajoittavat toiminnanohjausongelmat. Jos Asperger-henkilö kuitenkin saa mahdollisuuden työhaastatteluun, syntyy siellä lisää haasteita Aspergerin oireyhtymän takia. Työhaastatteluun päässyt on altavastaajana muihin hakijoihin nähden huonojen sosiaalisten taitojensa sekä sosiaalisen lukusokeutensa vuoksi. Useilla Asperger-henkilöillä on vaikeuksia katsoa toista ihmistä silmiin. Vaikeusaste riippuu henkilöstä ja hänen rajoituksistaan. Vaikka ongelma on usealla Asperger-henkilöllä sama, selviää joku toinen paremmin toista. (Attwood, 2012, s. 19)

Koska Aspergerin oireyhtymään kuuluvat vaikeat ja keskivaikeat toiminnanohjausongelmat, saattaa olla, ettei henkilö selviydy edes työvoimatoimistoon asti ilman apua. Tilannetta eivät helpota puhelimen tai sähköpostin käytön ongelmat, sillä paikoilleen jumiutuminen ei riipu yhteydenottotavan muodosta eikä se välttämättä liity itse yhteydenottoon

mitenkään, vaan yleiseen kyvyttömyyteen toimia pakon sanelemassa tilanteessa. Lisäksi Asperger-henkilön työelämään sijoittumista voivat rajoittaa myös erityismielenkiinnon kohteet, sillä jos henkilö kokee työn mielenkiinnottomana, palaa hän melko nopeasti työssään loppuun.

Asperger-henkilön olisikin hyvä aloittaa työelämään siirtyminen esimerkiksi työkykyselvityksen tai ammatinvalintapsykologin kautta. Attwood epäileekin, että työttömien joukossa on merkittävä määrä Asperger-henkilöitä. Koska toiminnanohjausongelmien ja muiden Aspergerin oireyhtymän aiheuttamien ongelmien esiintyminen on yksilöllistä, voivat jotkut Asperger-henkilöt päästä helpostikin töihin (Attwood, 2012, ss. 288, 290).

3.1 Toiminnanohjaus

Toiminnanohjaukseen liitetään organisointi- ja suunnittelutaidot, työmuisti, reaktion hillitsemiskyky ja impulsiivisuuden hallinta, Itsetarkkailu ja itsesäätely, ajanhallinta ja asioiden laittaminen tärkeysjärjestykseen, monimutkaisten abstraktien asioiden ymmärtäminen sekä uusien strategioiden käyttäminen (Attwood, 2012, ss. 226–227; Juusola, 2012, ss. 167–168).

Attwoodin mukaan (2012) on tutkimuksessa selkeästi osoitettu, että Asperger-henkilöiden toiminnanohjaus on puutteellinen varhaislapsuudessa. Tämä saattaa näkyä heikkona impulssikontrollina, oppimisvaikeuksina sekä heikentyneenä kykynä omaksua uutta. Asperger-henkilö saattaa impulsiivisuudessaan käyttäytyä hyvinkin epärationaalisesti sekä sivuuttaa tiedostamansa kausaliteetin kokonaan esimerkiksi sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa toimiessaan. Tämä on omiaan aiheuttamaan lapselle ja nuorelle ongelmia ja ahdistusta. (Attwood, 2012, s. 226)

Vaikka on havaittu, että Asperger-henkilön muisti saattaa olla poikkeuksellisen hyvä, niin on silti mahdollista, että henkilön työmuisti on lähes olematon. Esimerkkinä muistipikkeamasta voidaan mainita tilanne, jossa Asperger-henkilö muistaa ulkoa kokonaisen kirjan mutta ei muista, mitä hän on lukenut jostain toisesta kirjasta hetki sitten. Attwood vertaakin (2012) neurotyypillisen ja Asperger-henkilön työmuistia ämpäriin ja kahvikuppiin. Asperger-henkilöllä saattaa olla suuria ongelmia hallita työmuistiaan ja toisinaan henkilöllä on taipumus unohtaa nopeasti ja kadottaa asia muististaan. Usein henkilöt pelkäävätkin unohtavansa mielessään olevat asiat, mitä pidetään yhtenä syynä sille, että Asperger-henkilöt saattavat usein keskeyttää muita.

Oleellinen osa puutteellista toiminnanohjausta työelämässä on Asperger-henkilön taidottomuus soveltaa hankittua tietoa, eivätkä Asperger-henkilön näin ollen ole kovin luovia keksimään ja kokeilemaan uusia ongelmanratkaisutapoja. Silloinkin, kun Asperger-henkilö on luova, hän osaa joko huonosti tai ei ollenkaan ottaa huomioon ratkaisujensa eettistä tai moraalista oikeellisuutta, eikä hän välttämättä ymmärrä, etteivät hänen toimintatapansa ole sallittuja tai yleisesti hyväksytyjä. Asperger-henkilön ongelmanratkaisutaitoa kuvaa parhaiten suora viiva kahden pisteen välissä.

Ongelmia syntyy monesti, jos Asperger-henkilö ei saa tahtoaan eli ehdottamaansa ratkaisua läpi tai jos hän joutuu neuvottelemaan asiasta työtovereiden kanssa. Hänen on vaikea suhtautua muiden ihmisten ratkaisutapoihin, koska hän ei välttämättä osaa soveltaa toimintaansa samalla tavalla kuin neurotyypilliset ihmiset. Toisin kuin neurotyypilliset ihmiset Aspergerille voi olla hyvin vaikeaa ja henkisesti kuluttavaa muuttaa tuttuja ja hyväksi havaitsemiaan toimintamalleja. Tämä ominaisuus on kaikille Asperger-henkilölle yhteinen ja koskee niin työ- kuin siviilielämääkin. (Attwood, 2012, s. 227)

Asperger-henkilö on huono oppimaan virheistään ja heidän joustamattomuutensa ongelmanratkaisutilanteissa saatetaan kokea työyhteisössä hyvin häiritsevä. Kysymys ei kuitenkaan ole käytöshäiriöistä, vaan Aspergerin oireyhtymän aiheuttamasta neurologisesta tilasta. Työyhteisön tulisi ottaa huomioon, että ongelma on neurologinen eikä käytöksestä johutuva. (Attwood, 2012, ss. 227–228)

Asperger-henkilö saattaa menestyä työelämässä sinne päästyään, kunnes hänen toimenkuvaansa yllättäen muuttuu. Tällöin rutiineihin ja ennalta opittuun struktuuriin turvautuvalla Asperger-henkilöllä saattaa työnteko vaikeutua tai estyä kokonaan. Muutos työyhteisössä on monesti yksi tekijä, joka ajaa Asperger-henkilön hankkimaan diagnoosia.

Muutoksesta toipuminen riippuu täysin henkilöstä, sillä joskus työyhteisössä ilmenevät muutokset ovat siinä määrin merkittäviä, että ne päättävät työsuhteen joko välillisesti tai kokonaan. Vaikka työtehtävät muuttuisivat, eikä henkilö näyttäisi kärsivän niistä henkisesti, on todennäköistä, että hän tarvitsee merkittävästi muita työntekijöitä enemmän tukea uuden asian oppimisessa. Toisin kuin työyhteisössä saatetaan luulla, ei Asperger-henkilö ole epäjärjestelmällinen tai laiska, vaan hänellä on vain puutteellinen toiminnanohjaus. (Attwood, 2012, s. 228)

Joillekin Asperger-henkilöille hankaluuksia tuottaa erityisesti abstrakti-päätely ja ajanhallinta. Koska henkilö ei välttämättä osaa aikatauluttaa saamansa työtehtävää oikein, on mahdollista, että hän vahingossa käyttää siihen huomattavasti enemmän aikaa kuin olisi suotavaa tai sallittua. Tämän vuoksi esimerkiksi erilaiset tiimityöt ja projektityöt työyhteisössä saattavat myöhästyä tuntuvasti. Asioiden prosessointi on joillekin vaikeaa sen vuoksi, että jotkut Asperger-henkilöt ajattelevat visuaalisesti. (Ikonen ym., 1998, ss. 173, 259; Autismiliitto, 2017, s. 4; Attwood, 2005, 149–151) Asperger-henkilö saattaakin tarvita esimiehensä tai työtovereidensa apua ajatustensa jäsentämisessä (Attwood, 2012, ss. 290–291).

Koska Asperger-henkilö ratkaisee ongelmia käymällä vuoropuhelua itsensä kanssa, hän saattaa herkästi unohtaa tilan, jossa hän on, ja näin häiritä muiden samassa tilassa olevien henkilöiden yrityksiä ratkaista käsillä olevaa ongelmaa. Mikäli henkilö ei ole tietoinen tai jos työpaikalla ei olla tietoisia Aspergerin oireyhtymästä, pidetään tällaista ääneen ajattelua tai muuta Asperger-henkilön ajattelusta syntyvää häiriötä monesti kiusantekona. Virhetulkinta taas on omiaan aiheuttamaan puolestaan vastareaktionä Asperger-henkilön kiusaamista. (Attwood 2012, ss. 226–227, 91–94)

Koska Asperger-henkilöllä on usein yksi tai useampi liitännäisoire, voi toiminnanohjaus olla huomattavasti edellä kuvattua huonompaa. Kahdeksalla kymmenellä prosentilla Asperger-henkilöistä on hyvin yleisesti esiintyvä ylivilkkaus- ja tarkkaavaisuushäiriö ADHD tai ADD, joka on tarkkaavaisuushäiriö ilman ylivilkkautta. Toiminnanohjaus voi olla niin heikkoa, ettei henkilö ole työkykyinen ilman asiaankuuluvaa lääkitystä. Asperger-henkilöt itse kutsuvat tällaisia työn hakemista ja työelämässä työtehtävien tekemistä estävää tilaa jumiksi ja jumittamiseksi. (Juusola, 2012, s. 23)

Juusola määrittelee (2012) toiminnanohjauksen kyvyksi hallita impulsseja, siirtyä joustavasti toiminnasta toiseen, aloitteellisuudeksi, suunnitelmallisuudeksi, organisointikyvyksi, tunteiden säätelyksi, itsetarkkailuksi, käyttäytymisen säätelyksi sekä työmuistiksi. Kaikissa näissä Asperger-henkilöillä on joko joitakin tai jatkuvia vaikeuksia johtuen Aspergerin oireyhtymästä sen liitännäissairauksista.

Monet Asperger-henkilön toiminnanohjausongelmat saattavat työyhteisössä näkyä esimerkiksi myöhästelynä. Joillakin henkilöillä saattaa olla merkittäviä vaikeuksia esimerkiksi pukeutua tai valita vaatteensa itse. Ei ole mitenkään poikkeuksellista, että Asperger-henkilön asukokonaisuus saattaa olla valtavirrasta silmiinpistävästi poikkeava tai muuten epäsovinnainen. (Puustjärvi, 2016, s. 19)

Asperger-henkilön toiminnanohjauksen puutteita pystyy osin strukturoimaan kuntoutuksella, mutta toistaiseksi Suomessa tällainen tuki on pääosin Asperger- ja autismiliittojen varassa. Niissäkin tapauksissa, joissa

Suomen valtio tai kunnat tuottavat Asperger-henkilöille kuntoutusta, joka auttaisi heitä sitoutumaan työelämään tai yhteiskuntaan, on sitä tarjolla vain lapsille ja ryhmissä. (Kela, 2017, ss. 2–3)

Ei siis ole mitenkään poikkeuksellista, että Asperger-henkilö, jolla on toiminnanohjausongelmia, on usein työtön. Pitkittyessään toiminnanohjausongelmat saattavat aiheuttaa myös luvussa 2 mainittuja aistiylikuormitus- ja väsymystiloja. Toiminnanohjausongelmiin annettava ja sitä tukeva kuntoutus on Suomessa vielä alkutekijöissään. Lisäksi kuntoutus on hyvin eri laatuista eri paikoissa. Erilaiset liitännäissairaudet voivat aiheuttaa Asperger-henkilölle vaikeuksia pysyä paikoillaan kokouksissa. Ei ole harvinaista, että henkilö vaeltaa työpisteeltä toiselle tai on muuten vain omissa maailmoissaan. (Juusola, 2012, ss. 167–168)

3.2 Kommunikaatio

Asperger-henkilön kommunikaatio on monessa suhteessa poikkeuksellista. Asperger-henkilö kärsii usein kasvosokeudesta ja kasvojenlukusokeudesta, eli henkilö ei tunnista ihmisten ilmeitä tai edes kasvoja. Tämän lisäksi henkilö ei tunnista muutenkaan kehonkieltä. Suurin osa elekielestä saattaaakin jäädä henkilön ymmärryksen ulkopuolelle. (Gilbert, 1997, s. 98)

Henkilöllä saattaa olla jatkuvia väärinymmärryksiä ja epäselvyyksiä puutteellisen sosiaalisten tilanteiden lukutaidon takia ja henkilö saattaa tulkita kerrotun asian väärin, mistä seuraa suuttumista. Tämä on omiaan aiheuttamaan pettymystä, masennusta ja vihaisuutta.

Albert Mehrabianin suuntaa-antavan tutkimusten mukaan jopa 93 prosenttia ihmisen kommunikaatiosta tapahtuu osin tai kokonaan nonverbaalisen viestinnän kautta. Tutkimuksessaan Mehrabian toteaa kommunikaation koostuvan 37 prosenttia äänenpainosta 55 prosenttia elekielestä ja vain 7 prosenttia sanoista. (Mehrabian, 1971) Vaikka tutkimustuloksia on kritisoitu, sanaton viesti on kommunikaatiossa äärettömän tärkeää. Asperger-henkilö on osin tai kokonaan tällaisen viestinnän tavoittamattomissa.

Asperger-henkilö voi kysyttäessä sanoa ymmärtäneensä kysymyksen, mutta todellisuudessa hän on saattanut käsittää vain osan tai ei ole lainkaan ymmärtänyt käsiteltyä asiaa. Asperger-henkilö ei välttämättä ymmärrä mitään tai kaikkea tuotettua puhetta työpaikalla, ja työpaikalla harjoitettu viestintä saattaaakin jäädä kokonaan tai joiltakin osin ymmärtämättä. Henkilö jääkin työpaikalla osattomaksi paitsi hiljaisesta tiedosta, myös sellaisesta tiedosta, joka on yleisesti puhumalla sovittua. (Attwood, 2005, ss. 133–136)

Asperger-henkilön puhe voi olla äänenpainoltaan normaalia tai kumpaa tahansa ääripäätä. Monesti henkilö voi puhua esimerkiksi hiljaisella, hie-man epäselvällä äänellä. Ääni on monotoninen ja toteava, ja

päivittäinenkin keskustelu saattaa kuulostaa vastapuolesta luennolta tai puhe voi olla ylikorostetun tarkkaa. (Attwood, 2005, ss. 93–97, 102–103)

Asperger-henkilö ei välttämättä ymmärrä työpaikalla puhutun aiheen lisäksi, mitkä aiheet ovat tai eivät ole soveliaita puheenaiheita työpaikalla. Kapea-alainen kiinnostuksen kohde saattaa olla ainut asia, josta Asperger-henkilö on halukas puhumaan, ja vaikka tämä rentouttaa henkilöä itseään, se saattaa kohtuuttomasti kuormittaa työyhteisöä. (Gilbert 1997, s. 102; Juusola, 2012, s. 52) Puheen vaikeuksien lisäksi Asperger-henkilö ei välttämättä ymmärrä puhuttua tai kirjoitettua metaforaa, sananlaskuja tai sarkasmia (Attwood, 2005, ss. 79, 133–135). Edellä mainittu voi tehdä Asperger-henkilöstä joiltakin osin melko haastavan työyhteisön jäsenen.

3.3 Asperger-henkilön vahvuudet

Työelämässä henkilö saattaa pärjätä hyvin tai vaihtelevasti. Henkilön pärjääminen ja jaksaminen työelämässä on pitkälti riippuvainen hänen erikoistaidoistaan ja erityiskiinnostuksenkohteistaan. Jos henkilö kohtaa sellaisia haasteita, joissa hän rasittuu tai joissa hän ei pärjää tai joita hän ei muuten koe kiinnostaviksi palaa henkilö herkästi loppuun työelämässä. Asperger-oireyhtymän henkilöllä onkin monesti jokin erityinen lahjakkuus, jota hän voi käyttää työelämässä. Joskus tällainen lahja on monialainen ja joskus taas todella suppea-alainen. Selkeät ohjeet saatuaan henkilö on monesti kykenevä toimimaan työelämässä tietyin rajoittein normaalisti. (Gillberg, 1997, ss. 77–79; Ikonen 1998, s. 234)

Yhtenä työllistämistä edistävänä ominaisuutena voidaan pitää joillakin henkilöllä esiintyvää erikoislaatuista muistia, joka saattaa olla esimerkiksi eideettinen eli näkökuvamuistin kaltainen tai muuten huomattavan hyvä. Vaikka Asperger-oireyhtymän henkilö saattaa nopeasti turhautua tai väsyä annettuun tehtävään, henkilöllä on silti joissakin työtehtävissä kyky normaalin jaksamisen rajat ylittävään keskittymiseen, mikä saattaa ulkopuolisesta tuntua jopa maaniselta. Henkilö on suojaetuissa työoloissa energinen ja todella pedantti työntekijä. Myös huolellisuudessa on välillä yli-inhimilliseltä tuntuja piirteitä. (Gillberg, 1997, ss. 79–81)

Asperger-henkilöllä on usein oireyhtymän mukanaan tuomia erityisiä kykyjä (Attwood, 2012, ss. 201, 288–289), joilla henkilö pystyy kompensoimaan vajavaisuutta työelämässä ja arjessa. Tällaisia kykyjä on esimerkiksi yleislahjakkuus. Tällainen lahjakkuus ja lahjakkuuden laatu on viittaus henkilön yleisesti korkeaan älykkyydosamäärään. Korkeampi älykkyydosamäärä auttaa henkilöitä työtehtävissä, jotka sivuavat esimerkiksi hänen erityisen mielenkiintonsa kohdetta. (Gillberg, 1997, ss. 77–78)

Asperger-henkilö ei ole sama asia kuin autistinen henkilö tai esimerkiksi idiot savant oireyhtymän -henkilö. Idiot Savant henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on yksi tai useampi muistiin liittyvä ilmiömäinen erityislahjakkuus ja yleensä lisäksi kehitysvamman ja autismin yhdistelmä. Tästä huolimatta voi idiot savant -henkilö silti olla myös Asperger-henkilö. Näitä molempia autismin muotoja yhdistää lahjakkuus tietyillä osa-alueilla. Yleensä Asperger-henkilö ja savant-henkilöt voivat olla lahjakkaita esimerkiksi matematiikan osa-alueella. (Attwood, 2005, ss. 141–143)

Oireyhtymän yksi merkittävä diagnostinen kriteeri ovat ekot eli kapealaiset erityismielenkiinnon kohteet (Gilbert, 1997, ss. 78–79). Erityismielenkiinnon ollessa ammattina henkilö voi olla neurotyypilliseen ihmiseen verrattuna huomattavasti parempi ja jaksavampi työntekijä. Neurotyypillisellä tarkoitetaan henkilöä, joka on neurologisesti tyyppisesti kehittynyt, ja jolla ei ole Aspergerin-oireyhtymää. Organisaation pitää kuitenkin ymmärtää, että Asperger-henkilöt eivät välttämättä ole kykeneviä työhön ilman ohjausta tai spesifejä ohjeita. (Attwood, 2012, ss. 228–229)

Erityismielenkiinnon kohteet vaihtelevat yksilöllisesti. Riippuu henkilöstä millaisia lahjoja ja kykyjä hänellä on ja voiko niitä hyödyntää työelämässä. Esimerkkinä voidaan mainita monien Asperger-henkilöiden kyky huomata pieniä ja lähes näkymättömiä yksityiskohtia, kuten virheitä. Matemaattisesti lahjakkaita henkilöitä onkin alettu työllistämään esimerkiksi tietokonekoodien kirjoittajina, ja koodissa olevien virheiden etsijöinä eli korjajina. Muita vastaavia erityistaitoja saattavat olla esimerkiksi kieliopin ja eri kielten nopea sisäistäminen (Gillberg, 1997, ss. 78–79).

Aikaisemmin mainittu Asperger-henkilön muisti on monesti myös omaa luokkaansa. On tutkittu, että noin kolmasosalla henkilöistä on hyvä tai poikkeuksellinen muisti. Esimerkiksi ei siis ole täysin poikkeuksellista, että henkilö oppii muistinsa avulla ulkoa kokonaisia kirjoja tai karttoja. Muistin käytön määrittelevät usein henkilön kiinnostuksen kohteet. (Gillberg, 1997, s. 79)

Joillakin henkilöillä on vahvuutena kärsivällisyys, joka on myös työelämässä hyödynnettävä vahvuus. Kärsivällisyys riippuu kuitenkin Aspergerin oireyhtymään kuuluvista liitännäissairauksista. Kärsivällisyys näkyy lähes maanisen oloisena periksiantamattomuutena, olematta kuitenkaan maniaa. Asperger-henkilö, joka on kärsivällinen, jaksaa keskittyä miettimään ratkaisua silloinkin, kun kukaan muu ei enää jaksaa tai kun kaikki muut ovat jo luovuttaneet. Joillakin henkilöillä tämä kärsivällisyys purkautuu lähes hypomanian kaltaisena työnarkomaniana, mutta tätä esiintyy vain harvoilla henkilöillä. (Gillberg, 1997, ss. 79–80)

Asperger-henkilöt ovat hyviä erilaisissa tarkkuutta vaativissa tehtävissä, sillä he ovat monesti äärimmäisen huolellisia, joskaan tämä ei ole pelkästään hyvä asia. Asperger-henkilöiden huolellisuuden voi selkeyden vuoksi jakaa kolmeen ryhmään (Juusola, 2012, s. 53), joita ovat Ilmeisen huolimattomat, erityisen huolelliset sekä sellaiset, joiden huolellisuus seilaa jossain näiden kahden ääripään välillä. Oikein opastettuna ja ohjattuna henkilö ei ole pelkästään työntekijä, vaan hän kykenee myös organisaation kannalta merkittäviin saavutuksiin. Organisaation tulisi pyrkiä luomaan henkilölle hänen työntekonsa kannalta optimaaliset olosuhteet, kuten työrauhan sekä rauhallisen ja hiljaisen toimintaympäristön. (Gillberg, 1997, ss. 80–81, 93–94)

Asperger-henkilöiden ammatillisessa kykyprofiilissa on havaittavissa hajontaa laidasta laitaan. Asperger-henkilöitä onkin kaikissa ammattiryhmissä ja kaikilla tasoilla työyhteisöä. Ei ole mitenkään poikkeuksellista, että henkilö on töissä esimerkiksi postinjakajana, taksikuskina, toimitusjohtajana, opettajana, poliitikkona, insinöörinä, lentäjänä, mekaanikkona, sähköasentajana tai jopa psykologina. Toisaalta joukkoon mahtuu myös niitä, jotka eivät ikinä löydä elämänsä aikana itselleen sopivaa ammattia tai työtä. (Andersson, 2010, s.77; Attwood, 2012, ss. 287–288)

Ongelma Asperger-henkilöiden työllistymisessä liittyy paitsi henkilön elämänlaatuun, myös kansantalouteen (Juusola, 2012, s. 57). Asperger-henkilöllä on yleisistä asenteista huolimatta rajoitteensa lisäksi myös sellaisia hyviä ominaisuuksia, joista eri organisaatiot voivat hyötyä. Suomessa ongelmaan on alettu kiinnittää huomiota vasta 2010-luvulla.

Tony Attwood toteaa (2012) Asperger-henkilöiden sopivan sellaisiin töihin, joissa esimerkiksi heidän luonteelleen ominaiset luotettavuus, sinnikkyys sekä perfektionistinen tarkkuus tulevat käyttöön. Jotkut ovat taitavia visuaalisia hahmottajia. Henkilö on hyvä huomaamaan virheitä, vikoja sekä erilaisia tapoja lähestyä ongelmia. Koska Aspergerin oireyhtymän henkilöllä on vaikeuksia pääpiirteittäin vain sosiaalisissa kyvyissä, moni kompensoi puutteellista sosiaalista taitoaan teknisellä kyvykkyydellä.

Asperger-henkilöllä on luonnostaan vahva sosiaalinen oikeudentunto ja moraalikäsitys ja esimerkiksi valheiden tuottaminen on usein henkilöille vaikeaa valheen monimutkaisuuden vuoksi. Moni Asperger-henkilö kokee valehtelun myös tarpeettomaksi suurissa ja pienissä asioissa, koska he eivät ymmärrä valehtelun sosiaalista aspektia. Asperger-henkilö ymmärtää pääsääntöisesti vain logiikan. Henkilö on velvollisuudentuntoinen ja asiantunteva. Vaikka Asperger-henkilöillä voi olla vaikeuksia soveltaa, saatavat he silti löytää työhön liittyviä omanlaisiaan toimivia ratkaisuja, jotka on myös mahdollista standardoida. Asperger-henkilö on parhaimmillaan sellaisessa työssä, joka sisältää paljon rutiineja. (Attwood, 2012, ss. 287–288)

Asperger-henkilön työelämää hyödyttäviä puolia ovat esimerkiksi rehellisyys, määrätietoisuus, laaja-alainen asiantuntijuus omista kiinnostuksen kohteista, ystävällisyys, suoruus ja tarkkuus. Henkilö ei aina kaipaa sosiaalista kontaktia siinä määrin ja niin usein kuin neurotyypillinen ihminen, siksi hän ei välttämättä ole pahoillaan, jos jää jonkin työtehtävän tai asian ulkopuolelle tai jos hän ei mahdu porukkaan. Tällainen ulkopuolelle jääminen saattaa olla hänelle jopa helpotus.

Vaikka Asperger-henkilö kokee maailman omalla tavallaan, Asperger-henkilöt ovat silti huumorintajuisia, tosin heidän huumorinsa voi poiketa valtaväestön harjoittamasta huumorista. Joillakin Asperger-henkilöillä erityismielenkiinnon kohde painottuu esimerkiksi kieliin, joillakin taas matemaatiikkaan. Molemmat ovat sellaisia taitoja, joita on mahdollista käyttää hyödyksi organisaatiossa, mikäli organisaatio ymmärtää näiden taitojen hyödyllisyyden ja kykenee johtamaan osaamista oikein. (Attwood, 2012, s. 232)

3.4 Asperger-henkilön rajoitteet

Tässä opinnäytetyössä keskityn sellaisiin Asperger-henkilöiden rajoitteisiin, joilla on merkitystä työelämässä. Asperger-henkilöllä on lukuisia oireyhtymästä johtuvia rajoitteita. Vaikka niitä on kuvattu laajasti tutkimuskirjallisuudessa (Attwood, 2012, ss. 12, 19, 323; Gilbert, 1997, ss. 93, 102), niiden määrä ja vaikutus vaihtelee yksilöllisesti. Joillakin Asperger-henkilöillä saattaa olla huomattavasti muita enemmän tai vähemmän rajoitteita. Myös heidän kykynsä ja älykkyytensä kompensoida rajoitteita vaikuttaa niiden häiritsevyyteen työelämässä. Rajoitteiden kirjo ulottuu aina työkyvyttömyydestä alan asiantuntijuuteen.

Työelämässä Asperger-henkilöä rajoittavat esimerkiksi sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmat sekä yksipuoliset ja kapea-alaiset kiinnostuksen kohteet. Lisäksi Asperger-henkilö kärsii tai voi kärsiä puheen ongelmista, kommunikaatio-ongelmista, sekä motorisista ongelmista. (Ives, 2009, ss. 4–5) Jo pelkästään ongelmat verbaalisessa ja nonverbaalisessa viestinnässä voivat vaikeuttaa henkilön työllistymistä. Työllistymisen jälkeen seuraava haaste voi olla työpaikan säilyttäminen tai itse työn suorittaminen. Asperger-henkilöllä saattaa olla lukuisia neurologisia liitännäissairauksia, joiden vuoksi työllistyminen ja työn säilyttäminen voi olla jopa mahdotonta. (Gilbert 1997, ss. 17–19, 20–21)

Tony Attwood kuvailee kirjassaan (2012, ss. 288–289) Asperger-henkilön mahdollisiksi ongelmiksi myös seuraavia: puutteet tiimityöskentely- tai esimiestaidoissa, tavanomaisissa työskentelytavoissa, ajan seuraamisessa ja työrutiineissa, stressin ja ahdistuksen hallinnassa ja tällaisen tarpeen ilmaisemisessa, epärealistisissa uraodotuksissa, muutosten sietämisessä, ohjeitten kuuntelemisessa ja ymmärtämisessä sekä töiden sovittamisessa olemassa oleviin voimavaroihin. Annetut ohjeet ja työn tekemistä helpottavat toimet henkilö voi itse tulkita esimerkiksi kritiikkinä. Asperger-

henkilöllä saattaa olla myös huomattavia vaikeuksia sellaisissa perusasioissa kuin henkilökohtainen hygienia tai ulkonäöstä huolehtiminen, avun pyytäminen, organisointi, suunniteltu, vuorovaikutus ja konfliktien sovittelu. (Attwood, 2012, ss. 288–289)

Vaikka suurin osa henkilöiden vaikeuksista on joillakin tavoin kompensoitavissa, on jokainen henkilö silti altis kahdelle invalidisoivalle rajoitteelle, joihin henkilö ei voi itse vaikuttaa ja joita ei voi poistaa sopeuttamisvalmennuksella tai lääkityksellä. Tällaisia ovat ylivirittäytyneisyys- ja yliväsymystilat, jotka johtuvat aistiyliherkkyydestä. Asperger-henkilöt kutsuvat näitä meltdowneiksi ja shutdowneiksi. (Tanasugrn, 2019)

Suurimmaksi ongelmaksi työelämässä nousevatkin Aspergerin henkilön kokemat ylikuormitustilat. Tällaista neurologisten häiriöiden vahvistumista henkilön ollessa stressaantunut kutsutaan meltdowneiksi ja shutdowneiksi. Meltdownissa henkilö kokee hermostollisen ylijännitystilan vuoksi osittaisen tai kokonaisvaltaisen kontrollin menetyksen, ja kokemus saattaa johtaa jopa väkivallantekoihin. (Attwood, 2012, ss. 288–289)

Aikaisemmin näitä tiloja on pidetty vain autististen henkilöiden oireina, mutta viime vuosina on ymmärretty, että molemmat tilat koskevat myös Asperger-henkilöitä. Varhaisnuoruudessa, impulssikontrollin ollessa vielä heikkoa, meltdown-tila esiintyy monesti lapsella esimerkiksi selittämättömänä väkivaltaisuuksena.

Shutdownin vaikutus on suurempi yksilöön kuin ympäristöön, sillä toisin kuin meltdownissa, shutdown-tilassa aivot reagoivat koettuun liikaräsitukseen sulkemalla itsensä. Tällaisesta tilasta poikkeuksetta seuraa yksilön väsyminen, joka saattaa johtaa nukahtamiseen. Niin meltdown kuin shutdown kuuluvat kiinteästi Aspergerin oireyhtymään. Niitä ei voi täysin estää, mutta henkilön on jossain määrin mahdollista varautua niihin, vaikka laukaiseva tekijä riippuu aina tilanteesta. (Autismisäätiö, 2015) Koska Asperger-oireet vaihtelevat yksilöllisesti, myös henkilöiden sosiaaliset ja henkiset kyvyt eroavat suuresti toisistaan.

Rajoittuneemmassa ääripäässä henkilö ei välttämättä kykene koskaan työhön tai työelämään. Silti hän ei välttämättä ole riittävän sairas eläkkeelle vaan on palvelujärjestelmässä peruskoulun päättämisestä siihen asti, kun hän siirtyy eläkkeelle. Tällaisia elämänlaatuun vaikuttavia tekijöitä ei ole Suomessa pohdittu eikä niihin ole osattu varautua kuin vasta viime vuosina. Ruotsista lainatun mallin mukaan on nyttemmin yritetty järjestää Asperger-henkilöille päivätoimintaa esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien klubitaloilla (Suomen klubitalot, 2020) ja heitä on alettu enenevästi lähettää kuntouttavaan työvoimatoimintaan lähinnä heidän elämänlaatunsa kohentamiseksi.

Niin päivätoiminnassa kuin ansiotyössäkin Asperger-henkilö, joutuu kärsimään Aspergerin oireyhtymän ongelmista. Merkittäviä ongelmia aiheuttaa kuitenkin se, ettei ympäristö koskaan ole vapaa sensoriärsykkeistä. Monet Asperger-henkilöt ovat siten aistiyliherkkiä, että työskentelyn voivat estää esimerkiksi voimakkaat tai häiritsevät valot, äänet tai hajut. Ei ole mitenkään poikkeuksellista, että Asperger-henkilö ylittää stressinsietokykynsä ja -rajansa moninkertaisesti, ennen kuin tilanne eskaloituu työkyvyttömyydeksi. Henkilö ei välttämättä ymmärrä työn vaatimustasoa ja omien kykyjensä välistä eroa. Tämäkin on omiaan aiheuttamaan ylisuorittamista ja itsensä ylittämistä, mikä saattaa johtaa uupumukseen ja työkyvyttömyyteen. (Attwood, 2012, s. 288)

Asperger-henkilön odotukset työelämään sijoittautumisesta ja siellä etenemisestä eivät välttämättä ole realistisia. Henkilö onkin vaarassa sairastua masennukseen, kun odotukset työelämässä eivät kohtaa arjen kanssa tai kun hän ymmärtää odotustensa ja kykyjensä välisen eroon. Vaikka Asperger-henkilöitä toimii myös johtajina, saattaa esimerkiksi johtajuus olla monille vaikeaa tai mahdotonta. Näin ollen uralla nousu saattaa myös jäädä haaveeksi. Tämä saattaa aiheuttaa pitkällä aikavälillä väsymystä ja masennusta. (Attwood, 2012, ss. 323, 288)

Asperger-henkilö ei välttämättä osaa ollenkaan tai osaa hyvin huonosti pyytää apua. Asperger-henkilöllä saattaa olla myös tunteita vaikeuksia organisoinnissa ja suunnittelussa. Ristiriitatilanteessa henkilö ei välttämättä näe toimintatapojensa kausaliteettia vaan päätyy riitelemään muiden kanssa ja syyttämään muita, koska hänellä on vaikeuksia havaita omia virheitään. Kaiken tämän lisäksi hänellä saattaa olla huonot vuorovaikutustaidot eikä hän kykene toimimaan osana työyhteisöä siten, että organisaation asettamat tavoitteet täyttyisivät. (Attwood, 2012, ss. 288–289)

Asperger-henkilö voi kokea työyhteisössä merkittäviä haasteita esimerkiksi siinä, että hän ei aina kykene hahmottamaan tai hyväksymään virheitään. Jos työ sisältää paljon sosiaalista kanssakäymistä ja esimerkiksi tiimityöskentelyä, kuten sosiaalialan työt, henkilön on haasteellista päästä mukaan tiimiin tai porukkaan. Asperger-henkilö on huono hankkimaan ystäviä varsinkin neurotyypillisistä, ja vaikka jotkut eivät kaipaa ihmiskontaktia kovin paljon, toiset taas kaipaavat kontaktia aivan yhtä paljon kuin muutkin ihmiset. (Gilbert, 1997, ss. 101–102)

Asperger-henkilö voi olla työtapojen vakiinnuttua todella huono vastaanottamaan kritiikkiä tai neuvoja muilta. Kyse voi olla yhtä paljon totutun rutiinin murtamisesta ja siitä syntyvästä pelosta kuin ymmärryksen puutteestakin. Koska yleensä Asperger-henkilölle annettu selitys aiheuttaa paljon lisäkysymyksiä, tulisikin neuvojen antajan olla valmis avaamaan

neuvojensa ja päämääriensä taustoja juurta jaksain, tyydyttävän ja ymmärrettävän lopputuloksen aikaansaamiseksi. (Attwood, 2012, s. 291)

Nykyään työelämässä on pääosin käytössä tietokoneet, eikä juuri tarvitse kirjoittaa käsin. Tähän kuitenkin voi tulla tarve työssä. Asperger-henkilöllä voi neurologisen poikkeaman takia olla liitännäissairauksia tai muita syitä, joiden vuoksi hänen on vaikea kirjoittaa käsin. Sen vuoksi Asperger-henkilöä ei ehkä kannattaisi laittaa sellaisiin tehtäviin, joissa tällainen kirjoittamisen mahdollisuus on pakollinen tai ainut mahdollinen tapa tehdä työtä. On myös mahdollista, että kaikki Asperger-henkilöt eivät kykene hahmotamaan kirjoituksensa ja kirjoitusasunsa puutteellisuutta. (Attwood, 2005, ss. 125–126)

Koska Asperger-henkilö jää työpaikalla käytetyn hiljaisen tiedon ulkopuolelle, hän voi joutua vaikeisiin tilanteisiin, joista selviytyminen vie aikaa tai on jopa mahdotonta. Hän ei välttämättä myöskään kykene työyhteisössä esimerkiksi lukemaan tunnetiloja ja hän saattaa kuulostaa ilkeältä, liian suorasukaiselta ja töksäyttelevältä. Henkilö ei välttämättä tunne surua kuten neurotyypilliset ihmiset, ja hän saattaaakin surullisessa tilanteessa esimerkiksi hymyllä tai sanoa työkaverilleen lohdutukseksi jotain epäasiallisesta kuulostavaa, minkä tarkoitus on olla lohduttavaa mutta joka tulkitaan herkästi pilkkaavaksi. Tällaiset työyhteisössä tapahtuneet väärinkäsitykset ovatkin omiaan aiheuttamaan sen, että Asperger-henkilö joutuu herkästi työpaikkakiusatuksi. Työpaikkakiusaaminen saattaaakin olla vasta-reaktio Asperger-henkilön huonoon sosiaaliseen kanssakäymiseen, jonka on luultu olevan kiusaamista, vaikka se on johtunut vain Aspergerin oireyhtymästä. Attwood toteaa (2012)

Asperger-henkilön aistilyherkkyys saattaa tulla työpaikalla yllätyksenä ja nopeasti syntyvät äänet, joko ympäristöstä sattumanvaraisesti tulevat tai tarkoituksella tuotetut, saattavat hämmentää Asperger-henkilöitä ja johtaa lamaantumiseen tai lukkiutumiseen. Sosiaalisten rajoitteitten takia henkilön on vaikeaa työyhteisössä tai työtiimissä tuoda ajatuksiaan selkeästi esille niin, että muut ymmärtävät. Hän saattaa tulla työyhteisössä toistuvaksi väärinymmärretyksi. (Attwood, 2012, ss. 264–265)

Asperger-henkilöiden ongelmat työelämässä johtavat lähes poikkeuksetta joko irtisanoutumiseen tai irtisanomiseen. Henkilö saattaa esimerkiksi joko univaikeuksiensa tai ajantajunpuutteen vuoksi myöhästellä usein tai toistuvasti. Sosiaalisten taitojen puute voi tehdä Asperger-henkilöstä haastavan työtoverin tai esimiehen. Asperger-henkilö harvoin ymmärtää hierarkiaa tai sen rakennetta. Hän ei myöskään välttämättä ymmärrä tai kykene hyväksymään kaikkia organisaatiossa käytettyjä toimintatapoja. (Juusola, 2012, s.52; Attwood, 2012, ss. 12,19)

4 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tutkimustehtävänä on tarkastella Asperger-henkilön työelämän haasteita, työllistymisen vaikeutta ja näiden syitä sekä henkilön omaa kokemusta ja tilannetta työmarkkinoilla.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- 1) Kokevatko Asperger-henkilöt työelämään siirtymisen haasteelliseksi?
- 2) Kokevatko Asperger-henkilöt vaikeuksia jaksaa työelämässä.
- 3) Millä tavoin Asperger-henkilöiden työelämän vaikeudet ilmenevät

Näihin edellä mainittuihin tutkimuskysymyksiin päätin hakea vastausta lomakekyselyllä. Vaikka itse kysely oli vapaamuotoinen, piti kyselylle kuitenkin luoda selkeät kehykset. Kysely pidettiin suunnassaan kyselyrun-golla. Kysymyksillä oli tarkoitus paitsi selvittää vastauksia tutkimuskysymyksiin, myös pitää kysely ajallisesti oikean mittaisena. (Liite2)

Tässä opinnäytetyössä tavoitteenani oli selvittää strukturoidun lomakekyselyn avulla, kokevatko Asperger-henkilöt haasteita työelämään pääsyssä, työelämään siirtymisessä sekä työelämässä pysymisessä. Sen lisäksi selvitin, mitkä asiat Asperger-henkilöt kokevat itse haasteellisimmiksi työelämässä ja työnhaussa. Tehdyssä opinnäytetyössä pyrin tinkimättömään eettiseen työskentelyyn ja sen vuoksi Asperger-henkilöiden ongelmista kysyttiin heiltä itseltään, heidät erityistarpeitaan huomioiden ja heitä kunnioittaen. (Haasio ym., 2004, s. 161)

4.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tässä opinnäytetyössä käsittelen Asperger-henkilön vaikeuksia sijoittautua työelämään. Työelämäkäsitteellä tarkoitetaan ansiotyön lisäksi myös palkkatuettua työtä. Palkkatuettu työ jääkin usein Aspergerin-henkilöiden ainoaksi kosketukseksi työelämään, sillä vain harva Asperger-henkilö pystyy valitsemaan ansiotyötä Aspergerin oireyhtymän asettamien rajoitteiden vuoksi. Asperger-henkilöiden työllistymistä on tutkittu melko vähän suhteessa Asperger-henkilöiden määrään ja ongelman laajuuteen (Andersson, 2010, s. 11).

Ruotsissa, jossa Asperger-henkilöitä ja heidän elämänlaatuaan ja työllisyyttään on tutkittu laajemmin yhteiskunnan toimesta, on arvioitu, että Asperger-henkilöiden työllistyminen on noin 10–15 prosenttia. Mukana tässä arvioissa ovat myös ne Asperger-henkilöt, jotka vammaisten työllistämiseen erikoistunut Ruotsin valtion omistama Samhall työllistää. (Samhall, 2016)

Asperger-henkilöiden työelämää tarkasteltaessa kannattaa selkeyden vuoksi Asperger-henkilöt jakaa nuorempiin ja vanhempiin Asperger-henkilöihin. Nuoremmilla henkilöillä tarkoitetaan henkilöitä, jotka eivät olleet työikäisiä 1990-luvun laman alussa ja vanhemmilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka olivat työikäisiä ennen lamaa. Paremmiin työelämään ovat sijoittuneet näistä kahdesta ryhmästä vanhemmat Asperger-henkilöt. Valitettavasti nuoremmat Asperger-henkilöt eivät ole lainkaan tai ovat harvoin sijoittuneet työelämään Suomessa. Heidän osanaan onkin syrjäytyminen useammin kuin muissa Pohjoismaissa. Muissa Pohjoismaissa valtio tai kunta on pyrkinyt vaihtelevasti auttamaan henkilöitä työelämään sijoittumisessa. Suomessa Asperger-henkilöitä on alettu siirtää yhä enenevässä määrin työttömyyskortistosta varhaiseläkkeelle (Andersson, 2010, ss. 76–77).

Valtion ja kuntien sirpaloituneen palvelujärjestelmän ja saavuttamattomien yhteiskunnan tukitoimien vuoksi monet Asperger-henkilöt jäävätkin ilman työpaikan antamaa sosiaalista tukea ja identiteettiä. Monet kokevat, että työelämään pääsy on joko vaikeaa tai lähes mahdotonta. Siitä huolimatta, että vain pieni osa Asperger-henkilöistä on sijoittunut työelämään, suurin osa haluaisi vastaanottaa ansiotyötä. (Andersson, 2010, ss. 76–77)

4.2 Aineistonkeruumenetelmä

Lomakekyselyn katsoin sopivan aineistonkeruu menetelmäksi siksi, että se antaa mahdollisuuden huomioida erilaiset näkökannat vastauksista. Koska teemat määrittelevän opinnäytetyöni kyselyn raamit, antoivat teemat minulle myös mahdollisuuden epävirallisempaa lähestymistapaan tutkimuksen suhteen, koska minulla ei ollut virallisen tutkijan roolia. (Hirsjärvi & Hurme, 2004, 48.)

Lomakekysely soveltui juuri tähän opinnäytetyöhön sen vuoksi että se jätti vastaajille mahdollisuuden heidän omille näkemyksilleen. Teema haastattelu vapautensa vuoksi, mahdollisti mielestäni myös vastausten monimuotoisuuden vastaajien niin halutessa. Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi ryhmissä käy paljon ulkopuolisia tutkijoita ja en halunnut laittaa vastaajia liian virallisen tuntuisen tilanteeseen, mutta halusin silti teettää laadukkaan tutkimuksen.

Aineistonkeruumenetelmää hahmoteltaessa oli merkittävintä selvittää, mikä olisi helpoiten ymmärrettävä aineistonkeruumenetelmä vastaajien rajoitteet huomioiden. Kysyttäessäni asiasta, kyselyyn vastaajat olivat lähtökohtaisesti yksimielisiä siitä, että tutkimuksen tulisi olla laadullisessa eikä määrällisessä muodossa. (ks. Tuomi, 2007, ss. 96–97)

Lomakekysely sopi aineistonkeruumenetelmäksi parhaiten, sillä se on vapaamuotoinen mutta silti johdettavissa siten, että kyselijä pystyy pitämään kyselyn kiinni aiheessa ja pystyy säätelemään haastatteluun käytettyä aikaa. (Hirsjärvi ym., 2004, ss. 44-45, 73-75). Haastattelu oli ainoa käytettävissä oleva aineistonkeruumenetelmä myös siksi, että haastateltavat tulisivat mahdollisesti tarvitsemaan apua kysymysten ymmärtämisessä, vaikka lomakekyselyn kysymykset olisivatkin yleisellä tasolla selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Aineistonkeruumenetelmää päätettäessä piti ymmärtää vastaajan mahdolliset rajoitteet kuten henkiset voimavarat ja mielenkiinto sekä näiden nopea ehtyminen.

Aloitin opinnäytetyön tekemisen keväällä 2019. Ensimmäinen askel opinnäytetyössäni oli löytää henkilöitä, joilla olisi Aspergerin oireyhtymä. Päätin etsiä Asperger-henkilöiden vertaistukiryhmiä Facebookista ja niitä löytyikin useita. Seuraavaksi seuloin näistä ryhmistä neljä suurinta, joissa oli samalla myös aktiivista toimintaa. Tutustuin Facebook-ryhmään, jossa oli Asperger-aikuisia, aloitin kesällä 2019. (Facebook, 2020) Vaikka Aspergerhenkilöille oli tukiryhmiä myös internetin ulkopuolella, uskoin, että materiaalin kokoaminen olisi tehokkainta tehdä internetissä. Pian Aspergerhenkilöiden Facebook-tukiryhmään liittymisen jälkeen havaitsin, että ryhmä oli poikkeuksellisen kiinteä ja solidaarinen verrattuna muiden tunnettujen rajoitteiden tai sairauksien vertaistukiryhmiin (ks. Haasio ym., 2019, ss. 170–172).

Koska jo ennen kyselyitä oli käynyt selväksi, että Asperger-henkilöt kokevat vaikeuksia yhteiskunnassa, kyselyn onnistumisen vuoksi minun oli tarpeen tutustua vastaajien elämään ja maailmankuvaan Facebook-ryhmän avulla. Tällä tavoin pystyin vähentämään mahdollisten vastaajien luontaista epäluuloisuutta ryhmän ulkopuolelta tulevaa vastaajaa kohtaan. Ryhmiin oli tutustuttava myös sen vuoksi, että ryhmissä käytetty ja kirjoitettu kieli oli totutusta kielenkäytöstä poikkeavaa, tarkkaa sekä joskus sisällöllisesti vaikeasti ymmärrettävää (ks. Hirsjärvi ym., 2004 ss. 101, 116).

Koska aihetta käsittelevässä keskusteluryhmässä käytetään paljon erilaista terminologiaa ja aikamuodot vaihtelevat, ennen varsinaisia kyselyä minun piti tehdä lukuisia kysymyksiä ja tarkennuksia, kun varmistin, että vastaajat olivat ymmärtäneet kyselijän kirjoittamat Facebook-viestit oikein. (ks. Aspergerin Syndrooma, 2020)

Kyselyä valmistelemaan aikaan mahtui myös paljon väärinkäsityksiä tekstin ja kontekstin ymmärtämisessä, sillä Asperger-henkilöiden tuottaman tekstin laatu ja rakenne oli monesti kultivoitunutta ja kielellisesti pikkutarkkaa verrattuna neurotyypillisten henkilöiden vapaaseen keskustelutyyliin.

Kun olin ollut erilaisissa Asperger-ryhmissä vierailevana jäsenenä noin puoli vuotta, aloin tehdä alustavia sattumanvaraisia kyselyitä liittyen Aspergerin oireyhtymään ja Asperger-henkilöiden kokemiin arkielämän vaikeuksiin. Alustavien kyselyiden pohjalta alkoi myös tiivistyä opinnäytetyön lopullinen muoto ja sisältö. (ks. Hirsjärvi ym., 2004, ss. 72–73)

Aktiivisimmissä vertaistukiryhmissä toimivat monesti Autismi- ja Aspergeriitto ry:n eli ASY:n aktiiviset toimijat. Nämä ASY:n jäsenet tuottivat kaikissa seuratuissa vertaistukiryhmissä merkittävän osan ryhmän kompetenssista, ja näiltä henkilöiltä opin myös eniten Aspergerin oireyhtymän vertaistuesta. Kartoitettaessa yksittäisiä Asperger-henkilöitä havaitsin, että heillä on myös Facebookin ulkopuolisia tapaamisia, joiden pohjalta on syntynyt myös Facebookissa havaittavia ystävyysuhteita, aivan kuten Tony Attwood (2012, s. 83) kirjassaan mainitsee. Asperger-henkilöt ovat hyvin verkostoituneita, solidaarisia keskenään ja tukeutuvat toisiinsa.

Opinnäytetyössä käytin tutkimusmetodina kvalitatiivista tukimusta, ja se on toteutettiin lomakekyselynä. (ks. Hirsjärvi ym., 2004, ss. 44–45) Opinnäytetyö koostuu sekä alan kirjallisuudesta saadusta teoriapohjasta että lomakekyselyssä saaduista vastauksista. Lomakekyselyssä saadut tulokset ovat osa tässä laadullisessa opinnäytetyössä käytetystä aineistosta. Toinen osa opinnäytetyössä käytetystä aineistosta koostuu alan kirjallisuudesta sekä tieteellisistä tutkimuksista ja tieteellisistä julkaisuista.

Analysoin aineistoa teemoittelun avulla siten, että kysymykset jaettiin kolmeen eri teeman alle, joista saatiin seulottua keskeiset aiheet ja vastaukset. Tutkimuksen kannalta merkityksellisintä on aineistoanalyysi eli saadun tiedon käsittely ja johtopäätöksen tekeminen saatujen tietojen pohjalta. Aineiston analysoinnille ei ole olemassa yhtä sääntöä. (Hirsjärvi ym., 2004, ss. 216–218; Haasio ym., 2004, s. 171)

Strukturoidussa lomakekyselyssä esitetään lomakkeessa olevat kysymykset ennalta määrättyssä järjestyksessä. Tämän tyyppisen kyselyn onnistumisen takaamiseksi on kyselijän hyvä olla perillä vastaajien sosioekonomisesta asemasta ja heidän haasteistansa, koska tällä tavoin voidaan ennaltaehkäistä vastaajille ja kyselijälle syntyvät kiusalliset tai ikävät tilanteet, joita esimerkiksi opinnäytetyön kontekstissa Aspergerin oireyhtymän kaltainen tila voisi aiheuttaa. (Hirsjärvi ym., 2004, ss. 44–45)

Edellä mainituista syistä, mikäli vastaajilla on edellä mainittujen kaltaisia rajoitteita, on hyvä syy pitäytyä kyselyssä, joka ei ole niin voimakkaasti strukturoitu. Tällöin kyselijä voi käyttää omaa harkintaansa, jos kyselyssä törmätään sellaisiin tilanteisiin, jossa kysymykset tai kyselyn kesto olisivat vastattaessa vastaajalle kohtuuttomia. Tällaisessa kyselyssä suuri merkitys on sillä, miten kysymykset on muotoiltu ja aseteltu. Tällaisessa edellä mainitussa kyselymallissa on hyvin yleistä, että kysymykset ovat kyselijän näkökulmasta laadittuja. Sen vuoksi vastaukset saattavat olla sellaisia,

mitä kyselijä ei välttämättä osannut odottaa saavansa (Hirsjärvi ym., 2004, ss. 44–45).

4.3 Aineistoanalyysi

Varsinaisen teema haastattelun kysymykset olin jakanut ajallisesti kolmeen erilaiseen ryhmään, ryhmät olivat:

1. Vastaajan työhistoria ja tausta
2. Aspergerin oireyhtymän vaikutus työhön
3. Vastaajien nykyinen työllisyystilanne

Nämä ryhmät tukivat varsinaisia tutkimuskysymyksiä ja teemat selkeyttivät saatuja vastauksia siten, että pystyin seulomaan annetuista vastauksista tutkimuskysymysten mukaiset vastaukset. Lomakkeessa olevat kysymykset eivät olleet teemojen mukaisessa järjestyksessä, mutta kysymyksissä kulloinkin esiintyvät ajanjakso ohjasi aina joihinkin teemoista.

Pyrin teemoissa keskittymään sellaisiin aihealueisiin, jotka vastaisivat riittävän suorasti varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Vaikka vastaajia oli vähän, nousi kaikista teemoista riittävästi yhdenmukaisia vastauksia tutkimuskysymysten mukaisten merkityksellisimpien syiden selvittämiseen.

Kysely sisälsi tarkoituksen mukaisesti myös sellaisia kysymyksiä, joilla ei voida katsoen olevan itse pääteemojen ja tutkimuskysymysten kannalta merkitystä, vaan ne olivat lomakekyselyssä mukana pitämässä kyselyn alateemoja oikean mittaisina. Välttelin myös tarkoituksella kysymästä mitään sellaista henkilökohtaista kysymystä, joka olisi ollut millään tavalla irrelevantti tutkimukseni kannalta muutoin kuin edellä mainitulla tavalla.

4.4 Suunnittelu

Ennen kyselyn aloittamista tein kyselysuunnitelma Hirsjärven ja Harman (2014) kirjassa mainitulla tavalla. Siinä määrittelin kyselyn arvioidun keston, ajan, paikan ja tavan. Jo suunnitelmaa luodessa oli selvää, että rajoitteensa vuoksi vastaajilla olisi yksilölliset vuorokausirytmit. Koska halusin, että otanta on mahdollisemman laaja, oli kyselyyn mahdollisuus vastata eri vuorokauden aikoina. Koska työttömyys on vastaajien kesken hyvin laaja-alaista, ei ollut merkitystä minä viikonpäivänä kysely tehtiin. Myöskään vuodenajalla ei katsottu olevan merkitystä kyselyn järjestämisen kannalta (ks. Hirsjärvi ym., 2004, s. 73).

Kyselytavalle on annettu kyselyä tehtäessä suurin painoarvo. Kyselyssä halusin käyttää tiedonhankintamenetelmää, joka olisi vastaajalle mieluisin. Kyselypaikkaan vaikutti luonnollisesti käytettävissä olevat resurssit, mutta toisaalta myös yhteiskunnassa vallalla oleva koronaviruksen

aiheuttama poikkeustila. Kysely suoritettiin internetissä, ja vastaajilta kysyttiin vielä erikseen kyselyn alussa ovatko he kyselyhetkellä kykeneviä osallistumaan.

Ennen kyselyn aloittamista kysyin vastaajilta luvan ja varmistin, että he olivat ymmärtäneet osallistuvansa tutkimukseen. Suoritin kyselyn viikon aikana, ja vastaajat saivat vastata omaan tahtiinsa parhaaksi katsomaan paikassa. Tällä tavoin kaikki normaaliin kyselytilanteeseen liittyvä kuormitus, kuten äänet, valot ja muut asiaan liittyvät yleiset häiriötekijät pyrittiin saamaan minimiin. Pysin tällaista haastattelutekniikkaa hyväksikäyttämällä aikaansaamaan vastaajille turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin, jossa samalla huomioin heidän erityistarpeensa. Kyselyä pyysin tekemään vastaajien ehdoilla heitä huomioiden ja kunnioittaen (Hirsjärvi ym., 2004, ss. 74–75).

Vastaajiksi valitsin vain sellaisia henkilöitä, joilla oli diagnosoitu Aspergerin oireyhtymä. Aineistoa seulottaessa keskityin niihin kysymyksiin, joilla katsottiin olevan merkitystä tutkimuskysymyksen kannalta. (Metsämuuronen, 2003, ss. 56–57)

Kyselyn tallennus tapahtui Webropol lomakepohjaa, Microsoft Wordia, Facebookin- ja Google Gmailin keskustelualustoja sekä näiden lokitiedostoja käyttäen. Lisäkysymyksiä varten minulla oli käsillä myös muistilehtiö, johon lisäsin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja niiden vastauksia. Kyselyn jälkeen kokosin kaikki annetut tiedot suunnitellusti erillisiin Word-tiedostoihin. Muut väliaikaistiedostot, lokitiedostot sekä lomakkeet tuhosin välittömästi viimeisen kyselyn jälkeen. Sellaiset lomakkeet tai lomakepohjat, joita kyselyssä käytettiin ja joita ei voitu identifioida vastaajiin, säästin siihen asti, että opinnäytetyö olisi valmis.

Hirsjärven ym. (2004, ss. 101–103) kuvailemaa eettisen ja moraalisen kyselyotteen eetosta pyysin kyselyssä noudattamaan ja vastaajien terveydentila huomioimaan. Suoritin erilaisia esikyselyjä aiheeseen liittyen Facebook-ryhmissä ja ylläpiti näin vastaajien motivoituneina osallistumaan kyselyyn. Kyselyn kiinnostavuutta lisäsin vastaajien määrää rajaamalla. Tällä tavoin pyysin luomaan kyselystä yksilökohtaisen kokemuksen. Edellä mainitut toimet auttoivat suuresti kyselyn suorittamisessa, haastattelun kysymyksiä tehtäessä sekä näin kokonaisuuden onnistumisessa.

Kyselyyn vastasi 13 Asperger-henkilöä. Vastaajien iät vaihtelevat 27:sta 55 ikävuoteen. Heistä kolme oli miehiä ja kymmenen oli naisia. Vastaajien koulutustaso vaihteli kouluttamattomasta korkeakoulun käyneeseen. Vastaajien tilanne vaihteli myös työllistymisen suhteen. Tutkimuksen toteutin käyttäen Webropol-työkalua.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Koska kaikessa toiminnassa, jossa tehdään tutkimuksia, on lähtökohtana välttää virheitä, on merkityksellistä tutkimuksen kannalta arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tehdyn tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu opinnäytetyön kaltaisessa laadullisessa tutkimuksessa perustuu tehdyn tutkimuksen kokonaisuuden luotettavuuteen, eli reliabiliteetin ja validiteetin varmistamiseen (Tuomi, 2007, ss. 149–150; Pihlaja, 2001, ss. 84–87; Metsämuuronen 2003, s. 56)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa keskitytään opinnäytetyössä ensimmäiseksi tutkimuksen teoriaperustaan. Tutkimuksessa käytin tietoisesti diagnostiikan kriteerien luoja alkuperäislähdettä (Gilbert, 1997) luotettavuuden saavuttamiseksi. Opinnäytetyössä käytin myös tällä hetkellä saatavilla olevien uudempia alan kirjoja kuten Tony Attwoodin teosta (2012), joita käyttävät diagnooseja tekevät tahot TYKS:in neuropsykiatrisen klinikalta, jossa asetetaan Asperger-henkilöille diagnooseja. (Myllylä, 2019)

Asperger-henkilöiden arkielämän ongelmia kuvattaessa käytin lähdeteoksina esimerkiksi Autismi- ja Asperger-liiton tekemiä, tai kustantamia, sekä suomentamia teoksia, joiden tekijät tai suomentajat ovat itse Asperger-henkilöitä. (Autismi- ja Aspergerliitto, 2004; Andersson, 2010)

Toinen osa tässä opinnäytetyössä suorittamastani tutkimuksen luotettavuudesta tulee siitä, että tutkimusta tehtäessä kysyin kysymyksiä diagnoosin saaneilta henkilöiltä, joilla oli todettu Aspergerin oireyhtymä. Vaikka toisinaan epäillään Asperger-henkilöiden kommunikaatiovaikeuksien heikentävän Asperger-henkilöiden luotettavuutta vastaajana, katsoin Asperger-henkilöt parhaiksi asiantuntijoiksi vastaamaan kysymykseen kokemista vaikeuksista. Edellä mainitun lisäksi keskityin myös erityisellä huolellisuudella kyselyyn sekä kysymyksiin ja niiden ymmärrettävyyteen. (Valli ym., 2015, ss. 84–87)

Kysymysten asetelussa keskityin myös tiedustelemaan vertaistukiryhmistä Asperger-henkilöitä, miten he ymmärsivät kysymyksiä. Tällaisen tiedustelujen tuottaminen, korjaaminen ja uudelleen esittäminen vei merkittävästi aikaa tässä opinnäytetyössä, mutta vain toistuvasti varmistamalla vastaajan ja kysyjän välinen yhteisymmärrys, oli mahdollista suorittaa kysely.

Tutkimusta tehtäessä oli tutkimusmenetelmänä lomakekysely, jossa käytin avoimia kysymyksiä. Kyselystä saadun aineiston reliabiliteettia lisää se, että olin muotoillut kysymyksiä aikaisemmin muiden Asperger-henkilöiden kanssa siten, että vastaajat ymmärsivät ne. Kysymykset olivat myös perusmuotoisia eikä niillä johdateltu vastaajia vastaamaan mihinkään valmiiksi päätettyyn suuntaan.

4.6 Tutkimuksen eettisyys

Tärkeimpänä ohjenuorana opinnäytetyössä oli eettisyys, joka tässä kontekstissa käsittää kyselyyn vastanneiden henkilöiden identiteetin suojelun. (Mäkinen, 2006, ss. 77–79)

Eettisyys on ollut yksi opinnäytetyön tavoitteista. Eettisyyden merkitys korostuu, kun otamme huomioon vastaajien rajoitteet, niiden aiheuttaman mahdollisen vajavaisuuden aiheuttaman häpeän tunteen sekä vastaajan haavoittuvuuden yhteiskunnassa. Eräs tapa, jolla eettisyydestä huolehdiin opinnäytetyössä, oli se, että vastaajat saivat itse vastata omaan asiaansa, eikä tietoja kysytty muilta tahoilta toisin kuin joissakin muissa opinnäytetöissä on menetelty. Huomioin vastaajien rajoitteet ja ohjauksen tarpeen kyselyä valmistellessa ja kyselyä tehtäessä olemalla tarvittaessa tavoitettavissa sovitusti (ks. Mäkinen, 2006, ss. 77–78). Vastaajat olivat myös kaikki täysi-ikäisiä henkilöitä. Tutkimusta tehtäessä informoin tutkittavia tutkimuksen käytöstä, tekotavasta, tekijästä ja sen tarkoituksesta. Tutkimusmenetelmää valittaessa halusin menetelmällä varmistaa vastaajien äänen kuulumisen. Kyselyyn osallistuminen ja siihen vastaaminen oli vapaaehtoista. (Ks. Mäkinen, 2006, s. 67; Hirsjärvi ym., ss. 101–102)

Pyrin luomaan vastaajalle turvalliset olosuhteet hänen toivomallaan tavalla. Vastaajan toiveita huomioin esimerkiksi kyselyn ajankohdista. Tein kyselyä vastaajalle sopivana aikana ja hänen toivomassaan paikassa. Vaikka kyselyn tarkoitus oli selvittää vastaus tutkimuskysymyksiin, panostin tasavertaisen määrän aikaa ja vaivaa yksilöllisen kyselytilanteen luomiseen. (ks. Hirsjärvi ym., 2004, ss. 73–75, 116–118; Haasio ym., 2004, ss. 58–59)

Tutkimusta tehtäessä keskityin luottamuksen ja turvallisuudentunteen luomiseen vastaajien ja kyselijän kesken. Tutkimuksessa pyrin kaikin olemassa olevin keinoin turvaamaan vastaajien mahdollisuus anonymiteettinsä säilyttämiseen ja henkilöllisyytensä suojaamiseen näin halutessaan.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Suoritin kyselyn 23.3.–29.3.2020. Kysely koostui kolmesta teemasta, joita olivat työhistoria ja tausta, Aspergerin oireyhtymän vaikutus työhön sekä vastaajan nykyinen työllisyystilanne. Lomake koostui vapaamuotoisista kysymyksistä. Kyselyssä esiintyvillä kysymyksillä hahmoteltiin vastaajan työhistoriaa ja taustaa, Aspergerin oireyhtymän vaikutuksesta työhön sekä vastaajan nykyistä työllisyystilannetta. Kysymykset jaettiin kysyttävän asian pohjalta kysymyksen mukaiseen järjestykseen kolmeen eri pääteemaan, joista eroteltiin vastauksista ilmi käyneet merkityksellisimmät alateemat.

Yläteema	Alateema 1	Alateema 2
Vastaajien työhistoria ja tausta	työssäjaksaminen	oireyhtymän mukanaan tuomat vaikeudet
Aspergerin oireyhtymän vaikutus työhön	väsytys työnhakua haittaavana tekijänä	kommunikaatio-ongelmat
Vastaajien nykyinen työllisyystilanne	uudelleen työllistymisen vaikeus	tarve työelämän joustavuudelle

5.1 Vastaajien työhistoria ja tausta

Vastaajien työhistoriaa ja taustaa teemassa erottui alateemaksi *työssäjaksaminen*. Vastaajat kokivat osa-aikatyön ja pätätöiden tekemisen yhtenä mielekkäänä mahdollisuutena työelämässä. Niistä vastanneista, jotka olivat mukana työelämässä, oli suurin osa osa-aikaisia työntekijöitä. Osa- ja pätätöiden sopivuus näkyi vastauksista työpaikkojen ja toimenkuvien vaihtuvuutena. Vastaajat olivat tehneet paljon erilaisia töitä eri ammateissa. Työurien pituudet vaihtelevat yksilöllisesti, ja pisimmillään työurat olivat yli 20 vuotta, mutta joillakin oli vain pieniä pätäkiä työelämää takanaan. Tämän hetken työssäjaksamistaan vastaajat kuvasivat vaihtelevaksi. Kyselyn aikana noin puolet vastaajista oli työelämässä, mutta vain muutama näistä oli osa-aikaisia ja loput täysipäiväistä työntekijöitä.

Oireyhtymän mukanaan tuomat vaikeudet nousivat alateemaksi, koska ne vaikuttivat vastaajien työsuhteiden määrään ja kestoon sekä aloitettujen koulutusten määrään ja niiden keskeyttämiseen. Vastaajista osa koki tulleensa työelämässä kiusatuksi Aspergerin oireyhtymän vuoksi, ja kaikki vastaajat uskoivat, että Asperger-henkilö tulee työelämässä helpommin kiusatuksi kuin neurotyypillinen henkilö. Vastauksista ilmeni, että vaikka osa koeajalla päättyneistä työsuhteista oli henkilöiden itsensä aloitteesta päättyneitä, niin siitä huolimatta osa työsuhteista koettiin päätetyksi Aspergerin oireyhtymän mukanaan tuomien vaikeuksien, kuten sosiaalisten tilanteista johtuvien ongelmien vuoksi. Noin puolet kaikista vastaajista kokivat, että oireyhtymä vaikuttaa merkittävästi työsuhteen kestoon.

5.2 Aspergerin oireyhtymän vaikutus työhön

Kysyttäessä *Aspergerin oireyhtymän vaikutuksesta työhön*, nousi alateemaksi kaikkien vastaajien kokema *väsytys työnhakua haittaavana tekijänä*. Työn saamista ja työn hakemista tuntui rajoittavan merkittävästi tässä opinnäytetyössä aikaisemmin mainitut väsymystilat, joita aiheuttivat työhaastatteluisissa ja työpaikoilla esiintyvät aistiärsykkeet. Vastanneista osa koki, että väsymyksestä johtuvat vaikeudet ovat merkittävä syy siihen, etteivät he jaksakaan hakea tai olla pitkään työpaikassa. Väsymyksen

koettiin olevan myös suurin yksittäinen syy vastaajien omiin irtisanoutumisiin kouluista ja työpaikoilta.

Toiseksi alateemaksi oireyhtymän vaikutuksista kysyttäessä nousi erilaiset *kommunikaatio-ongelmat*. Kommunikaatio-ongelmista merkityksellisimpänä pidettiin puutteita katsekontaktissa esimerkiksi työhaastattelutilanteessa. Vain kaksi vastaajaa koki, ettei oireyhtymästä ollut haittaa työtä hakiessa. Kommunikaatio-ongelmat koettiin merkitykselliseksi syyksi mielen terveysongelmien ja huonon itsetunnon kehittymisessä. Kyselyä suoritettaessa kävi ilmi, että osa vastaajista oli kokenut myös vaikeuksia ymmärtää työhaastattelutilanteessa kysytyjä kysymyksiä, eivätkä kaikki kokeneet, että he olisivat välttämättä ymmärtäneet haastattelijaa oikein. Työyhteisössä tarvittava sosiaalinen kanssakäyminen työtovereiden kesken koettiin ahdistavaksi. Moni vastaaja koki ongelmia ja vaikeuksia itseilmaisuudessa ja, että heidät on ymmärretty toistuvasti väärin.

5.3 Vastaajien nykyinen työllisyystilanne

Kolmantena teemana esiintyy *Vastaajien nykyinen työllisyystilanne* ja siihen liittyvä alateema oli *uudelleen työllistymisen vaikeus*. Noin puolet vastaajista uskoi löytävänsä töitä tulevaisuudessa, kun taas puolet uskoi, etteivät he tule enää työllistymään elämänsä aikana. Vain kaksi vastaajaa uskoi kykenevänsä tekemään töitä normaalisti. Yksi vastaaja ei halunnut enää työllistyä ja hän koki työelämän luotaantyöntävänä jatkuvien kasvaneiden sosiaalisten vaatimusten vuoksi. Aikaisempien kokemustensa vuoksi vastaajat kokivat uudelleen työllistymisen hyvin haasteelliseksi.

Työllisyys tilanteessa toiseksi alateemaksi erottui *tarve työelämän joustavuudelle*. Melkein kaikki työttömät tai sairauslomalla olevat uskoivat, että jos työelämässä esiintyisi joustoa työajoissa ja työtavoissa, kykenisivät he tekemään puolipäiväistä tai kokoaikaista työtä normaalisti. Kolmannes oli sitä mieltä, että he pärjäisivät työelämässä paremmin, jos työelämällä olisi tarjota aistiärsykeistä vapaampi työympäristö. Osa vastaajista koki, etteivät jaksaa ilman joustoja nykyisessä työpaikassaan kovinkaan kauaa.

6 POHDINTA

Päädyin opinnäytetyöni aihevalintaan, koska tutkittua tietoa tästä aiheesta ei vielä ollut riittävästi saatavilla. Aiheen valinta ja tarkempi tutkiminen syvensivät myös merkittävästi tietämystäni aiheesta sekä ammatillista osaamistani ja loi teoreettisen tietopohjan, josta on mahdollisesti hyötyä myöhemmin työelämässä.

Opinnäytetyölläni oli kaksi päämäärää: tutkia aiheesta sekä lisätä tietoutta aiheesta. Huomiota kiinnitin Asperger-henkilöiden työnhaun haasteisiin

ja vaikeuksiin, koska niillä on suuri merkitys yksilön hyvinvointiin sekä sosioekonomiseen asemaan yhteiskunnassa ja koska Aspergerin oireyhtymän aiheuttama työttömyys ja työllistymisen vaikeudet ovat yleisiä Asperger-henkilöiden keskuudessa.

Tutkimuksella halusin myös lisätä sosiaalialan tietoutta Aspergerin oireyhtymän aiheuttamista haasteista yhteiskunnassa. Pitkäaikaistyöttömyyden tiedetään yleisesti aiheuttavan haittaa yksilön taloudelle ja mielenterveydelle. Asperger-henkilöistä yhteiskunnalle aiheutuvia taloudellisia menetyksiä tai heidän pitkäaikaistyöttömyytensä aiheuttamia haittoja heidän elämänlaadulle ei ollut juuri dokumentoitu aikaisemmin, vaikka itse Aspergerin oireyhtymästä on tietoa saatavana.

Tutkimusta tehdessäni havaitsin, että Suomessa olisi tarvetta Ruotsin kaltaiselle järjestetyille työtoiminnalle. Ruotsin mallin kaltaisella järjestetyllä työtoiminnalla pystytään tukemaan Asperger-henkilön yhteiskuntaan sitouttamista ja merkittävästi parantamaan heidän elämänlaatuaan, toisin kuin nykyisessä mallissa, jossa Asperger-henkilöt ovat usein työttömiä. (Samhall 2016)

Samalla kun tämä opinnäytetyö tuotti tietoa yksilöllisesti ja yhteiskunnallisesti merkittävästä ongelmasta, se myös loi pohjan tuleville tutkimuksille ja mahdollisesti erilaisten struktuurien luomisen asiakkaille, joilla heidän elämänlaatuaan voidaan parantaa merkittävästi. Ammatillisesti opinnäytetyön tekeminen opetti paitsi aiheesta, myös tiedonhankinnasta ja tieteellisestä kirjoittamisesta. Se antoi myös valmiuksia asiakasrajapinnassa tapahtuvaan työhön. Opinnäytetyötä tehtäessä omat haasteensa toi kentän vähäinen kiinnostus tutkittuun aiheeseen siitäkin huolimatta, että se koskettaa monenkin eri alan asiantuntijoita. Mahdollisesti tätä kiinnostuksen puutetta aiheuttaa asiakasryhmän vähäinen määrä väestöön suhteutettuna ja tiedon puute.

Opinnäytetyön aihe on tärkeä sekä sosiaalialalle että koko yhteiskunnalle, mutta ennen kaikkea se on tärkeä Asperger-henkilöille itselleen ja heidän läheisilleen. Muista tutkimuksista poiketen Asperger-henkilöt saivat itse vastata heidän omassa asiassaan, kun muissa tutkimuksissa on keskitytty enemmän ammattilaisten näkemyksiin Asperger-henkilöiden kyvyistä. Tutkimuksessa en havainnut mitään sellaista tekijää, jonka perusteella Asperger-henkilöt eivät olisi voineet toimia vastaajina. Kyselyn jälkeen sain vastaajilta spontaania palautetta tehdystä työstä sekä kehitysehdotuksia. Annettu palaute oli kokonaisuudessaan positiivista, ja se sisälsi kiitoksen työstä yhteisön ja yksilön hyväksi.

Projekti pysyi aikataulussa, ja tein kyselyn ajallaan kuten olin suunnitellut. Vaikka kaikki suunnitellut asiat eivät menneet opinnäytetyöprosessissa kuten olin etukäteen suunnitellut, sain opinnäytetyön kuitenkin toteutettua halutulla tavalla ja aikataulussa. Kun keräsin teoriatietoa, halusin tietoisesti yhdistää vanhaa ja uutta, jotta voin havaita, oliko mikään

muuttunut Aspergerin oireyhtymää käsittelevässä kirjallisuudessa. Halusin myös varmistaa käytettyjen lähteiden tieteellisen perustan, ja siksi pyysin lähdeoteeksiin suosituksia alan tutkijoilta sekä diagnooseja tekeviltä tahoilta. Keräsin tietoa myös internetistä tässä opinnäyttetyöstä mainituista lähteistä kuten ASY:n, Autismiliiton sekä Samhallen www-sivuilta.

7 JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Asperger-henkilön kannalta katsottuna yhteiskunnan järjestämä apu ja palvelut eivät ole yhdenvertaiset. Kyselyä tehtäessä kävi ilmi, että vaikka Asperger-diagnoosin asettamisen kriteerit ovat Suomessa kehittyneet vuodesta 1981, jolloin kriteeristö luotiin (Gilbert, 1997, 20–23), ei suomalaisessa yhteiskunnassa ole helposti saatavilla sellaista tukea, jota Asperger-henkilö kykenisi tavoittelemaan. Esimerkiksi monet toimeentulon etuudet ovat puutteellisesta viestinnästä johtuvista syistä joko kokonaan tai osin Asperger-henkilön tavoittamattomissa. Myöskään kaikki opetusta järjestävät tahot kuten lukiot, ammattikorkeakoulut, yliopistot tai ammattikoulut eivät ole välttämättä kyenneet vastaamaan haasteeseen riittävästi tai lainkaan.

Opinnäytetyötä tehdessä tutustuin lukuisiin Asperger-henkilöiden haasteisiin, joita esiintyi esimerkiksi toimeentulon järjestymisessä. Asperger-henkilö on monesti väliinputoaja kommunikointitaitojen puutteen vuoksi myös vammaispalveluissa, eikä vammaislaissakaan ole huomioitu Asperger-henkilöä siten, että viranomaiset voisivat soveltaa lakeja heidän tarpeisiinsa.

Jatkotutkimuksen aiheita voisivat olla esimerkiksi Asperger-henkilön saaman taloudellisen tuen puute sekä Asperger-henkilöiden kommunikaatiovaikeudet ja sen aiheuttamat ongelmat palvelujärjestelmässä tai jo olemassa olevien tukitoimien riittävyys tai toimivuus.

LÄHTEET

Andersson, T. (2010). *Aspergerin oireyhtymä ja samankaltaiset autistiset piirteistöt aikuisiässä perustieto*. AutSpect Koulutus Tmi

Asperger syndrome. (2016). *What is Asperger syndrome?* Haettu 1.2.2020 osoitteesta <https://www.autism.org.uk/about/what-is/asperger.aspx>

Attwood, T. (2012). *Aspergerin oireyhtymä lapsuudesta aikuisuuteen*. Kouvola: Kehitysvammaliitto

Attwood, T. (2005). *Aspergerin oireyhtymä – Opas vanhemmille ja asiantuntijoille*. Jyväskylä: Haukarannan koulu

Autismiliitto. (2019). *Aspergerin oireyhtymä (F84,5)*. Haettu 17.1.2019 osoitteesta https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo/aspergerin_oireyhtyma

Autismiliitto. (2017). *Autismikirjon oppilas koulussa*. Haettu 17.1.2020 osoitteesta https://www.autismiliitto.fi/files/2716/Autismin_kirjon_oppilas_koulussa_9_painos_nettiin.pdf

Autismi- ja Aspergerliitto ry. (2004). *Toimintarajoite – Miten se vaikuttaa elämääsi*. Vantaa: Autismi- ja Aspergerliitto ry

Autismisäätiö / Autism Foundation Finland. (2015). *Kun assi melttarin sai / When Aspie got Meltie* Haettu 11.2.2020 osoitteesta <https://autismisaa-tio.wordpress.com/2015/03/12/kun-assi-melttarin-sai-when-aspie-got-meltie/>

Facebook. (2020). *Aspergerin Syndrooma (moderoitu)* Haettu 8.2.2020 osoitteesta <https://www.facebook.com/groups/559169560786523/>

Gillberg, C. (1997). *Nörtti, nero vai normaali- Aspergerin oireyhtymä lapsilla, nuorilla ja aikuisilla*. Jyväskylä: Atena

Haasio, A. Harviainen J. T. Savolainen, R. (2019). *Johdatus tiedonhankinta tutkimukseen*. Helsinki: Avain

Haasio, A. Savolainen, R. (2004). *Tiedonhankintatutkimuksen perusteet*. Helsinki: BTJ Kustannus

Hirsjärvi, S. Hurme, H. (2004). *Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsingin yliopisto

Ikonen, O. Halme, A. Kerola, K. Kujanpää, S. (1998). *Autismi – teoriasta käytäntöön*. Juva: PS-kustannus ja Atena

Ives, M. (2009). *Mitä on Aspergerin oireyhtymä?* Vantaa: Autismi- ja Aspergerliitto ry

Juusola, M. (2018). *Levottomat aivot -ADHD ja Asperger vahvuuksina*. Helsinki: Otava

Kananen, J. (2011). *Kvantti - Kvantitatiivinen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kela. (2017). Kelan avo- ja laitospuotoisen Kuntoutuksen standardi Asperger- ja ADHD kurssi Asperger- ja ADHD-lasten sopeutumisvalmennuskurssi, perhekurssi Haettu 11.2.2020 osoitteesta <https://www.kela.fi/documents/10180/3093658/Asperger+ja+ADHD+sopeutumisvalmennuskurssit.pdf/680cf498-152c-4eea-9675-7180469003fd>

Suomen Klubitalot Ry. (2020). *Mikä on Klubitalo?* Haettu 26.1.2020 osoitteesta <https://suomenklubitalot.fi/tietoa-meista/mika-on-klubitalo/>

Mehrabian, A. (1971). *Silent messages*. Denver, CO, U.S.A: Wadsworth Pub. Co

Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemiseen perusteet ihmistieteissä* 2. uud. p. Helsinki: International Methelp Oy

Myllylä, I. (2019). *Turunmaan sairaalan ylilääkäri*. Åbo stad. Suullinen tiedonanto. 12.3.2019

Mäkinen, O. (2006). *Tutkimusetiikka*. Vaajakoski: Tammi 2006

Pertti, V. Yli-Luoma, J. (2001). *Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen*. Sipoo: International Multimedia & Distance Learning

Pihlaja, T. (2001). *Tutkielmaa tekemään*. Lahti: Soceda

Puustjärvi, A. (2016). Autismikirjon häiriöt ja Aspergerin oireyhtymä – Tunnistaminen, tutkiminen ja taustatekijät. Haettu 9.2.2020 osoitteesta <https://www.essote.fi/wp-content/uploads/sites/2/2016/11/autismikirjon-hairiot-ja-aspergerin-oireyhtyma.pdf>

Samhall. (2016). Samhall – Sveriges viktigaste företag. Haettu 13.2.2020 osoitteesta <https://samhall.se/om-samhall/>

Szatmari, P. Brenner, R. Nagy, J. (1989). *Asperger's syndrome: A review of clinical features*. Canadian journal of psychiatry.

Tanasugrn, A. (2019). The Autism analyst – Meltdown n vs. Shutdown: Whats the difference? Haettu 10.2.2020 osoitteesta <https://www.theautismanalyst.com/blog-post/meltdown-vs-shutdown-whats-difference/>

Tuomi, J. (2007). Tutki ja lue - johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi

Valli, R. Aaltola, J. Toim. (2012). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 - Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: Bookwell Oy

Waris, P. Kulomäki, T. Tani, P. (2011). Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim - Aspergerin oireyhtymä tytöillä ja naisilla Haettu 10.2.2020 osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2011/15/duo99697>

Wing, L. (1981). Asperger's syndrome: A clinical account - Psychological medicine.

LIITTEEN OTSIKKO

Arvoisa Asperger-henkilö

Opiskelen sosionomiksi Hämeen ammattikorkeakoulussa ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötä. Opinnäytetyöni aiheena on Asperger-henkilöiden työnhaun haasteet ja etsin joukostanne vastaajia Asperger-henkilöitä opinnäytetyötäni varten. Opinnäytetyöni tarkoitus on saada kartoitettaviksi millaisia haasteita Asperger-henkilöt itse kokevat työllistymiseen ja työhön liittyen.

Opinnäytetyö toteutetaan vapaamuotoisena lomakekyselynä. Kysely vie aikaa noin 20-60 minuuttia ja se voidaan jaksotta useampaan erään tarpeittesi ja jaksamisesi mukaan. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista, luottamuksellista, eikä se velvoita teitä mihinkään. Nimeänne ei mainita valmiissa opinnäytetyössä, eikä henkilöllisyytenne tule paljastumaan missään vaiheessa. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Tuhoan kaiken kysely materiaalin, kun päätyöni on valmis.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Mikko Romppainen Hämeen ammattikorkeakoulusta Puh. [+358405660855](tel:+358405660855) ja opinnäytetyö tullaan julkaisemaan internetissä osoitteessa <http://www.theseus.fi>

Voitte ottaa minuun yhteyttä halutessanne joko Facebookin kautta tai lähettää sähköpostia osoitteeseen timo1619@hamk.student.fi

Ystävällisin terveisin

Timo Laine

Asperger-henkilöiden työnhaun haasteet

1. Ikä

2. Sukupuoli:

3. Koulutus:

4. Työllisyys tilanne?

5. Työhistoria?

6. Rajoittavatko Asperger-oireyhtymän piirteet sinun mielestäsi työnhakua?

7. Mitä nämä piirteet ovat?

8. Mitkä Asperger-oireyhtymän piirteet ovat mielestäsi rajoittavimmat kohdallasi työn saamisessa?

9. Oletko koskaan hakenut töitä?

10. Oletko saanut töitä?

11. Koetko, että Asperger-oireyhtymän piirteet ovat rajoittaneet sinun työllistymistäsi?

12. Jos vastasit edelliseen kyllä, niin mitä nämä piirteet ovat?

13. Oletko tällä hetkellä mukana työelämässä?

14. Jos vastasit edelliseen kyllä, Oletko osa-aikainen vai täysipäiväinen?

15. Oletko koskaan ollut mukana työelämässä

16. Kuinka monta vuotta olet yhteensä ollut töissä elämäsi aikana?

17. Mikä on ammattinimikkeesi?

18. Uskotko löytäväsi töitä lähitulevaisuudessa?

19. Entä myöhemmin?

20. Koetko että sinulla on sellaisia kommunikaatiovaikeuksia, jotka heikentävät työllistymismahdollisuuksiasi?

21. Jos vastasit edelliseen kyllä niin minkälaisia vaikeudet ovat?

22. Ovatko nämä vaikeudet joskus estäneet sinua saamasta työpaikkaa?

23. Jos sinulla on ollut työsuhteita, minkä pituisia työsuhteesi ovat olleet?

24. Oletko ollut useassa työpaikassa?

25. Koetko työsuhteen päättyneen omasta, työnantajasta, taloustilanteesta tms. syystä?

26. Oletko kokenut, että Aspergerin oireyhtymä on vaikuttanut työsuhteen kestoon?

27. Jos olet ollut töissä, oletko kokenut työpaikkakiusaamista?

28. Johtuiko se tai vaikuttiko Aspergerin oireyhtymä mielestäsi siihen?

29. Kokevatko Asperger-henkilöt keskimääräistä useammin mielestäsi työpaikkakiusaamista?

30. Uskotko pystyväsi tekemään töitä normaalisti?

31. Jaksatko nykyisessä työssäsi?

32. Kuinka voit?
