

# Autismin kirjon henkilöiden potentiaalisuus työelämässä

5.11.2014



# Hyödyntämätön kompetenssi

**“Autistic workers: loyal, talented ... ignored” (The Guardian 6.4.2012)**

**“Companies are interested in people with autism” (Le Soir 6.7.2012)**

**“Tech Giant Sees 'Competitive Advantage' in Autistic Workforce” (22.5. 2013, ABC News)**

**“Passwerk does not recruit people with autistic spectrum disorders to gain some sort of sympathy. *“We simply are convinced by the abilities displayed by these workers, especially in IT technologies,”* clarifies Dirk Rombaut, Passwerk co-founder and sales manager.”**

**“Companies Are Hiring Autistic Workers to Boost the Bottom Line” •  
(28. maaliskuuta 2014, Slate Magazine)**



**“The company believes autistic employees will benefit their business, according to The Wall Street Journal.”**

# Autismin kirjon henkilöiden työllistyminen

- Autismikirjon henkilöiden työllistymisestä lukujen valossa
  - 76-90 % työttöminä (Autism Europe 04/2014)
  - 10-15 % ruotsalaisista Asperger-henkilöistä käy töissä (Göteborgin yliopisto 2011)
  - 15 % kokoaikatyössä ja 79% työmarkkinoiden ulkopuolella olevista haluaisivat töihin (NAS 2009)
  - 75-85 % työttömyysaste (Austin)
  - 50-75 % työttömyysaste (Hendricks)



# Autismin kirjon henkilöiden ominaisuuksista

- Hyvä keskittymiskyky ja muisti
- Yksityiskohtien havaitseminen vahvaa
- Tehtävät, jotka vaativat toistoa ja järjestelmällisyyttä
- Pitkäjänteisyys yksitoikkoisessakin työssä -> tuottavuus lisääntyy
- Sitoutuneisuus ja motivaatio
- Tunnollinen paneutuminen työntekoon – työaika ei mene sosiaaliseen seurusteluun
- Sääntöjen kirjaimellinen noudattaminen
- Täsmällisyys, tarkkuus
- Usein matemaattisluonnontieteellisesti lahjakkaita
- Vahva kielitaito
- Rehellisiä ja luotettavia



**Työtehtävä: Palkkahallinnon työntekijä**

**Vastuualueet: Organisaation henkilöstön palkanmaksuun liittyvät tehtävät.**

**Erityisosaaminen:**

- Tarkkuus ja järjestelmällisyys
- Tuntee työläinsäädännön, työehtosopimuksen ja työaikaseurantajärjestelmät
- Oikeudenmukaisuus
- Hyvä keskittymiskyky

**Henkilökohtaiset ominaisuudet:**

Välttämättömät:

- Rutiineista pitäminen
- Noudattaa menettelytapoja, ohjeita ja toimintaperiaatteita
- Pysyy aikataulussa
- Saapuu täsmällisesti työhön
- Osoittaa sitoutumista organisaatioon
- Noudattaa roolin lakiin perustuvia velvoitteita ja turvallisuusohjeita
- Pitkäjänteinen toimintatapa

Hyvä olla:

- Hyvä muisti
- Kyky ajatella "laatikon ulkopuolelta"
- Kyky tehdä työtä itsenäisesti ilman jatkuvaa tarvetta olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa
- Hyväksyy uudet ideat ja muutosaloitteet
- Käsittelee epävarmuutta käyttäen hyödyksi sen tuomia mahdollisuuksia
- Halu kommunikaation kehittämiseen
- Tunnistaa prosessien ongelmakohdat, keksii ratkaisuja prosessien ongelmakohtiin



Koulutus: toisen asteen kaupan ja hallinnon alan koulutus

Työkokemus: miel. 1-5 vuotta

# Miten maailmalla potentiaalisuus on hyödynnetty?

- Vuonna 2004 tanskalainen Thorkil Sonne perusti maailman ensimmäisen yksinomaan autisteja työllistävän it-alan yrityksen Specialisternen
  - Autismin kirjon ihmisten erityisominaisuuksien hyödyntäminen
  - Specialisternellä on liikekumppanuuksia useiden tunnettujen kansainvälisten yhtiöiden kanssa, kuten Apple, BMW, Microsoft, Siemens ja Oracle.
- Yhdysvalloissa on perustettu autismin kirjon henkilöitä palkkaavia pienyrityksiä useille eri aloille, esimerkiksi autopesula, kukkakauppa ja leipomo.
  - Jotkut näistä on palkittu palveluiden ja tuotteiden korkeasta laadusta.
- Näiden ja myönteisten työllistymiskokemustemme perusteella autismin kirjon nuorten ja aikuisten potentiaalisen työnteon estyminen merkitsee suurta resurssien tuhlausta.



# Positiivisen erityiskohtelun merkitys yhdenvertaisen osallistumisen mahdollistamiseksi

## Tukirakenteiden näkökulmasta

- Työllistyäkseen ja työssä pysyäkseen autismin kirjon henkilöt tarvitsevat heidän voimavaroja ja erityispiirteitään huomioivia tukirakenteita
  - Ns. valtaväestölle suunnatut palvelut eivät ole tehokkaita ja työllistymistä eteenpäin vieviä
- Opiskelujen suorittamisen ja loppuun saattamisen näkökulmasta
  - Ympäristön esteettömyyden merkitys ja yksilöllisten ratkaisujen mahdollisuus
- Työelämän näkökulmasta
  - Syrjimättömyys työnhakemisessa -> henkilöillä haaste tuoda oma kompetenssi esille
  - Positiivinen erityiskohtelu työpaikalla, yksilölliset mukautukset – ratkaisut yleensä kaikkia hyödyttäviä, ei tarkoita henkilön suosimista vaan olosuhteiden järjestämistä



# Positiivisen erityiskohtelun merkitys yhdenvertaisen osallistumisen mahdollistamiseksi

*Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.” ([www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi))*





# Työelämän kehittämisstrategia 2020, Tulevaisuuden työpaikat

”Menestyvillä työpaikoilla luodaan uusia tuotteita, palveluja ja tapoja toimia. Siinä onnistumiseksi panostetaan johtamiseen ja esimiestyöhön, yhteistyöhön, uusiin työnteon tapoihin ja työn voimavaratekijöiden ja työn imun vahvistamiseen.”

”Tarvitaan sellaisia työskentelytapoja, että ihmiset pystyvät osallistumaan ja antamaan parastaan, olipa kysymys sitten työelämää tulevista nuorista, ikääntyneistä, maahanmuuttajista, pienten lasten vanhemmista tai osatyökykyisistä työntekijöistä.”

**”Työn on oltava ihmisen kokoista ja siitä on voitava tuntea ammattiylpeyttä.”**

(Työelämän kehittämisstrategia 2020)



# AUTISMISÄÄTIÖ

Jämsänkatu 2

00520 Helsinki

puh. (vaihde): 044 765 4300

fax 09-876 4300

Sähköposti: [info@autismisaatio.fi](mailto:info@autismisaatio.fi)

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

