



HELSINGIN YLIOPISTO  
HELSINGFORS UNIVERSITET  
UNIVERSITY OF HELSINKI

## **Yliopisto-opintojen ja työelämän nivelvaiheessa Kuinka tukea autismikirjolla olevaa opiskelijaa työhaussa?**

Helsingin yliopisto  
Kasvatustieteiden maisteriohjelma  
Eriyispedagogiikan opintosuunta  
Pro gradu -tutkielma 30 op  
Eriyispedagogiikka  
Tammikuu 2021  
Minja Lahdelma

Ohjaajat: Markku Jahnukainen &  
Henri Pesonen



|   |  |  |
|---|--|--|
| Tiedekunta - Fakultet – Faculty<br>Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma   |  |  |
| Tekijä - Författare – Author<br>Minja Lahdelma  |  |  |
| Työn nimi - Arbetets titel<br>Yliopisto-opintojen ja työelämän nivelvaiheessa: Kuinka tukea autismikirjolla olevaa opiskelijaa työhaussa?   |  |  |
| Title<br>Between university studies and employment: How to support an autistic student in finding a job?  |  |  |
| Oppiaine - Läroämne – Subject<br>Erityispedagogiikka  |  |  |
| Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor<br>Pro gradu -tutkielma / Markku Jahnuainen ja Henri Pesonen  | Aika - Datum - Month and year<br>Tammikuu 2021 | Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages<br>75 s + 10 liites. |
| Tiivistelmä - Referat – Abstract<br><p><i>Tavoitteet.</i> Tämän tutkielman tarkoitus oli kartoittaa autismikirjolla olevien korkeakouluopiskelijoiden työnhakuun liittyviä haasteita ja työnhakua tukevia rakenteita yliopistolla. Autismikirjoon kuuluvien opiskelijoiden siirtymää korkeakoulusta työelämään on tutkittu vasta vähän, ja näiden opiskelijoiden määrä on kuitenkin kasvussa korkeakoulutuksessa. Siksi on tärkeää tarkastella rakenteita, jotka tukevat heidän siirtymistään työelämään. Vaikka autismikirjo ilmenee jokaisella yksilöllisesti, yhteisiä piirteitä ovat sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon liittyvät haasteet sekä toistuva ja/tai rajoittunut käyttäytyminen. Nämä piirteet voivat näyttäytyä haasteina myös työhaussa. Tutkimusten mukaan erityisesti työnhaku ja siihen liittyvät prosessit ovat monelle autismikirjolla olevalle este työllistymisessä.</p> <p><i>Menetelmät.</i> Tutkimuksen aineisto on koottu osana laajempaa IMAGE-hanketta. Osallistujina oli suomalaisia autismikirjolla olevia yliopisto-opiskelijoita tai valmistuneita (n=7) sekä urapalveluiden työntekijöitä (n=5). Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla kevään 2019 aikana. Aineisto litteroitiin ja analysoitiin käyttämällä grounded theory -analyysimenetelmää.</p> <p><i>Tulokset ja johtopäätökset.</i> Analyysissa selvisi, etteivät autismikirjolla olevat opiskelijat juuriin käyttäneet yliopiston tarjoamia urapalveluita, vaikka tunnistivat tuen tarpeita työnhakuun liittyen. Opiskelijoiden urapalveluihin hakeutumiseen vaikuttivat 1) tuen tarve ja sen tunnistaminen, 2) tuen tarpeeseen vastaaminen sekä 3) tuen saavutettavuus. Urapalveluiden tarjonta vastasi moniin opiskelijoiden tuen tarpeisiin, mutta palvelun saavutettavuuteen liittyvät ongelmat muodostivat esteitä tuen saamiselle. Palveluihin oli tunnistettavissa sisäänheitorakenteita, mutta tuen piiriin pääseminen vaati opiskelijalta aktiivista avun piiriin hakeutumista, mikä voi olla autismikirjolla oleville opiskelijoille haastavaa. Yliopiston olisi tärkeää luoda systemaattisia rakenteita, jotka auttavat tukea tarvitsevia avun piiriin mahdollisimman matalalla kynnyksellä.</p> |  |  |
| Avainsanat – Nyckelord<br>autismikirjo, korkeakoulu, työllistyminen, urapalvelut, grounded theory   |  |  |
| Keywords<br>autism spectrum condition, autism, higher education, employment, career services  |  |  |
| Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited<br>Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)  |  |  |
| Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information   |  |  |



|  |   |   |
|--|---|---|
| Tiedekunta - Fakultet – Faculty<br>Educational Sciences  |   |   |
| Tekijä - Författare – Author<br>Minja Lahdelma   |   |   |
| Työn nimi - Arbetets titel<br>Yliopisto-opintojen ja työelämän nivelvaiheessa: Kuinka tukea autismitutkimuksella olevaa opiskelijaa työhäussa?   |   |   |
| Title<br>Between university studies and employment: How to support autistic student in finding a job?  |   |   |
| Oppiaine - Läroämne – Subject<br>Special education   |   |   |
| Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor<br>Master's Thesis / Markku Jahnukainen ja Henri Pesonen   | Aika - Datum - Month and year<br>January 2021 | Sivumäärä - Sidoantal -<br>Number of pages<br>75 pp. + 10<br>appendices |
| Tiivistelmä - Referat – Abstract<br><p><i>Goals.</i> The aim of this study was to examine the challenges autistic university students face when searching for a job, and the supporting structures that universities offer. Research on autistic graduates' transition between university and employment is scarce. The numbers of autistic students are on the rise in higher education. It is important to evaluate the structures that universities have in place to support their transition into employment. The autism spectrum condition manifests differently with every individual but there are some common characteristics: challenges in social interaction and communication, as well as repetitive and/or restricted behaviour. These characteristics can present challenges during job application. Research shows that especially job application and the processes involving it can create barriers for autistic graduates.</p> <p><i>Methods.</i> The data is collected as a part of the IMAGE Project. Participants were Finnish autistic university students or recent graduates (n=7) and career advisors (n=5). Data was collected through semi-structured interviews during spring 2019. The interviews were transcribed and then analysed using grounded theory.</p> <p><i>Results and conclusions.</i> This study shows that many autistic students didn't use career services even though they recognized needs for support in searching for a job. Three aspects affected students seeking support from career services: 1) need for support and recognising it, 2) meeting the need for support and 3) accessibility of support. Many of the support needs expressed by autistic students were met by services offered by universities, but problems with accessibility of career services created barriers which hindered students from using the services. There were structures in place that guided students into career services but often getting help demanded that students actively seek it. This demand for self-directness may form a barrier for many autistic students. Based on this study universities should create systematic structures that guide students into services as effortlessly as possible.</p> |   |   |
| Avainsanat – Nyckelord<br>autismitutkimus, korkeakoulu, työllistyminen, urapalvelut, grounded theory   |   |   |
| Keywords<br>autism spectrum condition, autism, higher education, employment, career services   |   |   |
| Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited<br>Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)   |   |   |
| Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information  |   |   |

## Sisällys

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO.....  | 1  |
| 2 | AUTISMIKIRJO JA KORKEAKOULU .....                                    | 5  |
|   | 2.1 Autismikirjon määritelmä ja ominaispiirteet .....                | 5  |
|   | 2.2 Autismikirjo korkeakoulussa.....                                 | 8  |
| 3 | AUTISMIKIRJOLLA OLEVAN KORKEAKOULUTETUN TYÖLLISTYMINEN.....          | 11 |
|   | 3.1 Autismikirjo ja työllisyys .....                                 | 11 |
|   | 3.2 Autismikirjo ja työllistymisen haasteet .....                    | 13 |
|   | 3.3 Työllistymisen tukeminen korkeakoulutuksessa .....               | 16 |
| 4 | TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....                           | 18 |
| 5 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....  | 19 |
|   | 5.1 Tutkimusasetelma.....  | 19 |
|   | 5.2 Aineisto.....  | 21 |
|   | 5.3 Aineistonkeruu .....   | 23 |
|   | 5.4 Aineiston analyysi .....   | 24 |
|   | 5.4.1 Grounded theory .....  | 24 |
|   | 5.4.2 Alustava koodaus .....   | 26 |
|   | 5.4.3 Selektiivinen koodaus.....                                     | 28 |
| 6 | TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA.....                            | 31 |
|   | 6.1 Tuen tarve .....   | 31 |
|   | 6.1.1 Tunnistetut tuen tarpeet.....                                  | 32 |
|   | 6.1.2 Diagnoosista kertomiseen liittyvät haasteet .....              | 33 |
|   | 6.2 Urapalveluiden tarjonta autismikirjolla olevan näkökulmasta..... | 35 |
|   | 6.2.1 Tarjotun tuen aihepiirit .....                                 | 35 |
|   | 6.2.2 Käytetyt tukimuodot.....                                       | 36 |
|   | 6.3 Urapalveluiden saavutettavuus .....                              | 39 |
|   | 6.3.1 Matalan kynnyksen palvelu.....                                 | 40 |
|   | 6.3.2 Huono tukipalvelu.....   | 43 |
|   | 6.3.3 Urapalveluiden saavutettavuuden kehittäminen.....              | 47 |
|   | 6.4 Yhteenveto .....   | 49 |
| 7 | LUOTETTAVUUS.....  | 51 |
|   | 7.1 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus.....                        | 51 |
|   | 7.2 Eettisyys .....  | 53 |
| 8 | POHDINTAA .....  | 55 |

|  |    |
|--|----|
| 8.1 Tuen hakeminen työnhakuun ja siihen vaikuttavat tekijät..... | 55 |
| 8.2 Eri maa, samat haasteet.....                                 | 57 |
| 8.3 Käytännön suositukset ja aiheet jatkotutkimukselle.....      | 59 |
| LÄHTEET.....   | 63 |
| LIITTEET.....  | 76 |

## TAULUKOT

|   |    |
|---|----|
| Taulukko 1 Autismikirjoon kuuluvien opiskelijoiden tai vastavalmistuneiden tiedot ..... | 22 |
| Taulukko 2 Urapalveluiden henkilökunnan tarkemmat tiedot .....                          | 23 |
| Taulukko 3 Haastatteluiden teemat .....   | 24 |
| Taulukko 4 Esimerkkejä alustavasta koodauksesta.....                                    | 28 |
| Taulukko 5 Lopulliset kategoriat .....  | 30 |
| Taulukko 6 Osallistujien näkemys, kannattaako diagnoosista kertoa työhaussa.....        | 33 |
| Taulukko 7 Opiskelijoiden tuen tarpeet ja käyttämät tukimuodot työhaussa .....          | 36 |

## KUVIOT

|   |    |
|---|----|
| Kuvio 1 Tuen hakemiseen vaikuttavat tekijät työnhakuun liittyen autismikirjolla olevilla opiskelijoilla. .... | 31 |
| Kuvio 2 Urapalveluiden saavutettavuus.....  | 40 |

# 1 Johdanto

Autismikirjolla olevia opiskelijoita on kasvavissa määrin korkeakoulutuksessa (Higher Education Statistic Agency, 2018; Jackson ym., 2018). Tätä voi selittää muun muassa aikaisempien koulutusasteiden inklusiivisuuden kehittymisellä ja tuen tarpeiden paremmalla tunnistamisella autismiin liittyen (Reichow & Volkmar, 2011; Centers for Disease Control and Prevention, 2020). Vaikka yliopistot tarjoavat mukautuksia, ne eivät kuitenkaan usein vastaa kovin hyvin autismikirjolla olevien henkilöiden tuen tarpeita. (VanBergeijk ym., 2008). Tyypillisesti heillä esiintyy vaikeuksia sosiaalisessa kommunikaatiossa ja vuorovaikutuksessa, heillä voi olla epätavallisia ja toistuvia käyttäytymisiä sekä vaikeuksia sopeutua erilaisiin muutoksiin. Heille voivat tuottaa pulmia niin suuret elämänmuutokset kuin myös pienemmät muutokset omissa rutiineissa. (American Psychiatric Association, 2013.) Kuitenkin on olemassa vasta vähän tutkimusta, jossa olisi tarkasteltu juuri autismikirjolla olevien kokemuksia korkeakoulussa (Gelbar ym., 2014).

Suomessa ei tilastoida opintoihin erityisjärjestelyjä tarvitsevia opiskelijoita tai heidän tuen tarpeidensa syitä (esim. autismikirjo, kriisiytynyt elämäntilanne, oppimisvaikeus, masennus jne.), mutta muista maista saadut tilastot kertovat autismikirjon henkilöiden osallistuvan korkeakoulutukseen muuta väestöä heikommin. Newmanin ym. (2011) Yhdysvalloissa tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että vain 39 % autismikirjolla olevista henkilöistä suoritti toisen asteen jälkeisen koulutuksen valmistumiseen saakka (mukana myös esimerkiksi kahdesta neljään vuoteen kestävät ammatilliset koulutukset). Valtaväestöllä (general population) vastaava luku on 52 % (Newman ym. 2011).

Tilanne ei parane valmistumisen jälkeen, sillä Isossa-Britanniassa autismikirjoon (social condition/autism) kuuluvat korkeakoulusta valmistuneet olivat kaikkein epätodennäköisimmin kokopäivätoissa (33 %) kaikista tarkastelluista vammaisryhmistä<sup>1</sup>. Yleispopulaatiossa vastaava luku oli 57 %. Autismikirjolla olevilla valmistuneilla oli kaikista vammaisryhmistä todennäköisimmin osa-aikatyö, mutta tästä huolimatta kokonaistyöllisyys oli kaikkein alhaisin (52 %). Tämä oli 4 % seuraavaa vammaisryhmää alhaisempi ja 19 % matalampi kuin valmistuneiden, jotka eivät kuulu mihinkään vammaisryhmään. Autismikirjon henkilöillä oli myös eniten nollatuntisopimuksia. Heidän työpaikan valintaansa vaikutti kaikkein eniten palkka ja vähiten se, kuinka hyvin se sopi heidän urasuunnitelmiinsa. (Allen & Coney, 2019.)

Valtaosa yliopistokontekstissa tehdystä autismikirjolla oleviin henkilöihin keskittyneestä tutkimuksesta on suunnattu yliopistoon siirtymisvaiheeseen sekä korkeakoulussa tarvittaviin kohtuullisiin mukautuksiin ja pedagogisiin ratkaisuihin (Gelbar ym., 2014; Anderson ym., 2017). Vain vähän tutkimusta on tehty siirtymästä yliopistosta työelämään (Cashin, 2018; Pesonen ym., 2020; Vincent, 2019) eikä tutkimuksissa ole juuri otettu kantaa siirtymävaiheen tuen merkitykseen (Cashin, 2018).

Autismikirjoon kuuluvia yliopisto-opiskelijoita on tärkeä tukea heidän työllistymispyrkimyksissään, sillä he työllistyvät heikoiten kaikista vammaisryhmistä korkeakoulun jälkeen (Allen & Coney, 2019). Isossa-Britanniassa on raportoitu autismikirjolla olevien korkeakoulutettujen olevan viisi kertaa todennäköisemmin työttömänä puoli vuotta valmistumisensa jälkeen kuin neurotyypilliset<sup>2</sup> vertaiset (non-disabled peers) (Department for Business, Innovation and Skills, 2016). Yhdysvalloissa on kiinnitetty huomiota autismikirjolla olevien yliopisto-opiskelijoiden tyytymättömyyteen saamaansa uraohjaukseen (Gelbar ym., 2015).

---

<sup>1</sup> Vammaisryhmät olivat sosiaalisen kommunikaation pulmat /autismikirjo, sokeat ja näkövammaiset, kuurot ja kuulovammaiset, fyysiset vammat tai liikuntarajoitteiset, mielenterveysongelmat, pitkäaikaissairaudet, kuuluminen useampaan kuin yhteen vammaisryhmään, oppimisvaikeudet, muu vamma, toimintakyvynrajoite tai sairaus (Allen & Coney, 2019).

<sup>2</sup> Termiä neurotyypillinen käytetään tässä tutkielmassa viittaamaan henkilöön, jolla ei ole diagnosoitu kehityksellistä poikkeavuutta eli joka on neurologisesti tyyppisesti kehittynyt (Merriam-Webster, n.d.).



Tätä tutkimuksellista aukkoa pyrkii täyttämään osallistavaa tutkimusotetta käyttävä Improving Employability of Autistic Graduates in Europe (IMAGE) -hanke (2018–2021). Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin autismikirjoon kuuluvien yliopisto-opiskelijoiden työllisyyteen vaikuttavia tekijöitä haastatteleamalla niin autismikirjolla olevia opiskelijoita ja vastavalmistuneita kuin urapalveluiden työntekijöitäkin. Hankkeen toisessa vaiheessa on kehitetty osallistavaa suunnittelua apuna käyttäen työllistymisen työkalupakkia autismikirjoon kuuluville opiskelijoille sekä oppaita ja koulutusmateriaaleja uraohjaajille, korkeakoulun henkilöstölle sekä työnantajille. Oma tutkielmani suomalainen aineisto koostuu autismikirjolla olevien opiskelijoiden tai vastavalmistuneiden (n=7) sekä urapalvelutyöntekijöiden (n=5) haastatteluista.

IMAGE-hankkeessa tehdyssä tutkimuksessa Pesonen ym. (2020) valottivat tilannetta opiskelijoiden näkökulmasta ja nostivat esiin yliopistojen opiskelijoille tarjottavia työllistymiseen liittyviä tukimuotoja sekä niiden sopivuutta autismikirjoon kuuluvien opiskelijoiden tarpeisiin. Erityisesti esiin nousi toive yksilöllisyydestä ja autismitietoisuuden lisäämisestä (Pesonen ym., 2020). Tutkimuksessa oli mukana neljä Euroopan maata (Iso-Britannia, Alankomaat, Saksa ja Suomi). Haluan syventyä omassa tutkielmassani erityisesti Suomessa vallitsevaan tilanteeseen ja ottaa mukaan myös urapalveluiden asiantuntijoiden näkemyksen. Tutkimustehtäväni on tarkastella autismikirjoon kuuluvien yliopisto-opiskelijoiden työllistymisen tukemista valmistumisen kynnyksellä. Erityinen kiinnostuksenkohteeni on urapalveluiden ja opiskelijoiden rajapinta: kuinka asiantuntija ja pian valmistuva tai valmistunut kokee rakenteen toimivuuden ja kehityskohteet.

Tutkielmani tavoitteena on lisätä tietoa autismikirjolla olevan yliopisto-opiskelijan työhausta ja siihen yliopistolta saamastaan tuesta. Olen rajannut tarkastelun ulkopuolelle yliopistotutkintoon sisäänrakennetut työelämään siirtymiseen tarkoitetut tukimuodot, kuten harjoittelut ja työelämäopinnot. Tämä sen vuoksi, että urapalveluiden on tarkoitus tarjota yksilöllisempää tukea ja monet sen tukimuodoista on kohdennettu juuri valmistumisen kynnyksellä oleville opiskelijoille. Keskityn tutkielmassani tarkastelemaan urapalveluiden tarjoamaa tukea ja sen sopivuutta autismikirjolla olevien opiskelijoiden tarpeisiin ja toiveisiin työhaun tukeen liittyen.

Kaikilla haastatelluilla opiskelijoilla on diagnosoitu Aspergerin oireyhtymä, mutta tein tietoisesti valinnan käyttää väistyvässä olevan diagnoosiluokituksen sijaan molempien länsimaisten tautiluokitusten uusimpien versioiden *The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-5; APA, 2013) ja *International Classification of Diseases* (ICD-11; World Health Organization, 2020) mukaista autismikirjoa. Varsinaisesti tautiluokituksissa käytetään termiä 'autismikirjon häiriö', mutta monet autismikirjon henkilöistä vierastaa häiriö-käsitettä medikalisoivana ja autismikirjon negatiivisia puolia korostavana (Kenny ym., 2016). Tämän vuoksi jätän häiriö-termin pois ja käytän käsitettä autismikirjo. Suomessa on käytössä tällä hetkellä vielä WHO:n edellinen ICD-10-luokitus, mutta näillä näkymin seuraava versio otetaan käyttöön vuoden 2022 aikana (Raaska & Vanhala, 2020). Tutkielmassani tulen käyttämään diagnoosi ensin -kieltä, joka on englanninkielisessä kulttuurissa autismikirjon henkilöiden itsensä suosima ilmaisumuoto (Bury ym., 2020). Suomessa myös monet autismikirjon yhdistykset (ks. Autismisäätiö, n.d.; Suomen Autismikirjon Yhdistys, n.d.) käyttävät ilmaisua autismikirjon ihminen tai oppilas, joten pyrin noudattamaan heidän käytäntöään.

## 2 Autismikirjo ja korkeakoulu

Tässä luvussa esittelen autismikirjoa korkeakoulukontekstissa. Ensimmäisessä alaluvussa avaan autismikirjon määritelmän ja sen ominaispiirteet. Keskityn kuvauksessani erityisesti korkeakoulukontekstissa keskeisiin tekijöihin. Toisessa alaluvussa kuvaan, kuinka autismikirjon piirteet vaikuttavat korkeakoulutukseen siirtymiseen ja siellä pärjäämiseen. Lisäksi kuvaan lyhyesti opiskelijoiden saamia tukimuotoja opintoihinsa ja yliopistoympäristössä pärjäämiseen.

### 2.1 Autismikirjon määritelmä ja ominaispiirteet

Autismikirjo luokitellaan neurologiseksi oireyhtymäksi, jolle tyypillisiä piirteitä ovat sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kommunikaation haasteet yhdistettynä kaavamaiseen, toistavaan käyttäytymiseen, erityisiin mielenkiinnonkohteisiin sekä vahvaan mieltymykseen rutiineihin (insistence of sameness) (APA, 2013, 31). Jokainen autismikirjioon kuuluva henkilö on yksilö ja autismikirjo saattaa ilmetä heillä hyvin eri tavoin. Autismikirjon oirekuva on moninainen, yksilöllinen ja vaikeusasteeltaan vaihteleva (APA, 2013). Se on kirjo, joka kattaa laajan jatkumon muun muassa erilaisia älyllisiä kehityskulkuja ja kielellisiä kykyjä (Duodecim, 2020). Yhteinen tekijä kaikille autismikirjolla oleville henkilöille ovat jonkinasteiset haasteet sosiaalisessa kommunikaatiossa tai vuorovaikutuksessa (APA, 2013). Liki puolet (46 %) autismikirjon henkilöistä on vähintään keskivertoälykkäitä (CDC, 2020). Autismikirjon yhteydessä saattaa esiintyä myös muita neurokirjon oireyhtymiä. Näitä ovat muun muassa oppimisvaikeudet, kielelliset häiriöt, älyllinen kehitysvammaisuus tai erilaiset pyykkiset vaikeudet (Charman, 2008).

Autismikirjon esiintyvyyden yleisyydestä on esitetty erilaisia arvioita. Erään viimeaikaisen arvion mukaan autismikirjon esiintyvyys olisi tällä hetkellä yksi 54:stä, kun se vielä vuosituhaten vaihteessa oli yksi 150:stä (CDC, 2020). Tämä tarkoittaisi diagnoosien määrän nousua yli 175 % kahdessa vuosikymmenessä. CDC on tehnyt vuosittaisen katsauksen jo pitkään samoin kriteerein, joten se antaa suuntaa autismikirjon diagnoosien määrän kasvusta, vaikka CDC:n käyttämä metodologiaa kohtaan onkin esitetty kritiikkiä (ks. Fombonne, 2018). Yhtä mieltä ollaan siitä, että diagnoosin yleistymiseen ovat vaikuttaneet muun muassa

diagnoosikriteerien muutokset, autismitietoisuuden lisääntyminen, tukipalvelurakenteiden muutokset ja raportointistandardien kehittyminen (French ym., 2013; CDC, 2020), mutta se ei välttämättä kerro itse autismikirjon yleistymisestä (French ym. 2013).

DSM-5-diagnoosikriteeristön mukaan autismikirjon sukupuolijakauma on miesvoittoinen 4:1 (APA, 2013). Tätä perinteistä sukupuolijakaumaa on kyseenalaistettu ja sen on arveltu johtuvan siitä, että nykyiset diagnostiset kriteerit on rakennettu pitkälti miesten oirekuvan pohjalta, jolloin autismikirjolla olevia naisia saattaa jäädä kokonaan ilman diagnoosia (Loomes ym., 2017). Loomes ym. (2017) esittävät todellisen sukupuolijakauman olevan lähempänä 3:1. He huomasivat meta-analyysissään, että tutkimukset, jotka aktiivisesti etsivät diagnoosikriteeriin sopivia henkilöitä riippumatta siitä, oliko heillä jo diagnoosi, oli otoksessaan korkeampi määrä tyttöjä kuin passiiviset tutkimukset, jotka nojasivat aiemmin tehtyyn diagnoosiin (Loomes ym., 2017). Aiemmissakin tutkimuksissa on esitetty arvioita, että autismikirjolla olevilla tytöillä on suurempi riski jäädä kokonaan ilman diagnoosia (Russell ym., 2011), saada väärä diagnoosi (Bargiela ym., 2016) tai saada diagnoosi myöhemmin kuin pojilla (Giarelli ym., 2010).

Haasteet sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja kommunikaatiossa ovat tunnusomaisia autismikirjon henkilöille. Nämä pulmat ilmenevät laajasti monissa erilaisissa konteksteissa. Tyypillisesti ongelmallisia voivat olla sosiaalisen vuorovaikutuksen vastavuoroisuus, nonverbaalinen vuorovaikutus sekä puutteet sosiaalisissa taidoissa, joita vaaditaan sosiaalisten suhteiden syntymiseen, ylläpitämiseen sekä ymmärtämiseen (APA, 2013, 31). Autismikirjolla olevilla henkilöillä saattaa olla haasteita ymmärtää nonverbaalisia vihjeitä, kuten kasvojen ilmeitä, eleitä ja äänenpainoja (Sansosti ym., 2017). Tämä tekee haastavaksi ymmärtää toisten ajatuksia, tunteita, aikomuksia ja näkemyksiä (Sansosti ym., 2017). Autismikirjon henkilön nonverbaalinen kommunikaatio saattaa myös poiketa sosiaalisista normeista. Tämä voi näkyä esimerkiksi liian intensiivisenä tai puuttuvana katsekontaktina tai rajoittuneina kasvojenilmeinä. Myös sosiaalinen ja emotionaalinen vastavuoroisuus voivat olla haasteellisia. (Sansosti ym., 2017.)

Autismikirjon henkilöillä voi esiintyä mielen teoriaan liittyviä haasteita. Mielen teoria on kehityspsykologinen käsite, jolla tarkoitetaan yksilölle syntynyttä ymmärrystä hahmottaa muiden ihmisten ajattelun, tunteiden ja maailmankatsomuksen eroavan hänen omastaan. (Baron-Cohen, 1999.) Haasteet saattavat ilmetä vaikeutena ottaa huomioon toisten näkökulmia. Keskustelussa vaikeudet voivat näyttäytyä yksipuolisena keskustelutyylinä, jossa keskitytään omaan kiinnostuksenkohteeseen riippumatta siitä, kuinka toiset asiaan suhtautuvat (APA, 2013). Tämä näennäinen välinpitämätön suhtautuminen keskustelukumppaniin johtuu siitä, ettei autismikirjon henkilö välttämättä osaa tunnistaa tai samaistua toisen tunteisiin eikä näin ymmärrä, ettei toinen välttämättä jaakaan hänen intoaan tiettyyn aiheeseen (Baron-Cohen, 1999).

Autismikirjon diagnoosiin vaaditaan sosiaalisen vuorovaikutuksen haasteiden lisäksi rajoittunutta kaavamaisuutta käytöksessä, mielenkiinnonkohteissa tai toiminnassa (APA, 2013, 31). Käytös voi olla poikkeuksellisen intensiivistä tai keskittynyttä (APA, 2013). Nämä käyttäytymismallit ovat jaettavissa kahteen luokkaan: korkeamman ja matalamman tason käyttäytymisiin (Turner, 1999). Matalamman tason käytökset ovat luonteeltaan epätyypillisiä tahdosta riippumattomia, usein toistuvia toimintoja tai stereotyyppisiä fyysisiä liikkeitä (esim. käsien heiluttelu, esineen pyörittely) (APA, 2013; Turner, 1999). Näitä toistuvia liikkeitä kutsutaan monesti 'stimmaukseksi' (self-stimming) ja niitä saattaa esiintyä erityisesti stressaavissa tilanteissa, joita on vaikea tulkita tai jotka synnyttävät ahdistusta tai hämmennystä (Sansosti ym., 2017). Eräät tutkijat ovat epäilleet niiden olevan seurausta haasteista tunnistaa ja sanoittaa omia tunteita (Fitzgerald & Bellgrove, 2006). Näiden lisäksi myös hallinnan tunteen menettäminen tai kyvyttömyys ennakoida tulevaa saattaa laukaista toiminnon (Wigham ym., 2015).

Korkeamman tason toiminnot puolestaan sisältävät tarkkoja rutiineja ja rajoittuneita mielenkiinnonkohteita, joista on vaikea hellittää (Sansosti ym., 2017). Autismikirjon henkilöillä voi esiintyä joustamatonta ja näennäisesti ei-toiminnallisten rutiinien tai rituaalien noudattamista sekä samana pysymisen ja ympäristön ennakoitavuuden tarvetta (APA, 2013). Kaikenlaisen muutosten, yllätysten, kaoksen ja epävarmuuden sieto voi olla vaikeaa ja ennalta-arvaamattomuus voi ai-

heuttaa stressiä ja ahdistusta autismikirjon henkilölle (Lidstone ym., 2014). Ritui- nit ja rituaalit ovat joillekin autismikirjolla oleville henkilöille tapa pyrkiä hallitse- maan omaa ympäristöään ja näin pitää arki ennakoitavana (Sansosti, 2017).

Monet autismikirjon henkilöt saattavat reagoida poikkeavasti aistiärsykkeisiin, ku- ten ääneen, valoon, kosketukseen, tekstuureihin, makuihin, kipuun ja lämpöti- laan. He voivat kokea ärsykkeen joko normaalia voimakkaammin (hypersensitiiv- inen) tai heikommin (hyposensitiivinen). (Hilton ym., 2010.) Autismikirjon henki- löillä saattaa myös esiintyä pulmia päämäärätietoisessa käyttäytymisessä toimin- nanohjaukseen liittyvien haasteiden vuoksi (Barkley, 2012). Oirekuva saattaa kui- tenkin muuttua vuosien varrella kehityksen myötä tai sen vuoksi, että haasteita opitaan naamioimaan ja/tai kompensoimaan, joten autismikirjon diagnoosia teh- dessä saatetaan käyttää hyväksi tietoja lapsuudesta. Keskeistä diagnoosin saa- misessa on kuitenkin se, että ilmenevät haasteet aiheuttavat merkittävää haittaa yksilölle itselleen. (APA, 2103, 31–32.)

## **2.2 Autismikirjo korkeakoulussa**

Autismikirjolla olevien korkeakouluopiskelijoiden määrä vaikuttaisi olevan kas- vussa (ks. HESA, 2018). Suomessa ei ole käytössä keskitettyjä rekistereitä au- tismikirjolla olevista tai muita tuen tarpeita omaavista korkeakouluopiskelijoista, mutta Heini ja Klemetti (2018) ovat arvioineet eri tilastotietoja käyttäen määrän olevan 18 000 (Heini & Klemetti, 2018). He kuitenkin suosittelevat suhtautumaan arvioon varauksella, sillä käytettävissä olevien lähteiden vammaisuuden määri- telmä vaihtelee. Tämä sama vammaisuuden määrittelyongelma on ha- vaittu myös THL:n tietotuotantoa vammaisuuden näkökulmasta tarkastelemassa selvityksessä (Nurmi-Koikkalainen ym., 2017). He totesivat nykyisen tiedon poh- jalta olevan haasteellista tehdä arvioita henkilöistä, joilla on tuen tarpeita, tai hei- dän saamansa tuen vaikuttavuudesta. Tämän vuoksi Nurmi-Koikkalainen ym. suosittelevat valtakunnallista vammaisuutta koskevaa tiedontuottamissuunnitel- maa, jotta tukea tarvitseville henkilöille tarjottujen palveluiden vaikuttavuutta pys- tyttään arvioimaan.

Vaikka vammaisten opiskelijoiden kokonaismäärä olisi tarkka, niin se ei silti kerro autismikirjolla olevien yliopisto-opiskelijoiden tarkkaa määrää. Opiskelijoiden määrää voidaan kuitenkin arvioida kansainvälisesti tehtyjen tutkimusten pohjalta. Isossa-Britanniassa sosiaalisen kommunikaation pulmia omaavien tai autismikirjolla olevien korkeakouluopiskelijoiden (undergraduate student) määrä on noussut lukuvuoden 2014–2015 6220:sta (0,4 %) lukuvuoden 2018-2019 11 435:een (0,7 %) (HESA, 2018). Muissa tutkimuksissa on havaittu myös selkeää kasvu autismikirjolla olevien yliopisto-opiskelijoiden määrässä (Jackson ym., 2018; MacLeod & Green, 2009; Vincent ym., 2017). Kasvun varaa on ollutkin, sillä aiemmin vain kolmannes keskimääräisellä tai korkeammalla kognitiivisella kykyprofiililla olevista autismikirjon henkilöistä on hakeutunut korkeakouluun kuuden ensimmäisen vuoden sisällä toiselta asteelta valmistumisen jälkeen (Shattuck ym., 2012). Yhdysvalloissa on myös havaittu, että autismikirjon henkilöt (44 %) siirtyvät korkeakoulutukseen heikommin verrattuna yleispopulaatioon (67 %) sekä muihin tuen tarpeita omaaviin ryhmiin (60 %) (Newman ym., 2011).

Autismikirjon näkymättömyyden ja kirjon sisäisen heterogeenisyyden vuoksi on vaikea arvioida, mitä tiettyjä haasteita autismikirjolla olevat opiskelijat kohtaavat, ja millaisia mukautuksia ja tukimuotoja he tarvitsevat (Van Hees ym., 2015). Autismikirjoon kuuluvat opiskelijat, jotka pärjäävät hyvin opinnoissa, saattavat kohdata haasteita yliopistoympäristön asettamien sosiaalisten ja akateemisten vaatimusten kanssa ja kokea vaikeuksia aistikuormituksen sekä ajanhallinnan kanssa (Van Hees ym., 2015). Monet näistä haasteista on johdettavissa autismikirjon ydinpiirteisiin (APA, 2013).

Gelbar ym. (2014) painottavat lisätutkimuksen tärkeyttä, jotta autismikirjon henkilöille voitaisiin tarjota yliopisto-opintoihin heille räätälöityä kohdennettua tukea, johon kolme vuotta myöhemmin tehty Anderssonin ym. (2017) katsaustutkimus yhtyy. Andersson ym. (2019) havaitsivat erilaisten tukimuotojen kasvaneen Gelbarin ym. (2014) tutkimuksesta, mikä voisi viitata autismitietoisuuden kasvusta yliopistohenkilöstön keskuudessa. Tuen antamisesta ja sen vaikuttavuudesta ei ole juurikaan määrällistä tutkimusta, jolla ilmiötä voisi arvioida laajemmin. Autismikirjon henkilöiden haasteet näyttäytyvät erityisesti sosiaalisen kanssakäymi-

sen ja käyttäytymisen joustavuuden konteksteissa (APA, 2013). Ympäristönä yliopisto näyttäytyy osalle autismikirjon henkilöistä ahdistavana ja yksinäisenä paikana (Gelbar ym., 2014). Muutokset ja vaihtelevat rakenteet yhdistettynä ahdistukseen ja joustamattomuuteen käytösmaaleissa saattavat johtaa autismikirjoon kuuluvan henkilön lukkotilaan (Cashin & Yorke, 2016).

Autismikirjolla olevilla opiskelijoilla voi olla hyvin epäsymmetrinen taitoprofiili. Heillä saattaa olla vahva muisti, analyyttinen mieli sekä hyvä silmä yksityiskohdille (Van Hees ym., 2015). Autismikirjolle tyypilliset vahvat ja rajatut mielenkiinnonkohteet sekä kyky keskittyä yhteen asiaan pitkiäkin aikoja voivat olla korkeakouluopiskelijalle hyvin hyödyllisiä ominaisuuksia (Gobbo & Shmulsky, 2012). Toisaalta vahvuuksia voi himmentää autismikirjossa esiintyvät epätyypillinen kommunikaatio ja sosiaalinen käyttäytyminen sekä penseys (aversion) muutoksia kohtaan ja rajoittuneet kiinnostuksen kohteet (APA, 2013).



### **3 Autismikirjolla olevan korkeakoulutetun työllistyminen**

Tässä luvussa käsittelen autismikirjolla olevien korkeakouluopiskelijoiden työllistymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Ensimmäisessä alaluvussa esittelen ensin korkeakoulutettujen autismikirjon henkilöiden työllistymistilannetta ja siihen vaikuttavia tekijöitä Suomen kontekstissa. Aihetta ei ole juuri tutkittu Suomessa, joten täydennän kuvaa kansainvälisellä tutkimuksella. Toisessa alaluvussa käsittelemme yliopistojen tarjoamia tukipalveluita autismikirjioon kuuluville opiskelijoille.

#### **3.1 Autismikirjo ja työllisyys**

Suomessa ei ole juuri tarjolla tilastotietoa autismikirjolla olevien henkilöiden työllisyydestä. Koen haasteellisenä Suomessa vallitsevan käytännön, jossa eri vammaisryhmät niputetaan yhteen ja heitä käsitellään yhtenä kokonaisuutena. Vammaisfoorummin vuonna 2018 tekemän kyselyn mukaan työelämässä oli 15,3 % kaikista vammaisista ihmisistä ja 11 % henkilöistä, joilla oli todettu neuropsykiatrinen häiriö (Vesala & Vartio, 2019). Tästä ei ole kuitenkaan pääteltävissä suoraan autismikirjon henkilöiden työelämästatusta. Tämä haaste vaikuttaisi koskevan laajemminkin henkilöitä, joilla on tuen tarpeita. Nurmi-Koikkalainen ym. (2017) painottavat, että Suomeen tarvittaisiin valtakunnallinen ja systemaattinen tiedonkeruujärjestelmä, jolla voisi luotettavasti seurata vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumista ja arvioida tarvittavia toimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta.

Viime vuosina Suomessa on kuitenkin ollut muutamia hankkeita, joissa on pyritty kehittämään autismikirjon henkilöille sopivia työllistymisen tukipalveluita (TUKEA-projekti, 2008; Autismiliitto, n.d.; Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö, 2010). Näiden lisäksi Suomen Autismikirjon Yhdistyksen vuonna 2017 teettämä jäsenkysely on yksi harvoista juuri autismikirjon henkilöiden työllistymiseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin kohdistuneista kartoituksista (Pukki & Andrews, 2017). Siinä 42:sta työikäisestä työttömiä oli 33,3 %, työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella 21,4 % ja ansiotyössä oli 33,3 %. Vain kuusi vastaajaa oli kokopäivätyössä. Nämä luvut heijastelevat Iso-Britanniassa tehtyä laajempaa kartoitusta (n=2000), jossa ansiotyössä oli 32 % ja kokopäivätöissä 15,5 % (National Autistic Society, 2016).

Suuntaa voi hakea kansainvälisestä tutkimuksesta. Yleisesti ottaen työllistyminen ja töissä pysyminen ovat olleet autismikirjon henkilöille haaste (Howlin ym., 2004; Scott ym., 2019; Shattuck ym., 2012; Taylor ym., 2015). Autismikirjoon kuuluvilla nuorilla aikuisilla oli muihin vammaisryhmiin verrattuna enemmän haasteita töiden etsimisessä (Wei ym., 2018). He epätodennäköisemmin hakivat palkallisia töitä ja työnhaku kesti muita ryhmiä kauemmin (Wei ym., 2018). Toisaalta saadessaan töitä he pystyivät pitämään työnsä keskimäärin lähes 24 kuukautta, mikä on huomattavasti kahta vertailuvammaisryhmää kauemmin. Vielä merkittävämpää on, että he pystyivät pitämään työn pidempään kuin neurotyypilliset nuoret, joille keskiarvo oli 16 kuukautta (Wei ym., 2018). Wei ym. (2018) pohtivat, voisiko tämä kertoa siitä, että työnantajat näkivät autismikirjon henkilön arvokkaana työntekijänä.

Autismikirjolla olevien korkeakoulutettujen työllistymisestä on vasta vähän tutkimusta, mutta tilanne näyttää heidänkin kohdallaan haasteelliselta. Isossa-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin autismikirjolla olevien korkeakouluopiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien olevan kaikista vammaisryhmistä heikoimmat (Allen & Coney, 2019). Vain 33 % autismikirjolla olevista korkeakoulutetuista oli täysipäiväisesti työelämässä verrattuna 71 % korkeakoulutettuihin ilman erityisen tuen tarpeita (Allen & Coney, 2019). Australiassa puolestaan 41 % autismikirjoon kuuluvista työikäisistä henkilöistä oli työelämässä (Australian Bureau of Statistics, 2015). Tämä on matala luku verrattuna muihin vammaisryhmiin kuuluviin työikäisiin (53 %) sekä henkilöihin, joilla ei ole tuen tarvetta (83 %) (ABS, 2015). Autismikirjolla olevat henkilöt myös usein työllistyvät koulutustaan matalammalle tasolle (Baldwin ym., 2014; Müller, 2003) tai ovat alityöllistettyjä (under-employed) (NAS, 2016; Müller, 2003). Monet työtehtävät ovat alle osaamis- tai koulutustason, työ ei ole kokoaikaista ja palkkaus on heikompi kuin vastaavassa asemassa olevalla kollegalla (Howlin ym., 2004; Shattuck ym., 2012).

## 3.2 Autismikirjo ja työllistymisen haasteet

Yksi ensimmäisistä tutkimuksista, joka käsittelee puhtaasti autismikirjoon kuuluvien opiskelijoiden korkeakoulusta työelämään siirtymistä, osoitti siirtymän näyttäytyvän opiskelijoille eri tavoin (Vincent, 2019). Siirtymä on yhtäältä menetys ja ahdistuksen lähde, joka aiheuttaa voimakasta välttelykäyttäytymistä, mutta toisaalta positiivinen siirtymä seuraavaan vaiheeseen ja paikka identiteetin kehittämiseen (Vincent, 2019). Korkeakoulusta työelämään siirtymän käytännön tasolla pyörivät kysymykset tulevasta työstä ja asuinpaikasta sekä merkityksellisestä elämäntavasta ja yliopisto-opintojen aikana rakennettujen ihmissuhteiden ylläpidosta (Vincent, 2019). Vincent painottaa, ettei tarkastelussa saa jäädä kiinni vain työelämään siirtymisen pragmaattiseen puoleen vaan on muistettava siihen kiinteästi sidoksissa oleva psykologinen ulottuvuus.

Käytännön valmistautuminen siirtymävaiheeseen voi osittain helpottaa myös seuraavaan elämänvaiheeseen siirtymisen aiheuttamaa emotionaalista painetta (Vincent, 2019; Van Hees ym., 2015). Käänteisesti autismikirjolla olevien opiskelijoiden ollessa psykologisesti kuormittuneita voi käytännön suunnittelu olla haastavaa ja johtaa välttelykäyttäytymiseen (Vincent, 2019). Vincent havaitsi työelämään siirtymiseen liittyvän myös vahvoja negatiivisia tunteita, kuten ahdistusta ja pelkoa tuntemattomasta. Toisaalta hän varoitti myös tekemästä liian voimakkaita johtopäätöksiä, sillä haasteiden lisäksi tutkimuksessa nousi esiin myös positiivisia tunteita, kuten ylpeyttä saavutuksista ja intoa seuraavasta vaiheesta.

Autismikirjon henkilöt kohtaavat monia haasteita saadakseen työpaikan ja pystyäkseen pitämään sen. Työllistymisen haasteiksi on tunnistettu yhteisesiintyvät oireyhtymät (co-occurring conditions) (Holwerda ym., 2013) sekä sosiaalisen kommunikaation haasteet (Hagner & Cooney, 2005). Autismikirjoon kuuluvat ominaisuudet voivat tuottaa haasteita ohjeiden muistamisessa ja noudattamisessa, sujuvassa vuorovaikuttamisessa ja kommunikaatiossa työkavereiden kanssa sekä työpaikan kulttuuriin integroitumisessa (Baldwin ym., 2014; Müller ym., 2003). Haasteet saattavat näyttäytyä myös ohjeiden ymmärtämisessä, äänen sävyn tai kasvojen ilmeen tulkinnassa (Müller ym., 2003) tai autismikirjolla olevan henkilön

turhautumisen ilmaisuna, kun hänen kommunikointiyrityksiään ei ymmärretä (Sansosti ym., 2017).

Työllistymisen esteiksi saattavat nousta myös yleisesti käytetyt työllistymisprosessit ja käytänteet, kuten työtehtävien mainostaminen ja haastattelut (Vincent & Fabri, 2020; Müller ym., 2003) sekä työtehtävien kuvaukset, jotka vaativat geneerisiä taitoja (generic skills), kuten ryhmätyötaitoja ja sosiaalisia kommunikaatio-taitoja (social-communication skills) (Vincent & Fabri, 2020; Handley, 2018). Nämä edellä mainitut taidot eivät kuitenkaan ole aina välttämättömiä työtehtävää varten (Vincent & Fabri, 2020; Handley, 2018) ja saattavat näin muodostaa niin työnhakijan kuin työnantajan kannalta valitettavan esteen, kun sopiva työntekijä ei tule valituksi työn kannalta toissijaisen ominaisuuden puutteen vuoksi. Monesti myös työnhakuprosessissa käytettävät psykometriset arvioinnit on suunniteltu neurotyypillisiä hakijoita silmällä pitäen, ja ne saattavat olla rakenteina autismikirjon henkilöitä syrjiviä (Vincent & Fabri, 2020).

Monet yliopistosta valmistuneet autismikirjon henkilöt eivät välttämättä olleet edes uskaltaneet kertoa diagnoosistaan potentiaaliselle työnantajalle, koska he olivat joko kokeneet syrjintää tai pelkäsivät kokevansa syrjintää diagnoosinsa vuoksi. Tämä saattaa olla seurausta yleisesti ottaen autismitietoisuuden ja erityisesti inklusiivisten työllistymiskäytänteiden puutteesta. (Vincent & Fabri, 2020.) Myös Suomessa tehdyssä tutkimuksessa Vincent ja Fabri (2020) arvelevat, että puutteellisiin käytänteisiin saattavat vaikuttaa autismikirjioon liittyvät harhaluulot, yksilöiden korkea osaaminen tai autismikirjon henkilöiden kyvykkyys naamioida neurokognitiivinen poikkeavuutensa, jolloin työnantajat eivät ole kokeneet tarpeelliseksi muuttaa käytäntöjään. Toisaalta diagnoosista kertominen koettiin myös työllistymistä tukevaksi tekijäksi, sillä se mahdollistaa lisätuen ja kohtuulliset mukautukset. Lisäksi se poistaa tarpeen autismikirjon piirteiden naamioimiseen ja näin vähentää henkistä kuormitusta, kun ei tarvitse koko ajan yrittää esittää jotain muuta kuin mitä on. (Vincent & Fabri, 2020.)

Scott ym. (2019) havaitsivat kartoitustutkimuksessaan korkeakoulutettujen autis-  
mikirjon henkilöiden työllisyyden tutkimuksen keskittyneen työpaikan löytämi-  
seen ja sen säilyttämiseen. 20 löydettyä tutkimusta arvioi työllistymistuloksia suh-  
teessa ennustaviin tekijöihin. Artikkeleissa ei juurikaan käsitelty töihin menoon  
valmistautumista, mutta Scott ym. (2019) arveli sen osittain rajautuneen heidän  
tarkastelunsa ulkopuolelle. Scott ym. (2019) havaitsivat, että monilla työnantajilla  
on kielteisiä oletuksia autismikirjolla olevan henkilön palkkaamisesta. Työnanta-  
jien näkemyksiin vaikuttivat heidän oletuksensa kohtuullisten mukautusten kal-  
leudesta, matalammasta tuottavuudesta ja lisätarpeesta ohjaukselle (Scott ym.,  
2019).

Työelämään siirtymisen haasteiden ohella autismikirjolla olevilla henkilöillä on  
vaikeuksia pysyä työelämässä riittämättömien mukautusten sekä autismitietoi-  
suuden puutteen vuoksi (Autism Europe, 2014). Työllistyminen vaatii monesti  
työskentelyä ympäristössä, joka on haastava monelle autismikirjolla olevalle hen-  
kilölle (Vincent & Fabri, 2020; Müller ym., 2003). Osalla autismikirjioon kuuluvilla  
henkilöillä esiintyvä aistiherkkyys saattaa aiheuttaa lisääntyntä epämukavuutta  
ja aistien ylikuormitusta (Ashburner ym., 2013). Epämiellyttävät sosiaaliset ja  
sensoriset kokemukset voivat aiheuttaa äärimmäistä fyysistä ja emotionaalista  
ahdinkoa sekä ahdistuksen, epätoivon ja eristäytymisen tunteita ja näin lisätä ra-  
joittuneita ja toistuvia käyttäytymisiä (Hedley ym., 2018). Kuormittavia käytänteitä  
voivat olla esimerkiksi avotoimistot, 'hot deskit' ja useassa toimipisteessä työ-  
skentely (Vincent & Fabri, 2020). Myös joissakin työkuultuureissa esiintyvä sanaton  
oletus sosiaalisiin aktiviteetteihin osallistumisesta voi tuntua autismikirjon henki-  
löstä kuormittavalta (Vincent & Fabri, 2020). Tutkimuksissa on havaittu, että van-  
hempi ikä, parempi koulutus, liitännäisoiroyhtymien puuttuminen ja tukiverkostot  
saattavat lisätä onnistuneen työllistymisen mahdollisuutta autismikirjolla olevalle  
korkeakoulutetulle henkilölle (Hedley ym., 2017; Holwerda ym., 2013).

Monet palvelumallit ovat lähestyneet työllistymisen tukemista vammaan kuntout-  
tamisen kautta ilman, että on juurikaan mietitty autismikirjolla olevien henkilöiden  
vahvuuksia. Näin on luotu matalat odotukset, jotka johtavat lopulta heikkoihin  
työllistymistuloksiin (Holwerda ym., 2012). Vincent ja Fabri (2020) havaitsivat tut-  
kiessaan yliopistosta valmistuneiden autismikirjon henkilöiden työllistymiseen

vaikuttavia tekijöitä, kuinka autismikirjon henkilö itse suhtautui omaan diagnoosiinsa. Se saatettiin nähdä vahvuutena, mutta myös mahdollisesti haasteena. Näkemykseen vaikutti yksilön oma kokemus autismikirjostaan ja siitä, kuinka vahvasti neurokognitiiviset erot ilmenivät. Yliopistosta valmistuneet autismikirjon henkilöt nostivat esiin etenkin eroja sosiaalisessa kommunikaatiossa. Eroja löytyi aistiherkkyyksissä ja haasteissa sopeutua rutiinien muutoksiin ja yllättäviin tilanteisiin. Haastatellut kokivat tarvetta naamioida autismikirjon piirteitään neurotyypillisessä työpaikassa, vaikka siitä seurasi heille emotionaalista kuormitusta. (Vincent & Fabri, 2020.)

### **3.3 Työllistymisen tukeminen korkeakoulutuksessa**

Autismikirjolla olevien yliopisto-opiskelijoiden siirtymistä yliopistosta työelämään on tutkittu vasta varsin vähän (Cashin, 2018; Vincent, 2019; Vincent, 2020). Merkille pantavaa on, että jo juuri korkeakouluopintonsa aloittaneet autismikirjolla olevat opiskelijat murehtivat työelämään siirtymistä (Van Hees ym., 2015). Opiskelijat pohtivat, pystyvätkö he luomaan uusia rutiineja ja struktuuria tulevalle työpaikalleen ja onnistuvatko he mukautumaan sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviin sääntöihin ja odotuksiin (Van Hees ym., 2015). Instituutiotasolla on kuitenkin havaittavissa kasvavaa tietoisuutta siitä, että autismikirjioon kuuluvat opiskelijat tarvitsevat lisätukea edistääkseen uratavoitteitaan (Gelbar ym., 2015).

Työllistymiseen valmistavia toimia, kuten haastattelusimulaatioita (mock interviews) ja urasuunnitteluharjoitteita, pidetään tutkimusten mukaan hyödyllisinä, kuten myös harjoitteluita sekä suunnitelman tekemistä autismikirjon diagnoosista kertomiseen (Briel & Getzel, 2014). Autismikirjolla olevat korkeakouluopiskelijat saattavat hyötyä myös pehmeiden taitojen opettelusta, kuten ryhmätyötaidot, etikettisäännöt (business etiquette) ja työympäristössä toimiminen (Vincent & Fabri, 2020; Briel & Getzel, 2014). Haasteeksi voi nousta autismikirjon 'näkyttömyys', jolloin opiskelijat voivat kokea haastavaksi oikeuttaa omia tarpeitaan. Tämä voi näkyä instituutiossa myös ymmärtämättömyytenä sekä riittävien tuki-toimien puutteena. (Anderson ym., 2017.) Lisäksi autismikirjolla olevat opiskelijat voivat olla tietoisia urapalveluista, mutta eivät ole tietoisia palveluiden laajuudesta tai hahmota, kuinka he hyötyisivät niiden käyttämisestä (Anderson ym., 2017;

Briel & Getzel, 2014). Suomessa tehdyssä vammaisille korkeakouluopiskelijoille suunnatussa kyselyssä opiskelijat kokivat saaneensa hieman tukea työllistymiseensä urapalveluista, mutta tärkeimpänä tukimuotona pidettiin läheisiltä ja opiskelukavereilta saatua tukea (Heini & Klemetti, 2018).

Cashin (2018) löysi ainoastaan neljä tutkimusta (Vincent ym., 2017; MacLeod & Green, 2009; Martin, 2006, 2007), jotka käsittelivät yliopiston ja työelämän välistä siirtymää valmistumisen jälkeen. Tutkimuksista kaksi (Martin, 2006; 2007) eivät pohjautuneet tutkijan keräämiin aineistoihin, vaan ne perustuivat aiemmin tehtyyn tutkimukseen. Yleisesti ottaen näistä neljästä tutkimuksesta nousi esiin yksilöllisen tuen tarve niin yliopistolta työelämään siirtymisen aikana, mutta myös enne ja jälkeen siirtymän. Siirtymät ja tulevaisuuden suunnittelu saattavat olla haasteellisia autismikirjolla oleville henkilöille (Vincent, 2019). Siirtymissä toiselta asteelta korkeakouluun ja korkeakoulusta työelämään saattaa olla jonkin verran samoja piirteitä (Vincent, 2019), ja opiskelijat saattavatkin valmistuessaan kohdata vastaavanlaisia siirtymään liittyviä haasteita kuin toiselta asteelta korkeakoulutukseen siirtyessään (Vincent & Fabri, 2020). Esimerkiksi molemmissa vaiheissa haasteellisina nähdään rutiinien puute ja vähentynyt struktuuri (Anderson ym., 2018; Van Hees ym., 2015; Simmeborn-Fleischer, 2012) sekä lisääntynyt ahdistuneisuus, yksinäisyys ja masentuneisuus (Anderson ym., 2018). Erityisesti henkistä kuormitusta lisäävät uudet fyysiset ympäristöt sekä uusien ihmisten tapaminen (Van Hees ym., 2015).

Vincent (2019) arvelee, että toiselta asteelta korkeakouluun siirtymä olisi kuitenkin näistä kahdesta helpompi, koska siinä siirtymäkohde on ennakkoon tiedetty korkeakoulu. Korkeakoulusta työelämään siirryttäessä siirrytään tutusta tunte mattomaan, jolloin muutokseen on hankalampi varautua ja valmistaa autismikirjolla olevaa opiskelijaa (Vincent, 2019). Vincent ja Fabri (2020) arvelevat myös korkeakoulutettujen painiskelevan samojen haasteiden kanssa työnhaussa kuin laajemminkin autismikirjioon kuuluvat henkilöt. Vincent ja Fabri (2020) kuvasivat, kuinka eräs uraohjaaja oli aktiivisesti pyrkinyt puuttumaan autismikirjon henkilöitä syrjiviin rakenteisiin tuomalla työnantajia katsomaan opiskelijoita työssä ja tekemään haastattelun sijaan sopivuuden arvioinnin sitä kautta.

## 4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena oli tarkastella autismikirjolla olevien opiskelijoiden siirtymävaihetta yliopistosta työelämään. Tutkimusongelma jätettiin aluksi tarkoituksellisesti laiveaksi ja analyysiin lähdettiin avoimin mielin kuitenkin tiedostaen tutkielman tekijän esitiedot aiheeseen liittyen. Analyysimenetelmäksi valikoitui konstruktivistinen grounded theory, koska tarkkojen tutkimuskysymysten sijaan analyysi aloitetaan yleisluontoisella tutkimusongelmalla, joka tarkentuu tutkimuksen edetessä (Charmaz, 1990). Tutkimuksen edetessä tutkimusongelma tarkentui, kun analyysin aikana tuli tarve rajaukselle ja yliopistosta työelämään siirtymävaiheesta erityisen tarkastelun kohteeksi valikoitui selvittää autismikirjoon kuuluvien korkeakoulutettujen työnhakuun liittyviä tekijöitä sekä tarkastella kuinka hyvin yliopistojen urapalvelut kykenevät tätä kohderyhmää työllistymisessä tukemaan. Analyysin loppuvaiheessa ydinkategoriaksi nousi tuen hakeminen työnhakuun. Näin ollen lopulliset tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitkä ovat autismikirjolla olevien opiskelijoiden tuen tarpeet työnhakuun liittyen yliopiston ja työelämän nivelvaiheessa?
2. Millaisia näkemyksiä autismikirjoon kuuluvalla opiskelijalla on urapalveluiden tarjoamasta tuesta?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat urapalveluiden tarjoaman tuen saavutettavuuteen autismikirjoon kuuluvan opiskelijan näkökulmasta?

Tutkielman tarkoituksena oli tuottaa vähän tutkitusta aiheesta lisää tietoa, jota voi tulevaisuudessa hyödyntää korkeakoulujen urapalveluiden kehittämiseen. Tutkielman tutkimusotteeksi valikoitui laadullinen, jotta päästäisiin kartoittamaan syvällisesti tämän uudehkon tutkimusalueen tilannetta. Tutkielmassa käytettiin haastatteluaineistoa, joka oli kerätty osana laajempaa IMAGE-hanketta keväällä 2019. Osallistujina oli viisi suomalaista urapalveluiden henkilökunnan jäsentä ja seitsemän autismikirjolla olevaa yliopisto-opiskelijaa tai vastavalmistunutta. Tutkielman analyysimenetelmäksi valikoitui vähän aikaisempaa tutkimustietoa omaavan aihepiirin tutkimukseen sopiva grounded theory. Menetelmän tarkoituksena on kerätä syvälinen ymmärrys ilmiöstä tai prosessista tutkimukseen osallistujien kokemuksista tutkittaessa (Roberts & Birmingham, 2017).



## 5 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa kuvaan ensin tiiviisti tutkimusasetelman ja aineiston. Tämän jälkeen avaan aineiston analyysiprosessia esittelemällä analyysimenetelmänä käyttämäni grounded theoryn ja sen avulla tekemäni analyysin kulun vaihe vaiheelta.

### 5.1 Tutkimusasetelma

Tutkielmassa tarkastellaan yliopisto-opiskelun ja työllistymisen rajapintaa ja sen mukanaan tuomia mahdollisuuksia ja haasteita autismikirjolla olevalle opiskelijalle. Tutkielmani on osa laajempaa IMAGE-hanketta ([imageautism.com](http://imageautism.com)), jonka lähtökohdat ovat hyvin pragmaattiset ja nämä lähtökohdat heijastuvat myös tutkielmassani. Hankkeessa on lähdetty ratkomaan autismikirjolla olevien korkeakoulutettujen matalaa työllistymistä tuottamalla heille työllistymistä tukevaa materiaalia niin autismikirjoon kuuluville yliopisto-opiskelijoille itselleen kuin myös heidän kanssaan työskenteleville ammattilaisille niin yliopistolla kuin työelämässäkin. Pragmaattinen lähestymistapa näkyy tutkielman taustalla olevana ajatuksena tieteellisen tiedon hyödyttävän käytäntöä (Corbin & Strauss, 2008, 5). Pragmatistit eivät näe tarpeellisena rakentaa keinotekoisia raja-aitaa tieteen ja käytännön välille, vaan pitävät niiden vuorovaikutusta molemmin puolin hyödyllisenä (Corbin & Strauss, 2008, 5). Uuden tiedon avulla voi parantaa käytäntöä, ja tehdyt parannukset synnyttävät uusia tutkimuskysymyksiä (Corbin & Strauss, 2008, 6).

Pragmaattisen lähestymistavan lisäksi tutkimuksessa on nähtävissä myös konstruktivistisia piirteitä. Konstruktivistisessä lähestymistavassa tutkijan nähdään rakentavan merkityksiä aineistosta omalla ajattelullaan ja kognitiivisilla prosesseilla, ja tähän vaikuttaa vuorovaikutus tutkimukseen osallistujien kanssa (Kivunja & Kuyini, 2017). Sekä pragmaattisessa että konstruktivistisessä lähestymistavassa tutkittavan tilanteen uskotaan olevan relativistinen eli sillä voi olla useampia todellisuuksia (Kivunja & Kuyini, 2017). Pragmaattinen lähestymistapa heijastaa näkemystäni tutkimuksen tekemisessä myös siinä mielessä, että näen tärkeäksi juuri tutkimuksen mahdolliset hyödyt autismikirjolla oleville opiskelijoille.

Yliopisto-opintojen loppuvaiheessa opiskelija alkaa valmistautua siirtymään opiskelun maailmasta kohti työelämää. Tätä varten yliopistoissa on sisäänrakennettuna työllistymisen tukimuotoja. Autismikirjoon kuuluvien yliopistosta valmistuvien kokemukset omasta työelämään siirtymisestä ovat vielä kansainvälisestikin varsin vähän tutkittu aihe (Cashin, 2018; Vincent, 2019). Tutkielmani tarkoitus on kartoittaa tätä vähän tutkittua kenttää, ja tutkimusstrategiaksi valitsin tämän vuoksi laadullisen tutkimuksen ja analyysimenetelmäksi grounded theoryn, sillä ne molemmat sopivat hyvin vähän tunnetun aiheen syvällisempään tarkasteluun (Hirsjärvi ym., 1997; Roberts & Birmingham, 2017).

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu ja siinä suositaan metodeja, joissa ”tutkittavien näkökulmat ja ’ääni’ pääsevät esille” (Hirsjärvi ym., 1997, 165). Itse olen pyrkinyt läpi tutkielman huolehtimaan siitä, että haastatteluaineiston osallistujien ääni kuuluu raportoinnissa mahdollisimman hyvin. Grounded theory tukee tätä mielestäni myös oivallisesti. Itseäni kiinnosti aivan erityisesti lähestyä tätä rajapintaa mahdollisimman avoimesti kokonaiskuvaa kartoittaen, ja tähän tehtävään grounded theory -menetelmä tuntui sopivammalta. Se tarjoaa systemaattisen, mutta joustavan tavan organisoida aineistoa ja tunnistaa teemoja (Charmaz, 2014, 1), jotka ovat/olivat keskeisiä niin opiskelijoille kuin myös urapalveluiden henkilökunnalle.

Grounded theoryä käytetään tyypillisesti tutkimusstrategiana, mutta sitä on mahdollista käyttää myös analyysimenetelmänä (Koskennurmi-Sivonen, 2007), kuten itse sitä päädyin käyttämään. Käytetty valmis aineisto on kerätty lumipallo-otannalla, jossa tutkija hyödyntää alussa avainhenkilöä tai -henkilöitä, joiden kautta hän löytää lisää haastateltavia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 74). Otannassa on hyvä huomioida, että valmiiksi kerätyn aineiston vuoksi päätin soveltaa grounded theoryyn kuuluvaa teoreettista otantaa (Glaser & Strauss, 1967, 45) valmiin aineiston sallimissa rajoissa. Teoreettisen otannan ajatuksena on auttaa tutkijaa tarkentamaan analyysin aikana esiin nousevia kategorioita ja suunnata tiedon keruuta tarkentaakseen näitä (Charmaz, 2014, 345). Uuden aineiston keruun sijaan kävin läpi uudestaan jo poisrajaamiani osioita haastatteluista täydentääkseni ja arvioidakseni kriittisesti muodostamiani kategorioita.

Tämän tutkielman tarkoituksena on tuottaa malli siitä, millaiset tekijät vaikuttavat urapalveluiden käyttöön työnhaun tukimuotona autismikirjoon kuuluvilla opiskelijoilla, jotka ovat lähellä valmistumista. Tätä varten rajasin laajasta haastatteluaineistosta tarkasteluun mukaan osiot, jotka käsittelivät työelämään siirtymävaihetta ja siihen saatavaa tukea. Tukimuodoista rajasin tämän tutkimuksen ulkopuolelle yliopiston tutkintorakenteeseen sisään rakennetut tukimuodot, kuten harjoittelut ja työelämäopinnot, ja keskityin puhtaasti lähellä siirtymävaihetta tarjolla olevaan tukeen juuri urapalveluiden toimesta. Tässä tutkielmassa ei tavoitella kaiken kattavaa teoriaa, vaan tutkielman tuloksena syntyvä malli on rakennettu kuvaamaan käytettyä empiiristä aineistoa ja teoriastatuksen saadakseen malli vaatii vielä vahvistusta ja jatkokehittelyä muiden tieteellisten tutkimusten toimesta (Koskennurmi-Sihvonen, 2007).

## **5.2 Aineisto**

Aineisto oli kerätty osana laajempaa IMAGE-hanketta. Tutkimukseen valittavilla opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden piti täyttää seuraavat ehdot: 1) virallinen autismikirjon diagnoosi, 2) opiskelivat haastatteluhetkellä yliopistolla tai 3) olivat valmistuneet yliopistosta viimeisen viiden vuoden sisään. Tutkimukseen valittavien urapalveluiden henkilökunnan piti työskennellä haastatteluhetkellä yliopiston urapalveluissa. Osallistujat hankittiin tarkoituksellisesti käyttämällä lumipallootantaa. Haastattelukutsua levitettiin suomalaisten yliopistojen sähköpostilistoilla sekä autismikirjoyhdistysten sosiaalisten medioiden kautta syksyllä 2018. Haastateltaviksi saatiin seitsemän opiskelijaa tai vastikään yliopistosta valmistunutta sekä viisi urapalveluiden työntekijää. He olivat neljästä eri suomalaisesta yliopistosta.

Kolme osallistujista oli jo valmistunut yliopistosta ja heistä kaksi oli töissä sekä yksi työttömänä. Neljä oli tutkinto-opiskelijoita, joista kolme oli kandivaiheessa ja yksi maisterivaiheen opiskelija. Tosin kaksi kandivaiheen opiskelijoista oli suorittanut jo merkittävän määrän myös maisterivaiheen opinnoistaan, mutta heiltä puuttui alemmasta korkeakoulututkinnosta yksittäisiä suorituksia, esimerkiksi sivuaineesta (O4). Opiskelijoilla ja valmistuneilla kaikilla oli autismikirjon diagnoosi, tosin osa heistä oli diagnosoitu vasta yliopisto-opintojen aikana ja itse asiassa ainoastaan yhden kohdalla autismikirjo on diagnosoitu alaikäisenä. Tämä ei ole

täysin tavatonta, sillä monet korkean toimintakyvyn omaavista autismikirjon henkilöistä voivat jäädä vaille diagnoosia, ja heidän tunnistamisensa on kehittynyt merkittävästi vasta viimeisten vuosikymmenten aikana (Davidovitch ym., 2015). Haastateltujen sukupuolijakauma oli varsin tasainen (miehiä n=4 ja naisia n=3), mikä viittaisi otoksessa olevan yliedustus naisia. Tutkimusten mukaan (esim. Loomes ym., 2017) pidetään miesvaltaista 3:1-jakaumaa sukupuolella tyypillisenä autismikirjolle. Yksityiskohtaisemmat tiedot opiskelijoista löytyvät Taulukosta 1.

**Taulukko 1 Autismikirjoon kuuluvien opiskelijoiden tai vastavalmistuneiden tiedot**

| Osallistuja* | Ikä | Sukupuoli | Diagnoosi | Diagno-sointi-vuosi | Tutkinto                           | (Odotettu) valmistumis-vuosi | Työ-tilanne     |
|--------------|-----|-----------|-----------|---------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------|
| O1           | 37  | N         | Asperger  | 2013                | biologia                           | 2008                         | osa-aika-töissä |
| O2           | 34  | M         | Asperger  | 2015                | fysiikka                           | 2018                         | työtön          |
| O3           | 41  | M         | Asperger  | 2009                | tietojen-käsittelytiede            | 2018                         | opiskelija      |
| O4           | 26  | M         | Asperger  | 2015                | biologian ja maan-tieteen opettaja | 2020/2021                    | opiskelija      |
| O5           | 31  | N         | Asperger  | 2014                | psykologia                         | -                            | opiskelija      |
| O6           | 26  | M         | Asperger  | 2008                | historia                           | 2019                         | opiskelija      |
| O7           | 32  | N         | Asperger  | 2016                | teologia                           | 2014                         | töissä          |

\*Osallistujien taustatiedot kerättiin esitietolomakkeella ja varmennettiin haastattelussa

Urapalveluiden työntekijöiden työvuodet urapalveluissa vaihtelivat 7-21 vuoden (k.a.=16,8, kh=5,81) välillä, joten voitaneen sanoa heidän omaavan jo mittavan kokemuksen aiheen tiimoilta. Kaksi heistä toimi esihenkilöasemassa ja kolme asiantuntijatehtävissä. Kolme haastateltavaa toi esiin kysyttäessä autismspesifistä koulutuksesta, että heillä itsellään on autismikirjolla oleva lapsi. Yksi heistä oli lisäksi käynyt ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmentaja -koulutuksen ja hänellä oli erityispedagogiikan koulutustausta. Tämän lisäksi yksi urapalveluiden työntekijöistä oli käynyt pedagogiset opinnot. Tarkemmat tiedot löytyvät taulukosta 2.

Taulukko 2 Urupalveluiden henkilökunnan tarkemmat tiedot.

| Osallistuja | Ikä | Sukupuoli | Työtehtävä*     | Työkokemus (vuosina) | Autismikoulutus/kokemus  |
|-------------|-----|-----------|-----------------|----------------------|--|
| U1          | 51  | N         | Uraohjaaja      | 15                   | Pedagogiset opinnot, erityispedagogiikan kurssi  |
| U2          | 50  | N         | Johtotehtävissä | 20                   | Läheinen autismikirjolla   |
| U3          | 47  | N         | Uraohjaaja      | 21                   | Kasvatustieteen maisteri, erityispedagogiikka, nepsy-valmennuskoulutus, läheinen autismikirjolla |
| U4          | 47  | N         | Uraohjaaja      | 16                   | -  |
| U5          | 43  | N         | Johtotehtävissä | 7                    | Läheinen autismikirjolla   |

\*Osallistujien yksityisyyden suojaamiseksi työnimikkeet on muutettu yhdenmukaisesti uraohjaajiksi urapalveluissa asiantuntijatehtävissä toimiville. Lisäksi johtotehtävissä on merkitty henkilöitä, jotka toimivat vastuuasemassa urapalveluissa.

### 5.3 Aineistonkeruu

Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla haastattelulla, jossa aihepiirit ovat tiedossa, mutta haastattelukysymysten tarkka muoto ja järjestys voivat vaihdella (Barriball & While, 1994). Kaikki haastattelut toteutti sama henkilö käyttämällä etukäteen autismikirjon henkilöiden kanssa tehtyä haastattelurunkoa. Kohderyhmän osallistaminen paransi haastattelujen kohdentumista juuri autismikirjon henkilöille tärkeisiin aiheisiin. Ennen varsinaisia haastatteluja toteutettiin myös testihaastattelu. Puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa joustavuudellaan haastateltavan äänen paremman kuulumisen ja vähentää haastattelijan näkökulman vaikutusta haastattelun etenemiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 48). Puolistrukturoitu haastattelu sopii hyvin hahmottamaan haastateltavien näkemyksiä ja mielipiteitä monimutkaisiin ja sensitiivisiin aiheisiin antaessaan haastateltavalle enemmän tilaa ohjata keskustelua (Barriball & While, 1994). Grounded theorylla tehdyissä tutkimuksissa haastattelu on yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä (Charmaz, 2014, 22).

Autismikirjolla olevilta opiskelijoilta ja vastavalmistuneilta haastattelut oli rakennettu viiden teeman ympärille, joista analyysivaiheessa tarkempaan tarkasteluun valittiin työllistymisen tukemiseen korkeakoulussa sekä töiden etsimiseen liittyvät osiot. Urapalveluiden työntekijöiden haastattelurunko käsitti neljä teemaa, joista tarkempaan tarkasteluun valikoitui autismikirjolla olevien opiskelijoiden työllistymisen tukemista sekä heidän työllistymismahdollisuuksiaan käsittelevät osiot. Ne on merkitty tummennuksella taulukossa 3. Haastattelurungot löytyvät myös liitteinä (Liite 1; Liite 2).

Taulukko 3 Haastatteluiden teemat

| Opiskelijat ja vastavalmistuneet                  | Urapalveluiden työntekijät   |
|---|--|
| 1. Korkeakoulun ilmapiiri                         | 1. Yleiset kysymykset urapalveluista                                     |
| 2. Tietoa työllistymisvaihtoehdoista              | <b>2. Tietoa autististen opiskelijoiden tukemisesta työelämää varten</b> |
| <b>3. Työllistymisen tukeminen korkeakoulussa</b> | <b>3. Työllistymismahdollisuudet autismikirjon henkilöille</b>           |
| <b>4. Työn etsiminen</b>                          | 4. Autismikirjon opiskelijoiden mahdolliset työnantajat                  |
| 5. Työpaikan vastaanottaminen                     |  |

Haastattelut nauhoitettiin ja ne olivat pituudeltaan 34-71 minuuttia. Analyysia varten litteroin ne sanatarkasti, mutta jätin kirjaamatta huokaukset, yskäisyt sekä naurahdukset.

## 5.4 Aineiston analyysi

Tässä alaluvussa esittelen ensin lyhyesti analyysimenetelmänä käyttämäni grounded theoryn teoriataustan. Tämän jälkeen avaan analyysin kulkua ja perustelen tekemiäni valintoja menetelmäkirjallisuuteen pohjautuen.

### 5.4.1 Grounded theory

Aineiston analysoinnissa käytettiin grounded theorya, joka on kehitetty luomaan teoria empiirisen aineiston pohjalta (Glaser & Strauss, 1967, 2-3). Grounded theory kehitettiin 1960-luvulla vastavoimaksi siihen aikaan voimakkaasti tutkimuskenttää hallinneelle kvantitatiiviselle traditiolle, joka tukeutui vahvasti deduktiiviseen ajatteluun (Bryant & Charmaz, 2007). Se on aineistolähtöinen mene-

telmä, jossa analyysiprosessin keskiössä on jatkuvan vertailun menetelmä. Jatkuvan vertailun menetelmän tarkoituksena on auttaa luovaa teorian muodostusta ja tuoda prosessiin joustavuutta. Siinä koodauksessa muodostuvia käsitteitä ja kategorioita verrataan koko ajan toisiinsa tarkastellen kategorioiden sisäistä yhtenäisyyttä ja arvioiden kategorioiden välisiä suhteita. (Glaser & Strauss, 1967, 1, 101-115.)

Myöhemmin grounded theoryyn on kehittynyt kaksi pääkoulukuntaa johtuen menetelmän kehittäjien Glaserin ja Straussin erimielisyydestä menetelmän luonteesta (ks. Glaser, 1992). Yhteistä molemmille suuntauksille on aineiston koodauksen keskeinen asema. Koodauksessa aineistoa käsitteellistetään, pilkotaan sekä muotoillaan uudestaan. Nämä vaiheet ovat tärkeitä aineistoon pohjautuvaa teoriaa muodostettaessa. (Strauss & Corbin 1998.) Näiden kahden pääsuuntauksen lisäksi kolmanneksi pääkoulukunnaksi on joidenkin näkemysten mukaan konstruktivistinen grounded theory (Bryant & Charmaz, 2007), joka vahvasti nojaa konstruktivistiseen näkemykseen siitä, ettei tietoa luoda tyhjiössä, vaan se tuotetaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön, tutkijan ja tutkittavan ilmiön kanssa (Charmaz, 2014). Siitonen (1999) kannustaa grounded theoryä käyttäviä tutkijoita selkeyttämään itselleen, käyttävätkö he mitä grounded theoryn koulukuntaa vai kenties soveltavatko he eri lähestymistapoja tutkimuksen eri vaiheissa.

Pohdin pitkään, mikä grounded theoryn koulukunnista olisi oman tutkimukseni kannalta sopivin vaihtoehto ja lopulta asia selkeytyi vasta analyysiprosessin aikana. Päädyin käyttämään tutkielmassani konstruktivistisen koulukunnan pioneerin Charmazin (2006) analyysimenetelmää. Konstruktivistisen grounded theoryn koodaus sisältää kaksi päävaihetta:

1. Alustava koodaus, jossa jokaiselle sanalle, riville/lauseelle tai osiolle annetaan koodi
2. Selektiivinen koodaus, jossa käytetään alustavassa koodauksessa esille nousseista koodeista tärkeimpiä ja/tai tiheimmin esiintyneitä lajittelemaan, syntetisoimaan, integroimaan ja järjestämään loppuaineistoa.

Nämä vaiheet eivät kuitenkaan ole toisistaan erillisiä, vaan ne tapahtuvat pitkälti lomittain tutkijan liikkuesssa näiden vaiheiden välillä edestakaisin yhdistellessään

niitä tilanteen ja tarpeen mukaan (Charmaz, 2014). Esittelen seuraavissa alaluvuissa tarkemmin, kuinka nämä koodausvaiheet toteutuivat omassa analyysissäni.

#### **5.4.2 Alustava koodaus**

Haastattelujen läpikäyminen kokonaisuudessaan grounded theory -menetelmällä ei ollut näkemykseni mukaan mielekäästä maisteritutkielman laajuisessa työssä. Otin haastatteluaineistosta lähempään tarkasteluun kummankin kohderyhmän haastatteluista kaksi osiota, joissa käsiteltiin suoraan työelämään siirtymävaihetta ja siihen liittyvää tukea. Aineisto siirrettiin analyysia varten Atlas.ti -ohjelmaan, jossa koodien muokkaus ja hallinta onnistui vaivattomasti. Aloitin varsinaisen analyysiprosessin silmäilemällä litteraatit pariin otteeseen läpi saadakseni yleiskuvan koko aineistosta. Tämän jälkeen aloitin alustavan koodauksen, joka on aineiston tarkkaa lukemista ja sen tavoitteena on etsiä ideoita siitä, mihin varsinaisessa koodausvaiheessa kannattaa keskittyä (Charmaz, 2006). Tätä varten tein koodauksen rivi riviltä -menetelmällä kahdelle urapalveluiden ja kahdelle opiskelijoiden haastattelulle. Näin tehty huolellinen ja tarkka koodaus edistää pyrkimystä ymmärtää tutkimuksen osallistujien näkökulmasta (Charmaz, 2006). Menetelmässä edetään litteraattirivi kerrallaan ja nimetään koherenttien kokonaisuuksien sijaan pienempiä datan osia. Tämän lähestymistavan on tarkoitus auttaa pysymään avoimena erilaisille analyysipoluille, joita aineistosta nousee (Charmaz, 2006).

Grounded theoryssa koodit luodaan sanoittamalla se, mitä löydämme aineistosta (Charmaz, 2014). Koodatessani pelkistin litteraattirivin ydinsisällön toimintoina, sillä se Charmazin (2006) mukaan hillitsee taipumusta tehdä käsitteellisiä harppauksia ja omaksua olemassa olevia teorioita ennen kuin tarpeellinen analyytinen työ on tehty. Aluksi toimintoina koodaaminen oli haastavaa, mutta koodaus alkoi sujua ottaessani käyttöön Charmazin (2014, 121) suositteleman gerundi-muotoisen koodauksen. Gerundi eli englannin kielen verbistä johdettu ing-muotoinen substantiivi kääntyy suomenkielessä minen-päätteeseen (Redfox, n.d). Pelkistin esimerkiksi litteraattirivin ”sit siellä oli jotain, että millaisia asioita kannat-



taa laittaa työhakemukseen” koodiksi ’työhakemuksessa neuvominen’. Tämän lisäksi käytin in vivo -koodausta, jossa osallistujan ilmaisusta tehdään koodausluokka (Charmaz, 2014). Esimerkiksi ilmaisusta ”onhan tää sillee pika-apua” (U2) tuli uraohjaus pika-apua. Charmaz (2006) muistuttaa, ettei tutkija ole neutraali toimija koodatessaan, vaan nimetessäni aineistosta löytämiäni ilmiöitä olen itse aktiivinen konstruoimalla koodeja. Pyrinkin olemaan tietoinen koodatessani tekemiäni sanavalintojen mahdollisesti sisältämistä tulkinnoista sekä aiemman tietopohjani vaikutuksesta ja tarkastelemaan niitä kriittisesti. Dey (1999, 251) kuvaakin asiaa hyvin todetessaan: ”There is a difference between an open mind and an empty head.”

Koko koodauksen ajan vertasin muodostamiini koodeja aiemmin muodostamiini jatkuvan vertailun periaatteen mukaisesti. Melko varhaisessa vaiheessa alkoi hahmottua alustavia (ala)kategorioita. Tallensin säännöllisesti Atlas.ti-aineistoni erillisenä tiedostona, jotta saatoin tarvittaessa palata takaisin aiempaan versioon, mikäli huomasin lähteneeni koodauksessa harhapolulle. Charmazin (2006) mukaan alustavat koodit ovat väliaikaisia (provisional), vertailevia (comparative) ja ankkuroitu (grounded) aineistoon. Koodit elivätkin melko paljon alustavan koodauksen aikana oppiessani koodi koodilta lisää aineistosta ja koodauksen aikana muuttuvan kuvan ohjatessa analyysin suuntaa. Charmaz (2006, 46) toteaaakin, että laadullisessa analyysissä oppiminen tapahtuu koodauksen kautta sen ohjatessa oppimistamme. Koodien väliaikaisuus on keino pysyä avoinna muille analyttisille mahdollisuuksille ja luoda koodeja, jotka parhaiten sopivat analysoitavaan aineistoon (Charmaz, 2014).

Jatkoin riivi riviltä -koodausta vielä yhden haastattelun verran kummastakin kohderyhmästä, jotta näin nousisiko sieltä vielä uusia käsitteitä. Näitä ei tullut merkittävästi lisää, joten päätin lopettaa riivi riviltä -koodauksen ja siirtyä käyttämään alustavan analyysin koodirunkoa pohjana loppujen haastattelujen analyysissä. Esimerkkejä koodeista ja alustavista alakategorioista voi nähdä taulukossa 4. Charmaz (2006, 47) korostaa alustavan koodauksen tärkeyttä kutsumalla sitä ensimmäiseksi askeleeksi siirryttäessä kohti päätöksiä, joiden avulla lopulta määrittellään ydinkategoria.

Taulukko 4 Esimerkkejä alustavasta koodauksesta

| Yläkategoria   | Alakategoria                 | Koodi                              | Sitaatti  |
|--|------------------------------|------------------------------------|---|
| Urapalveluiden saavutettavuus  | Huono tukipalvelu            | uraohjaus pika-apua                | meil ei oo sellasii pitkii prosesseja. Eli onhan tää sillee pika-apua, jos näin voi sanoa. Jotkut käy kerran, jotkut kaks, jotkut maksimi 5. Et se on niiku se, miten yleensä täs käydään. (U2) |
|  | Palvelurakenne               | eritasoisia palveluita             | Ja tosiaan ku nää palvelut on eri tasosia, niin varmasti niinku näitä peruspalveluita just näitä työpaikkavälitystä ja muuta, niin varmasti käyttää ihan kaikki. (U5)                           |
| Työnhakuun vaikuttavat tekijät   | Vaikeuttavat tekijät         | yhteydenottaminen este työnhauulle | koska ihan se, esim. työnhauun se ensimmäinen este on se, et mä otan yhteyttä. Et se on jo vaikee ja sit lähetään ehkä kattoo tän tyyppisiä asioita. (U2)                                       |
| Urapalveluiden tarjoama tuki suhteessa opiskelijoiden kohtaamiin työnhauun haasteisiin | Urapalveluiden tarjoama tuki | työn etsimisessä neuvominen        | Tai me ollaan selvitetty, et on tiettyjä yrityksiä, vaiks pelifirmoja, jotka tiedostaa tän ja on sillee aika fiksuja. (U2)  |

### 5.4.3 Selektiivinen koodaus

Selektiivisen koodauksen aikana keskeisimpiä kategorioita on tarkoitus kohdentaa ja kehitellä käyttäen koko aineistoa (Charmaz, 2006, 46). Huomasin kuitenkin selektiiviseen koodaukseen siirtyessäni, että alustavan koodauksen koodi- ja kategoria määrä oli hieman liikaa itselleni hallittavaksi ja konsultoin tutkimusaineiston tuntevaa ohjaajaani fokusoidakseni analyysiani. Opintojen ja työelämän nivelvaihe oli liian laaja ja päädyinkin tarkentamaan kiinnostuksenkohteekseni autismikirjoon kuuluvien opiskelijoiden työnhakuvaiheen ja sen tukemisen. Tällä tarkastelun ulkopuolelle rajautui yliopiston tutkintorakenteisiin kuuluvat harjoittelut ja työelämäopinnot. Tarkennus muutti jonkin verran jo syntyneitä kategorioita ja jäljelle jäivät 1) urapalvelut ja saavutettavuus, 2) työnhakuun vaikuttavat tekijät ja 3) urapalveluiden tarjoama tuki ja sen vastaavuus opiskelijoiden toiveisiin.

Koko analyysin ajan tein muistiinpanoja tai memoja, kuten grounded theory -tutkijat niitä kutsuvat. Memoihin kirjataan ylös analyysin aikana heränneitä kysymyksiä ja ideoita muodostettuihin koodeihin liittyen ja näitä muistiinpanoja voi hyödyntää myöhemmin analyysin auki kirjoittamisessa (Strauss & Corbin, 1998). Aluksi en oikein hahmottanut memojen hyödyllisyyttä, mutta niistä oli valtava apu tehdessäni rajausta ja siirtäessäni enemmän huomiota yksittäisten koodien nimeämisestä niiden ryhmittelyyn eri kategorioihin. Memojen lisäksi selektiivisen koodauksen vaiheessa käytin apuna Atlas.ti-ohjelman ominaisuutta tehdä käsittekarttoja ja merkitä yhteyksiä eri koodien välille. Muodostaessani yhteyksiä eri koodien välille huomasin niiden kaikkien pyörivän opiskelijoiden työnhakuun liittyvien kysymysten ja siihen tarvitseman tuen ympärillä. Tästä hahmottui lopulta ydinkategoria ”tuen hakeminen työnhakuun”, koska muut kategoriat vaikuttivat siihen, hakeutuiko autismikirjolla oleva opiskelija urapalveluiden tarjoaman tuen piiriin vai ei.

Ydinkategorian löytyminen aiheutti muutoksia kategorioissa. Nimesin työnhakuun liittyvät haasteet uudestaan opiskelijoiden tuen tarpeiksi, mikäli ne olivat opiskelijoiden itsensä esiin nostamia. Urapalveluiden ohjauksessa käsitellyt haasteet nimesin tuen aiheiksi. Tällä halusin tehdä näkyväksi mahdolliset erot ja yhtäläisyydet opiskelijoiden tunnistamissa tuen tarpeissa ja urapalveluiden tarjoamassa tuessa. Tämä näkökulman muutos vaikutti myös yläkategorian nimeen ja lopulliset kolme yläkategoriaa olivat: 1) tuen tarve ja sen tunnistaminen, 2) tuen tarpeeseen vastaaminen ja 3) tuen saavutettavuus. Lopulliset kategoriat ovat nähtävillä taulukossa 5. Avaan niitä tarkemmin luvussa 6 Tutkimustulokset ja niiden tulkintaa.

Analyysin ja tutkielman tuloksien luotettavuuden lisäämiseksi hyödynsin vertaisarviointia (peer debriefing; Given, 2008). Läpi tulosten kirjoitusprosessin keskustelin tutkielman aineistoa tuntemattomien opiskelijatovereiden kanssa tuloksista, tutkimusmenetelmistä ja johtopäätöksistä. Tämä auttoi minua tarkentamaan ja perustelemaan omia kategorioitani sekä tekemiäni johtopäätöksiä.

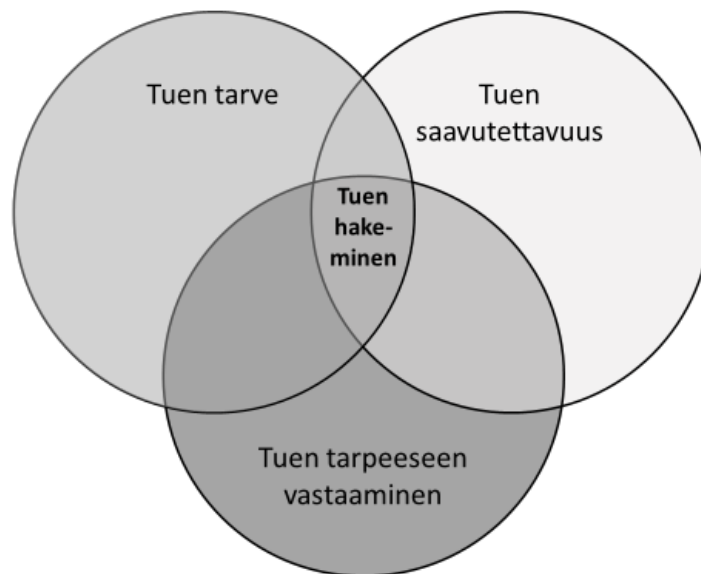
Taulukko 5 Lopulliset kategoriat

Ydinkategoria: Tuen hakeminen työhakuun

| Yläkategoria                  | Alakategoria                | Koodi  |
|-------------------------------|-----------------------------|--|
| Urapalveluiden saavutettavuus | Matalan kynnyksen palvelu   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eritasoisten palveluiden tarjoaminen</li> <li>2. Palveluun sisään heittäminen</li> <li>3. Matkan varrella oleminen</li> <li>4. Viestinnän selkeyteen panostaminen</li> </ol>   |
|                               | Huono tukipalvelu           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktiivisuuden vaatiminen</li> <li>2. Palvelusta ei tiedetä</li> <li>3. Ei helposti lähestyttävä palvelupolku</li> <li>4. Uraohjaus pika-apua</li> <li>5. Urapalvelut yleisellä tasolla</li> <li>6. Resurssien riittämättömyys</li> </ol> |
|                               | Urapalveluiden kehittäminen | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ohjauksen saavutettavuuden lisääminen</li> <li>2. Erilaisuuden ymmärtäminen ja tukeminen</li> </ol>  |
| Tuen tarve                    | Työnhaku                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Työnhaku prosessina</li> <li>2. Työelämä</li> <li>3. Sosiaaliset vaatimukset</li> </ol>  |
|                               | Diagnoosista kertominen     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kyllä</li> <li>2. Tilannesidonnainen</li> <li>3. Piirteet</li> <li>4. Ei</li> </ol>  |
| Tuen tarpeeseen vastaaminen   | Tarjotun tuen aihepiirit    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Työnhakuprosessi</li> <li>2. Verkostoituminen</li> <li>3. Työelämä ja omat vahvuudet</li> </ol>  |
|                               | Tukimuodot                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Työnvälityspalvelut</li> <li>2. Luennot</li> <li>3. Kurssit</li> <li>4. Yksilöohjaus</li> </ol>  |

## 6 Tutkimustulokset ja niiden tulkintaa

Analyysissä nousi esiin kolme tekijää, jotka vaikuttivat autismikirjolla olevien opiskelijoiden hakeutumiseen yliopiston tarjoaman työllistymisen tuen piiriin: 1) tuen tarve ja sen tunnistaminen, 2) tuen tarpeeseen vastaaminen ja 3) tuen saavutettavuus. Nämä kolme tekijää vaikuttavat yhdessä opiskelijoiden tekemiin päätöksiin tuen hakemisesta (Kuvio 1). Ensimmäisessä alaluvussa esittelen opiskelijoiden tunnistamia tuen tarpeita. Toisessa alaluvussa tarkastelen urapalveluiden tarjoaman tuen vastaavuutta opiskelijoiden tarpeisiin. Lopuksi pureudun urapalveluiden saavutettavuuden tematiikkaan aineistoni valossa.



Kuvio 1 Tuen hakemiseen vaikuttavat tekijät työnhakuun liittyen autismikirjolla olevilla opiskelijoilla.

### 6.1 Tuen tarve

Tässä alaluvussa esittelen autismikirjolla olevien opiskelijoiden tunnistamia tuen tarpeita työnhakuun liittyen. Nostan lisäksi esiin autismikirjon diagnoosista kertomisen erilliseksi alaluvuksi, koska useampi opiskelijoista toi itsenäisesti esiin sen itseään mietityttävänä asiana ja myöhemmin haastattelussa tätä teemaa oli erikseen käsitelty sekä opiskelijoiden että uraohjaajien kanssa.

### 6.1.1 Tunnistetut tuen tarpeet

Keskeistä avun saamisen kannalta on tuen tarpeen tunnistaminen, ja haastatelluista opiskelijoista kuusi seitsemästä tunnisti itsellään olleen tuen tarpeita työnhakuprosessiin liittyen. He kaipasivat apua ansioluettelon ja työhakemuksen tekemiseen: ”Mä en oikee osaa tuottaa kauhee hyvin noita työhakemuksia. Mulla on hirveen vaikee löytää se energia, et mun pitäis joku netti-cv täyttää” (O7) sekä työpaikkojen etsintään: ”sekin auttais ihan, että joku kertois mitä kaikkii mahdollisuuksii vois olla, että mistä kannattaa hakea töitä” (O2). Haastattelut koettiin myös haastaviksi: ”Sitte just työhaastattelut ja tällaset nii en oo ehkä niin hirveen hyvä vastaa kysymyksii just jos ei oo mitään spesifii et se tietty” (O5).

Työnhakuun liittyvä sosiaalinen puoli koettiin osan opiskelijoiden mielestä haastavaksi. Verkostojen puuttuminen nähtiin mahdollisesti työllistymistä vaikeuttavana tekijänä: ”Tässä mun alalla on aika paljon semmosii piilotyöpaikkoja, mitkä löytyy vaa verkoston kautta.” (O2) Vieraiden ihmisten kanssa kommunikoimisessa oli kynnystä. Tämä saattoi näkyä esimerkiksi yhteydenottotilanteissa, ”ku ei oo hirveesti ihmisten kaa tekemisissä, niin on arka pyytämään tommosta suositusta johonkin cv:hen.” (O2).

Kolmantena teemana nousi varsinaiseen työhön liittyvät asiat, kuten oma jaksaminen ja palkkaamiseen vaikuttavat tekijät. Eräs opiskelija pohti myös työnantajan näkökulmaa suhteessa hänen mahdolliseen osa-aikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseensä: ”Nii onks se mahollisesti nii että jos firma ottaa mut töihin ja mä jään jatkossa eläkkeelle nii siit tulee hyvin kallis lasku heille” (O3). Toista huolestutti jaksamiseen liittyvät asiat: ”[M]iten jaksaa vetää läpi ne 6-tuntiset päivät ja sitten suunnitella seuraavan päivän oppitunnit ja sit ne kaikki muu opettajahomma.” (O4) Kolme opiskelijaa pohti diagnoosista kertomiseen liittyviä asioita, kuten autismikirjoon liittyvien luottamustehtävien ja koulutusten esille nostamista työhaastattelussa. Tästä aiheesta lisää seuraavassa alaluvussa.

### 6.1.2 Diagnoosista kertomiseen liittyvät haasteet

Autismikirjon diagnoosista kertominen mietitytti kolmea opiskelijaa työnhakuprosessiin liittyen: ”Ehkä just työpaikan hakemiseen ja hakemuksiin ja noihin liittyen ja siihen et mitä ylipäättään kannattaa niil sanoa että kannattaako Aspergerista mainita tai eläkkeestä.” (O3) Yhtä opiskelijaa arvelutti diagnoosista kertomisesta kuulleensa ristiriitaiset tarinat: ”jotkut on saanu potkut sen takia, että ne on saanu Asperger-diagnoosin. Mut sit oon kuullu semmosistakin, että joku pomo on ollu tosi ymmärtäväinen ja antanu mukautuksia” (O2). Uraohjaajista kaksi oli keskustellut diagnoosista kertomisesta uraohjauksessa käyneen opiskelijan kanssa. Uraohjauksessa olleet opiskelijat olivat olleet huolissaan opintojen edistymisen vaikutuksesta ”sit opiskelijat niinku murehtii sitä, et jos heidän opinnoissaan on menny kauan aikaa jonkun diagnoosin tai sairauden vuoksi, niin he murehtii sitä, että he ei pääse sen takia jo töihin.” (U4) Haastattelurungossa kysyttiin opiskelijoiden ja uraohjaajien näkemyksiä asiaan liittyen, ja aiheeseen vaikutti olevan vaikea antaa yhtä suoraa ja kaikenkattavaa vastausta. Luokittelin vastaukset neljään alakategoriaan: kyllä, ei, tilannesidonnainen ja piirteet. Haastateltujen antamat vastaukset saattoivat tulla luokitelluksi 1–4 kategoriaan ja tarkka jakauma näkyy taulukossa 6. Yhdeltä opiskelijalta (O5) ja yhdeltä uraohjaajalta (U1) ei kysyty suoraan heidän mielipidettään aiheeseen liittyen ja tämän vuoksi heidän vastauksensa puuttuvat kokonaan tämän aiheen osalta.

Taulukko 6 Osallistujien näkemys, kannattaako diagnoosista kertoa työnhaussa

|                    | O1 | O2 | O3 | O4 | O5 | O6 | O7 | U1 | U2 | U3 | U4 | U5 |
|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Kyllä              |    |    |    | •  |    | •  |    |    | •  | •  | •  |    |
| Tilannesidonnainen | •  | •  |    | •  |    | •  | •  |    | •  | •  | •  | •  |
| Ei                 | •  | •  | •  | •  |    | •  | •  |    |    |    |    |    |
| Piirteet           |    | •  |    |    |    | •  |    |    |    | •  |    | •  |

Valtaosa vastanneista näki diagnoosista kertomisen tilannesidonnaisena. Kertomisen kannattavana näkemiseen osallistujat kokivat vaikuttavan merkittävästi ihmisten mahdolliset ennakkoluulot:

Se on kyllä haaste, että uskaltaako olla avoin. Ja tavallaan halunnu ajatella, että no mitäs sillä on väliä, jos sen sitten kertoo, mutta jos se sitten vaikuttaa siihen et mieluummin valitaan joku muu et sit siihen vaikka sijaisuuteen. (O4)

Mutta sitten taas, kun täytyy tunnustaa ja tunnistaa, et ihmisillä on myös ennakkoluuloja, niin sit mä en myöskään antais turhaa informaatiota, joka vois osua johonkin ennakkoluuloihin, mutta sillä ei ole mitään merkitystä sen työstä suorittamisen suhteen. (U4)

Yksi opiskelija kuitenkin toi esiin keinon, jolla työnantajat voisivat rohkaista työnhakijoita tuomaan esiin erilaisuutensa ja mahdolliset tuen tarpeensa avoimesti:

Sit jos siellä ois semmonen, ku niillä on semmonen teksti, että pyritään olemaan tasa-arvosia työnantajia sillee, että naisten hakemukset on erityisen tervetulleita. Jos siellä ois joku samanlainen teksti, että aspergerhenkilöt olisi erityisen tervetulleita, niin sithän siitä vois mainita. (O2)

Toinen opiskelija totesi, ettei välttämättä itse ottaisi asiaa esiin, mutta ei varsinaisesti kokisi kertomista ongelmalliseksi. Yksi uraohjaaja puolestaan piti järkevänä olla kertomatta diagnoosista työhakemuksessa, ”mut sit haastatteluun ku pääsee, niin mä oon sanonu, et siin kannattaa [kertoa] aika suoraan” (U2).

Vastaavanlaista varovaista suhtautumista diagnoosista kertomiseen oli havaittavissa Piirteet-alakategorian vastauksissa. Muutama osallistujista piti hyvänä ratkaisuna puhua diagnoosin sijaan autismikirjon mukanaan tuomista piirteistä ja niiden vaikutuksista:

Niin ja pystyykö omia ominaisuuksia jotenkin kertoo, et mä työskentelen parhaiten näin ja tän tyyppiset tehtävät mua kiinnostaa ilman et siin tarvii diagnoosista puhuu. Et me ollaan kuitenkin yksilöitä, persoonia oli meillä sitä diagnoosia tai ei. (U5)

Suurimmat erot opiskelijoiden ja urapalveluiden henkilökunnan välille tuli Kyllä- ja Ei-kategorioiden kohdalla. Kaikki vastanneista opiskelijoista koki, ettei autismikirjosta kertominen välttämättä ole hyvä ajatus: ”Mulla on onneks se, ettei mun tarvii ikinä kertoa kenellekään siitä mitään” (O7) Yksikään uraohjaajista ei tuonut esiin näin jyrkkää kantaa, vaan enemmistö piti puolestaan lähtökohtaisesti hyvänä ratkaisuna kertoa autismikirjosta työnhakuprosessin aikana: ”Usein on tilanteita, että sen niinku huomaa ja mun miestä sillon rehellisyys kannattaa.” (U2)

Tilanteen haastavuutta kuvastaa mielestäni se, että valtaosa vastanneista koodautui useampaan kuin yhteen kategoriaan. Itse hahmotan neljä kategoriaa jatkumona, jonka ääripäissä ovat Kyllä ja Ei. Tilannesidonnainen pitää portin auki diagnoosista kertomiseen ja Piirteet-kategoria puolestaan on selkeästi kallellaan



Ei:n suuntaan. Piirteet kuitenkin eroavat siinä, että autismikirjon piirteistä kertomista pidetään hyödyllisenä, kun taas Ei-kategoriassa pidättäytytään kokonaan kertomasta autismikirjosta ja sen ominaispiirteistä.

## **6.2 Urapalveluiden tarjonta autismikirjolla olevan näkökulmasta**

Tässä alaluvussa esittelen yliopiston urapalveluiden tarjoamaa tukea ja sen vastuuta autismikirjolla olevien opiskelijoiden tarpeisiin. Ensimmäisenä tarkastelen tässä aineistossa esille nousseita urapalveluiden tarjoaman tuen aihepiirejä. Tämän jälkeen kuvaan opiskelijoiden käyttämiä tukimuotoja, joiden tarkasteluun otan mukaan myös urapalveluiden ulkopuolisia tahoja, kuten TE-toimiston ja omat läheiset.

### **6.2.1 Tarjotun tuen aihepiirit**

Urapalvelut tarjosivat tukea työnhakuprosessiin ja käsittelivät opiskelijoiden kanssa monia aiheita, joissa opiskelijat tarvitsivat tukea. Kaksi opiskelijaa ja kaksi uraohjaajaa mainitsivat työnhakuun liittyvät dokumentit. Lisäksi yksi opiskelija ja kolme uraohjaajaa kertoivat urapalveluiden tarjonnan tukea haastatteluihin valmistautumisessa:

Mut sit esimerkiksi nää työhaastattelutilanteet voi olla hirmu haastavia ja ehkä niissä kohtaa sit on monesti niinku mietitty, että voiko sitä kertoa et vaikka et on Asperger. Et onko siitä etua vai haittaa siinä tilanteessa ja miten siinä haastattelutilanteessa esimerkiksi heille ei välttämättä itelle oo niin tärkeätä et katotaanko silmiin tai tervehditäänkö ja sanotaanko kiitos ja näin. Et semmoset saattaa unohtuu jotenkin helposti, jos niitä ei oo sillee harjotellu. Niin semmosia ihan käytännön asioita ehkä sitten on joutunu ottaa esille. (U3)

Uraohjaajan puheenvuorossa korostuu vahva halu auttaa opiskelijaa, mutta siinä on myös nähtävillä ajatus siitä, että autismikirjolla olevan opiskelijan olisi sopeuttava neurotyypillisten tapaan toimia vuorovaikutustilanteessa esimerkiksi noudattamalla vallitsevaa käyttäytymisnormia katsekontaktista. Työpaikan etsimisessä auttamisen mainitsi yksi opiskelija ja kaksi uraohjaajaa. Edellisessä alaluvussa opiskelijat esittivät toiveen konkreettisesta avusta ja urapalveluiden henkilökunta kuvasikin, kuinka yksilötapaamisessa oli käyty läpi esimerkiksi, miten LinkedInin avulla voi löytää itseään kiinnostavia yrityksiä ja työpaikkoja. Tämän lisäksi uraohjaajat kertoivat opiskelijoiden kaipaavan apua autismiystävällisten yri-

tysten etsimisessä ja tätä pulmaa on sitten lähdetty yhdessä ratkomaan: ”me ollaan selvitetty, et on tiettyjä yrityksiä, vaiks pelifirmoja, jotka tiedostaa tän [autismikirjon] ja on sillee aika fiksuja.” (U2)

Työnhakuun liittyvä sosiaalinen puoli nousi esiin opiskelijoiden tuen tarpeissa ja myös uraohjaajat ovat tunnistaneeet tämän mahdollisen haasteen: ”työnhaun ensimmäinen este on se, et mä otan yhteyttä. Et se on jo vaikee ja sit lähetään ehkä kattoo tän tyyppisiä asioita.” (U2) Osa uraohjaajista on tietoisia tästä haasteesta ja sen potentiaalista muodostua ylitsepääsemättömäksi esteeksi autismikirjolla olevalle opiskelijalle. Urapalvelut tarjoavat verkostoitumiseen tukea: ”No emmä oikeestaan järjestä, et näitä meidän kursseilla on näitä yksittäisiä vierailuja voi siellä tehdä ja sitä kautta päästä vähän verkostoitumaan.” (U3)

### 6.2.2 Käytetyt tukimuodot

Tässä alaluvussa esittelen autismikirjolla olevien opiskelijoiden hyödyntämiä työnhaun tukimuotoja. Ne voi jaotella karkeasti kahteen ryhmään: yliopiston tarjoamiin urapalveluihin ja yliopiston työllistymispalveluiden ulkopuolisiin muihin tukimuotoihin, joihin sisältyi niin yliopiston sisäisiä kuin ulkopuolisia rakenteita. Opiskelijoista kuusi seitsemästä tunnisti itsellään olevan työnhakuun liittyviä tuen tarpeita ja yhtä opiskelijaa lukuun ottamatta kaikki hyödynsivät vähintään yhtä tukimuotoa työllistymisensä tukemiseen (taulukko 7). Avaan seuraavaksi tarkemmin opiskelijoiden käyttämiä tukimuotoja.

Taulukko 7 Opiskelijoiden tuen tarpeet ja käyttämät tukimuodot työnhaussa

| Osallistuja | Tuen tarve | Urapalvelut | Muut tukimuodot |
|-------------|------------|-------------|-----------------|
| O1          |            | •           | •               |
| O2          | •          | •           | •               |
| O3          | •          | •           | •               |
| O4          | •          |             | •               |
| O5          | •          |             |                 |
| O6          | •          |             | •               |
| O7          | •          |             | •               |

## Urapalvelut

Urapalvelut tarjoavat laajan kirjon erilaisia palveluita, ja ne vaihtelevat kaikille avoimista materiaaleista henkilökohtaisiin ohjauspalveluihin. Eräs uraohjaaja oletti opiskelijoiden käyttävän ”näitä työpaikkavälitystä ja muuta, niin varmasti käyttää ihan kaikki” (U5). Yksikään opiskelijoista ei kuitenkaan nostanut työnvälityspalvelua esiin. Tämä voisi viitata, joko siihen, ettei työnvälitystä tunnusteta urapalveluiden ylläpitämäksi palveluksi tai etteivät opiskelijat ole tietoisia siitä. Useampi opiskelija kertoi kuitenkin käyttäneensä TE-toimiston vastaavaa: ”No kyllä mulla on TE-keskuksella työpaikkavahti.” (O2)

Urapalvelut eivät aineiston pohjalta onnistuneet kaikkien kohdalla tavoittamaan potentiaalisia käyttäjiä tai saamaan heitä vakuuttuneeksi siitä, että palvelut vastaisivat heidän tarpeitaan. Yksi opiskelija kertoi käyneensä katsomassa urapalveluiden kotisivuja, mutta totesi: ”näistä [urapalveluista] ei oo mitään hyötyä siinä muodossa, mitä ne on tällä hetkellä olemassa.” (O6) Kolme opiskelijaa ei olleet käyttäneet lainkaan urapalveluita, mutta yksi heistä totesi hieman yllättyneenä:

Mä en oikee tiiä, oisiks mä osannu kaivata sitä. Sehän on ihan hyvä ajatus, mut mä en oo oikeestaan ees ajatellu, et se ois sellanen juttu, mitä yliopisto tekis. (O7)

Edeltävät puheenvuorot nostavat esiin tietyn haasteen, joka urapalveluihin liittyy. Ensimmäinen opiskelijoista koki, ettei urapalvelut vastaa hänen tarpeisiinsa ja jälkimmäistä ei ole tavoittanut tieto koko palvelusta lainkaan. Tarkastelen tätä urapalveluiden toimivuutta autismitietäjällä olevan opiskelijan tukipalveluna aluvuorossa 6.3 Urapalveluiden saavutettavuus.

Kolme opiskelijaa seitsemästä oli kuitenkin hyödyntänyt urapalveluita jollain tavalla. Heistä kaikki oli käynyt urapalveluiden luennolla. Tosin yhden opiskelijan muistikuvat olivat hieman hataria, joten on mahdollista, että luento on ollut tiedekunnan itsensä järjestämä. Luennoilla käsiteltiin aihepiirejä työnhakuprosessiin ja omaan osaamiseen liittyen ja niitä kuvailtiin yleisluontoisiksi:

Noku en muista et olisin käyny. Ehkä saatto joku semmone, hämärä mielikuva, joku semmone luento olla, jossa, oisko siellä ollu eri aloilta niiku justii, tai eri työntantajien puolesta edustajia puhumassa. Itest tuntuu et siitä on paljo aikaa et oikeesti niiku muista. (O1)

Se oli massaluento, siinä tuli lähinnä yleisiä semmosia asioita -- Ehkä musta siel-  
läkin mainittiin jotain LinkedInista ja sit siellä oli jotain että millaisia asioita kannat-  
taa laittaa työhakemukseen. (O3)

Joo tää oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi, nii ne oli molemmat täm-  
mösiä tunnin luentoja. (O2)

Luentojen lisäksi urapalvelut järjestivät myös kursseja tai pienryhmissä, joissa sai  
luentoja kohdennetumpaa ja yksilöllisempää tukea.. Haastatellut uraohjaajat ker-  
toivat lisäksi autismikirjolla olevien opiskelijoiden käyneen myös urapalveluiden  
kursseilla ja ryhmissä: "Et osa on ollu sellasia, että on ollu ryhmissä ja on saatta-  
nut ihan kerran tai pari vaan henkilökohtaisesti keskustella, mutta on ollu kuitenkin  
ryhmissä mukana." (U3) Aineiston opiskelijoista ei kuitenkaan kukaan ollut käyt-  
tänyt ryhmämuotoista palvelua.

Yksi uraohjaaja arveli autismikirjolla olevien opiskelijoiden suosivan isojen ryh-  
mien sijaan pienimuotoisempaa ohjausympäristöä: "voi olla, että he ehkä mie-  
luummin varaa sitä henkilökohtaista aikaa." (U3) Luennolla käyneistä opiskeli-  
joista kaksi hakeutuikin urapalveluiden tarjoaman yksilöohjauksen piiriin. Heidän  
kertomuksistaan olen aistivani kuitenkin lievää tyytymättömyyttä saadun tuen ja  
oman tarpeen vastaavuuteen:

Mä kävin semmose cv niiku walk-in-katsominen. Mä kävin siellä. -- mut emmä  
siitä hirveesti palautetta kyllä saanut. Lähinnä jotain valmiita pohjia kuulemma on  
netissä mitä voi käyttää. (O3)

Mä yhdessä tämmösessä uraneuvontatapaamisessa kävin, mutta sillä ei ollu sillä  
tyypillä luonnontieteistä hirveesti kokemusta, nii se ei osannu sanoo mitää niiku  
hyviä vinkkejä. Et lähinnä käytiin läpi sitä, että kannattaa ottaa selvää, mitkä yri-  
tykset vois palkata asiantuntijoita. (O2)

He vaikuttivat olevan pettyneitä yksilötapaamisessa saadun tuen yleisluontoisuu-  
teen. Toisaalta useampi uraohjaaja painotti yksilöohjauksen lähtevän juuri opis-  
kelijan tarpeista, joten tässä vaikuttaisi olevan pientä ristiriitaa näiden kahden eri  
ryhmän välillä. Aineistosta on toki haastavaa vetää vahvoja päätelmiä tämän  
asian suhteen suuntaan tai toiseen, kun opiskelijoista ainoastaan kaksi oli ylipää-  
tään käyttänyt yksilöpalvelua. Yksi uraohjaaja kertoi tarjoavansa opiskelijoille yk-  
silöohjauksessa autismikirjoon kuuluville kohdennettua lisämateriaalia mukaan:

[M]eillä on täällä muutamia näitä tämmösiä Autismi- ja Aspergerliiton esimerkiksi  
tämä kirjanen, että näitä mä oon opiskelijoille lainattuki joskus sillee et voi sit pa-  
lauttaa, et siinä on aika sillee selkeästi kerrottu tämä työnhaun prosessi, vaikka  
kaikki mitä se pitää sisällää. (U3)

## **Muut tukimuodot**

Urapalveluiden lisäksi tai sijaan opiskelijoista kuusi oli käyttänyt muita tukiresursseja. He olivat hyödyntäneet TE-palveluita sekä etsineet itse tietoa verkosta työnhakudokumenttien mallipohjia. Myös YTHS, opintopsykologi ja ainelaitoksen henkilökunta mainittiin kysyttäessä työllistymistä tukeneita tahoja. Näiden lisäksi opiskelijat turvautuivat omiin verkostoihinsa ja organisoituun vertaistukeen:

[O]piskelukavereitten kautta kuuli niiku kaikkee, minkälaisissa työssä on, mimmosia aloja. (O1)

Suoraan sanoen nii työllistymisasiasioissakin paljon enemmän hyötyä on siitä, että mä esimerkiks teen eri yhdistysten tuttavien kanssa juttelen eri asioista ja mietin kaikkea, että omassa päässä mitä voin tehdä, juttelen heidän kanssaan, mitä he voisi tehdä. Näistä on ollut paljon enemmän hyötyä, siitä on ollu paljon enemmän hyötyä. (O6)

[hankkeen nimi] kautta, se oli täällä toimi paikallisesti tietyn aikaa, nii heillä oli korkeakouluopiskelijoille tällöinen vertaistukiryhmä. (O4)

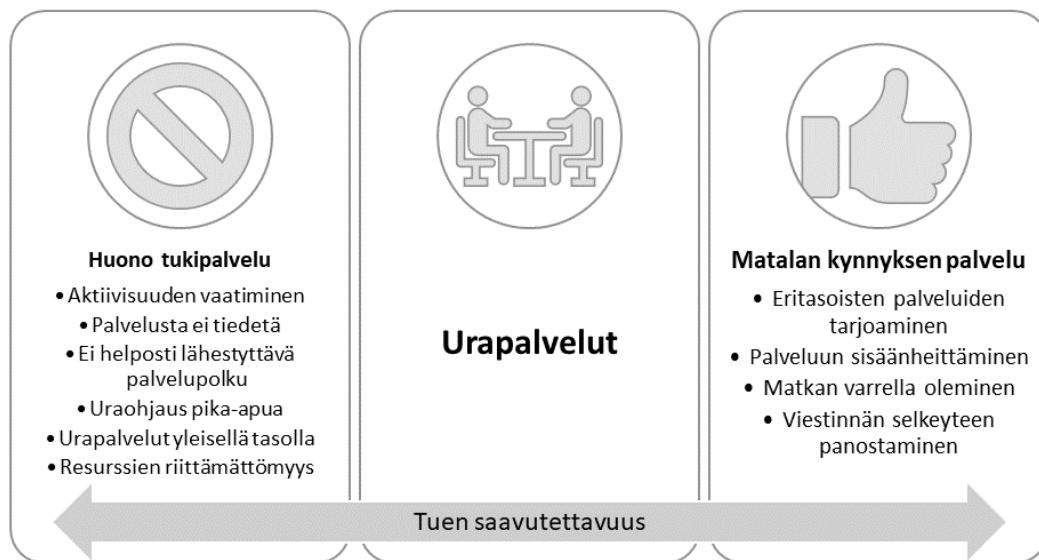
Kiintoisaa on se, että ainoa opiskelija, joka ei tuonut haastattelun aikana esiin suoraan mitään tuen tarvetta, kertoi kuitenkin saaneensa neuvoja opiskelijakavereilta:

Mä en just sitä niiku muista yhtään ois ollu sillee, sellasta niiku oikee niiku sellasta uraohjausta. Et lähinnä niiku ehkä opiskelukavereitten kautta kuuli niiku kaikkee, minkälaisissa työssä on, mimmosia aloja. Niiku sitä kautta. (O1)

En kuitenkaan laskenut tätä tuen tarpeeksi, kun hän ei sitä suoraan sanoittanut sellaisena.

## **6.3 Urapalveluiden saavutettavuus**

Tuen saavutettavuus nousi esiin vahvasti aineistosta niin opiskelijoiden kuin uraohjaajien toimesta. Yhtäältä aineistosta oli tunnistettavissa piirteitä, jotka tukivat urapalveluiden asemaa matalan kynnyksen palveluna, mutta toisaalta sieltä oli löydettävissä tekijöitä, jotka tekivät siitä erityisesti tälle kohderyhmälle huonon tukipalvelun (Kuvio 2). Seuraavissa alaluvuissa tarkastelen palvelua molemmista näkökulmista.



Kuvio 2 Urapalveluiden saavutettavuus

### 6.3.1 Matalan kynnyksen palvelu

Näkemykseen urapalveluiden saavutettavuudesta näytti vaikuttavan se, että etenkin yksilöllisen yksilöohjauksen ajatellaan jo lähtökohtaisesti olevan yksilölähtöistä ja näin ollen huomioivan yksilöiden erilaiset lähtökohdat:

No se menee sitten sen yksilön ja sen yksilön sen harjottelupaikan haun tai työnhaun, usein tietysti opiskelijoilla sen harjottelupaikan haku, sen kautta. Että ne ei oo semmosia vakituisia polkuja, jotka ois siellä aina tarjolla, vaan sit ku siinä on se ihminen, jolla on ne tietyt ominaisuudet ja sit syntyy se yhteys ja keskustelu (U4)

Urapalveluista yleisemmällä tasolla puhuttaessa uraohjaajat kuvailevat palvelua: ”Me pyritään olemaan semmonen matalan kynnyksen ja meillä on ehkä ihmisetkin jo sellasia ja näin.” (U2) Tämä näkemys matalan kynnyksen palveluista koostui neljästä alakategoriasta: 1) eritasoisten palveluiden tarjoaminen, 2) palveluun sisään heittäminen, 3) matkan varrella oleminen ja 4) viestinnän selkeyteen panostaminen. Kuvaan näitä tarkemmin seuraavaksi.

## **Eritasoisten palveluiden tarjoaminen**

Eritasoiset palvelut näyttäytyvät yhtenä saavutettavuutta ja matalampaa kynnystä lisäävä tekijänä. Mielenkiintoista aineistossa on se, että vaikka sekä uraohjaajat että osa opiskelijoista tunnistaa urapalveluiden monipuolisuuden, puhuvat he palveluista eri tavoin:

Ja tosiaan ku nää palvelut on eri tasosia, niin varmasti niinku näitä peruspalveluita just näitä työpaikkavälitystä ja muuta, niin varmasti käyttää ihan kaikki (U5)

Et tosiaan kyl se rekry näyttää kaikennäkösii palveluit tarjoavan. Niistä vaa pitää ite ottaa selvää. (O2)

Uraohjaaja tekee oletuksen, että urapalveluiden peruspalvelut tavoittaisivat kaikki, mutta opiskelijan puheenvuorossa on nähtävillä vaatimus omasta aktiivisuudesta, jotta palveluiden piiriin pääsee. Urapalveluiden saavutettavuuteen liittyvistä haasteista lisää alaluvussa 6.3.2. Huono tukipalvelu. Kuten aiemmin jo mainitsin työpaikkavälitystä ei maininnut kukaan aineiston opiskelijoista, joten aivan kaikkia tämä tukipalvelu ei vaikuta tavoittavan (ks. 6.2.2. Käytetyt tukimuodot).

## **Palveluun sisään heittäminen**

Tarkasteltaessa tutkielman aineistoa saavutettavuuden näkökulmasta yhtenä tärkeänä saavutettavuutta edistävänä tekijänä näyttäytyi palveluun sisään heittävät rakenteet. Näitä olivat urapalveluiden opiskelijoiden jo aktiivisesti käyttämän palvelun oheen integroitu ajanvaraukseton palvelupiste: ”Mä kävin semmone cv niiku walk-in katsominen. Mä kävin siellä -- siellä voi näyttää cv:nsä, se on tossa [kaupunginosan nimi] kirjastossa.” (O3) Pelkän fyysisen sijainnin lisäksi yhteistyötä tehtiin moniammatillisesti myös muiden palveluiden henkilökunnan kanssa: ”Joskus se tulee opintopsykologin kautta se tuuppaus tai tänne tullaan opintopsykologin kanssa. Se on kans joskus ollu semmonen.” (U2)

Viimeinen sisäänheittorakenne löytyi urapalveluiden sisältä. Siinä tehtiin aktiivista ohjausta yleisemmän tason palvelusta kohti yksilöllisempää tukea:

No en oo sillee perin pohjin [henkilön nimi] kanssa sitä urapuolta, mut voi niiku ajatella se vois olla paikallaan sitten tämän [urapalveluiden opintoja tukevan] ryhmän jälkee et sitte kattoo (O4)

[M]ä kyllä aika helposti sanon, että jos opiskelija sitten sanoo, et niin teillä on toi ryhmä, niin mä sanon joo, että oot tervetullut. Sit toinen mahdollisuus on, jos haluat niin me voidaan myös henkilökohtasesti harjotella. Eli mun roolihan, niinku mä sanoinkin, et tääkin on vähän haastattelutilanne, ku me ollaan tässä ja sä et

tuntuu mua aikasemmin ja käydään näitä, niin jos haluat niin mä voin olla siinä haastattelijan roolissa. Ja moni ottaa sen, sen henkilökohtasen. (U4)

Tätä yksilöllistä haastatteluapua tarjotaan aineiston perusteella useammassa kuin yhdessä yliopistossa, sillä yksityistä haastatteluapua ehdottaneen uraohjaajan kanssa eri yliopiston opiskelija nosti saman esiin: ”mutta kyl siellä edellisessä koulutuksessa, missä mä olin, niin kyl se tyyppi sano, että voidaan järjestää semmonen harjotushaastattelu” (O2)

### **Matkan varrella oleminen**

Uraohjaajat korostavat monta kertaa mahdollisuutta käyttää urapalveluita juuri silloin kuin opiskelijalle sopii: ”Meil perustuu se [urapalveluiden toiminta] siihen, että sä voit tulla opintojen alussa, sä voit tulla koska vaan.” (U2), ”Sen takii se on tavallaan musta kiva, jos me tavataan kaikkia mahdollisuuksien mukaan jo sieltä ekasta vuodesta lähtien.” (U1) Urapalveluiden henkilökunta on myös huomannut, että ”on tiettyjä opiskelijatyyppejä, jotka siten ehkä hakee enemmän sitä, et tulee aika pienissäkin asioissa, kun on saanu sen kontaktin.” (U5) Osa opiskelijoista myös käytti saamaansa tukimahdollisuutta pitkin opintopolkuaan: ”Mulla saattaa olla joittenkin ihmisten kanssa just siten, et ne on tullu aika varhasessa vaiheessa, tulee sit keski-loppuvaiheessa ehkä sit vielä kerran.” (U2)

Osa uraohjaajista vaikutti myös taivuttavan hieman organisaationsa sääntöjä antaakseen opiskelijoille heidän tarvitsemaansa tukea: ”Ja sit mä aattelen, että mulla on rohkeutta olla tässä tilanteessa ja rakentaa tätä ohjausta siten, että tästä tulee hyvä, vaikka se veis yhden kerran sijaan viisi.” (U4) Toisilla yliopistoilla uraohjauksen käyttömahdollisuus päättyy valmistumiseen, mutta osassa yliopistossa jo valmistunutkin opiskelija on tervetullut pohtimaan tulevaisuuttaan. Eräs uraohjaaja totesi: ”Joku semmonen perusmäärittely meillä on, et kaks vuotta valmistumisen jälkeen, mutta me ei pidetä siit kiinni. Eli aina ku ihminen halua tulla, niin jos se halua tänne tulla, niin voi käyttää meidän palvelua.” (U2)

### **Viestinnän selkeyteen panostaminen**

Viimeisenä alakategoriana nousi esiin viestinnän selkeyteen panostaminen. Pari opiskelijaa mainitsi käyneensä urapalveluiden verkkosivuilla. Toinen näistä opiskelijoista arvioi urapalveluiden tarjonnan itsensä kannalta hyödyttömäksi juuri



verkkosivujen perusteella, mutta toinen kertoi löytäneensä yksilöohjauksen pariin juuri niiden verkkosivujen kautta. Yksi uraohjaaja nostaakin esiin heidän verkkosivu-uudistuksensa:

Verkkoon me koetetaan panna tosi selkeesti, sä viitta- tai joku kysymys täällä vähän viittas, että siellä on ollu aika koukeroista suomen kieltä semmosta vähän hankalaa. Niin nyt kun niitä on uudistettu ja tuleeks se nyt syksyllä tai kesällä julkastaan ne uudet, niin siellä pitäis aika sellasta selkeetä ja lyhyempiä lauseita ja sellasia, et enemmän informatiivisia eikä niin sellasia, että perustelut on heti siinä perässä koukeroisesti. (U4)

Toinen uraohjaaja korosti, että viestiä tulisi ”sillä tavalla, että ois niinku selkeetä kaikille, koska ihanhan me tietysti ajatellaan, että siitä hyötyy muutki. Et ei semmosta turhaa pyörittelyä ja liirumlaarumia vaan on niinku sillee selkeetä viestintää, et siitä yhtä lailla kaikki hyötyy.” (U3)

### **6.3.2 Huono tukipalvelu**

Edellisessä alaluvussa tuotiin esiin urapalveluiden pyrkimys olla matalan kynnyksen palvelu. Urapalveluiden tarjoama yksilöohjaus nähtiin jo lähtökohtaisesti kaikki huomioon ottavana palvelumuotona sen yksilölähtöisen toimintatavan vuoksi. Aineistossa esiintyi tälle näkemykselle vastakkaisia äänenpainoja ja analyysin aikana palvelurakenteessa oli tunnistettavissa tekijöitä, jotka heikensivät urapalveluiden saavutettavuutta autismikirjolla olevien opiskelijoiden näkökulmasta tarkasteltuna. Näitä oli kaikkiaan kuusi: 1) aktiivisuuden vaatiminen, 2) palvelusta ei tiedetä, 3) ei helposti lähestyttävä palvelupolku, 4) uraohjaus pika-apua, 5) urapalvelut yleisellä tasolla ja 6) resurssien riittämättömyys. Seuraavana esittelen näitä teemoja tarkemmin.

#### **Aktiivisuuden vaatiminen**

Ensimmäinen mahdollinen este autismikirjoon kuuluvalla opiskelijalla käyttää urapalveluita oli niiden vaatima aktiivinen hakeutuminen tuen piiriin. Viisi opiskelijaa nosti esiin tarpeen olla itse aktiivinen saadakseen tukea. Opiskelijat totesivat haasteelliseksi tiedon saamisen palvelusta: ”mitään ei sillee mainostettu – se on pitäny ite löytää sieltä nettisivuilta” (O2). Myös tuen piiriin itsenäinen hakeutuminen koettiin mahdolliseksi esteeksi: ”Emmä ajatellu yhtään sitä, mut voishan sellanenkin [työnhakua tukeva] kurssi olla. Mä en tiä, oisinko mä ymmärtäny mennä sinne.” (O7) Myös urapalveluiden henkilökunta tunnistaa tämän mahdollisuuden:

No on varmasti opiskelijoita, jotka tarvitsi sitä tukea ja apua ja ei sitten oo sitten hakeutunu, et varmasti on heitäkin (U3),

Ryhmässä tietysti on ketä sinne vaa ilmottautuu, mutta voi hyvin niinku olla tai se riippuu myös henkilöstä, autismikirjon henkilöstä, että miten, mä en oo ihan varma, et tuleeko he helposti ryhmään. (U4)

Mut ku se [orientaatioinfo] tulee heti sillä ekalla viikolla, niin sehän voi myös mennä täältä ohi. Et ihmiset ei edes tiedä meidän yhteisössä mitä kaikkee tukea täällä on olemassa. Et usein mun viesti opiskelijoille on, et täällä on kaikenlaista tukea, mut se pitää ite löytää. Ja sit toinen on tietysti se, et vaikka sä tietäisit että on erilaisia juttuja, niin sitten pitäis olla sitä jaksamista myöskin hakeutua. (U1)

Eräs opiskelija summasikin tilanteen: ”jokainen on vähän niiku oman onnensa seppä, että apua kyllä on saatavilla, jos sitä osaa pyytää, mutta ei sitä kyllä automaattisesti oo saanu” (O4) ja uraohjaaja myötäili toteamalla:

Et usein mun viesti opiskelijoille on, et täällä on kaikenlaista tukea, mut se pitää ite löytää. Ja sit toinen on tietysti se, et vaikka sä tietäisit että on erilaisia juttuja, niin sitten pitäis olla sitä jaksamista myöskin hakeutua. (U1)

Osa uraohjaajista korosti kuitenkin opiskelijan oman aktiivisen roolin tärkeyttä vielä avun piiriin päästyäänkin: ”Mä en koskaan anna, verrattuna vaiks psykologeihin tai ehkä muuhun, niin mä en anna koskaa uutta aikaa.” (O2) Tämä aktiivisuuden vaade ei mielestäni resonoi matalan kynnyksen palvelun kanssa, mutta hän perustelee sitä näin:

työnantajat on kauheen tarkkoja, mä nyt kärjistän taas, siitä, että pitää aktiivisesti, itsenäisesti mennä. Ja ne vähän vierastaa sitä, että joku toisen puolesta tekee asioita (U2).

Eräs opiskelija arvelinkin ” ja se on ehkä ensisijainen keino et yrittää itse löytää työpaikkoja.” (O3) Uraohjaaja tosin tunnisti oman ohjauksensa lähtökohdan ongelmallisuuden autismikirjon henkilöistä puhuttaessa:

Ja silloin esimerkiks joillakin ihmisillä, jos puhutaan nyt tästä kohderyhmästä, niin se on just se ongelma, koska se on se ensimmäinen kynnys, mikä voi olla vaikea. Mut tästä me ollaan aika huono tukipalvelu siinä mielessä, et pitää itsenäisesti lähteä. (U2)

### **Palvelusta ei tiedetä**

Toisena mahdollisena esteenä opiskelijan urapalveluiden käyttämiseen nousi viestintään ja tiedonsaantiin liittyvät seikat:

Monta iltaa on koneen äärellä saanu istua ku on yrittäny, se on aika pirstaleista, pirstaleisesti kaikki tieto piilotettu yliopiston sivuille. Se voisi niitä sinne, tavallaan niin monta tuntia mitä siihen on menny, nii menis ihan sekasin laskuissa. (O4)

Joo kyl se on sille et se on niiku nyt tosi iso kompastuskivi täs et välil on melkee niiku lamaantunu siitä ku ois nii paljo helpompi et ois tosiaan niiku selkeetä toi. (O5)

Opiskelijat kokivat tukipalveluita koskevan tiedon olevan pirstaleisesti ympäri yliopiston verkkosivuja, ja yksi autismikirjolla oleva opiskelija kuvasikin tämän tilanteen aiheuttaneen hänelle lähes tulkoon fyysisen lukkotilan. Urapalveluiden henkilökunta tuo esiin heidän käyvän kyllä tiedottamassa opiskelijoita:

Ja nyt viime syksynä mä olin tuolla [yliopistokampuksen nimi] näissä orientaatiopäivissä, mis meit oli varsinainen kavalkaadi just ylisopistopappi, opintopsykologi ja minä käytiin kaikki samat orientaatiot. Mut ku se tulee heti sillä ekalla viikolla, niin sehän voi myös mennä täältä ohi. Et ihmiset ei edes tiedä meiän yhteisössä mitä kaikkee tukee täällä on olemassa. (U1)

### **Ei helposti lähestyttävä palvelupolku**

”[U]skoisin, jos me oltais helpommin lähestyttävä, niin tämä kyseinen kohde-ryhmä olis enemmän meihin yhteydessä.” (U2) Edellisessä alaluvussa korostettiin pyrkimystä olla matalan kynnyksen palvelu, nyt tarkasteltaessa asiaa toisesta näkökulmasta, nousee esiin epäselviä rakenteita, jotka urapalveluiden henkilökunta itsekkin tunnistaa. ”[T]ässä rakenteessa sit jollain lailla on kuitenkin se, että vaikka kukaan ei oo määrittäny sitä kuka menee minnekin.” (U2) Eräs uraohjaaja antautuukin pitkälliselle pohdinnalle urapalveluiden saavutettavuutta ja lopulta päätyy toteamaan:

Jotenkin niinku se, että mä ymmärrän ton vaikeuden siinä, mikä must on meidän yks arvo, että ei sillä oo väliä, mikä tausta on, mut ehkä just semmosen niinku palvelun markkinoinnin kannalta tai sen palvelun, et sä koet sen helpoks tulla, niin siinä meillä on ihan varmaan tekemistä. (U2)

Tämä sitaatti kuvaa mielestäni hienosti sitä, kuinka monitahoinen ilmiö saavutettavuus on ja kuinka haastavaa lopulta on ottaa huomioon kaikki erilaiset kohde-ryhmät omine tarpeineen ja toiveineen.

### **Uraohjaus pika-apua**

Neljäs alakategoria muotoutui urapalveluiden saavutettavuuden ajallisen elementin ympärille. Jos edellisessä alaluvussa tuotiin esiin urapalveluiden roolia matkan varrella kulkijana, niin uraohjaajien puheesta oli erotettavissa myös selkeä näkemys urapalveluista pika-apuna: ”meidän ohjauspalvelu ei ihan hirveesti niinku me ei pystytä tarjoon kauheen niinku pitkäkestoista ohjaussuhdetta.” (U5)

Urapalveluiden henkilökunnan puheissa korostuu, ettei ”oo sellasii pitkii proses-seja. Eli onhan tää sillee pika-apua, jos näin voi sanoa. Jotkut käy kerran, jotkut kaks, jotkut maksimi viisi.” (U2)

Eräs uraohjaaja toteaa jopa: ”meillähän on yleensä vaan kerran tapaaminen.” (U4) Esihenkilöasemassa työskentelevä haastateltava asettaa urapalvelut laajempaan kontekstiin refleктоimalla sen vaikuttavuutta ja asiakaskontaktin pituutta: ”Näissä keskitetyissä palveluissa on tietysti se, et se on hyvin ohut se kontakti tai semmonen väläys siitä opiskelijan polusta, et sitä ei välttämättä tiedä.” (U5)

### **Urapalvelut yleisellä tasolla**

”Me ollaan niin yleisellä tasolla,” (U2) toteaa eräs uraohjaaja puhuessaan urapalveluiden toiminnasta. Urapalveluiden tarkoituksena ei ammattilaisten keskuudessa välttämättä nähdä neuvomista jokaisen alan spesifeissä työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä vaan ”tää kaikki meiän toiminta tähtää siihen, että opiskelija oppii niitä taitoja, jolla hän itse pystyy sitten etenemään.” (U5) Tämä voi olla kuitenkin ristiriidassa opiskelijoiden odotusten kanssa ja he saattavat kokea ohjauksen jälkeen, etteivät saaneet sitä tukea, mitä varten olivat urapalveluihin ha-keutuneet. Erään opiskelijan kertomus omasta yksilöohjauksestaan antaisi vii-teitä juuri tästä opiskelijoiden ja uraohjaajien odotusten ja tavoitteiden välisestä ristiriidasta:

Et mä yhdessä tämmösessä uraneuvontatapaamisessa kävin, mutta sillä ei ollu sillä tyypillä luonnontieteistä hirveesti kokemusta, nii se ei osannu sanoa mitää niiku hyviä vinkkejä. Et lähinnä käytiin läpi sitä, että kannattaa ottaa selvää, mitkä yritykset vois palkata asiantuntijoita. (O2)

Opiskelija vielä vähän myöhemmin vahvistaa, että hän olisi kaivannut juuri ala-kohtaista neuvontaa: ”Siinä yksilötapaamisessa sillä henkilöllä ei tosiaan ollu hir-veesti tietoa tästä työskentelystä fysiikan asiantuntijana.” (O2) Tämä herättää ky-symyksen, kuinka selkeästi ohjauksen alussa käydään läpi juuri nämä ohjauk-seen vaikuttavat odotukset ja tavoitteet. On toki haastavaa tehdä mitään suurem-pia johtopäätöksiä tämän aineiston pohjalta, kun ainoastaan kaksi opiskelijaa oli käynyt yksilöohjauksessa.

## **Resurssien riittämättömyys**

Viimeisenä isona haasteena sekä opiskelijat että urapalvelun henkilökunta tunnistavat resurssien rajallisuuden:

Mutta kohtuullisen hyvällä tasolla näin yleisesti, mutta suuresta opiskelijamäärästä johtuen niin mä sanoisin, että ei varmasti niin riittävät oo ku pitäis. (O4)

Sithän se on ihan hirveetä se, että meillä voi, meillä on tammikuun ajat ollu nyt viikon verran jo loppu, opintopsykologeilla on täsmälleen sama tilanne. Et sitku sä sit ku sä tuut sen kynnyksen yli ja teet ikään kuin sen palveluanomuksen niin kaikki onkin vaa sillee, et ei oo aikoja, ei oo aikoja. (U1)

Urapalvelun henkilöstö näkee kuitenkin arvokkaana kiinnittää huomiota autismikirjon henkilöiden tukemiseen: ”Mä myös ehkä vähän oletan, et siellä on paljon asioita, jotka on sovellettavissa myös muun tyyppisiin tuen tarpeen asioihin.” (U1)

He kuitenkin alleviivasivat tiettyjen reunaehtojen olemassaolosta:

Mut se, että yliopistoissa näitä resursseja on niistetty, niinku eilen vähän puhuttiin niin tosi hurjasti, et se niinku ideaali tilanne, mikä on se mahdollinen tilanne, ehkä se nykytilanne, niin miten niiku saatais sitä parannettua, niin että ihmiset ei heti ajattele, et ei tämmöseen kuitenkaan pystytä. (U5)

### **6.3.3 Urapalveluiden saavutettavuuden kehittäminen**

Aineistosta nousi esiin ehdotuksia urapalveluiden saavutettavuuden parantamiseen, ja ne voi jakaa kahteen teemaan: ohjauksen saavutettavuuden lisäämiseen sekä erilaisuuden ymmärtämiseen ja tukemiseen. Avaan näitä teemoja enemmän alla.

#### **Ohjauksen saavutettavuuden lisääminen**

Myös palvelun sisällä esimerkiksi ohjauspaikalla voidaan tuottaa yksilöllisempää tukea. Fyysisessä tilassa tärkeää kiinnittää huomiota tilan rauhallisuuteen: ”Mulla on tai oli rauhallinen työhuone, jossa oli äänieristystäkin.” (U4) Uraohjaajat toivat esiin myös kasvokkain tapaamisen lisäksi muita vaihtoehtoja toteuttaa ohjaus. Näitä olivat: ”No puhelimella onnistuu ja sit tietysti Skype on ollu käytössä ainakin nyt näitten opiskelijoitten kanssa, jotka on siis nyt ulkomailla” (U3), ”mä haluaisin itse ruveta tekemään myöskin chat-pohjasta ohjausta, koska mä aattelin se on todella kiinnostava ilmiö sen takia, että siellä joutuu verbalisoimaan sellasia asioita, mitä ei niiku kasvokkain verbalisoida.” (U1) Kirjoittamalla tapahtuva ohjaus jakoi uraohjaajien näkemyksiä. Osaa epäilytti väärinymmärryksen mahdollisuus sekä ohjauksen hitaus: ”sähköpostiohjaus on hirvittävän hidasta ja työlästä ja siin

on aina se riski, että ei ihan ymmärretä asioita samalla tavalla.”(U3) Toiset puolestaan näkivät erityisesti chat-tyyppisessä ohjauksessa mahdollisuuksia:

musta se on hieno ohjauksen laji. Osin sen takia, että siinä on pakko siinä kirjoittaessa sitten välillä myös ajatuksia selkenee. Ja sitten siin niinku ehkä myös se, et sä et tee mitään tulkintoja siitä tavasta, millä se toinen astuu sisälle, tai miltä se näyttää tai mitään semmosta, koska sitä näkymää ei oo. Ja sen takii se chat on oikeestaan kiinnostavampi ku Skype (U1)

### **Erilaisuuden ymmärtäminen ja tukeminen**

Sekä uraohjaajat että opiskelijat tuovat esille erilaisuuden ymmärtämisen tärkeyden: ”[E]hkä ylipäätään niiku kaikkein tärkeintä se tietämys siitä lisääntyy.” (O1), ”Niin oikeestaan se niinku yksilöllisyyden ymmärtäminen, se et mäkin tässä keskustelussa oon monta kertaa viitannu tähän stereotypiaan, mikä meillä on, niin miten ymmärtää ne yksilölliset haasteet. (U5) Ei vain ymmärtäminen, vaan ”ihan niiku semmosia konkreettisia työvälaineitä kaivattaisiin.” (U1) Uraohjaaja tunnistaa myös työnhakuprosessin sudenkuoppia:

No ehkä eniten mä aattelen, että se niinkun työllistymisen esteet voi liittyä, jos on hyvin poikkeava kommunikointityyli tai hyvin poikkeava sosiaalisissa tilanteissa toimimisen tyyli, koska ne ikään kuin portinvartijahetket, jossa töitä haetaan, niin niissä nimenomaan nää kaks asiaa korostuu vielä. Niin tietysti on myös paljon kritiikkiäkin siitä, et minkä takia sosiaalisuus korostuu työnhakutilanteissa ja etenkin työhaastattelussa niin paljon. (U1)

Uraohjaaja osuu arviossaan sekä omassa tutkielmassani että aiemmissa tutkimuksissa (Hagner & Cooney, 2005; Vincent & Fabri, 2020; Müller ym., 2003) tunnistettuun sosiaalisuuden haasteeseen työnhaussa.

Opiskelija esittikin tähän liittyen toiveen siltaavasta palvelusta: ”No ois hyvä jos yhteiskunnalla tai jollain ois semmone niiku tavallaan työnvälittäjä, joka selvittäis mitä työpaikkoja ja työnhakijoita ja sitte täsmää ne yhteen.” (O3) Urapalveluiden henkilökunta tapaakin työssään työnantajia ja yksi uraohjaaja totesi: ”kyllä me sillon ku me tavataan työnantajia, niin me nostetaan esiin, jos kanssa on käyty keskusteluita.” (U4) Autismikirjolla olevien opiskelijoiden työllistymistä voisi auttaa myös kannustamalla työnantajia käyttämään inklusiivisempia rekrytointiprosesseja:

Sit jos siellä ois semmonen, ku niillä on semmonen teksti, että pyritään olemaan tasa-arvosia työnantajia sillee, että naisten hakemukset on erityisen tervetulleita. Jos siellä ois joku samanlainen teksti, että aspergerhenkilöt olisi erityisen tervetulleita, niin siithän siitä vois mainita. Tai jos niiku niitä on jotain firmoja, jotka on työllistänyt nimenomaan aspergerhenkilöitä. Semmoseen tietenkin mainitsis siitä. (O2)

Vaikka aineistossa on paljon korostunut erilaisuuden huomioonottamisen tarve, niin opiskelijat kokivat myös tilanteen ottaneen jo monta askelta oikeaan suuntaan:

Ja on hurjasti lisääntynytkin siitä ajoista jo ku mitä itte opiskeli, et sekä niiku yliopistossa henkilökunta ja sitte työnantajat tajuaa et on tällasia ihmisiä olemassa -- Siis nii et ylipäätänsä et se ymmärtämys ja tietämys niiku lisääntyy et kaikki ei vain hahmota asioita samalla lailla eikä niiku jaksaa tehdä. (O1)

## 6.4 Yhteenveto

Tutkimustuloksissa nousi esiin hetket, jossa opiskelija teki päätöksiä tuen tarvitsemiseen ja hakemiseen liittyen. Näiden pohjalta rakentui malli autismikirjolla olevien opiskelijoiden tuen hakemiseen (kuvio 1). Tutkimuksen ydinkategoriaksi nousi tuen hakeminen työnhakuun ja aineiston pohjalta päätöksiin vaikutti kolme ulottuvuutta: 1) tuen tarve ja sen tunnistaminen, 2) tuen tarpeeseen vastaaminen ja 3) tuen saavutettavuus. Jotta opiskelija pystyi hakeutumaan tuen piiriin, oli hänen ensimmäisenä tunnistettava tuen tarpeensa. Vasta tämän jälkeen hän pystyi toimimaan asian suhteen. Tutkimuksen valintaan vaikutti sekä tuen saavutettavuus että sen vastaaminen tuen tarpeeseen. Avaan tarkemmin mallin ulottuvuuksia seuraavaksi.

### Tuen tarve

Opiskelijat tarvitsivat tukea työnhakuprosesseissa, kuten työnhakudokumenteissa ja haastatteluun valmistautumisessa. Myös sopivien työpaikkojen etsintään kaivattiin tukea. Osa opiskelijoista koki haastavaksi työnhakuprosessiin liittyvän verkostoitumisen ja sosiaalisuuden tarpeen. Näiden lisäksi osa opiskelijoista oli epävarma, kannattaisiko autismikirjon diagnoosista mainita työnhaussa. Tästä erikseen kysyttäessä osallistujien näkemykset jakautuivat. Enemmistö koki diagnoosista kertomisen olevan tilannesidonnaista. Kiinnostavaa oli näkemysten jakautuminen uraohjaajien ja opiskelijoiden välillä. Kaikki kysymykseen vastanneista opiskelijoista pitivät järkevänä ratkaisuna olla kertomatta diagnoosista, mutta yksikään uraohjaajista ei pitänyt tätä hyvänä ratkaisuna. Ainoastaan yksi opiskelija ei tuonut suoraan esiin mitään tuen tarvetta, mutta mainitsi kuitenkin saaneensa opiskelijakavereilta neuvoja mieleisen työpaikan etsintään. Osa uraohjaajista toi esiin myös tarpeen pidempiaikaiseen tukeen.

## **Tuen tarpeeseen vastaaminen**

Vajaa puolet opiskelijoista mainitsi käyttäneensä urapalveluita. Yksi heistä oli epävarma, oliko työelämää käsittelevä luento urapalveluiden vai tiedekunnan järjestämä. Loput tukea hyödyntäneistä opiskelijoista olivat käyttäneet luentojen lisäksi yksilöohjausta. Lisäksi yksi opiskelija mainitsi käyneensä uraohjauksen verkkosivuilla, mutta totesi, ettei urapalvelut tarjonneet hänelle mitään hyödyllistä. Uraohjaajat kertoivat autismikirjolla olevien opiskelijoiden käyneen myös heidän kursseillaan. Eräs uraohjaaja arveli kaikkien opiskelijoiden käyttävän urapalveluiden tarjoamaa työnvälitystä, mutta yksikään opiskelijoista ei nostonut palvelua esiin. Opiskelijoista kuusi kertoi käyttäneensä urapalveluiden sijaan tai lisäksi muita tukimuotoja, kuten lähi- ja tuttavapiiriään sekä TE-toimistoa ja yliopiston ulkopuolisten tahojen järjestämiä vertaistukiryhmiä.

Urapalvelut olivat neuvoneet opiskelijoita työnhakuprosessissa, kuten työnhakudokumenteissa ja haastatteluissa sekä sopivien työpaikkojen etsimisessä. Toisena teemana oli työnhakuun liittyvän sosiaalisen puolen tukeminen tarjoamalla verkostoitumismahdollisuuksia sekä käsittelemällä vuorovaikutukseen liittyviä haasteita. Kolmantena teemana käsiteltiin laajemmin työelämään ja omiin vahvuuksiin työntekijänä liittyviä asioita.

## **Tuen saavutettavuus**

Saavutettavuus oli merkittävä tekijä urapalveluihin hakeutumisessa. Toisaalta se nähtiin matalan kynnyksen palveluna, mutta toisaalta sekä opiskelijat että henkilökunta tunnistivat rakenteita, jotka tekivät siitä erityisesti autismikirjon henkilön näkökulmasta huonon tukipalvelun. Saavutettavuutta lisäävinä tekijöinä nähtiin urapalveluiden eritasoiset palvelut, selkeä viestintä, matkan varrella oleminen sekä sisäänheittorakenteet, kuten yhteistyö opintopsykologien kanssa ja omista yleisemmän tason palveluista suositteluinen henkilökohtaisemman tuen piiriin. Estävinä tekijöinä puolestaan nousivat esiin aktiivisuuden vaatimus, opiskelijoiden tietämättömyys palvelusta, urapalveluiden pika-apumainen luonne, tarjotun tuen geneerisyys sekä resurssien riittämättömyys.



## 7 Luotettavuus

Tässä luvussa käyn läpi tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijäitä ja arvioin omaa onnistumistani niiden toteuttamisessa. Ensin tarkastelen tekemäni tutkimuksen luotettavuutta ja sen mahdollisia rajoitteita. Toisessa alaluvussa kiinnitän huomiota tekemäni tutkielman eettisiin kysymyksiin.

### 7.1 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Glaser ja Strauss (1967) perustavat tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin teorian luomisen prosessin tarkkaan kuvaamiseen, erityisesti aineistonkeruun ja koodauksen, sekä analyysin arviointiin ja raportin luotettavuuteen. Charmaz (2006, 2014) puolestaan korostaa tutkimuksen saavuttamaa tuttuutta aihepiirinsä kanssa, aineiston riittävyttä, systemaattista vertailua läpi tutkimusprosessin sekä analyysin tarkkaa kuvausta.

Olen tutustunut tutkielmani aihepiiriin etukäteen työskennellessäni IMAGE-hankkeessa tutkimusavustajana. Tämä on luonut itselleni esiymmärrystä aiheesta, mikä on voinut vaikuttaa tekemiini tulkintoihin. Olen tukeutunut konstruktivistisen grounded theoryn mukanaan tuomaan analyysirakenteeseen vähentääkseni omien esitietojeni mahdollisesti vääristävää vaikutusta. Konstruktivistisessa grounded theoryssa esiymmärrystä ei pidetä tutkimuksen luotettavuutta haittaavana tekijänä (vrt. Glaser, 1992), vaan konstruktivistisessä lähestymistavassa tutkijan ei nähdä edes voivan ottaa täysin objektiivista näkökantaa (Charmaz, 2014). Charmaz ja Thornberg (2020) kannustavatkin tutkijoita tutustumaan aiempaan tutkimukseen ennen kuin aloittavat tutkimuksensa teon. Koin, että minulla oli jo riittävät hyvät tiedot tutkimuskentästä ja siellä esiintyvistä tutkimusaukoista, joten aloitin tutkielman teoriaosan rakentamisen vasta selektiivisen koodauksen vaiheessa. Näin kykenin arvioimaan muodostamiani kategorioita teoreettisen viitekehysten kautta. Olen kuvannut analyysiprosessin täydentäen sitä aineistoesimerkeillä, jotta tekemiäni tulkintoja olisi helppo arvioida.

Tutkielmassani käytin valmista haastatteluaineistoa. Tämä mahdollisti minun käyttäen laajempaa tutkimusaineistoa, ja valmis aineisto tarjosi suuremman datan, jonka pohjalta lähteä rakentamaan grounded theoryn kategorioita. Haasteelliseksi valmis aineisto osoittautui siinä vaiheessa, kun olisin halunnut syventää haastatteluaineistosta nousutta tuen tarve ja sen tunnistaminen -yläkategoriaa. Tyypillisesti tässä vaiheessa grounded theoryssa tukeudutaan teoreettiseen otantaan, jossa muodostuvia kategorioita täydennetään hankkimalla niihin lisää aineistoa (ks. Charmaz, 2014). Valitsin, etten täydentänyt aineistoa grounded theorylle ominaisesti lisähaastatteluilla, vaan pyrin etsimään kategoriaan syvyyttä käymällä läpi aikaisemmin jo kertaalleen tarkastelun ulkopuolelle rajaamaani aineistoa. Lisähaastattelut olisivat voineet tarjota lisänäkökulmia, joten tämä saattaa olla rajoittava tekijä kyseisen kategorian kohdalla.

Aineiston keruumenetelmänä käytetty lumipallo-otanta saattaa vaikuttaa jonkin verran tuloksiin haastattelijan etsiessä sopivia haastateltavia sekä ammatillisten että autismikirjolla olevien henkilöiden verkostojen kautta ja näin ollen tämä on saattanut rajata osan kohderyhmästä pois, mikäli he eivät ole näissä verkostoissa olleet. Tästä huolimatta lumipallo-otantaa pidetään hyvänä otantamenetelmänä erityisesti vaikeasti tavoitettavien ryhmien kohdalla (Atkinson & Flint, 2001). Haastatteluihin tarjottiin mukautuksia, mutta osalle autismikirjon henkilöistä kasvokkain tapahtuva haastattelutilanne voi olla liian epämiellyttävä tukihenkilöstä huolimatta. Tämä saattaa vaikuttaa haastateltavien edustavuuteen. Myös kiinnostus aiheetta kohtaan voi näin valikoidussa otannassa olla keskivertoa suurempaa, kun osallistujat ovat itse hakeutuneet haastateltaviksi. Haastatelluista urapalveluiden henkilökunnasta kolmella viidestä oli lähipiirissään autismikirjon henkilö. Näin ollen he ovat keskivertoa tiedostavampia autismikirjon suhteen. Tätä mahdollista vääristymää on kuitenkin mahdollista korjata vertaamalla tuloksia aiempaan tutkimukseen, minkä teen seuraavassa luvussa.

Tutkimukseni luotettavuuden lisäämiseksi käytin tutkimus- ja kirjoitusprosessin tukena 32-kohtaista laadullisen tutkimuksen raportoinnin tarkistuslistaa haastattelu- ja fokusryhmäaineistoille (Tong ym., 2007). Siinä kuvataan keskeisimmät raportoitavat asiat tutkijasta itsestään, tutkimusasetelmasta, analyysistä sekä tu-

loksista (Tong ym., 2007). Analyysiprosessin aikana keskustelin tutkimusaineiston keränneen ohjaajani kanssa tekemistäni tulkinnoista ja näin hyödynsin tutkijatriangulaatiota (Given, 2008). Tämän lisäksi tutkimustuloksien ja johtopäätösten kirjoitusprosessin aikana hyödynsin myös vertaisarviointia (peer debriefing) luotettavuuden lisäämiseksi (ks. Given, 2008) antamalla tutkielmani aineistoani tuntemattomille kanssaopiskelijoille kommentoitavaksi. Tutkielman luotettavuutta olisi voinut lisätä vielä lähettämällä tekemäni litteraatit haastatelluille henkilöille tarkastettavaksi ennen analyysia sekä esittelemällä analyysikehikkoa tai alustavia tuloksia haastatteluiden kohderyhmille.

Grounded theorylla muodostetun mallin luotettavuutta ei arvioida suoraan suhteessa perusjoukkoon, vaan suhteessa käytettyyn aineistoon (Charmaz, 2006). Aineiston pohjalta rakentamani malli autismikirjolla olevien opiskelijoiden uraohjaukseen hakeutumiseen vaikuttavista tekijöistä on vain yksi mahdollinen selitys käsitteiden välisistä suhteista, joka vaatii lisätutkimusta vahvistuakseen (Corbin & Strauss, 1998). Mallia kuitenkin tukee aiemmissa tutkimuksissa tehdyt havainnot, jotka lisäävät mallin luotettavuutta.

## **7.2 Eettisyys**

Tutkielman teossa on noudatettu hyvän tieteellisen käytäntöä toteuttamalla tutkielman aineiston käsittely ja tulosten raportointi sekä arviointi huolellisesti, tarkasti ja rehellisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, 6–7). Tutkielma on osa laajempaa IMAGE-hanketta, jonka toteutukseen on haettu asianmukaiset luvat tutkimuseettiseltä toimikunnalta. Tutkielmani teoreettista viitekehystä rakentaessani olen viitannut aiemmin tehtyyn tutkimukseen asianmukaisella tavalla. Haastattelujen nauhoitteita ja litteraatteja säilytetään tietosuojakäytänteitä noudattaen Helsingin yliopiston palvelimella salasanasuojatusti. Ainoastaan tutkimusryhmän jäsenillä on pääsy tietoihin. Litteroidessa aineisto anonymisoitiin poistamalla kaikki tunnistetiedot. Tuloksia raportoidessani häivytin aineistokatkelmista murrepiirteet paremman anonymiteetin tarjoamiseksi tutkimukseen osallistujille.

Aineiston keruussa on noudatettu TENK:n ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita (TENK, 2019, 8–9). Jokaiselta haastateltavalta kerättiin etukäteen kirjallinen suostumus tutkimuksen osallistumiseen ja haastatteluissa kerätyn materiaalin käyttöön tieteellisen tutkimuksen teossa ehdottoman luottamuksellisesti ja ilman tunnistetietoja. Osallistuminen tutkimukseen oli haastateltaville vapaaehtoista ja he saivat peruuttaa osallistumisensa missä vaiheessa tahansa. Heille kerrottiin myös oikeudestaan saada pyydettäessä kaikki heitä koskevat tiedot nähtävilleen.

Tutkielmaa kirjoittaessa olen aktiivisesti kiinnittänyt huomiota käyttämäni kielen. Olen tietoisesti halunnut välttää medikalisoivia termejä ja autismikirjon esittämistä rampauttavana sairautena, ja niiden sijaan olen pyrkinyt käyttämään kohderyhmän itsensä suosimia nimityksiä. Australiassa tehdyssä tutkimuksessa suositettiin diagnoosi ensin -termejä 'autistic' ja 'autistic person' sekä henkilö ensin termeistä 'person on the autism spectrum' (Bury ym., 2020). Suomessa ei tietääkseni ole vastaavaa tutkimusta tehty, mutta monet autismikirjon yhdistykset käyttävät viestinnässään termejä autismikirjon henkilö ja autismikirjon oppilas (ks. ASY, n.d.). Tämän pohjalta päädyin käyttämään diagnoosi ensin -termejä 'autismikirjolla oleva opiskelija' ja 'autismikirjoon kuuluva opiskelija'. Harkitsin 'autismikirjon opiskelija'-termiä, mutta koin sen helposti sekoittuvan henkilöön, joka opiskelee autismikirjosta.

## 8 Pohdintaa

Tässä luvussa esittelen aluksi lyhyesti tutkielmani tarkoituksen ja päätulokset. Tämän jälkeen suhteutan ne aikaisempiin tutkimustuloksiin ja avaan tulosten mahdollisia käytännön sovelluksia. Lopuksi tuon esiin mahdollisia jatkotutkimuskohteita sekä kirkastan oman tutkielmani merkityksen.

### 8.1 Tuen hakeminen työnhakuun ja siihen vaikuttavat tekijät

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää yliopiston urapalveluiden tarjoamaa tukea työnhakuun autismikirjolla olevan yliopisto-opiskelijan näkökulmasta. Tutkimustuloksissa nousi esiin hetket, joissa opiskelija teki päätöksiä tuen tarvitsemiseen ja hakemiseen liittyen. Aineiston pohjalta päätöksiin vaikutti kolme ulottuvuutta: 1) tuen tarve ja sen tunnistaminen, 2) tuen tarpeeseen vastaaminen ja 3) tuen saavutettavuus. Tutkielman tulosten mukaan yliopiston urapalvelut tarjoavat palveluita, jotka vastaisivat moniin opiskelijoiden tuen tarpeisiin, mutta useat opiskelijat eivät kuitenkaan olleet käyttäneet palveluita. Analyysin pohjalta yhtenä mahdollisena syynä tähän voisivat olla saavutettavuuteen liittyvät tekijät.

Opiskelijoista yhtä lukuun ottamatta kaikki toivat esiin tuen tarpeita työnhakuun liittyen. He nostivat esiin työnhakuprosessiin liittyvät haasteet, kuten työnhakudokumentit ja haastattelut sekä sopivien työpaikkojen etsiminen. Opiskelijoiden nostamat teemat olivat yhdenmukaisia aiemman tutkimuksen kanssa (ks. Vincent & Fabri, 2020; Müller ym., 2003). Sosiaalinen puoli oli toinen isompi teema, jossa esiintyi huoli verkostoitumisesta ja työnhaun vaatimasta vuorovaikutuksesta. Näiden lisäksi opiskelijat pohtivat yleisemmin työelämään liittyviä kysymyksiä, kuten työnantajan näkökulmaa opiskelijan mahdolliseen osa-aikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen.

Diagnoosista kertominen työnhakuprosessin aikana mietitytti useampaa opiskelijaa. Näkemykset diagnoosista kertomisesta vaihtelivat avoimuudesta diagnoosin suhteen, piirteistä kertomiseen tai jopa suoraan diagnoosista kertomatta jättämiseen. Kertomisen puolesta argumentoitiin muun muassa sillä, että avoimuudella haastatteliija ymmärtäisi paremmin mahdollisesti totutusta vuorovaikutusta-

vasta poikkeavaa kommunikointityyliä eikä autismikirjon henkilö joutuisi myöskään itselleen kestävämpään työympäristöön. Diagnoosista kertomisen nähtiin mahdollistavan autismikirjon henkilölle sopivampi työpaikka. Tästä huolimatta kukaan haastatelluista ei tuonut esiin diagnoosista kertomisen mukanaan tuomaa (rahallista) lisätukea työnantajalle tai autismikirjon henkilön saamia kohtuullisia mukautuksia niin työnhakutilanteessa kuin myös itse työpakalla (vrt. Vincent & Fabri, 2020). Puoltavia näkemyksiä diagnoosista kertomiseen esiintyi etenkin urapalveluiden henkilökunnan puolella opiskelijoiden suhtautuessa varauksellisemmin kertomiseen. Eniten arveluttivat diagnoosiin mahdollisesti liitettävät ennakkoluulot. Työnantajien kielteisistä ennakkoluuloista on jonkin verran näyttöä. He saattavat olettaa, että autismikirjon henkilöiden vaatimat tukimuodot ovat kalliita suhteessa heidän matalaan tuottavuuteensa (Scott ym., 2019).

Tutkielman tulosten pohjalta näyttäisi siltä, että urapalveluiden tarjoamat palvelut vastaavat pitkälti aihepiireiltään autismikirjolla olevien opiskelijoiden tarpeita, mutta ongelmaksi muodostuu, etteivät opiskelijat joko tiedä palveluista tai koe niitä itselleen hyödyllisiksi. Vastaavia haasteita on tunnistettu myös muissa tutkimuksissa (Anderson ym., 2017; Briel & Getzel, 2014). Vincentin ja Fabrin (2020) tutkimuksessa opiskelijat ja valmistuneet korostivat hyvän uraohjauksen, harjoitteluiden sekä erikoistumisohjelmien merkitystä työllistymisen onnistumiselle. Harjoitteluita tai erikoistumisohjelmien merkitystä ei voida tutkielman rajauksen vuoksi arvioida, mutta aineistossa ainoastaan kolme opiskelijaa muisti osallistuneensa joskus urapalveluiden pitämälle luennolle ja heistä kaksi oli hyödyntänyt yksilöohjausta uraluentojen lisäksi.

Vaikuttaisi siltä, että opiskelijoilla ja uraohjaajilla voi olla myös eri näkemys uraohjauksen tarkoituksesta. Yksilöohjauksessa käyneet opiskelijat kokivat ohjauksen olleen liian yleisellä tasolla ja olisivat toivoneet alakohtaisempaa sekä konkreettisempaa tukea työnhakuun. Uraohjaajat puolestaan nostivat esiin heidän roolinsa työnhaun taitojen opettajina. Tämä saattaa kieliä erilaisesta tulokulmasta ohjaustilanteeseen, jolloin vaarana on, ettei opiskelija koe saavansa tarvitsemaansa tukea. Olisikin tärkeää huolehtia siitä, että molemmat osapuolet ymmärtävät ohjauksen tavoitteet.

Tutkimustuloksen pohjalta voisi pohtia myös urapalveluiden asemaa matalan kynnyksen palveluna ja kannustaa miettimään, voisiko sen palveluita tuoda jotenkin lähemmäksi opiskelijoita. Van Hees ym. (2015) suosittavat käyttämään lähestymistapaa, jossa yksilöllistäminen ja kattavuus ovat avainsanoja yliopiston tukipalveluiden suunnittelussa. Aineistossa uraohjaajat kuvailevatkin urapalveluita erityisesti yksilöohjauksessa jo lähtökohtaisesti yksilölliseksi palveluksi. Yksi opiskelijoistakin toteaa urapalveluiden tarjoavan kaikenlaisia palveluita. Nämä eivät kuitenkaan riitä, jos tukea tarvitsevat opiskelijat eivät löydä tukipalveluiden piiriin. Palveluiden saavutettavuus on merkittävä kysymys, ja herättää kysymyksen, onko urapalvelut aidosti matalan kynnyksen palvelu, jos palvelusta ei tiedä.

Urapalveluiden saavutettavuus näyttäytyi aineiston pohjalta kaksijakoiselta: toisaalta oli tunnistettavissa useampia matalan kynnyksen palvelun piirteitä, kuten eritasoisten palveluiden tarjoaminen, mutta toisaalta korostui autismikirjon henkilön näkökulmasta haastava opiskelijan omaan aktiivisuuteen perustuva palvelurakenne. Monille autismikirjon henkilöille itseohjautuvuus tuottaa pulmia (Barkley, 2012), ja vaatimus aktiivisesta hakeutumisesta palveluiden piiriin voi tehdä niistä heille saavuttamattomat. Palveluiden saavutettavuuteen liittyy myös olennaisesti ohjauksen ja sen sisällön toimivuus kohderyhmälle. Monipuoliset ohjaustavat, kuten esimerkiksi kirjalliseen viestintään pohjautuva ohjaus esimerkiksi chatissa voisi olla oikein toimiva osalle autismikirjolla olevista opiskelijoista, jotka jännittävät sosiaalisia kasvokkain tapahtuvia yksilöohjauksia.

## **8.2 Eri maa, samat haasteet**

VanBergeijk ym. (2008) korostavat yliopistojen tukipalveluiden, erityisesti urapalveluiden, roolin merkitystä selkeän ja täsmällisen tiedon tarjoajana sekä tärkeyttä mahdollistaa kiinnostuksen kohteiden, taitojen ja lahjakkuuksien tunnistaminen sekä työnhakutaitojen harjoittelu. Tutkielman tulosten pohjalta vaikuttaisi siltä, ettei tässä ole täysin onnistuttu. Vaikka urapalvelut tarjoavatkin pitkälti juuri VanBergeijk ym. (2008) esittämiä asioita, eivät palvelut ole tavoittaneet tutkielman opiskelijoita. Otokoko on toki pieni, eikä siitä sen vuoksi kannata tehdä pitkälle ulottuvia johtopäätöksiä. Tutkielman tulokset antaisivat viitteitä siitä, että tar-

vittaisiin lisää tutkimusta aiheesta. Yhtenä ehdotuksena esitänkin, että aiheen tiimoilta tehtäisiin laaja kyselytutkimus, jossa kartoitettaisiin autismikirjolla olevien opiskelijoiden kokemuksia urapalveluista aiemman tutkimuksen ja tutkielman tarjoaman viitekehyksen pohjalta.

Useampi urapalveluiden työntekijä tunnisti saavutettavuuteen liittyviä ongelmia, mutta nosti esiin rajalliset resurssit yhtenä suurena esteenä tehdä isompia muutoksia palveluiden rakenteisiin. Niukat resurssit olivat ennustettavissa oleva asia, kun ottaa huomioon edellisen hallituksen tekemät merkittävät leikkaukset yliopistojen perusrahoitukseen. Myös Iso-Britanniassa urapalveluiden kohdalla nousi esiin resurssien vähentyminen korkeakoulutukseen tehtyjen leikkausten takia (Vincent, 2020). Pitkäaikaisen tuen tarve esiintyi useamman uraohjaajan vastauksissa, mutta aineistosta ei kuitenkaan käynyt selväksi, olivatko uraohjaajat ohjanneet opiskelijoita muiden pidempiaikaisten työllistymisen tukimuotojen piiriin. Yhtenä mahdollisena syynä tälle voisi olla se, ettei urapalveluiden työntekijöillä ollut riittävästi tietoa, millaisia tukipalveluita vammaisille henkilöille on tarjolla (ks. Heini & Klemetti, 2018).

Erityisen hyödyllisenä oli aiemmassa tutkimuksessa todettu vammaispalveluiden (disability services) ja urapalveluiden yhteistyönä tarjoamaa ohjausta (Vincent, 2020). Suomessa yliopistoilla ei suoranaisesti ole Iso-Britannian järjestelmää vastaavaa vammaispalvelujärjestelmää, mutta opintopsykologeilla ja urapalveluilla esiintyi yhteistyötä sisäänheittorakenteena, jossa puolin ja toisin ohjattiin opiskelijoita heidän tarvitseman tuen piiriin. Tämä yhteistyö ei kuitenkaan näyttänyt systemaattiselta, ja tässä olisi yksi tulevaisuuden kehityskohde.

Yhdyn Vincentin (2019) tekemään kehotukseen, että siirtymäsuunnittelun pitäisi olla integroitu autismikirjolla olevien yliopisto-opiskelijoiden loppuvaiheen opintoihin. Tutkielmani vahvistaa aiemman tutkimuksen havaintoja siitä, että autismikirjoon kuuluvilla opiskelijoilla on haasteita itseohjautuvuudessa, ja urapalveluiden tarjoama tärkeä yksilöllinen tuki voi jäädä kokonaan hyödyntämättä (ks. Briel & Getzel, 2014). Toki suomalaisessa korkeakoulurakenteessa haasteeksi saattaa muodostua keskitettyjen rekistereiden puuttuminen tukea tarvitsevista opiskelijoista. Tämän vuoksi voisi olla hyödyllistä pohtia, kuinka urapalveluiden tarjoamat



kurssit ja yksilöllinen ohjaus saadaan sisällytettyä suoraan tutkintorakenteisiin. Monesti urapalveluita mainostetaan ensimmäisen vuoden opiskelijoille ensimmäisten viikkojen infotilaisuuksissa, mutta tällöin vaarana on, että olennainen palvelu hukkuu infotulvan alle. Tämän ensimmäisen kontaktin jälkeen olisi tärkeää tavoittaa myös maisterivaiheen opiskelijat, ja tässä voisi hyödyntää esimerkiksi opinnäyteseminaareja.

Suomessa tunnutaan aineiston pohjalta korostavan itsenäistä lähestymistapaa ja opiskelijan vastuuta työnhaussa. Tämän nähtiin olevan opiskelijan parhaaksi, koska uraohjaajien mukaan monet työnantajat saattavat suhtautua penseästi, jos joku ottaa työnhakijan puolesta yhteyttä. Vincent ja Fabri (2020) kuitenkin kuvaivat, kuinka Isossa-Britanniassa eräs uraohjaaja oli aktiivisesti pyrkinyt puuttumaan autismikirjon henkilöitä syrjiviin rakenteisiin tuomalla työnantajia katsomaan opiskelijoita työssä ja tekemään haastattelun sijaan sopivuuden arvioinnin sitä kautta. Eräs suomalainenkin uraohjaaja nosti esiin uraohjaajan roolia tuoda ilmi työnantajille uusia tapoja toimia. Hän toi asian esiin kansainvälisten opiskelijoiden kohdalla, mutta monipuoliset rekrytointitavat hyödyttäisivät varmasti autismikirjon henkilöiden lisäksi laajempaakin ryhmää työnhakijoita. Haastattelut helposti korostavat hakijoiden sosiaalisia taitoja, jotka eivät välttämättä ole itse työn kannalta merkityksellisiä (Vincent & Fabri, 2020; Handley, 2018).

### **8.3 Käytännön suositukset ja aiheet jatkotutkimukselle**

Tutkielman pohjalta vaikuttaisi siltä, että urapalveluiden sopivuuteen autismikirjolla olevien opiskelijoiden tukipalveluksi vaikuttaa merkittävästi palveluiden saatavuus. Jo olemassa olevia hyviä rakenteita, kuten opintopsykologien ja urapalveluiden välistä yhteistyötä ja urapalveluiden sisäistä ohjausta yleisistä palveluista kohti yksilöllisempää tukea, olisi hyvä jatkaa ja systematisoida. Lisäksi ensimmäisen vuoden orientaatioviikon infotilaisuuksien lisäksi olisi hyvä valjastaa tiedekuntien henkilökunta mainostamaan urapalveluiden tarjontaa useamman kerran opintojen aikana. Otollisia hetkiä tälle voisivat olla esimerkiksi harjoittelut ja opinnäytetyöseminaarit. Tämä toisi aineistosta tunnistamani sisäänheittorakenteet lähemmäksi opiskelijoita. Kaikki valmistuvat opiskelijat käyvät opintojensa aikana vähintään yhden opinnäytetyöseminaarin, jolloin tavoitavuus olisi

suurta, ja hetki olisi todennäköisesti myös opiskelijoille otollinen valmistumisen lähestyessä.

Useammalla suomalaisella yliopistolla on käytössään opintopsykologien lisäksi esteettömyysasiantuntijoita. Yhä useampi ammattikorkeakoulu on palkannut listoilleen erityisopettajia. Yliopistoista löytyy monesti myös erityispedagogista osaamista ja tietotaitoa henkilökunnan puolelta, jota voisi hyödyntää tarvittaessa, jos se tehtäisiin muille helposti löydettäväksi esimerkiksi intranettiin (ks. Lahdelma & Pesonen, tulossa). Vincent (2019) tuo esiin myös autismispesifin koulutuksen tarpeen urapalveluiden henkilökunnalle, jotta heillä olisi parempi ymmärrys autismikirjon henkilöiden tarpeista. Tämän lisäksi hän näki hyödylliseksi ura/siirtymätukihenkilön, joka voisi tukea laajemmassa mittakaavassa työelämään siirtymistä. Uraohjaajat voisivat myös edistää autismikirjolla olevien opiskelijoiden työllistymistä kannustamalla työnantajia käyttämään inklusiivisempia rekrytointiprosesseja. Nämä samat inklusiivisuutta lisäävät keinot, kuten anonyymi rekrytointi ja selkeät työhakuilmoitukset, joihin on kuvattu vain työtehtävän hoidon kannalta oikeasti tarvittava osaaminen, tukevat laajemminkin työnhakijoita. Tämä rekrytointiprosessin kehittäminen yhdenvertaisemmaksi tukisi työpaikkojen monimuotoisuuden edistämistä laajemminkin (Kyröläinen, 2020, 42).

Scott ym. (2019) suosittavat lisäksi autismikirjoon kohdennettuja koulutus- ja vertaismentorointiohjelmaa autismikirjolla olevan työntekijän esihenkilölle ja kollegoille. Autismitietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen olisi heistä kustannustehokas, nopea ja helposti toteutettava tapa tukea autismikirjolaisten työllisyyttä. He pohjaavat näkemyksensä tutkimuksissa havaittuihin vertaismentoroinnin etuihin koulukontekstissa, missä sen on todettu lisäävän positiivista käyttäytymisen muutosta sekä vahvistanut kognitiivisia, affektiivisiä ja sosiaalisia kommunikointitaitoja, inklusiota ja hyvinvoinnin tunnetta.

Ensimmäinen tutkielman teon aikana havaitsemani jatkotutkimustarve liittyy puutteelliseen tietoon autismikirjolla olevien korkeakouluopiskelijoiden tilanteesta. Suomessa vaikuttaisi olevan vain vähän tilastotietoa käytettävistä tuen tarpeista opiskelijoiden siirryttyä toiselta asteelta korkeakoulutuksen piiriin. Monet viranomaistahot, kuten Kela ja Opetus- ja kulttuuriministeriö, tuottavat tilastotietoa,

jossa vammaisryhmät on niputettu joko kaikki yhteen tai isoiksi ryppäiksi (esimerkiksi autismikirjo osana koko ICD-10-tautiluokituksen F-pääluokkaa). Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, etteivät muille vammaisryhmille suunnatut tukitoimet välttämättä ole kovin toimivia autismikirjon henkilöille (Anderson ym., 2017), joten olisikin tärkeää kerätä tietoa autismikirjioon kuuluvien opiskelijoiden tilanteesta niin korkeakouluopiskelijoina kuin myös työelämään siirtymävaiheesta. Tilastotietoa olisi mahdollista käyttää tukitoimien ja niukkojen resurssien tehokkaampaan käyttöön.

Tutkielmassa kehitetty malli yliopiston urapalveluiden työnhakuun tarjoaman tuen autismitäydellisyydestä jätettiin tarkoituksella substantiivisen teorian tasolle. Formaali malli vaatisi tutkielmassa kehitetyn mallin vertailun aiempaan teoriaan lisäksi laajempaa empiiristä tutkimusaineistoa. Tämä olisikin mielestäni oivallinen jatkotutkimusaihe: kehittää formaali malli. Nyt tutkielma nojasi valmiiseen haastatteluaineistoon, jolloin ei ollut mahdollista täydentää analyysin aikana havaittuja puutteita. Mielestäni kiinnostavaa olisi pureutua opiskelijoiden tuen tarpeen tunnistamiseen liittyviin prosesseihin. Mielestäni olisi kiinnostavaa ottaa mukaan myös neurotyypillisiä opiskelijoita, kun tätä formaalia mallia kehitettäisiin. Tällä tavalla olisi mahdollista nähdä, mitkä asiat ovat mahdollisesti ominaisia juuri autismikirjioon kuuluville opiskelijoille ja mitkä ovat yleisemminkin koko opiskelijapopulaatioon koskevia. Toki jos haluaa tarkastella juuri opiskelijoita, joilla on laajemmin tuen tarpeita, voisi olla järkevää ottaa tarkasteluun mukaan myös esimerkiksi oppimisvaikeuksista tai mielenterveysongelmista kärsiviä opiskelijoita.

Analyysiprosessin aikana jouduin rajaamaan useita mielenkiintoisia tutkimuspolkuja tutkielmani ulkopuolelle. Yksi niistä oli itse ohjaustapaaminen ja ohjaussuhde laajemminkin. Olisin halunnut tarkastella sitä, kuinka uraohjaajat ja opiskelijat kokevat ohjaustilanteen ja millaisilla keinoilla onnistutunutta ohjausta voitaisiin rakentaa tätä kohderyhmää ajatellen. Aineistostani ainoastaan kaksi opiskelijaa oli käynyt yksilöohjauksessa, joten totesin, ettei tämä ole hedelmällinen näkökulma juuri tähän aineistoon. Ohjaustilanteen tutkimiseen voisi soveltua myös paremmin tutkimusasetelma, jossa haastattelujen lisäksi itse ohjaustilanteita analysoitaisiin.

Tutkielma on yksi ensimmäisistä tutkimuksista, joka keskittyy kartoittamaan yliopistojen tarjoamaa tukea työllistymiseen valmistumisvaiheessa oleville autismikirjoon kuuluville opiskelijoille Suomessa. Se maalaa kuvan opiskelijoista, joista moni tarvitsisi tukea työnhakuun, mutta vain osa hyödyntää yliopiston tarjoamia palveluita. Urapalvelut vastaisivat tarjoamansa sisällön puolesta pitkälti opiskelijoiden tarpeisiin, mutta syystä tai toisesta suurin osa opiskelijoista ei tätä tarjottua tukimahdollisuutta käytä. Olisi tärkeää saada heidät palveluiden piiriin, sillä kansainvälisesti on havaittu autismikirjoon kuuluvien korkeakoulutettujen työllistyvän heikommin ja työllistyessään päätyvät monesti tekemään osa-aikaisia tai koulutustaan vastaamattomia työtehtäviä (ks. Allen & Coney, 2019).

Urapalveluiden saavutettavuudessa näyttäisi olevan kehitettävää tämän kohdeyhmän näkökulmasta. Monet haasteista, jotka esiintyvät mahdollisesti voimakkaampina autismikirjon henkilöillä, tuottavat hankaluuksia monille muillekin. Näin ollen kehittämällä urapalveluita vastaamaan paremmin autismikirjolla olevien opiskelijoiden tarpeita parannetaan palveluiden saavutettavuutta yleisesti. ”[M]onesti nää asiat mitä tehdään autismikirjon ja nepsy-ihmisille auttaa meitä kaikkia.” (U5)

## Lähteet

Allen & Coney. (2019). *What happens next? 2019: A report on the first destinations of 2017 disabled graduates*. The Association of Graduate Careers Advisory Services. Luettu 20.10.2020. <https://www.agcas.org.uk/Latest/launch-of-what-happens-next-2019>.

American Psychological Association [APA]. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5TM*. Washington, DC: American Psychiatric Association.

Anderson, A. H., Carter, M. & Stephenson, J. (2018). Perspectives of university students with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48, 651–665.

Anderson, A. H., Stephenson, J., & Carter, M. (2017). A systematic literature review of the experiences and supports of students with autism spectrum disorder in post-secondary education. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 3(9), 33–53.

Ashburner, J., Bennett, L., Rodger, S., & Ziviani, J. (2013). Understanding the sensory experiences of young people with autism spectrum disorder: A preliminary investigation. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60(3), 171–180.

Atkinson, R. & Flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snow-ball research strategies. *Social Research Update*, 33(1), 1–4.

Australian Bureau of Statistics [ABS]. (2015). *4430.0 – Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings, 2015*. Luettu 20.10.2020. <https://www.abs.gov.au/statistics/health/disability/disability-ageing-and-carers-australia-summary-findings/latest-release>.

Autism Europe. (2014). *Autism and Work: Together We Can*. Brussels: Autism Europe. Luettu 15.10.2020. [https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment\\_EN.pdf](https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf).

Autismiliitto. (n.d.): *Tukea-projekti (2006-2007): työn ja opiskelun vaatimien tuki-toimien kehittämistä autismin kirjon henkilöille*. Luettu 4.1.2021. [https://www.autismiliitto.fi/toimintaa\\_ja\\_tukea/projektit/paattyneet\\_projektit/tukea-projekti](https://www.autismiliitto.fi/toimintaa_ja_tukea/projektit/paattyneet_projektit/tukea-projekti).

Autismisäätiö. (n.d.). *Etusivu*. Luettu 5.1.2021. <https://www.autismisaatio.fi/>.

Baldwin, S., Costley, D. and Warren, A. (2014). Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440–2449.  
doi: 10.1007/s10803-014-2112-z.

Bargiela, S., Steward, R. & Mandy, W. (2016). The experiences of late-diagnosed women with autism spectrum conditions: an investigation of the female autism phenotype. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46, 3281–3294.

Barkley, R. A. 2012. *Executive Functions: What They Are, How They Work, and Why They Evolved*. New York, NY: Guilford Press.

Baron-Cohen, S. (1999). The evolution of a theory of mind. Teoksessa M. C. Corballis & S. E. G. Lea (toim.), *The descent of mind: Psychological perspectives on hominid evolution* (s. 261–277). Oxford University Press.

Barriball, B. R. & While, A. (1994). Collecting data using a semi-structured interview: A discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*, 19(2), 328–335.  
doi:10.1111/j.1365-2648.1994.tb01088.x.

Briel, L. W. & Getzel, E. E. (2014). In their own words: The career planning experiences of college students with ASD. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(3), 195–202.

Bryant, A. & Charmaz, K. (2007). Pre-eminent qualitative research method. Teoksessa A. Bryant & K. Charmaz (toim.), *The SAGE handbook of grounded theory* (s. 1–28). SAGE Publications Ltd.

Bury, S. M., Jellett, R., Spoor, J. R. & Hedley, D. (2020). “It Defines Who I Am” or “It’s Something I Have”: What Language Do [Autistic] Australian Adults [on the Autism Spectrum] Prefer? *Journal of Autism and Developmental Disorders*.  
doi: 10.1007/s10803-020-04425-3.

Cashin, A. (2018). The Transition from University Completion to Employment for Students with Autism Spectrum Disorder. *Issues in Mental Health Nursing*, 39(12), 1043–1046. doi: 10.1080/01612840.2017.1401188.

Cashin, A. & Yorke, J. (2016). Overly Regulated Thinking and Autism Revisited. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 29(3), 148–153.  
doi: 10.1111/jcap.12152.

Centers for Disease Control and Prevention [CDC]. (2020). Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2016. *MMWR Surveillance Summaries*, 69(4), 1–12. doi: 10.15585/mmwr.ss6904a1.

Charman, T. (2008). Autism spectrum disorders. *Psychiatry*, 7(8), 331–334.  
doi: 10.1016/j.mppsy.2008.05.015.

Charmaz, K. (1990). “Discovering” chronic illness: Using grounded theory. *Social Science & Medicine*, 30(11), 1161–1172. doi: 10.1016/0277-9536(90)90256-R.

Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory*. SAGE.

Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. (2. painos). SAGE.

Charmaz, K. & Thornberg, R. (2020). The pursuit of quality in grounded theory. *Qualitative Research in Psychology*. doi: 10.1080/14780887.2020.1780357.

Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. (3. painos). SAGE.

Davidovitch, M., Levit-Binnun, N., Golan, D., & Manning-Courtney, P. (2015). Late diagnosis of autism spectrum disorder after initial negative assessment by a multidisciplinary team. *Journal of Developmental and Behavioral Pediatrics*, 36(4), 227–234.

Department for Business, Innovation and Skills. (2016). *Success as a knowledge economy: Teaching excellence, social mobility and student choice*. London: The Stationery Office. Luettu, 4.1.2021. <https://www.gov.uk/government/publications/higher-education-success-as-a-knowledge-economy-white-paper>.

Dey, I. (1999). *Grounding grounded theory: guidelines for qualitative inquiry*. Academic Press.

Duodecim. (2020). *Autismikirjon häiriöt*. Duodecim terveyskirjasto. Luettu 21.12.2020. [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00355](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00355).

Fitzgerald, M., & Bellgrove, M. (2006). The overlap between alexithymia and Asperger's Syndrome. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 36, 573–576.

Fombonne, E. (2018). Editorial: The rising prevalence of autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 59(7), 717–720. doi:10.1111/jcpp.12941.

French, L. R., Bertone, A., Hyde, K. L. & Fombonne, E. (2013). Epidemiology of Autism Spectrum Disorders. Teoksessa J. D. Buxbaum & P. R. Hof (toim.), *The neuroscience of Autism Spectrum Disorder* (s. 3–24). New York: Elsevier.



Gelbar, N. W., Shefcyk, A., & Reichow, B. (2015). A comprehensive survey of current and former college students with autism spectrum disorders. *The Yale Journal of Biology and Medicine*, 88(1), 45-68.

Gelbar, N. W., Smith, I. & Reichow, B. (2014). Systematic review of articles describing experience and supports of individuals with autism enrolled in college and university programs. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2593–2601.

Giarelli, E., Wiggins, L. D., Rice, C. E., Levy, S. E., Russell, S. K., Pinto-Martin, J. & Mandell, D. (2010). Sex differences in the evaluation and diagnosis of autism spectrum disorders among children. *Disability and Health Journal*, 3(2), 107–116. doi: 10.1016/j.dhjo.2009.07.001.

Given, L. M. (2008). *The SAGE encyclopedia of qualitative research methods* (Vols. 1-0). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: 10.4135/9781412963909

Glaser, B. (1992). *Basics of grounded theory analysis: emergence vs forcing*. Mill Valley, CA: Sociology Press.

Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine de Gruyter.

Gobbo, K. & Shmulsky, S. (2012). Classroom Needs of Community College Students with Asperger's Disorder and Autism Spectrum Disorders, Community College. *Journal of Research and Practice*, 36(1), 40–46. doi: 10.1080/10668920903381813.

Hagner, D. & Cooney, B. F. (2005). I do that for everybody: Supervising employees with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20, 91–97.

Handley, K. (2018). Anticipatory socialization and the construction of the employable graduate: A critical analysis of employers' graduate careers websites. *Work, Employment and Society*, 32(2), 239–256.

Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J.R., Richdale, A. & Dissanayake, C. (2018). Transition to Work: Perspectives from the Autism Spectrum. *Autism*, 22(5), 528–541. doi: 10.1177/1362361316687697.

Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929–941.

Heini, A. & Klemetti, J. (2018). *Selvitys vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työelämätarpeista ja -haasteista*. Kynnys ry. Luettu 5.1.2021. [https://www.eesteetatoihin.fi/wp-content/uploads/Kynnys-ry\\_Selvitys-vammaisten-korkeakouluopiskelijoiden-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4tarpeista-ja-haasteista.pdf](https://www.eesteetatoihin.fi/wp-content/uploads/Kynnys-ry_Selvitys-vammaisten-korkeakouluopiskelijoiden-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4tarpeista-ja-haasteista.pdf).

Higher Education Statistics Agency [HESA]. (2018). *UK Domiciled Student Enrolments by Disability and Sex 2014/15 to 2017/18* (DT051 Table 15). Higher Education Statistics Agency. Luettu 10.11.2020. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-15>.

Hilton, C. L., Harper, J. D., Kueker, R. H., Lang, A. R., Abbacchi, A. M., Todorov, A., et al. (2010). Sensory responsiveness as a predictor of social severity in children with high functioning autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 40, 937–945.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita*. (1.-2. painos) Helsinki: Tammi.

Holwerda, A., van der Klink, J. J., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2013). Predictors of sustainable work participation of young adults with developmental disorders. *Research in Developmental Disabilities, 34*(9), 2753–2763.

Holwerda, A., van der Klink, J. L., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2012). Predictors for work participation in individuals with an autism spectrum disorder: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 22*, 333–352.  
doi: 10.1007/s10926-011-9347-8.

Howlin, P., Goode, S., Hutton, J. & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry 45*(2) 212–229.  
doi: 10.1111/j.1469-7610.2004.00215.x

Jackson, S. L. J., Hart, L., Brown, J. T., & Volkmar, F. R. (2018). Brief Report: Self-reported academic, social, and mental health experiences of post-secondary students with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 48*(3), 643–650.

Kenny, L., Hattersley, C., Molins, B., Buckley, C., Povey, C. & Pellicano, E. (2016). Which Terms Should Be Used to Describe Autism? Perspectives from the UK Autism Community. *Autism, 20*(4), 442–462.  
doi:10.1177/1362361315588200.

Kivunja, C. & Kuyini, A. B. (2017). Understanding and Applying Research Paradigms in Educational Contexts. *International Journal of Higher Education, 6*(5), 26–41. doi:10.5430/ijhe.v6n5p26.

Koskenurmi-Sivonen, R. (2007). *Grounded Theory*. Luettu 21.12.2020  
<https://rkosken.kapsi.fi/gt.html>.

Kyröläinen, A. (2020). Vammaisten henkilöiden rakenteelliset esteet. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2020:36*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-546-1>.

Lahdelma, M. & Pesonen, H. (tulossa). *Good Practice Guide for Academics*. IMAGE.

Lidstone, J., Uljarevic, M., Sullivan, J., Rodgers, J., McConachie, H., Freeston, M., Le Couteur, A., Prior, M. & Leekam, S. (2014). Relations among restricted and repetitive behaviours, anxiety and sensory features in children with autism spectrum disorders. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 8, 82–92.

Loomes, R., Hull, L., & Mandy W. P. L. (2017). What Is the Male-to-Female Ratio in Autism Spectrum Disorder? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 56(6), 466–474.

MacLeod, A. & Green, S. (2009). Beyond the Books: Case Study of a Collaborative and Holistic Support Model for University Students with Asperger Syndrome. *Studies in Higher Education*, 34(6), 631–646. doi: 10.1080/03075070802590643.

Martin, N. (2006). Strategies Which Increase the Likelihood of Success at University of Students with Asperger's Syndrome. *Good Autism Practice*, 7(2), 1–20.

Martin, N. (2007). Personal Statements to Aid Transition to Further and Higher Education and Employment. *Good Autism Practice*, 8(2), 399–412.

Merriam-Webster. (n.d.) Neurotypical. Merriam-Webster.com Luettu 4.1.2021. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/neurotypical>.

Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A. & Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 163–175.

National Autistic Society [NAS]. (2016). *The autism employment gap: Too much Information in the workplace*. The National Autistic Society. Luettu 21.12.2020. <https://www.basw.co.uk/resources/autism-employment-gap-too-much-information-workplace>.

Newman, L., Wagner, M., Knokey, A.-M., Marder, C., Nagle, K., Shaver, D., Wei, X., Cameto, R., Contreras, E., Ferguson, K., Greene, S., & Swarting, M. (2011). *The Post-High School Outcomes of Young Adults with Disabilities up to 8 Years After High School. A Report from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)* (NCSE 2011-3005). Menlo Park, CA: SRI International.

Nurmi-Koikkalainen, P., Ahola, S., Gissler, M., Halme, N., Koskinen, S., Luoma, M.-L., Malmivaara, A., Muuri, A., Sainio, P., Sääksjärvi, K. & Väyrynen, R. (2017). *Tietoa ja tietotarpeita vammaisuudesta: analyysia THL:n tietotuotannosta*. Työpäpaperi 38/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-946-0>.

Pesonen, H. V., Waltz, M., Fabri, M., Lahdelma, M. & Syurina, E. V. (2020). Students and graduates with autism: perceptions of support when preparing for transition from university to work. *European Journal of Special Needs Education*. doi: 10.1080/08856257.2020.1769982.

Pukki, H. & Andrews, D. (2017). *ASY:n jäsenkartoitus 2017, osa 2: työllisyys, työssä selviytyminen ja näihin liittyvät tuet*. Suomen Autismikirjon Yhdistys. Luettu 3.1.2021. <https://asy.fi/jasenkartoitus-2017/>.

Raaska, H. & Vanhala, R. (2020). Miksi ja miten autismin diagnostiset kriteerit muuttuvat? *Lääkärilehti*, 75(16). 964–967.

Redfox. (n.d.) *Englannin kielioppi*. Luettu 5.1.2021. <https://redfoxsanaKirja.fi/fi/kielioppi>.

Reichow, B., & Volkmar, F. R. (2011). Evidence-based practices in autism: Where we started. In: B. Reichow (Ed.) *Evidence-based practices and treatments for children with autism* (pp. 3–24). New York: Springer.

Roberts, N., & Birmingham, E. (2017). Mentoring University Students with ASD: A Mentee-centered Approach. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(4), 1038–1050. doi: 10.1007/s10803-016-2997-9.

Russell, G., Steer, C. & Golding, J. (2011). Social and demographic factors that influence the diagnosis of autistic spectrum disorders. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46, 1283–1293.

Sansosti, F.J., Merchant, D., Koch, L.C., Rumrill, P. & Herrera, A. (2017). Providing supportive transition services to individuals with autism spectrum disorder: Considerations for vocational rehabilitation professionals. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47, 207–222. doi: 10.3233/JVR-170896.

Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, a., Lerner, M., Taylor, J. & Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 23(4), 869–901. doi: 10.1177/1362361318787789.

Shattuck, P. T., Roux, A. M., Hudson, L. E., Taylor, J. L., Maenner, M. J., & Trani, J. F. (2012). Services for adults with an autism spectrum disorder. *Canadian Journal of Psychiatry*, 57, 284–291. doi: 10.1177/070674371205700503.

Siitonen, J. (1999). *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Oulu: Oulun yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:951425340X>.

Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. SAGE.

Suomen Autismikirjon Yhdistys [ASY]. (n.d.). Autismikirjo – Miten määrittelemme itsemme? Luettu 5.1.2021. <https://asy.fi/autismikirjo-2/>.

Taylor, J. L., Henninger, N. A. & Mailick, M. R. (2015). Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. *Autism*, 19(7), 785–793. doi: 10.1177/1362361315585643.

Tong, A., Sainbury, P. & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357.

TUKEA-projekti. (2008). *Työnhaun työkirja autismin kirjon henkilöille*. Autismi- ja Aspergerliitto ry, Helsinki.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turner, M.A. (1999). Annotation: Repetitive behavior in autism: A review of psychological research. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 40, 839–849.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK]. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012*. Luettu 4.1.2021. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK]. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019*. Luettu 4.1.2021. <https://tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarvointi/ihmistieteiden-eettinen-ennakoarvointi>.

Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö. (2010). *AS-henkilöiden työllistymisen malli. LuoTyö-projekti 2007-2009*. Luettu 3.1.2021. [https://asiakas.kotisivukone.com/files/uvps.kotisivukone.com/as-henkiliden\\_tyllistymisen\\_malli.pdf](https://asiakas.kotisivukone.com/files/uvps.kotisivukone.com/as-henkiliden_tyllistymisen_malli.pdf).

VanBergeijk, E., Klin, A. & Volkmar, F. (2008). Supporting more able students on the autism spectrum: College and beyond. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 38(7), 1359–1370.

Van Hees, V., Moyson, T. & Roeyers, H. (2015). Higher Education Experiences of Students with Autism Spectrum Disorder: Challenges, Benefits and Support Needs. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45, 1673–1688. doi: 10.1007/s10803-014-2324-2.

Vesala, H. T. & Vartio, E. (2019). *Vammaisfoorumin vuonna 2018 toteuttaman kyselyn tulokset taulukkomuodossa*. Luettu 5.1.2021. [https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/10/VFKyselyn-perusraportti2019\\_2.pdf](https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/10/VFKyselyn-perusraportti2019_2.pdf).

Vincent, J., Potts, M., Fletcher, D., Hodges, S., Howells, J., Mitchell, A., Mallon, B. & Ledger, T. (2017). 'I think autism is like running on Windows while everyone else is a Mac': using a participatory action research approach with students on the autistic spectrum to rearticulate autism and the lived experience of university. *Educational Action Research*, 25(2), 300–315.  
doi:10.1080/09650792.2016.1153978

Vincent, J. (2019). It's the Fear of the Unknown: Transition from Higher Education for Young Autistic Adults. *Autism*, 23(6), 1575–1585.  
doi: 10.1177/1362361318822498.

Vincent, J. (2020). Employability for UK University Students and Graduates on the Autism Spectrum: Mobilities and Materialities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 12–24. doi: 10.16993/sjdr.656.

Vincent, J. & Fabri, M. (2020). The Ecosystem of Competitive Employment for University Graduates with Autism. *International Journal of Disability, Development and Education*. doi: 10.1080/1034912X.2020.1821874.

Wei, X., Yu, J. W., Wagner, M., Hudson, L., Roux, A. M., Shattuck, P. & Blackorby, J. (2018). Job searching, job duration, and job loss among young adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48, 1–10.  
doi: 10.3233/JVR-170922.

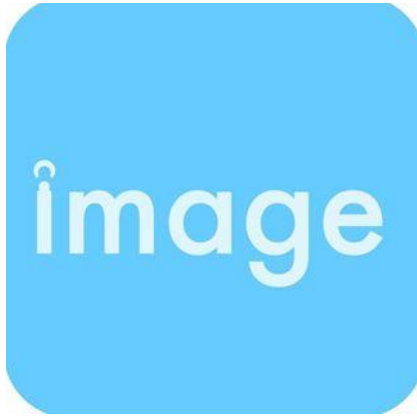
Wigham, S., Rodgers, J., South, M., McConachie, H., & Fresston, M. (2015). The interplay between sensory processing abnormalities, intolerance of uncertainty, anxiety and restricted and repetitive behaviours in Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45, 943–952.



World Health Organization [WHO]. (2020). *International classification of diseases for mortality and morbidity statistics* (11. painos). Luettu 3.1.2021. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>.

## Liitteet

### LIITE 1 Opiskelijoiden haastattelurunko



|  |  |
|--|--|
| <b>Taustatiedot:</b>   |  |
| Nimi:  |  |
| Sukupuoli:   |  |
| Ikä:   |  |
| Mitä tutkintoa suoritat tällä hetkellä?<br><b>TAI</b> Mitä olet opiskellut? Mikä tutkinto? |  |
| Milloin valmistut?<br>Valmistuit?  |  |
| Milloin sait autismikirjo- tai Asperger-<br>diagnoosin?                                    |  |

## TEEMA 1: Korkeakoulun ilmapiiri

1. Koetko, että voit olla oma itsesi korkeakoulussa?
  - Koetko tulevasi hyväksytyksi sellaisena kuin olet/omana itsenäsi?
  - Onko tilanteita, joissa koet, että sinun täytyy piilotella autismiasi/autismin piirteitä?
  - Kuvaile tällainen tilanne
2. Oletko kertonut muille autismediagnoosistasi tai aiotko kertoa?
  - Milloin ja kenelle kerroit autismitasi?
3. Millaisia vuorovaikutussuhteita sinulla on korkeakoulun henkilöstön kanssa (esim. Opettajat, tutkijat, urasuunnittelijat, tukihenkilöt jne.)?
  - Kerro kuka sinua on erityisesti tukenut (esim. opinnoissa, jokapäiväisessä elämässä, kampuksen toimintaan osallistumisessa, tenttijärjestelyissä jne.).
  - Mitä he tekivät hyvin ja mikä oli lopputulos?
4. Millaisia vuorovaikutussuhteita sinulla on muiden opiskelijoiden kanssa?
  - Oletko mukana opiskelijaelämässä, miten?
  - Tietävätkö muut opiskelijat autismitasi? Miten ja milloin kerroit heille?
  - Mikä on viimeisin tilanne, jossa olet osallistuit sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden opiskelijoiden kanssa? (What was the last thing you did socially with fellow students?)
  - Kuinka monen opiskelijan kanssa olet tekemisissä vapaa-ajalla?

## TEEMA 2: Tietoa työllistymisvaihtoehdoista

*Haluaisin nyt siirtyä toiseen aiheeseen, joka käsittelee erityisesti työllistymistä:*

5. Millaisia työllistymisvaihtoehtoja sinulla on opintojen jälkeen?  
TAI Mitä työllistymisvaihtoehtoja sinulla oli opintojen suorittamisen jälkeen?
6. Millaisen työn/työpaikan haluaisit?
  - Miksi?
  - Millaisia työpaikkoja pidät parhaiten sopivina sinulle? Selitä miksi
7. Miten olet saanut tietoa työpaikoista?
8. Miten helppoa on löytää työpaikka valmistumisen jälkeen?  
TAI Kuinka helppoa oli löytää työpaikka valmistumisen jälkeen?
9. Millaisia työympäristöjä pidät parhaiten sopivina? (esim. sisätiloissa tai ulkona, toimistossa tai kaupassa, työskentelemällä yksin tai tiimissä, jossa on vähän / jonkin verran sosiaalista vuorovaikutusta)
  - Selitä miksi

**HUOMAUTUS HAASTATTELIJALLE: Kysy seuraavasta kahdesta kysymyksestä nyt tai tulevaisuudessa - jos haastateltava ei voi nimetä, kysy yleensä**

10. Luettele noin kolme asiaa, jotka luulet tekevän sinusta hyvän työntekijän. Mitä tarkoitat?
11. Luettele kolme asiaa, jotka ovat haasteellisia tai joita sinun on kehitettävä, jotta onnistut/pärjääät (?) työelämässä.
  - Mitä tarkoitat? Jne.

**TEEMA 3: Työllistymisen tukeminen korkeakoulussa**

12. Mitä työllistymistä tukevia keinoja <korkeakoulun nimi tähän> on tarjonnut sinulle opintojesi aikana?
  - Kuinka helppoa tukea oli saada?
  - Kuinka monta tapaamista sinulla oli?
  - Mitä neuvoja sait? Neuvottiinko sinua esimerkiksi käyttämään LinkedInia?
  - Autettiinko sinua tunnistamaan vahvuuksiasi? (esim. urapalvelun henkilöt)
  - Mitä opastusta olet saanut työhaasteluista ja niissä suoritumisesta?
  - Kerrottiin sinulle työhön liittyvistä vaatimuksista ja mahdollisista tukimuodoista ja mukautuksista?
13. Koitko opintojesi aikana saadun tuen hyödylliseksi?
  - Miten?
14. Jos korkeakoulun tarjoama tuki ei riittänyt, oletko käyttänyt julkisia työvoimapalveluja (TE-toimisto), tai jotain muita palveluja?
  - Mitä ja millaista tukea?
15. Kuuluiko tutkintoosi harjoittelujaksoja työpaikoilla?
  - Miten harjoittelut tukivat sinua valmistautumisessa työelämään?
16. Kuka on auttanut sinua eniten valmistautumisessa työelämää varten korkeakouluopintojesi aikana?
  - Anna esimerkki mitä ko.henkilö/henkilöt tekivät

17. Millaista tukea olisit toivonut saavasi?
  - Opintojen aikana?
  - Ennen valmistumista?
  - Valmistumisen jälkeen?
18. Kun olit tekemisissä urapalveluiden henkilöiden kanssa, koitko että autismiin liitettiin ennakkoluuloja?
19. Koetko, että autismi-/Aspergerdiagnoosisi on vaikeuttanut työllistymistä verrattuna ei-autistisiin henkilöihin?
  - Miten?

#### **TEEMA 4: Työn etsiminen**

1. Kuinka monta työpaikkaa olet hakenut?
2. Kun hait töitä, kerroitko autism-/Aspergerdiagnoosistasi?
  - Milloin kerroit työnantajalle (hakuvaiheessa, haastattelussa, kun aloitit uuden työn?)
  - Mitä kerroit heille?
  - Mitä sitten tapahtui?
3. Mitä vaikeuksia olet kohdannut töitä etsiessäsi?
  - Kerro lisää. Mitkä olivat kolme vaikeinta asiaa, jotka kohtasit.
  - Mitä vaihtaisit työhakuprosessissa?
4. Mikä oli helppoa työnhaussa?
  - Mikä teki siitä helppoa?

## TEEMA 5: Työpaikan vastaanottaminen

### *Hieno, että löysit töitä valmistuttuasi korkeakoulusta...*

1. Miten löysit töitä? (Esim. Harjoittelupaikka korkeakouluopintojen aikana jne.)
  - Kuinka kauan kesti löytää työtä?
  - Kuinka monta paikkaa hait? Kuinka monessa haastattelussa kävit?
2. Mitkä olivat kolme vaikeinta asiaa uuden työn aloittamisessa?
  - Mikä oli helppoa?
3. Mitä autismiin/Aspergeriin liittyvää tukea sait, kun aloitit työssä?  
(esim. Yksilöllinen tuki, mukautukset, mentorointi, apuvälineet, työtila...)
  - Kuka tukea antoi?
  - Kuinka hyödyllistä se oli?
  - Onko korkeakoulun koulun henkilöstö ollut mukana tukemassa? Esim. urapalvelut, luennoitsijat, tutkijat jne.
4. Koetko, että työ kohtaa odotuksesi?
  - Millä tavalla?
  - Miten työsi liittyy korkeakoulututkintoosi?
5. Oletko onnistunut säilyttämään työpaikkasi?
  - Miten?
  - Miksi et?

## HAASTATTELUN PÄÄTTÄMINEN

6. Onko vielä jotain mitä emme käsitelleet tänään?
7. Onko sinulla jotain lisättävää?

**KIITOS!**

## LIITE 2 Urapalveluiden haastattelurunko



|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Taustatiedot:</b>  |  |
| Nimi:                 |  |
| Sukupuoli:            |  |
| Ikä:                  |  |
| Korkeakoulu:          |  |
| Ammattinimike:        |  |
| Työkokemus (vuosina): |  |

## 1 TEEMA: Yleiset kysymykset urapalveluista

*Haluaisin nyt kysyä muutamia yleisiä kysymyksiä korkeakoulun (esim. yliopiston) urapalveluista/uraohjauksesta:*

1. Mitä työsi (uraohjauksen asiantuntijana) pitää sisällään? Voitko kertoa tavallisesta työpäivästäsi opiskelijoiden kanssa?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt urapalveluissa?
3. Mikä on tarjoamanne palvelun/ohjauksen/neuvonnan tavoite?
4. Millaisia vuorovaikutussuhteita sinulla on opiskelijoiden kanssa? Koetko, että voit antaa yksilöllistä ohjausta ja tukea jokaiselle opiskelijalle?
  - Tapaatko heitä yleensä henkilökohtaisesti?
  - Tarjoatko myös tukea/neuvoa puhelimitse tai Skypellä tai sähköpostilla?
5. Oletko saanut koulutusta autismitermin opiskelijoiden kanssa työskentelyyn? Entä muiden tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa työskentelyyn?
6. Mitä ko. koulutus kattoi? Oletko hyödyntänyt samaasi koulutusta työssäsi?



## TEEMA 2: Tietoja autististen opiskelijoiden tukemisesta työelämää varten

*Haluaisin nyt siirtyä toiseen aiheeseen, erityisesti autististen opiskelijoiden ja/tai korkeakoulusta valmistuneiden autismikirjon opiskelijoiden työllistymisen tukemiseen ja valmisteluun:*

7. Käykö sinun neuvonnassasi opiskelijoita, joilla on tuen tarpeita? Voisitko tarkentaa?
  - Mitä tarkoitat? Mitä menetelmiä käytät / käyttäisit ko. opiskelijoiden kanssa?
8. Työskennellessäsi opiskelijoiden kanssa, onko sinua tiedotettu etukäteen opiskelijoista, joilla on tuen tarpeita (esim. autismikirjo)?
9. Kuinka monta autismikirjon opiskelijaa tunnet? Oletko henkilökohtaisesti ohjannut/tukenut autismikirjon opiskelijaa? Mitä tiedät yleisesti autismikirjon henkilöiden vahvuuksista?
10. Milloin viimeksi olit tukemassa autismikirjon opiskelijan urasuunnittelua? Millaista pitkän aikavälin suunnittelua on tarjolla? Korkeakouluopintojen alusta alkaen?
11. Jos et ole saanut autismspesifiä koulutusta: Olisiko autismikirjioon liittyvä koulutus hyödyllinen? miksi? / Voisiko koulutus muuttaa työskentelytapojasi? Jos olet jo saanut ko. aiheeseen liittyen koulutusta: Oletko muuttanut työskentelytapojasi, miten työskentelet autismikirjon opiskelijoiden ja/tai valmistuneiden kanssa?
  - Kuinka luottavainen/varma olet ohjaamaan/tukemaan autismikirjon opiskelijoita?
12. Mitä välineitä/resursseja sinulla on käytettävissä autismikirjon opiskelijoita ajatellen?
  - Onko teillä esimerkiksi saatavilla erityisiä opasvihkosia jne. urapalveluiden henkilökunnalle tai opiskelijoille? Onko materiaalisi tehty selkeäksi ottaen huomioon autismikirjon henkilöt?
13. Voitko kuvailla, miten yleisesti tuette autismikirjon opiskelijoiden osallisuutta ja siirtymistä työelämään?
  - Eroavatko palvelut autismikirjon opiskelijoille verrattuna opiskelijoihin, joilla ei ole samanlaisia tuen tarpeita? Jos on, niin miten?
14. Voitko kuvailla onnistuneen ja myönteisen kokemuksen yhden tai useamman autismikirjon opiskelijan uraneuvonnasta/ohjaustapaamisesta?

### **TEEMA 3: Työllistymismahdollisuudet autismikirjon henkilöille**

15. Mitä urapolkuja on olemassa autismikirjon opiskelijoille/ tutkinnon suorittaneille / valmistuneille?
16. Mitä työllistymisen esteitä autismikirjon opiskelijat / tutkinnon suorittaneet / valmistuneet kohtaavat? Miten olet pyrkinyt ratkaisemaan havaitsemiasi mahdollisia ongelmia tähän asiaan liittyen?
17. Miten olet tukenut autismikirjon opiskelijoiden työllistymistä (esim. haastattelutilanteiden harjoittelu jne.)?
18. Mitkä työpaikat soveltuvat autismikirjon opiskelijoille? Miksi?
19. Mitkä tekijät vaikuttavat onnistuneeseen työllistymiseen autismikirjon henkilöille?
20. Järjestätkö harjoittelupaikkoja /työelämään tutustumisjaksoja autismikirjon opiskelijoille?
21. Miten neuvot opiskelijoita kertomaan muille heidän autismistaan?

#### **TEEMA 4: Autismikirjon opiskelijoiden mahdolliset työnantajat**

22. Mitä tiedät työnantajista, jotka suhtautuvat myönteisesti autismikirjon henkilöiden palkkaamiseen?
23. Mikä tekee työnantajasta hyvän autismikirjon henkilön työllistäjänä? Mitä asioita ko. työnantajan pitäisi huomioida?
24. Oletko neuvonut esim. yrityksiä rekrytointikäytäntöjen mukauttamisesta, jotta niissä huomioitaisiin paremmin autismikirjon henkilöt?
25. Mitä tiedät tuen muodoista ja mukautuksista työpaikoilla autismikirjon henkilöille? Miten saat tietoa potentiaalisen työnantajan tarjoamasta tuesta ja mukautuksista autismikirjon henkilöille haastatteluhetkellä ja itse työssä?
26. Teetkö yhteistyötä sellaisten työnantajien kanssa, jotka ovat ns. autismiystävällisiä työpaikkoja?

#### **HAASTATTELUN PÄÄTTÄMINEN**

27. Onko vielä jotain mitä emme käsitelleet tänään?
28. Onko sinulla jotain lisättävää?

**KIITOS!**