# TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN NEUROKIRJON HENKILÖIDEN TARPEISIIN HYÖDYTTÄÄ KOKO YHTEISKUNTAA

**Kokoomuksen eduskuntaryhmän selvitys**

**Toukokuu 2026**

**Maaret Castrén**

KOKOOMUKSEN
EDUSKUNTARYHMÄ

# TAUSTA

Työelämässä on suuri joukko ihmisiä, joiden tapa hahmottaa, ajatella ja tehdä työtä poikkeaa valtavirrasta. Arvion mukaan neurokirjon henkilöitä on noin 15–20 prosenttia väestöstä (ADHD-liitto), eli suunnilleen joka viides meistä. Silti heidän kokemuksensa työelämästä ei ole aina tasavertainen. Autismikirjon aikuisten asema työmarkkinoilla on haastava, sillä tutkimusten mukaan vain noin 30 prosenttia heistä on työssä (Office for National Statistics: Outcomes for disabled people in the UK 2021; Bury et al 2024).

Moni neurokirjon ihminen kohtaa arjessaan väärinymmärrystä tai suoraa syrjintää. Työnantajat eivät aina tunnista, mistä haasteet johtuvat tai miten niihin tulisi vastata. Ja kuitenkin samaan aikaan kuullaan toisenlaisia kertomuksia: kun työympäristö toimii, nämä työntekijät ovat usein kaikkein sitoutuneimpia ja tarkimpia. He pystyvät uppoutumaan syvälliseen keskittymiseen ja suoriutuvat vaativistakin tehtävistä poikkeuksellisella huolellisuudella.

Tutkimusten mukaan neurodiversiteetin työelämäkuvaa leimaa ristiriita: neurovähemmistöihin kuuluvien henkilöiden korkea työelämän ulkopuolelle jäämisen osuus asettuu vastakkain heidän vahvuuksiaan, osaamistaan ja potentiaaliaan korostavan puhetavan kanssa (Doyle 2020).

Kyse ei siis ole kyvykkyyden puutteesta, vaan siitä, millaiset puitteet työ tarjoaa. Kun tuki puuttuu, potentiaali jää hyödyntämättä. Kun taas työyhteisö osaa kohdata erilaisuuden, sama erilaisuus muuttuu vahvuudeksi. Siksi kysymys ei ole vain yksilöistä, vaan koko yhteiskunnasta. Työelämässä tätä ei ole osattu aina ratkaista.

Jos haluamme pitää kaikki mukana ja hyödyntää täyden osaamisen, meidän on parannettava neurokirjon henkilöiden asemaa työpaikoilla. On tehtävä tilaa erilaisille tavoille tehdä työtä ja varmistettava, että jokainen saa mahdollisuuden onnistua. Muuten hukkaamme turhaan merkittävän määrän työvoimaa, työtyytyväisyyttä ja tämä on myös kansantaloudellisesti kallista.

# NEUROKIRJO

Neuropsykiatrisilla (myös nepsy, neuroepätyypillinen ja neuromoninainen) haasteilla tarkoitetaan aivotoiminnan rakenteellista tai toiminnallista poikkeavuutta. Tällaisia neuropsykiatrisia haasteita ovat mm. ADHD, autisminkirjon häiriö, kehityksellinen kielihäiriö ja Touretten oireyhtymä. (Mielenterveyden keskusliitto) Suomessa neurokehityksellinen häiriö, kuten puheen kehityksen, motoriikan tai oppimisen häiriö, diagnosoidaan 8 prosentille naisista ja 15 prosentille miehistä (Suokas, Hakulinen & Komulainen 2026, 272).

Tällaisten ominaisuuksien omaavat henkilöt näkevät ja kokevat maailman eri tavoin, mistä voi olla merkittäviä hyötyjä uusien näkökulmien ja ideoiden laatimisessa sekä rohkeutta ja luovuutta vaativissa tilanteissa. Toisaalta erilaisissa tehtävissä ja työoloissa voi olla olosuhteita, jotka vaikuttavat haastavasti neurokirjon henkilön suoriutumiseen työssä ja pärjäämiseen kyseisessä yhteisössä. (Ketko 2024, 125)

# RATKAISUEHDOTUKSET

Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki). Inklusiivisessa yhteiskunnassa palvelut ja rakenteet järjestetään kaikille erilaisten osallistujien tarpeet huomioiden, ja jokainen ihminen on arvokas sellaisenaan kuin on. Jotta Suomi voi olla yhteiskuntana kaikki mukaan ottava, tulee lisätä ymmärrystä erilaisten ihmisten tarpeista ja mahdollisuuksista sekä osaamista tunnistaa eriarvoistavia rakenteita yhdenvertaisten toimintatapojen saavuttamiseksi. (Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto 2023, 7–8)

Työelämässä tarvitaan entistä osallistavampia toimintatapoja, jotka mahdollistavat myös neurokirjon henkilöiden täysipainoisen mukanaolon. Tämä tuo hyötyjä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Paitsi että neuromoninaisuuden ymmärtäminen auttaa työnantajia, niin yrityksiä kuin organisaatioita, rakentamaan parempia tuotteita ja palveluita erilaisille tahoille, myös työntekijällä on parhaat mahdolliset ominaisuudet osallistua työelämään yhdenvertaisesti. (Ketko, 126)

Hyvinvoinnin merkitys tunnistetaan pääosin jo tällä hetkellä työelämässä. Mahdollisuus tehdä työtä turvallisessa ja toimivassa työympäristössä on keskeinen edellytys sekä hyvinvoinnille että työssä pysymiselle ja toimintakyvylle.

# Näiden perusteiden pohjalta ehdotetaan ratkaisuksi:

- Laaditaan valtakunnallinen neurokirjon toimenpideohjelma, jossa määritellään eri toimijoiden vastuut ja keinot neurokirjon henkilöiden yhdenvertaisuuden tukemiseksi koko elämänkaaren ajan. (Autismiliitto 2026)
- Toimeenpanon vahvistaminen ja lainsäädännön kehittäminen. Lainsäädäntö on pääosin kunnossa, mutta sen käytännön toteutus työelämässä on puutteellista. Psykososiaalisten riskien osalta tarvitaan täsmällisempiä velvoitteita, yhtenäisiä käytäntöjä sekä vaikuttavampaa valvontaa.
- Vahvistetaan osaamista. Tarvitsemme lisää ymmärrystä neuromoninaisuudesta kaikilla tasoilla. Lisätään tietoa neurokirjon piirteistä ja parannetaan valmiuksia tukea neurokirjon henkilöiden työllistymistä ja työssä menestymistä. (Autismiliitto 2026)
- Työelämässä syrjintää epäilevien tiedonsaantioikeutta on vahvistettava. Työnantajan tulee pyynnöstä antaa kirjallinen selvitys henkilölle, joka epäilee tulleensa syrjityksi rekrytoinnissa tai työsuhteen aikana. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2026).
- Työpaikkatason käytäntöjen jalkauttaminen. Olemassa olevat ohjeet ja materiaalit on vietävä käytäntöön konkreettisiksi toimintamalleiksi. Inklusiivinen johtaminen ja työyhteisön kehittäminen vähentävät kuormitusta, poissaoloja ja palvelutarvetta. Kehittämisen tulee olla yhteisölähtöistä ja perustua avoimeen vuoropuheluun työpaikalla.
- Peruskoulutus velvoittavaksi. Työsuojeluviranomaisille (esim. LVV) tulee säätää pakollinen peruskoulutus psykososiaalisista riskeistä Pohjoismaiden mallin mukaisesti.
- Riskiperusteinen ja ennaltaehkäisevä toimintamalli. Painopiste tulee siirtää oireisiin reagoimisesta työolojen ja rakenteiden korjaamiseen. Hyödynnettävä malleja, joissa työnantajalla on selkeä vastuu riskien tunnistamisesta ja hallinnasta, kuten Norjassa.

- Työterveyshuollon roolin vahvistaminen. Työterveyshuollon tulee toimia yhtenäisesti ja ennaltaehkäisevästi, tiiviissä yhteistyössä esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Tiedonsiirrosta, kuten työpaikkaselvityksistä, tulee säätää velvoittavaa ja läpinäkyvää myös valvovien viranomaisten suuntaan.
- Painopiste ennaltaehkäisyyn. Nykyinen toimintatapa painottuu liiaksi oireiden hoitoon. Painopistettä tulee siirtää kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja niiden juurisyiden poistamiseen.
- Varhainen tuki ja sujuva työuran alku. Työelämään siirtymistä on tuettava paremmin, jotta neurokirjon henkilöt voivat keskittyä osaamisensa hyödyntämiseen oikeuksiensa puolustamisen sijaan. Työssä oppimisen, perehdytyksen ja urakehityksen tukeminen vahvistaa työssä pysymistä, työtyytyväisyyttä ja osaavan työvoiman saatavuutta.
- Tiedonkeruun parantaminen. Tarvitaan systemaattinen ja luotettava seuranta neurokirjoon kuuluvien työntekijöiden sairauspoissaoloista, kuormituksesta ja näiden vaikutuksista päätöksenteon tueksi.
- Selkokielen vahvistaminen. Selkokielen asemaa osana saavutettavuutta tulee vahvistaa. On arvioitava velvoitteita lisätä selkokielisten palveluiden ja päätösten käyttöä esimerkiksi Iso-Britannian mallin suuntaisesti.

# LÄHDELUETTELO


ADHD-liitto. (2023). Neuromoninaisuus, häpeä ja psyykkinen turvallisuus asiantuntijatyössä. ADHD-liitto. Saatavilla: https://adhd-liitto.fi/neuromoninaisuus-hapea-ja-psyykkinen-turvallisuus-asiantuntijatyossa/ (Viitattu 27.4.2025).

Autismiliitto. (2026). Eduskuntavaalitavoitteet 2027. Saatavilla: https://autismiliitto.fi/toiminta/-vaikuttaminen/vaalitavoitteet/eduskuntavaalitavoitteet-2027/ (Viitattu 17.9.2026)

Doyle N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. British medical bulletin, 135(1), 108–125. https://doi.org/10.107–8bmb/ldaa021

Ketko, M. (2024) Neurodiversiteetti opiskelu- ja työelämässä - miten voimme tukea neurokirjon henkilöitä?. TAMK-konferenssi – TAMK Conference 2024. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, s. 125-131

Mielenterveyden keskusliitto (n.d.) Neuropsykiatriset haasteet (nepsy). Saatavilla: https://mtkl.fi/tieto-ja-tutkimus/haastavia-elamantilanteita/nepsy/ (Viitattu 1.3.2026).

Office for National Statistics (2021) Outcomes for disabled people in the UK: 2021. Saatavilla: https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021 (Viitattu 17.9.2026)

Suokas, K., Hakulinen, C. and Komulainen, K. (2026). Neurodiversiteetti ja neurokirjo terveydenhuollossa. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti.

Suomen lastenkulttuurikeskusten liitto (2023) Saavutettavuusopas. Saatavilla: https://lastenkulttuuri.fi/wp-content/uploads/2023/12/saavutettavuusopas.pdf (Viitattu 9.3.2026).

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex. https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325 (Viitattu 25.2.2026).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (2026). Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2026: pääsuositukset. Saatavilla: https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/42720545/-Eduskuntakertomus%202026%20p%C3%A4%C3%A4suositukset%20eduskunnalle%20(PDF).pdf/be1f9f33-8b23-df9b-fbae-31e1b639e2ba?version=1.1&t=1774340565198 (Viitattu 17.9.2026)