

HUMAK[®]

OPINNÄYTETYÖ

Autismikirjon ihmisten työllistyminen ja työllistäminen kulttuurialalla

Tuulia Leinonen

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

(240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

4/2025

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kulttuurituotannon koulutusohjelma 240 op

Tekijät: Tuulia Leinonen

Opinnäytetyön nimi: Autismikirjon ihmisten työllistyminen ja työllistäminen kulttuurialalla

Sivumäärä: 56 ja 1 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Mayreth Wolff

Työn tilaaja(t): Autismiliitto ry

Kansainvälisten tutkimusten mukaan vain noin 30 prosenttia autismikirjon ihmisistä on työelämässä. Työhakuprosessien lisäksi autismikirjon ihmisten työmarkkinoille pääsemistä ja työelämässä pysymistä vaikeuttavat työpaikkojen sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset olosuhteet. Kulttuuriala on selvitysten mukaan yksi autismikirjon ihmisiä yleisimmin kiinnostavista aloista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on parantaa kulttuurialan työpaikkojen saavutettavuutta autismikirjon ihmisille. Työn tavoitteena on kehittää ja koota yhteen kulttuurialan viitekehukseen sopivia toimenpiteitä ja tukitoimia, joilla voidaan helpottaa autismikirjon ihmisten työllistymistä, työssä jaksamista ja siten työssä pysymistä. Tutkimuskysymys on, millaisia haasteita autismikirjon ihmiset kokevat kulttuurialan työpaikoilla, ja kuinka kyseisiä haasteita voidaan helpottaa. Keskityn opinnäytetyössä autismikirjon ihmisten näkökulmaan.

Työn tilaajana toimii valtakunnallinen asiantuntija- ja kansalaisjärjestö Autismiliitto ry. Kirjoitan opinnäytetyön valmistuttua työn tuloksista artikkelin Autismiliiton julkaisemaan Autismi-verkkolehteen, joka toimii samalla kehittämistyön erillisenä tuotoksena.

Opinnäytetyössä käytetty lähestymistapa on konstruktiiivinen tutkimus. Hyödynnän aineiston analysoinnissa sekä laadullista että määrällistä tutkimusta, mutta painopiste on vahvasti laadullisessa tutkimuksessa. Uuden aineiston hankintaan käyttämiäni menetelmiä olivat anonyymi autismikirjon ihmisille suunnattu Webropol-kysely, kyselyn jatkohaastattelut kulttuurialalla toimiville tai toimineille, ja asiantuntijakeskustelut Autismiliiton sekä kulttuurialan ammattijärjestö TAKU:n edustajien kanssa. Kyselyyn vastasi 65 ihmistä ja haastatteluihin osallistui yhteensä 6 ihmistä. Keskusteluja kävin kahden asiantuntijan kanssa.

Tulosten perusteella ilmenee selkeä tarve tukijärjestelmien kehittämiseksi, tietoisuuden lisäämiselle ja mukautusten mahdollistamiselle nykyistä laajemmin. Lisäksi innovatiivisempia ratkaisuja, kuten ainoastaan autismikirjon ihmisiä työllistäviä yrityksiä, on mahdollista harjoittaa hyödynnettäväksi. Ratkaisut ovat sovellettavissa kulttuurialan lisäksi myös muille aloille.

Asiasanat: autismikirjo, neuromoninaisuus, saavutettavuus, esteettömyys, yhdenvertaisuus, inklusiivisuus, mukautukset

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Cultural Management 240 ECTS

Author: Tuulia Leinonen
Title: Employment of ASD Individuals on the Cultural Sector
Number of Pages: 56 and 1 attachment page(s)
Supervisor(s): Lecturer Mayreth Wolff
Commissioned by: Autism Finland

According to international research, only 30 percent of individuals on the autism spectrum are employed. The challenges ASD (Autism Spectrum Disorder) people face are connected to the social, psychic and physical circumstances on the workplace, which can make it more challenging for them to both get employed in the first place and to stay in the position.

The objective of this study was to gather information about the challenges ASD (Autism Spectrum Disorder) individuals face on the cultural sector. The purpose of this thesis was to collect information on how those challenges could be eased. This thesis was commissioned by Autism Finland, a Finnish national expert and non-governmental organisation representing the autism spectrum disorder.

The approach of this thesis was constructive research. The analysis methods used were a combination of qualitative and quantitative analysis, the main focus being in qualitative analysis. In addition to a literature survey, the methods used in the study were an anonymous questionnaire targeted to ASD people, additional interviews with those being or having been on the cultural sector, and discussions with experts from Autism Finland and Art and Culture Professionals' Trade Union TAKU. The questionnaire received 65 answers and there were six interviews. Discussions included two experts.

The results show a clear need for developing both existing and new support systems, educating those who work on the cultural sector, and enabling accommodations more widely. In addition more innovative solutions such as founding specialised enterprises for individuals on the autism spectrum are suggested.

Keywords: autism spectrum, neurodiversity, accessibility, equality, inclusivity, accommodations

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

SISÄLLYS	4
1 JOHDANTO	6
2 TILAAJA.....	10
3 KESKEISET KÄSITTEET	11
3.1 Autismikirjon häiriö.....	11
3.2 Ihmisiä koskevat käsitteet.....	13
3.3 Erityisen mielenkiinnon kohteet	14
3.4 Mukautukset.....	14
3.5 Maskaaminen	15
3.6 Stimmaaminen	15
3.7 Ableismi.....	16
4 TEORIA	17
4.1 Yleistä autismikirjosta	17
4.2 Autismikirjo ja työ.....	18
4.3 Autismikirjo ja kulttuuriala.....	19
5 KÄYTETYT MENETELMÄT	21
5.1 Aineiston hankintamenetelmät	21
5.2 Aineiston analyysimenetelmät.....	25
6 ANALYYSI.....	28
6.1 Kyselyaineiston analyysi	28
6.2 Haastatteluaineiston analyysi.....	38
6.3 Asiantuntijakeskustelujen yhteenveto.....	41

7	YHTEENVETO	44
	7.1 Tukijärjestelmien kehittäminen	44
	7.2 Tietoisuuden lisääminen	48
	7.3 Mukautusten mahdollistaminen	49
	7.4 Yritysten erikoistuminen.....	50
	7.5 Tilaaajan kommentit	50
	7.6 Lopuksi	51
8	LÄHTEET	52
9	LIITTEET	57

ABSTRACT

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on parantaa kulttuurialan työpaikkojen saavutettavuutta autismikirjon ihmisille. Työn tavoitteena on kehittää ja koota yhteen kulttuurialan viitekehykseen sopivia toimenpiteitä ja tukitoimia, joilla voidaan helpottaa autismikirjon ihmisten työllistymistä, työssä jaksamista ja siten työssä pysymistä. Tutkimuskysymys on, millaisia haasteita autismikirjon ihmiset kokevat kulttuurialan työpaikoilla, ja kuinka kyseisiä haasteita voidaan helpottaa. Keskityn opinnäytetyössä autismikirjon ihmisten näkökulmaan, mutta tavoitteenani on, että ehdotuksista on hyötyä myös alan työnantajille autismikirjon ihmisten rekrytoinnissa ja työllistämässä. Olen kiinnostunut saavutettavuudesta kokonaisuutena, ja valitsin aiheen oman mielenkiintoni lisäksi sen yhteiskunnallisen merkittävyyden takia.

Ammattikorkeakoulututkinon suorittamiseen sisältyy ammattikorkeakouluasetuksen mukaisesti opinnäytetyö (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014, 2 §). Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (Humak) AMK-opinnäytetyö on työelämän tutkimuksellinen kehittämistyö, joka toteutetaan tilaustyönä (Humanistinen ammattikorkeakoulu, n.d., 2025a). Tutkimuksellisen kehittämisen tavoite on ratkaista ammattialan työelämässä havaittuja todellisia ongelmia ja tuottaa alalle uutta informaatiota.

Tässä opinnäytetyössä sovellan lähestymistapana konstruktivistista tutkimusta, joka on toimintatutkimuksen ja tapaustutkimuksen ohella yleinen opinnäytetyössä käytettävä lähestymistapa. Konstruktivistisessa tutkimuksessa käsiteltävään ongelmaan rakennetaan (konstruoidaan) tuotosmuotoinen ratkaisu. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2025b.) Ratkaisu voi olla esimerkiksi malli tai suunnitelma (Virtanen, 2006).

Tutkimusote tuntui parhaalta lähestymistavalta tälle opinnäytetyölle erityisesti siksi, että sen aikana onnistuneesti rakennetulle konstruktiolle on ominaista ratkaisun yleistettävyyys ja siirrettävyys, ja tavoittelen opinnäytetyöstä hyötyä autismikirjon ihmisille myös kulttuurialan ulkopuolelta. Oleellista konstruktivistisessa tutkimuksessa on sen yhteys aiempaan tietoon, ja lähestymistavassa korostuvat luovuuden ja innovatiivisuuden tärkeys. Sitä voidaan kuvailla käytännönläheiseksi tavaksi lähestyä käsiteltävää ongelmaa. (mt.) Hyödynnän aineiston analysoinnissa sekä laadullista (kvalitatiivista) että määrällistä (kvantitatiivista) tutkimusta, mutta painopiste on vahvasti laadullisessa tutkimuksessa.

En ole hakenut tai saanut opinnäytetyölle rahoitusta. Työn tilaajana toimii Autismiliitto ry (jäljempänä myös muodossa Autismiliitto tai tilaaja), joka on valtakunnallinen autismikirjoa edustava asiantuntija- ja kansalaisjärjestö. Tilaaja valikoitui opinnäytetyön aiheen ja asiantuntijuuden perusteella. Autismiliiton tavoitteena on edistää autismikirjon ihmisten ja heidän läheistensä yhdenvertaisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia kokonaisvaltaisesti elämän eri osa-alueilla. Tätä tavoitetta liitto toteuttaa autismitietoa jakamalla, päätöksentekoon vaikuttamalla, vertaisosaaja- ja kokemusasiantuntijatoimintaa organisoimalla, neuvontaa ja ohjausta antamalla, kouluttamalla, konsultoimalla sekä toteuttamalla projekteja ja tukemalla jäsenyhdistyksiään ympäri Suomen. (Autismiliitto, 2024a.) Tilaajan asemassa Autismiliitto antoi minulle käytännössä ”vapaat kädet” työn toteutukseen, mutta liiton yleiset tavoitteet ovat hyvin linjassa opinnäytetyöni aiheen, autismikirjon ihmisten yhdenvertaisuuden edistämisen, kanssa. Työn aikana keräämästäni aineistosta on heille hyötyä erityisesti lisääntyvän työelämätiedon osalta. Kirjoitan opinnäytetyön tuloksista artikkelin Autismiliiton julkaisemaan Autismi-verkkolehden, joka toimii samalla kehittämistyön erillisenä tuotoksena tässä opinnäytetyössä esiteltyjen ratkaisu- ja kehittämisehdotusten rinnalla.

Vain noin 30 prosenttia autismikirjon ihmisistä on kansainvälisten tutkimusten mukaan työelämässä (Sparkes ym., 2022; Bury ym., 2024). Haasteet työmarkkinoille pääsemisessä liittyvät työnhaun lisäksi työpaikkojen sosiaalisiin, psyykkisiin ja fyysisiin olosuhteisiin, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja pysymiseen. Saavutettua koulutustasoa matalammin palkattuihin, usein osa-aikaisiin työsuhteisiin päätyminen on tavanomaista työelämässä oleville. Autismikirjon ihmisten töiden saamista ja työssä pysymistä voidaan kuitenkin helpottaa erilaisin keinoin, samanaikaisesti vahvistaen heidän oikeuttaan työstä saatavaan toimeentuloon. (Autismiliitto, 2024b.)

Autismikirjon henkilöistä valtaosa on niin sanotusti normaaliälyisiä ja heidän akateemiset taitonsa ovat hyvät (Ojanperä, 2020). Monista autismikirjon ihmisille tyypillisistä vahvuuksista on etua työelämässä. Useilla heistä on hyvä keskittymiskyky, taipumus kiinnittää huomio tärkeimpään, paikantaa virheitä ja ratkaista monimutkaisiakin ongelmia. Autismikirjon ihmisillä on usein myös korkea työmoraali ja heille on ominaista vankka sääntöihin sitoutuminen. Mahdollisiin erityisen mielenkiinnon kohteisiin saattaa liittyä huomattavaa erikoisosaamista. Positiivisten, työelämässä hyödyllisten piirteiden lisäksi autismikirjon henkilöillä esiintyy kuitenkin eriasteisia toiminnanohjauksen vaikeuksia, jotka näyttäytyvät yksilöllisesti, haasteita sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sekä jäykäksi tulkittavaa ajattelua ja käyttäytymistä. Autismikirjon

ihmiset ovat muita herkempiä kuormittumiselle muun muassa erilaisten aistiyliherkkyyksien myötävaikutuksesta. (mt.)

Sekä tyttöjen ja naisten aiempaa parempi tunnistaminen että yleinen lisääntynyt tietoisuus ovat johtaneet autismikirjon diagnoosien määrän kasvuun. Esimerkiksi brittiläinen tutkijaryhmä tarkasteli vuonna 2022 *Journal of Child Psychology and Psychiatry*ssa julkaistussa kohorttitutkimuksessaan dataa yli 20 vuoden ajalta ja havainnoi, että vuosien 1998–2018 välillä autisdiagnoosien määrä kasvoi eksponentiaalisesti 787 prosentilla. Nousu oli naisten kohdalla suurempaa kuin miesten kohdalla, ja ikäryhmistä merkittävintä aikuisten kohdalla. (Russell ym., 2022.) Autismikirjon häiriön diagnoosien määrän kasvuun vaikuttavat omalta osaltaan myös diagnostisten kriteerien muutokset, jolloin luvuissa ovat aiemmin totutusta poiketen mukana myös autismikirjon ihmiset, joilla ei ole älyllistä kehitysvammaa (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suositus, 2024).

Sally Lindsayn tutkimusryhmä kävi 2010-luvun lopulla läpi autismikirjon henkilöiden työllistymistä käsitteleviä tutkimuksia, joiden osana käsiteltiin työn mukautuksia. Ryhmän johtopäätös oli, että autismikirjon häiriöstä kertominen ja mukautuksien pyytäminen työpaikalla on monimutkaista ja vaikeaa. Heidän mukaansa sitä, kuinka autismikirjon esiintuominen ja mukautukset eroavat riippuen autismikirjon alatyypistä, henkilön sukupuolesta ja alasta, jolla työpaikka on, on tarpeen tutkia lisää. Myös lääkärien ja työvalmentajien olisi tutkimusryhmän mukaan tuettava autismikirjon henkilöitä kannustamalla heitä etsimään ja pyytämään itselleen tarpeellisia tukitoimia. (Lindsay ym., 2021.)

Autismikirjon henkilöiden työllistymisen toiveita ja heitä erityisten mielenkiinnonkohteidensa kautta kiinnostavia aloja on tutkittu jonkin verran. Esimerkiksi brittiläinen The National Autistic Society julkaisi vuonna 2016 *The autism employment gap* –raportin, jota varten suoritetussa kyselyssä alakohtaista vaihtelua esiintyi, mutta yleisimmin esille tulivat taide, tietotekniikka, toimistotyö, tieteellinen kehitys ja tutkimus sekä kirjasto- ja museotyö. (The National Autistic Society, 2016, s. 8–10.) Jennifer Kirchnerin ja Isabel Dziobekin tutkimusartikkelissa vuodelta 2014 havaittiin, että tutkimuskyselyyn vastanneista 38 % ilmoitti olevansa kiinnostunut luonnontieteellisistä, teknologisista ja/tai teknisistä aloista, 34 % ihmis- ja sosiaalitieteistä ja 28 % luovista aloista (Kirchner & Dziobek, 2014). Voidaan siis todeta, että taide- ja luovat alat ovat yleisiä autismikirjon ihmisiä kiinnostavia aloja.

Autismikirjon häiriön diagnoosien määrä kasvaa trenditietojen perusteella koko ajan (Russell ym., 2022). Autismikirjon henkilöiden tukemiseksi ja työllistämistoimenpiteiden helpottamiseksi kulttuurialalla olisi tärkeää tiedostaa nykyistä paremmin, että autismikirjon ihmisiä on myös alan työpaikoilla ja alaa opiskelevien keskuudessa, ja miettiä, miten heidän työllistymistään, työssä jaksamistaan ja työelämässä pysymistään voitaisiin tukea. Aiheen tutkimuksellinen kehittämistoiminta hyödyttää koko alaa tietoisuuden lisääntymisen, työllistymisen ja työllistämisen helpottamisen sekä lisääntyneen saavutettavuuden ja työhyvinvoinnin kautta.

Koen työelämän saavutettavuuden kehittämisen tärkeäksi niin taide- ja kulttuurialalla kuin laajemminkin yhteiskunnassa. Opinnäytetyön kirjoitushetkellä Suomen työttömyysaste on kasvussa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2025), ja työttömien korkeakoulutettujen määrä on ennätyskellisen suuri (Akava ry, 2025). Sekä korkeakoulutettujen pitkäaikaistyöttömyys että vasta valmistuneiden työttömyys ovat kasvaneet (mt.). Oman näkemykseni mukaan tähänkin suhteutettuna on epäoikeudenmukaista, että työelämän käytännöt ovat ulossulkevia ja esteellisiä monille ihmisille, jotka haluaisivat tehdä työtä.

Opinnäytetyössä hyödyntämieni teorialähteiden merkitsemisessä noudatan Humakin APA7-standardin mukaista lähdeviiteopasta. Poikkeuksen muodostavat lääketieteellisen tiedon kohdalla hyödyntämäni Lääkäriseura Duodecimin Käypä hoito -suositukset ja Terveyskirjaston sisällöt, joiden kohdalla noudatan sivustojen omien ohjeiden mukaista viittaustapaa. Käypä hoito -suositusten kohdalla suositusten ja suositusten potilasversioiden viittaushjeet poikkeavat lisäksi keskenään toisistaan. Lisätietoartikkeleita koskevien tekstiviitteiden muotoilun varmistin sähköpostitse Käypä hoidon toimitukselta.

2 TILAAJA

Autismiliitto ry on vuonna 1997 perustettu, valtakunnallinen autismikirjon ihmisiä ja heidän läheisiään edustava asiantuntija- ja kansalaisjärjestö. Tilaaaja valikoitui opinnäytetyön aiheen ja asiantuntijuuden perusteella. Autismiliiton tavoitteena on edistää autismikirjon henkilöiden ja heidän läheistensä yhdenvertaisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia kokonaisvaltaisesti elämän eri osa-alueilla. Tätä tavoitetta liitto toteuttaa tietoa jakamalla, päätöksentekoon vaikuttamalla, vertaisosaaja- ja kokemusasiantuntijatoimintaa organisoimalla, neuvontaa ja ohjausta antamalla, kouluttamalla, konsultoimalla, toteuttamalla projekteja ja tukemalla jäsenyhdistyksiään ympäri Suomen. (Autismiliitto, 2024a.)

Autismiliiton tavoitteiden saavuttamisen edellytyksenä on aktiivinen yhteistyö muiden vammais- ja sote-järjestöjen, viranomaisten ja ammattilaisten kanssa, minkä vuoksi Autismiliitolla on kattava yhteistyöverkosto. Yhteistyökumppaneita on sekä kotimaassa että kansainvälisellä tasolla. Suomen sisällä Autismiliitto toimii jäsenenä Kansalaisareenassa, Kehitysvammaliitossa, Kokemustoimintaverkostossa, Omaishoidon verkostossa, Opintokeskus Siviksessä, SOSTE:ssa, Vammaisfoorumissa ja Vates-säätiössä. Kansainvälisesti liitto tekee yhteistyötä pohjoismaisten ja Baltian maiden autismitjärjestöjen kanssa sekä vaikuttaa Euroopan autismiliittojen kattojärjestö Autism Europessa. (Autismiliitto, 2022c.)

Tilaaajaa voisi kuvailla tämän opinnäytetyön toteuttamisessa ennen kaikkea kumppaniksi, joka tarjosi mahdollisuuden keskustella aiheesta asiantuntijoidensa kanssa ja kommentoi työtä, ja jolta sain soveltuvia kirjallisuusehdotuksia. Tilaaajan asemassa Autismiliitto antoi minulle käytännössä ”vapaa kädet” työn toteutukseen, mutta liiton yleiset tavoitteet ovat hyvin linjassa opinnäytetyöni aiheen, autismikirjon ihmisten yhdenvertaisuuden edistämisen, kanssa. Työn aikana keräämästäni aineistosta on heille hyötyä erityisesti lisääntyvän työelämätiedon osalta (E. Havukainen & S. Taiveaho, henkilökohtainen tiedonanto, 10.2.2025). Olen myös lupautunut kirjoittamaan opinnäytetyön tuloksista artikkelin Autismiliiton julkaisemaan Autismi-verkolehteen, joka toimii samalla kehittämistyön erillisenä tuotoksena tässä opinnäytetyössä esiteltujen ratkaisu- ja kehittämisehdotusten rinnalla.

3 KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Autismikirjon häiriö

Diagnoosina autismikirjon häiriö on erittäin monimuotoinen. Sana autismikirjo kuvaa nimenomaan ominaisuuksien ja piirteiden moninaisuutta – niissä ja niiden henkilön toimintakyvyille tuottamissa haitoissa on suurta yksilökohtaista vaihtelua. (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suosituksen Autismikirjon häiriö potilasversio, 2023). Toimintakyvyn haitoissa ja niiden ilmenemisessä voi myös esiintyä vaihtelua elämän aikana (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suositus, 2024). Nykyiseen autismikirjon häiriön diagnoosien määrän kasvuun vaikuttavat omalta osaltaan myös diagnostisten kriteerien muutokset, koska esiintyvyyksiluvuissa ovat aiemmasta poiketen mukana myös henkilöt, joilla ei ole älyllistä kehitysvammaisuutta. (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suositus, 2024.)

Aspergerin oireyhtymä omana diagnoosinaan on poistumassa käytöstä ICD-11 -tautiluokituksen korvauksessa aiemmin sovelletun ICD-10 -luokituksen. Itävaltalaisen lastenlääkäri Hans Aspergerin mukaan nimetty diagnoosi luotiin aikanaan kuvaamaan autismin diagnostiset piirteet täyttävää henkilöä, jolla ei kuitenkaan ilmennyt samanaikaista merkittävää kielellisen tai kognitiivisen kehityksen viivästyntä, joka autismiin tuolloin yhdistettiin. (Autismiliitto, 2022a.) Nykyään siis molemmat autismikirjon ilmenemismuodot yhdistetään autismikirjon häiriön alle. Muita saman diagnoosin alle yhdistyviä, aiemmin käytettyjä diagnoosinimikkeitä ovat lapsuusiän autismi, epätyypillinen autismi, ja muu tai määrittelemätön lapsuusiän laaja-alainen kehityshäiriö (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suosituksen Autismikirjon häiriö potilasversio, 2023).

Määritelmällisesti autismikirjon häiriö on monitekijäinen keskushermoston kehityksellinen häiriö, jonka ominaispiirteitä ovat ”laaja-alaiset, pysyvät sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kommunikation erityispiirteet sekä rajoittuneet, toistavat ja joustamattomat käytösmallit, kiinnostuksen kohteet tai aktiviteetit”. (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suositus, 2024.) Piirteitä on havaittavissa jo lapsuuden aikaisessa kehityksessä, mutta ne voivat tulla kokonaisuudessaan esiin vasta esimerkiksi koulun tai työelämän vaatimusten muodostuessa liian suuriksi ja ylittäessä henkilön toimintakyvyn. Autismikirjon ihmisten aivoissa esiintyy valtaväestön aivoihin verrattuna rakenteellisia ja toiminnallisia poikkeavuuksia. Se on elinikäinen ominaisuus. (mt.)

Autismikirjon häiriöllä ei ole tiettyä syntymekanismia, vaan sen taustalla on perimän ja ulkoisten tekijöiden yhteisvaikutus muun muassa geenien ilmenemistä säätelevien (epigeneettisten) mekanismien välityksellä. Se ei useimmiten ole yksittäisestä geenivirheestä tai kromosomimuutoksesta johtuvaa, vaan moninaiset väestötasolla yleiset tai harvinaiset perimän muutokset voivat myötävaikuttaa sen syntyyn. Ulkoisista tekijöistä tunnetaan raskausaikaan, synnytykseen ja vastasyntyneisyyskauteen liittyviä tekijöitä, joiden on todettu lisäävän autismikirjon häiriön mahdollisuutta. Sen sijaan esimerkiksi lapsuusiässä saatujen rokotteiden ei ole todettu aiheuttavan autismikirjon häiriötä. (mt.)

Kehityksellinen häiriö ja kehitysvamma ovat eri asioita, eikä autismikirjon häiriö siten ole kehitysvamma. Autismikirjon ihminen voi olla samanaikaisesti kehitysvammainen, mutta autismikirjon häiriö itsessään ei ole kehitysvamma. Noin 30 prosentilla autismikirjon ihmisistä on liitännäisdiagnoosina kehitysvamma (Autismiliitto, 2022b). Vammaisuus laajempänä käsitteenä on hyvin moniulotteinen, ja se muuttuu ympäröivän yhteiskunnan mukana. ICD-10 -tautiluokituksessa termi vammaisuus esiintyy ainoastaan käsitteessä kehitysvammaisuus (ICD-10, 2011, 5. luku).

Vammaisuuden käsitettä voidaan lähestyä lääketieteellisestä, sosiaalisesta tai oikeusperustaisesta näkökulmasta. Vähitellen vammaisuuden kuvaamisessa on siirrytty lääketieteellisestä diagnoosista, vammaa ja sen kuntouttamista korostavasta ajatusmallista sosiaaliseen malliin. Vammaisuuden sosiaalisessa mallissa vammaisuus määrittyy suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. (Nurmi-Koikkalainen, 2017, 10–12.) Suomea sitovan YK:n vammaissopimuksen (398/2016) ensimmäisen artiklan mukaan vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on ”sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, jonka vuorovaikutus erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysmääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa”. Sopimus yhdistää piirteitä sekä sosiaalisesta että oikeusperustaisesta mallista, jossa vammaisille ihmisille kuuluvat samat oikeudet kuin vammattomille ja heillä tulisi olla muiden kanssa yhdenvertainen mahdollisuus olla osa yhteiskuntaa (Nurmi-Koikkalainen, 2017, 10–12).

Sosiaalisen määritelmän mukaan vammaisuus ei ole henkilön oma ominaisuus, vaan muodostuu suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan syntyvistä esteistä ja rajoitteista. Tällaisia esteitä ja rajoitteita ovat esimerkiksi syrjivät asenteet, toimintarajoitteisille soveltumaton julkinen liikenne, esteelliset ympäristöt ja ei-saavutettava viestintä. Vammaisuuden tuottamien ongelmien

olemassaoloa ei kielletä, mutta niiden ilmenemisen syyksi nähdään yhteiskunnan kykenemättömyys muovautua kaikille saavutettavaksi ja tuottaa sopivia palveluja vammaisille henkilöille. Sosiaalinen ja oikeusperustainen näkökulma vammaisuuteen ja erilaisuuteen korostavat henkilön omaa toimijuutta ja osallisuutta. Niissä korostuvat myös ihmisten omat kokemukset ja näkemykset. (Nurmi-Koikkalainen, 2017, 10–12.) Vammaisuus on valitettavasti, ja perusteettomasti, stigmatisoitu termi, minkä vuoksi sen käyttäminen yksittäisistä ihmisistä voi tuntua joistakin loukkaavalta. Yksittäisen ihmisen tapauksessa järkevintä on epävarmoissa tilanteissa kysyä, mitä sanoja hän toivoo käytettävän itsestään – aiheesta ovat kirjoittaneet esimerkiksi Riikka Leinonen ja Sofia Tawast tietokirjassaan *Suuri valhe vammaisuudesta* (Leinonen & Tawast, 2024).

3.2 Ihmisiä koskevat käsitteet

Viitataan autismikirjon ihmisiin tässä opinnäytetyössä juuri autismikirjon ihmisinä tai autismikirjon henkilöinä, koska esimerkiksi opinnäytetyön tilaaja, valtakunnallinen autismikirjoa edustava asiantuntija- ja kansalaisjärjestö Autismiliitto ry, käyttää kyseisiä termejä (Autismiliitto, 2024a). Käytettävää terminologiaa voidaan lähestyä useista eri näkökulmista, ja ihmisillä on eri termeihin liittyen erilaisia mielikuvia ja mielipiteitä, riippuen esimerkiksi henkilön iästä ja siihen yhdistettynä aiemmin vallinneista käsityksistä. (Autism Europe, n.d.) Kuten vammaisuuden käsitteen kohdalla, myös autismikirjon ihmisten tapauksessa on hyvä kysyä, mitä sanoja yksittäinen henkilö toivoo hänestä käytettävän. (Leinonen & Tawast, 2024).

Verrattaessa autismikirjon ihmisiä niin sanottuun valtaväestöön, voidaan valtaväestöön kuuluvista käyttää termiä neurotyypillinen. Neurotyypillinen on autismikirjon henkilöiden itsensä yleisesti käyttämä sekä muun muassa The National Autistic Society (NAS) suosittelema termi henkilöstä, jolla ei ole neurologisia häiriöitä tai poikkeavuuksia (Stevanovic & Koskinen, 2018). Neurotyypillisen vastakohta on neuroepätyypillinen tai neuropoikkeava (Neurovahvistava sanasto, 2024). Määritelmä pitää sisällään kaikki neurokognitiiviset poikkeavuudet (mt.).

Käytettävä sanasto kehittyy jatkuvasti, mutta esimerkiksi Suomen Autismikirjon Yhdistys ry toteutti vuonna 2022 kolmivuotisen Autismikirjon avaimet vaikuttamiseen -hankkeen yhteydessä sanastoprojektin, jonka tuloksena syntyi Autismin syrjimätön sanasto (2022). Esimerkiksi Neuromoninaisten sivuilta löytyy vuonna 2024 päivitetty Neurovahvistava sanasto

(2024), joka sisältää laajemmin myös muita kuin autismikirjon ihmisiä koskevaa sanastoa. Neuromoninaiset kouluttaa neuroepätyypillisten, kuten autismikirjon ihmisten ja ADHD-piirteisten, henkilöiden kanssa työskenteleviä työntekijöitä, asiantuntijoita ja muita ammattilaisia, tavoitteenaan edistää neurovähemmistöihin kuuluvien henkilöiden yhdenvertaista asemaa Suomessa. (Neuromoninaiset, n.d.) Terminä neuromoninaisuus tai neurodiversiteetti on kattotermi, joka viittaa kaikkiin olemassa oleviin neurotyyppeihin, sisältäen siis myös neurotyypilliset ihmiset (Neurovahvistava sanasto, 2024). Ryhmä tai yhteisö, jossa on erilaisia neurotyyppejä, on neuromoninainen – yksilö ei siis voi olla neuromoninainen, koska moninaisuus on ryhmän ominaisuus (mt.).

3.3 Erityisen mielenkiinnon kohteet

Yksi autismikirjon häiriön diagnosikriteereistä on Käypä hoito -suosituksen mukaan ”rajoittuneiden, toistavien ja kaavamaisten käytöstapojen, kiinnostuksen kohteiden ja toimintojen ilmeneminen”. Yksi tavoista ja alueista, joilla kriteeri voi ilmetä, on erityisen mielenkiinnon kohteet (myös esim. erityismielenkiinnon kohde, ”ekko”). Erityisen mielenkiinnon kohteen määritelmä on ”kaiken kattava syventyminen yhteen tai useampaan sisällöltään poikkeavaan kaavamaiseen ja rajoittuneeseen mielenkiinnon kohteeseen tai yhteen tai useampaan sisällöltään tavalliseen, mutta voimakkuudeltaan ja seikkaperäiseltä luonteeltaan poikkeavaan mielenkiinnon kohteeseen”. (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suositus, 2024). Erityismielenkiinnon kohteet ovat autismikirjon ihmisille suuri voimavara (Autismi-lehti, 2020).

3.4 Mukautukset

Mukautuksilla tai tukitoimilla viitataan tämän opinnäytetyön kontekstissa työteon mahdollistaviin tai sitä helpottaviin järjestelyihin tai apuvälineisiin (Ojanperä, 2020). Ne ovat kuitenkin olennainen osa autismikirjon ihmisten toimintakyvyn haasteiden helpottamista ja elämänlaadun parantamista kaikissa ympäristöissä (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suositus, 2024). Mukautusten tarve on yksilöllistä, eikä ole tiettyä yhdistelmää mukautuksia, joka toimisi kaikille. Mukautukset voivat olla määräaikaista tai pysyviä. (Ojanperä, 2020.) Yhdenvertaisuuslain nojalla viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä, työnantajilla sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajilla on lakisääteinen velvollisuus tarjota kohtuullisia mukautuksia (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §). Suomea sitoo yhdenvertaisuuslain lisäksi YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (398/2016), jota sovelletaan myös autismikirjon ihmisiin. Mukautusten

kohtuullisuudella viitataan siihen, että mukautusten toteuttaminen ei saa aiheuttaa niiden toteuttajalle kohtuutonta taloudellista tai muuta rasitetta. (Kuoppala, 2023.) Kohtuullisia mukautuksia voivat olla esimerkiksi mahdollisuus käyttää vastamelukuulokkeita tai korvatulppia, mahdollisuus etätyöhön, ennakoitavat muutokset, riittävän himmeä tai säädettävä valaistus ja selkeät ohjeet työtehtävien tekemiseen (Ojanperä, 2020), mutta ne voivat olla käytännössä mitä vain, mikä juuri kyseistä henkilöä tukisi.

3.5 Maskaaminen

Etenkin tytöt ja naiset voivat niin sanotusti maskata, eli naamioida tai “kompensoida” autismikirjon piirteitään siten, että niitä on vaikeampi havaita (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suosituksen Autismikirjon häiriö potilasversio, 2023). Se voi olla tietoista tai tiedostamatonta, autismikirjon henkilön pyrkiessä sopeutumaan ympäristön ja neurotyypillisten ihmisten oletuksiin ja odotuksiin (The National Autistic Society, n.d.). Tämä on menneinä vuosina osaltaan myötävaikuttanut siihen, että tyttöjä ja naisia on diagnosoitu huomattavasti poikia ja miehiä vähemmän. Maskaamista ei kuitenkaan esiinny pelkästään tytöillä ja naisilla. (Autismikirjon häiriö: Käypä hoito -suosituksen Autismikirjon häiriö potilasversio, 2023.) Maskaaminen kulluttaa hyvin paljon voimavaroja ja myötävaikuttaa osaltaan päivän aikana kertyvään kuormitukseen. Autismikirjon häiriön tunnistamisen vaikeutumisen lisäksi maskaamisella on negatiivisia vaikutuksia esimerkiksi mielenterveyteen ja oman identiteetin muotoutumiseen. (Purtonen, 2023.)

3.6 Stimmaaminen

Kyselyn vastauksissa ja niiden analyysissä mainitaan stimmaaminen (engl. *stimming*, *self-stimulatory behaviour*), jolla tarkoitetaan aistimushakuista käyttäytymistä (Aistisäätelyn epätyypillisuus autismikirjon häiriössä, lisätietoartikkeli Käypä hoito -suosituksessa: Autismikirjon häiriö, 2023). Autismikirjon henkilöillä esiintyy hyvin yleisesti aistisäätelyn epätyypillisyyttä, esiintyvyyden ollessa vuonna 2009 julkaistun *Sensory processing in adults with autism spectrum disorders* -vertailututkimuksen mukaan aikuisten kohdalla jopa 94 % (Crane ym., 2009). Aiheenmukaisesti toimiva aistisäätelyjärjestelmä vaimentaa ärsykyitä, reagoi tarpeellisiin ja ohittaa epäoleelliset. Poikkeava aistisäätely voi ilmetä aistiyli- tai aliherkkyyksinä. (Aistisäätelyn epätyypillisuus autismikirjon häiriössä, lisätietoartikkeli Käypä hoito -suosituksessa: Autismikirjon häiriö, 2023.)

Aistimushakuisen käyttäytymisen eli stimmaamisen tavoitteena voi olla tuottaa tietynlaisia aistiärsykeitä joko mieltymyksen, aistikuormituksen säätelyn, itsensä rauhoittamisen tai vireystilan ylläpitämisen vuoksi (mt.). Stimmaaminen voi olla esimerkiksi hyräilyä tai jalan heiluttelua, ja kaikki ihmiset neurotyypistä riippumatta stimmaavat ajoittain (Neurovahvistava sanasto, 2024). Autismikirjon ihmisillä sen yleisyys ja merkitys itsesäätelylle kuitenkin korostuvat (Kapp ym., 2019). Nykytiedon valossa stimmaamista ei tästä syystä suositella rajoitettavan, ellei se ole aivan välttämätöntä (Aistisäätelyn epätyypillisuus autismikirjon häiriössä, lisätietoartikkeli Käypä hoito -suosituksessa: Autismikirjon häiriö, 2023).

3.7 Ableismi

Yhteiskunnassamme vammattomuutta pidetään normina, mikä samanaikaisesti määrittää vammaisuuden epänormaaliksi. Epänormaaliuden leima aiheuttaa vammaisiin ihmisiin kohdistuvaa syrjintää. Ableismi näkyy suhtautumisessa ja asenteissa vammaisiin ihmisiin esimerkiksi niin, että vammaisen henkilön kykyihin ja pätevyyteen saatetaan suhtautua epäilevästi. (Opetushallitus, n.d.) Kuitenkin esimerkiksi Eurostat-tilastojen mukaan yli yhdellä neljästä EU-maiden kansalaisesta on jokin vamma (Eurostat, 2025), joten voidaan perustellusti kysyä, miksi vammaisuuteen suhtaudutaan, kuten siihen suhtaudutaan. Todennäköisyys sille, että eri yhteisöissä on vammaisia ihmisiä, on tilaston perusteella niin suuri, ettei heihin pitäisi suhtautua jonakin täysin poikkeuksellisena.

4 TEORIA

4.1 Yleistä autismikirjosta

Suurin osa autismikirjon ihmisistä on niin sanotusti normaaliälyisiä ja heidän akateemiset taitonsa ovat hyvät (Ojanperä, 2020). Monista autismikirjon ihmisille tyypillisistä vahvuuksista on etua työelämässä. Useilla heistä on hyvä keskittymiskyky, taipumus kiinnittää huomio tärkeimpään, paikantaa virheitä ja ratkaista monimutkaisiakin ongelmia. Autismikirjon ihmisillä on usein myös korkea työmoraali ja heille on ominaista vankka sääntöihin sitoutuminen. Mahdollisiin erityisen mielenkiinnon kohteisiin saattaa liittyä erityisosaamista. Positiivisten, työelämässä hyödyllisten piirteiden lisäksi autismikirjon henkilöillä esiintyy kuitenkin eriasteisia yksilöllisesti näyttäytyviä toiminnanohjauksen vaikeuksia, haasteita sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sekä jäykäksi tulkittavaa ajattelua ja käyttäytymistä. Autismikirjon ihmiset ovat muita herkempiä kuormittumiselle muun muassa aistiyliherkkyyksien vuoksi. (mt.)

Erityisesti tyttöjen ja naisten autismikirjo on ollut pitkään alidiagnosoitua, koska alkuperäiset diagnostiset kriteerit perustuivat lähes yksinomaan pojille ja miehille tehtyihin tutkimuksiin. Aiemmin onkin kuviteltu, että autismikirjon häiriö olisi pojilla vähintään neljä kertaa yleisempi kuin tytöillä. Vasta viime vuosikymmeninä on alettu ymmärtää paremmin sitä, että autismikirjon tyttöjen ja poikien aivot poikkeavat toisistaan esimerkiksi sosiaalisen informaation käsittelyssä. Lisäksi tytöt opettelevat tyypillisesti maskaamaan, eli naamioimaan autistisia piirteitään sulautuakseen paremmin muiden joukkoon, enemmän kuin pojat. (Autismi-lehti, 2017.)

Aihetta on tutkittu, ja esimerkiksi kognitiivisen hermotutkija Francesca Happén ryhmä Lontoon King's Collegesta havaitsi vuoden 2012 tutkimuksessaan, että mikäli tutkittujen poikien ja tyttöjen autismikirjon piirteet olivat samalla tasolla, tytöillä oli oltava joko enemmän käyttäytymiseen liittyviä ongelmia, huomattava kehitysvamma tai molemmat, jotta heidät olisi diagnosoitu oikein. Tämän perusteella pystyttiin oletamaan, että lääkärit alidiagnosoivat monia tyttöjä. (Happé ym., 2012.) Nykytiedon valossa voidaan tehdä johtopäätös, ettei autismikirjon esiintyvyys pojilla verrattuna tyttöihin ole ainakaan niin paljon yleisempää kuin on luultu, koska sitä, että autismi voi ilmetä tytöillä eri tavalla kuin pojilla, ei olla menneinä vuosikymmeninä huomioitu diagnosoitiprosessissa. (Autismi-lehti, 2017.)

Sekä tyttöjen ja naisten aiempaa parempi tunnistaminen että yleinen lisääntynyt tietoisuus ovat johtaneet autismikirjon diagnoosien määrän kasvuun. Esimerkiksi brittiläinen tutkijaryhmä tarkasteli vuonna 2022 *Journal of Child Psychology and Psychiatry*ssa julkaistussa kohortti-tutkimuksessaan dataa yli 20 vuoden ajalta ja havainnoi, että vuosien 1998–2018 välillä autismidiagnoosien määrä kasvoi eksponentiaalisesti 787 prosentilla. Nousu oli naisten kohdalla suurempaa kuin miesten kohdalla, ja ikäryhmistä merkittävintä aikuisten kohdalla. (Russell ym., 2022.)

Autismikirjon prosentuaalisesta esiintymisestä on erilaisia arvioita, jotka vaihtelevat rajustikin. Yhdysvalloissa vuonna 2020 8-vuotiaista kerätyn datan perusteella autismikirjon häiriö arviottiin olevan yhdellä 36:stä eli 2,8 prosentilla (NIMH Information Resource Center, 2023), Pohjois-Irlannissa puolestaan vuoden 2022–2023 tietojen mukaan 5 prosentilla kouluikäisistä oli diagnoosi (Department of Health, 2023). Autismiliiton mukaan eri tutkimusten perusteella autismikirjon esiintyvyys on noin 1–1,2 prosenttia, mikä Suomen väkilukuun suhteutettuna tarkoittaisi 55 000–65 000 henkilöä (Autismiliitto, 2025). Mikäli esimerkiksi 5 prosenttia suhteutettaisiin Suomen tämänhetkiseen väkilukuun (ennakkotietojen mukaan 5 639 600 helmikuussa 2025 (Tilastokeskus, 2025)), olisi määrä jo 281 980.

4.2 Autismikirjo ja työ

Autismikirjon ihmisistä työelämässä on kansainvälisten tutkimusten mukaan vain noin 30 prosenttia (Sparkes ym, 2022; Bury ym., 2024). Haasteet työmarkkinoille pääsemisessä liittyvät työnhakuun ja työpaikan sosiaalisiin, psyykkisiin ja fyysisiin olosuhteisiin, joilla on vaikutusta työssä jaksamiseen ja siten työssä pysymiseen. Työelämässä oleville autismikirjon ihmisille on tyypillistä, että he sijoittuvat koulutustasoaan matalammin palkattuihin, usein osa-aikaisiin työsuhteisiin. Heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoille pääsyyn ja työelämässä pysymiseen voidaan kuitenkin edistää monin tavoin ja vahvistaa autismikirjon ihmisten oikeutta työstä saavaan toimeentuloon. (Autismiliitto, 2024b.)

Pinja Turja tutki erityispedagogiikan pro gradu –tutkielmassaan korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveita ja työelämäkokemuksia. Tuloksista kävi ilmi, että osanottajat toivoivat töitä, joissa vaadittiin tiettyä erityisosaamista moniosaamisen sijaan. Yksi tutkimuksessa esiin tulleista toiveista olikin juuri oman kiinnostuksen yhdistäminen tulevaisuuden työhön. Sen lisäksi esiin nousseita töitä koskevia toiveita olivat itsenäisyys, taloudellinen turva, joustavuus, rauhallisuus sekä hyvä työyhteisö. (Turja, 2021, 56–64.)

The National Autistic Society:n raportissa tuotiin esille myös, että 77 prosenttia työttömistä autistikirjon henkilöistä toivoi pääsevänsä töihin, ja neljä kymmenestä osa-aikaisena työskentelevästä toivoi voivansa työskennellä enemmän. Kaikista vastaajista 50 prosenttia sanoi, että tuki, ymmärrys ja hyväksyntä olisivat suurin yksittäinen työllistymistä helpottava asia. (The National Autistic Society, 2016, 8–10.)

Verrattuna siihen, että vain noin 30 prosenttia autistikirjon ihmisistä on työelämässä (mt., Autismiliitto, 2024b), ja 16 prosenttia kokoaikatyössä (The National Autistic Society, 2016, 8–10), autistikirjon henkilöiden kokonaistyöllisyys voisi olla huomattavasti korkeampi, mikäli työkykyiset ja osatyökykyiset työtä toivovat saisivat tarvitsemaansa tukea.

Ghaidaa Khalifan ja Sally Lindsayn johtamat, toisistaan erilliset tutkimusryhmät kävivät 2010-luvun lopussa läpi autistikirjon henkilöiden työllistymistä käsitteleviä tutkimuksia, joiden osana käsiteltiin työn mukautuksia. Khalifan ryhmä kokosi menestyksekkäimmiksi mukautuksiksi häiriötekijöiden minimoimisen, melun vähentämisen ja työtehtävien ennustettavuuden. He huomioivat myös, että työyhteisön tuki oli tärkeä työilmapiiriä kohentava tekijä, ja että teknologian käyttöön liittyvät ohjenuorat voisivat olla tärkeässä roolissa autistikirjon henkilöiden työstä suoriutumisessa ja työkokemuksessa. (Khalifa ym., 2020.)

Lindsayn ryhmän johtopäätös oli, että autistikirjon häiriöstä kertominen ja mukautuksien pyytäminen työpaikalla on monimutkaista ja vaikeaa. Heidän mukaansa sitä, kuinka autistikirjon esiintuminen ja mukautukset eroavat riippuen autistikirjon alatyypistä, henkilön sukupuolesta ja alasta, jolla työpaikka on, on tarpeen tutkia lisää. Myös lääkäreiden ja työvalmentajien olisi tuettava autistikirjon henkilöitä kannustamalla heitä etsimään ja pyytämään itselleen tarpeellisia tukitoimia. (Lindsay ym., 2021.)

4.3 Autistikirjo ja kulttuuriala

Kattavista hauista huolimatta en onnistunut löytämään konkreettisesti nimenomaan autistikirjon ihmisiä kulttuurialalla koskevaa tietoa. Autistikirjon henkilöiden työllistymisen toiveita ja heitä erityisten mielenkiinnonkohteidensa kautta kiinnostavia aloja on kuitenkin tutkittu jonkin verran, ja näissä tutkimuksissa kulttuurialaan muodostuu yhteys. Esimerkiksi brittiläinen The National Autistic Society julkaisi vuonna 2016 The autism employment gap – raportin, jota varten suoritettussa kyselyssä alakohtaista vaihtelua esiintyi, mutta yleisimmin esille tulivat taide, tietotekniikka, toimistotyö, tieteellinen kehitys ja tutkimus sekä kirjasto- ja

museotyö (The National Autistic Society, 2016, 8–10). Jennifer Kirchnerin ja Isabel Dziobekin tutkimusartikkelissa vuodelta 2014 havaittiin, että tutkimuskyselyyn vastanneista 38 prosenttia ilmoitti olevansa kiinnostunut luonnontieteellisistä, teknologisista ja/tai teknisistä aloista, 34 prosenttia ihmis- ja sosiaalitieteistä ja 28 prosenttia luovista aloista (Kirchner & Dziobek, 2014). Näiden tulosten perusteella taide- ja luovat alat ovat yleisiä autismikirjon henkilöitä kiinnostavia aloja.

Autismi- ja aistiystävällisyyden merkitys taidelaitosten ja –tapahtumien vierailijoille tiedostetaan kulttuurialalla koko ajan paremmin. Esimerkiksi Euroopan kulttuuripääkaupunki Oulu2026 -sivuilta löytyy Autismiystävällinen kulttuuritoimija 2026 –haaste, jonka tavoitteita ovat kulttuurin yhdenvertaisuuden edistäminen, uusien yhteisöjen tavoittaminen ja autismikirjon ihmisten tarpeiden huomioimisen oppiminen. Sivun mukaan haaste sekä siihen liittyvät koulutukset on suunnattu kaikille kulttuurialan toimijoille, jotka tällä tavalla haluavat edistää kulttuurista yhdenvertaisuutta. Koulutuksen kautta osallistujat saavat valmiuksia suunnitella autismi- ja aistiystävällisiä palveluita sekä tukea moninaisten yleisöjen osallisuutta. (Oulu2026, 2024.)

Autismisäätiö lanseerasi syksyllä 2021 Autismiystävällinen-sertifikaatin, jonka tarkoituksena on tuoda palveluita helpommin autismikirjon henkilöiden saataville. Ensimmäinen sertifioitu yhteistyökumppani oli taidemuseo Amos Rex. Amos Rexin museonjohtaja Kai Kartio kommentoi sertifikaattia sanoen olevansa tyytyväinen ja ylpeä, että Amos Rex on aiheessa ensimmäisten joukossa, ja uskovansa, että Amos Rexillä on runsaasti tarjottavaa autismikirjon ihmisille, vaikka haasteita riittääkin. (Autismisäätiö, 2021.)

On hyvä, että autismi- ja aistiystävällisten kulttuuripalvelujen tärkeys ja niissä toistaiseksi esiintyvät puutteet tiedostetaan asiakkaiden näkökulmasta, mutta työntekijöiden ja työnantajien näkökulma tuntuu puuttuvan. Autismiystävällinen kulttuuritoimija 2026 –haasteen esitelytekstiä lainatakseni kaikki hyötyvät autismi- ja aistiystävällisistä kulttuuripalveluista (Oulu2026, 2024). Tämä pitää sisällään myös työntekijät ja työnantajat, vaikka sovellettavat keinot olisivatkin työnkuvasta riippuen erilaisia, ja kenties laajempia kuin asiakkailta ja kävijöillä.

5 KÄYTETYT MENETELMÄT

Aineiston hankintamenetelminä käytin autismikirjon ihmisille suunnattua, anonyymiä Webropol-kyselyä sekä kulttuurialalla toimiville vastaajille suunnattuja jatkohaastatteluja. Lisäksi kävin analysoimani kyselyaineiston läpi yhdessä Autismiliiton ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU:n edustajien kanssa. Käytin aineistojen analysointiin ja tulkitsemiseen niiden luonteesta riippuen erilaisia menetelmiä, joita erittelen alaluvussa 5.2 Aineiston analysointimenetelmät.

5.1 Aineiston hankintamenetelmät

Anonyymi Webropol-kysely

Kyselyn toteutin kysely- ja raportointisovellus Webropolin kautta. Kävin suunnittelemani kysymykset läpi tilaajan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa ennen kyselyn julkaisua, ja tein niihin läpikäyntien jälkeen vielä joitakin lisäyksiä saamani palautteen mukaisesti. Valitsin verkkokyselyn menetelmäksi, koska sen avulla on mahdollista tavoitella laajoja vastaajajoukkoja ja sen muoto mahdollistaa hyvin anonyymien vastaamisen. Anonyymiyys oli yksi tärkeimpiä kriteereitä sopivia aineistonkeruumenetelmiä valittaessa, sillä opinnäytetyössä käsitellään aiheen luonteen vuoksi hyvin henkilökohtaista ja osin myös terveyttä koskevaa tietoa. Kyselyn laatiminen ja toteuttaminen vaatii tutkittavaan aiheeseen perehtymistä ja kysymysten huolellista suunnittelua, mutta se on tästä huolimatta varsin vaivaton ja samalla tehokas tutkimusmenetelmä. (Anttila, n.d., luku Survey eli kyselytutkimus.)

Saatavien vastausten määrään voidaan vaikuttaa pitämällä kysely sopivan pituisena (ei liian pitkänä) ja kysymysten muotojen sopivalla suhteella linkitettyinä aineiston keräämisen tavoitteisiin. Esimerkiksi pelkistä monivalintakysymyksiin on vastaajan näkökulmasta nopein vastata, mutta niiden kautta on mahdollista saada vain määrällistä tietoa. Avoimet kysymykset ovat hyviä syvällisemmän laadullisen tiedon keräämiseen, koska ne mahdollistavat vastaamisen omin sanoin. Niihin vastaaminen vaatii kuitenkin luonnollisesti enemmän aikaa ja vaivaa, mikä voi karkottaa vastaajia.

Kysymysten määrän kannalta lyhyt ja ytimekäs (5–7 kysymystä) kysely kasvattaa vastausprosenttia, mutta voi jättää käsittelemättä olennaista informaatiota. Laajempi (10+ kysymystä) antaa kattavampaa tietoa, mutta voi toisaalta vähentää vastaajien motivaatiota täyttää kysely lop-

puun. (M. Wolff, henkilökohtainen tiedonanto, 30.1.2025). Päädyin tavoiteltavan tiedon laajuuden vuoksi hieman pidempään kyselyyn, jota pidin ainakin henkilökohtaisesti kohtuullisen mittaisena.

Kysymyksiä oli yhteensä yksitoista, joista monivalintakysymyksiä oli kaksi, sekamuotoisia (valmiiksi määriteltujen vaihtoehtojen lisäksi avoimen vastausmahdollisuuden antavia) kysymyksiä neljä ja avoimia kysymyksiä viisi. Käyn kysymykset luvun 6 analyysissä yksitellen läpi, minkä lisäksi ne löytyvät opinnäytetyön liitteistä. Avasin kyselyn 15.2. ja suljin sen 25.3. Tein kyselystä ensimmäisen viikon aikana julkaisun kahdelle henkilökohtaiselle sosiaalisen median tililleni (Threads, Instagram), jotka asetin kyselyn aukiolon ajaksi julkisiksi. Eräs ystäväni jakoi kyselyn relevanteiksi katsomiinsa sosiaalisen median yhteisöihin. Etenkin Instagram-julkaisuni tavoitti vastaajia hyvin, sillä sitä jaettiin runsaasti eteenpäin. Autismiliitto teki kyselystä julkaisun sosiaalisen median tileilleen 7.3. Jaoin kyselyn 18.3., viikkoa ennen sen sulkemista, myös kahdessa kulttuurialan Facebook-ryhmässä, joista toinen on julkinen (Suomen elokuva- ja media-alan epävirallinen keskusteluryhmä) ja toinen yksityinen (Suomen kulttuurituottajat). Lisäksi jaoin Instagram-julkaisun omaan Instagram-tarinaani viikkoa ennen kyselyn sulkemista ”nostaakseni” sitä vielä hieman. TAKU jakoi kyselylinkin jäsenkirjeessään 19.3. Jäsenkirjeeseen kyselyn sulkemisajaksi oli valitettavasti päätynyt 23.5., mutta 19.3. mennessä vastauksia oli kertynyt jo hyvä määrä, joten en nähnyt tarpeelliseksi huomauttaa asiasta.

Kyselyn tarkkaa tavoitavuutta on vaikea arvioida, sillä Instagram-julkaisujen kävijätiedot ovat saatavilla vain yritystileillä tai sisällöntuottajan tileillä (Meta, n.d.), jollainen tilini ei ole, ja julkaisua jaettiin alustan tarinaosion kautta paljon eteenpäin. Seurasin tarinajakojen määrää silloin tällöin reaaliajassa ensimmäisten päivien aikana julkaisusta, ja muistikuvieni perusteella arvioisin jakoja olleen noin 20. Jakajien joukossa oli myös autismikirjon ihmisten keskuudessa hyvin tunnettuja tilejä, joista kahden seuraajamääriin peilattuna tavoitavuus oli joka tapauksessa yli 10 000. Threads-julkaisu oli mielessäni ennen kaikkea ”prototyyppi” noin viikkoa myöhemmin jakamalla Instagram-julkaisulle, ja tavoitavuuden tarkastelua ajattelematta poistin sen viimeistään kyselyn sulkemisen jälkeen. Jälkikäteen ajateltuna tämä on tavoitavuuden arvioinnin kannalta valitettavaa, sillä Threadsissä olisin nähnyt julkaisun näyttökerrat.

Autismiliiton Instagram-tilillä on n. 13 200 seuraajaa ja Facebook-tilillä n. 18 800 tykkäystä ja 22 000 seuraajaa, joista osa on varmasti keskenään päällekkäisiä. Facebook-ryhmistä Suomen elokuva- ja media-alan epäviralliseen keskusteluryhmään kuuluu n. 5700 tuhatta jäsentä ja Suo-

men kulttuurituottajiin n. 4500 jäsentä. TAKU:lla on viimeisimmän löytämäni vuosikertomuksen mukaan ollut vuoden 2023 lopussa 3319 jäsentä (TAKU 2023), mikä todennäköisesti vastaa melko hyvin jäsenkirjeen tilaajien määrää.

Aiemmat luvut yhdistettynä kyselyn tavoitavuus olisi ollut yli 41 500 ihmistä. On kuitenkin huomioitava, että suurin osa ihmisistä, jotka olisivat kyselyn voineet nähdä, eivät sitä todellisuudessa nähneet, esimerkiksi algoritmin vuoksi. Lisäksi kyselyä ei ollut suunnattu kaikille, jotka sen lopulta näkivät, kohderyhmän ollessa autismikirjon ihmiset. Mikäli tavoitavuus, 41 500 ihmistä, suhteutettaisiin vertailun vuoksi autismikirjon häiriön arvioituun esiintyvyyteen väestössä (Autismiliiton mukaan 1–1,2 prosenttia (Autismiliitto, 2025)), olisi autismikirjon ihmisten määrä luvusta 415–498 ihmistä. Mikäli vain kyseinen luku huomioitaisiin, kyselyn otanta ryhmästä olisi 65 vastaajaan suhteutettuna 13–16 prosenttia. Relevanttia vastausprosenttia on kyselyn jakamiseen käytettyjen väylien ja aiheen luonteen vuoksi hyvin haastavaa, ellei mahdotonta, määritellä.

Olin etukäteen huolissani siitä, kuinka hyvin kysely tavoittaisi kohdeyleisön. Lopullinen vastaajamäärä oli 65, jota pidän opinnäytetyöni kontekstissa erittäin hyvänä tuloksena. Vastaamisen aloitti 80 ihmistä, mutta on mahdotonta arvioida, minkä vuoksi 15 ihmistä ei täyttänyt kyselyä loppuun. Voidaan vain arvailla, oliko esimerkiksi kyselyn pituudella (11 kysymystä kahdella sivulla, joista ensimmäisellä kuusi ja jälkimmäisellä viisi kysymystä) tai kysymysten muodoilla vaikutusta. Sinänsä mielenkiintoista on, että kyselylinkki avattiin 680 kertaa, mutta tämä voi selittyä yksinkertaisesti uteliaisuudella yhdistettynä kyselyn tavoitavuuteen.

Kyselyn jatko haastattelut

Kyselyyn vastanneilla oli kyselyn päätteeksi mahdollisuus jättää halutessaan erillisellä, linkillä avautuvalla Google Forms –lomakkeella yhteystietonsa haastattelukutsujen lähettämistä varten siten, että yhteystiedot eivät olleet yhdistettävissä kyselyn vastauksiin. Kun olin aiemmin miettinyt, kannattaisiko minun jakaa kyselyä kaikille autismikirjon ihmisille vai vain kulttuurialalla työskenteleville tai sitä opiskeleville, tilaaja ehdotti sen kaikille jakamista ja rajattua määrää jatko haastatteluja kulttuurialan näkökulman turvaamiseksi opinnäytetyön viitekehyyksen kannalta. Lomakkeen kautta yhteystietonsa jätti seitsemän ihmistä, minkä lisäksi kaksi henkilöä lähetti minulle yksityisviestin sosiaalisen median kanavieni kautta ilmaisten haluavansa osallistua kyselyyn. Potentiaalisia haastateltavia kertyi siis yhdeksän, ja päädyin poistamaan

lomakkeen käytöstä suhteellisen lyhyen ajan jälkeen ehtiäkseni haastatella kaikkia yhteystietonsa jättäneitä. Haastatteluista toteutui kuusi, koska kaikkiin lähettämiini haastattelukutsuihin en saanut vastausta. Viisi haastatteluista oli etäyhteydellä Teamsin kautta toteutettuja videohaastatteluja, ja yksi sähköpostihaastattelu. Kukin haastattelu kesti noin 15–30 minuuttia.

Pyrin kyselyn anonymiteetin turvaamiseksi muodostamaan haastattelukysymykset siten, että niissä ei kysyttäisi liian samanlaisia asioita kuin kyselyssä, eikä yksittäinen vastaaja voisi siten tunnistua. Samalla pyrin siihen, että saisin kysymysten avulla mahdollisimman paljon tai mahdollisimman yksityiskohtaista tietoa nimenomaan kulttuurialaan liittyen, kuitenkin ilman, että kysymyksiä olisi liian montaa. Laadin kolme haastattelukysymystä:

1. Millaisena ympäristönä näet kulttuurialan autismitkirjon ihmisille?
2. Millaisena näet alan tulevaisuuden autismitkirjon ihmisten kannalta? (Millaisia muutoksia on tapahtumassa tai tarvitsisi tapahtua?)
3. Mitä “vahvuuksia” kulttuurialalla on alana autismitkirjon ihmisten huomioimisessa?

Kysyin kaikilta haastateltavilta samat kysymykset, joiden lisäksi saatoinkin kysyä haastattelukohtaisesti harvoja tarkentavia tai muuten vastausten herättämiä jatkokysymyksiä. Lähetin haastattelurungon haastateltaville etukäteen. Haastattelurungon yhteydessä lähetin liitteinä olennaiset, opinnäytetyötä koskevat eettiset lomakkeet, eli tutkittavan informointilomakkeen, selosteen henkilötietojen käsittelytoimista ja tutkittavan suostumuslomakkeen. Suostumuslomaketta ei ollut välttämätöntä konkreettisesti allekirjoittaa, vaan riitti, että haastateltava ilmaisi suostumuksensa muulla tavoin sanallisesti. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2025a.) Kysymykset löytyvät myös opinnäytetyön liitteistä.

Asiantuntijakeskustelut

Olin suunnitellut toteuttavani Autismiliiton ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU:n edustajien kanssa työpajan, jonka aikana olisimme voineet käydä yhdessä läpi analysoimaani kyselyaineistoa. Työpajan tarkoitus olisi ollut pohtia yhdessä, millaisia ratkaisuja kulttuurialan autismiystävällisyyden parantamiseksi voitaisiin kehittää saadun aineiston perusteella. Aikataulullisista haasteista johtuen varsinainen työpaja ei toteutunut, mutta kävin kyselyaineiston etäyhteyden kautta läpi Autismiliiton koulutustoiminnan suunnittelija Marko Lahden kanssa. Lisäksi sain TAKU:n hallituksen jäseneltä, kuvataiteen maisteri Mikael Kinaselta sähköpostitse kommentteja analysoituun kyselyaineistoon liittyen.

5.2 Aineiston analyysimenetelmät

Aineisto sisälsi sekä laadullista (kvalitatiivista) että määrällistä (kvantitatiivista) aineistoa. Laadullinen aineisto koostui kyselyn avoimista vastauksista, haastatteluista ja asiantuntijakeskusteluista, määrällisen aineiston koostuessa kyselyn monivalinta- ja sekamuotoisten kysymysten vastauksista. Määrällisen ja laadullisen aineiston analysointiin sovelletaan erilaisia menetelmiä.

Kyselyaineiston tilastolliseen analyysiin hyödynsin Webropol Insight -ohjelmaa, joka erittelee tilastoarvoina vastausten keskiarvon, keskiarvon luottamusvälin, mediaanin ja keskihajonnan, sekä edistyneinä tilastoarvoina vinouden, huipukkuuden ja entropian. Riippuvuuksien määrittelyyn ohjelma käyttää korrelaatiokerrointa ja p-arvoa, joka kertoo, onko tulos tilastollisesti merkitsevä.

Monivalintakysymysten ja sekamuotoisten kysymysten analyysiin käytin ennen kaikkea korrelaatioiden määrittystä ja keskihajontaa, jotka tuntuivat relevanteimmilta menetelmiltä soveltuvien kysymysten pieni määrä ja niiden laatu huomioiden. Sekamuotoisiin kysymyksiin annettujen avointen vastausten sisällöt tulkitsin erikseen.

En kysynyt kyselyssä vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi kysymyksiä liittyen esimerkiksi ikään, asuinpaikkaan tai sukupuoleen, joten en pystynyt muodostamaan vastaajista ryhmiä niiden perusteella. Käyttämiäni vertailuryhmiä olivat 1. kulttuurialalla toimivat ja toimimattomat, 2. työelämässä olleet ja he, jotka eivät ole olleet työelämässä, 3. kokemustensa perusteella työhakuun tarpeeksi tukea saaneet ja he, jotka eivät ole saaneet tarpeeksi tukea, 4. he, joille työ on vastannut odotuksia ja he, joille se ei ole vastannut odotuksia, sekä kolmen ryhmänä 5. he,

joiden kokemuksen mukaan työnhaku on ollut helppoa, he, joille se ei ole ollut helppoa ja he, jotka eivät ole hakeneet töitä.

Avointen kysymysten kohdalla käytin analyysin välineenä aineiston koodaamista, eli tässä tapauksessa erottelin jokaisessa vastauksessa arvioni mukaan tärkeimpinä mainitut asiat ja luokittelin ne alustavasti. Koodauksen perusteella syntyvät luokat eivät löydy raaka-aineistosta sellaisinaan, vaan ne ovat aineiston käsittelijän itse kokoamia ja nimeämiä. Pohjimmiltaan koodaaminen on kertyneen aineiston muovaamista käsiteltävään muotoon yksinkertaistamalla sitä, mikä luo pohjan jatkoanalyysille. Toisaalta koodaaminen muotoilee aineistoa siten, että siitä on mahdollista saada esiin yllättäviäkin näkökulmia. (Juhila, 2021a.)

Koodaamisen jälkeen hyödynsin analyysimenetelmänä teemoittelua. Teemoittelussa (valmiiksi koodatusta) aineistosta nostetaan esiin tutkimuskysymyksen kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia ja piirteitä, jotka esiintyvät aineistossa usein (Juhila, 2021b), ja teemoittelun yhteydessä järjestin luokat sen perusteella, kuinka usein niihin sisältyvät asiat saivat mainintoja.

Tyypillisesti koodatessa on hyvä välttää liian pienten vastausluokkien luomista, ellei sellaisten käyttöön ole erityisen painavaa syytä (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja, n.d.). Itse koin tiettyjen yksittäistenkin vastausten luokittelun perustelluksi aineiston sisällön vuoksi. Opinnäytetyön aiheen kannalta autismikirjon ihmisten kokemusten moninaisuus on olennaista. Nähdäkseni siitä, jos esimerkiksi jokin tietty yksittäinen mukautus mainitaan vastauksissa vain kerran, on pikemminkin hyötyä kuin haittaa.

Haastatteluaineistoon sovelsin samoja analyysimenetelmiä kuin avoimiin kysymyksiin. Haastattelujen rajallisen määrän vuoksi käsittelen haastattelujen sisältöjä kokonaisuutena, nostan esiin niissä ilmenneitä asioita erittelemättä, kuka tietty haastateltava kertoi mitäkin. Haluan turvata myös haastateltujen kohdalla sen, ettei heitä ole mahdollista tunnistaa valmiista opinnäytetyöstä. Haastatteluihin osallistuneet työskentelevät tai ovat työskennelleet monipuolisesti kulttuurialan eri ympäristöissä, osa taiteilijoina ja osa niin sanotusti muiden taiteilijuuden mahdollistavissa tehtävissä.

Asiantuntijakeskusteluja en analysoinut samalla laajuudella kuin muita aineistoja, mutta kohdistin myös niiden sisältöihin kevyttä teemoittelua. Keskustelut toisaalta vahvistivat omia ajatuksiani kyselyn tuloksista, mutta ne myös herättivät uusia ajatuksia ja toivat pinnalle

mielenkiintoisia, yksityiskohtaisia esimerkkejä tiettyihin aiheisiin liittyen. Koostin keskustelusta yhteenvedot.

6 ANALYYSI

6.1 Kyselyaineiston analyysi

Anonyymiin Webropol-kyselyyn vastasi 65 ihmistä. Vastaamisen aloitti 80 ihmistä, ja kyselylinkin avasi 680 ihmistä. Kaikki vastaajat eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin, osin kysymysten asettelun (osan kysymyksistä ollessa toisensa poissulkevia) ja osin vapaan valinnan vuoksi.

Analyysin kannalta monivalintakysymyksistä erottui vain harvoja tilastollisesti merkitseviä tekijöitä. Tällaisia olivat kysymysten ”6. Millainen kokemus työnhaku on ollut sinulle?” ja ”8. Onko työelämä vastannut odotuksiasi?” välinen korrelaatio (kerroin 0,25), jonka p-arvo oli 0,02. Tulokset lasketaan tilastollisesti merkitseviksi, jos niiden p-arvo on alle 0,05. Kyseisten vastausten tuloksia tarkasteltaessa nähdään, että työhaun kokemisella erittäin vaikeaksi oli tilastollisesti merkittävä korrelaatio sen kanssa, että työ ei ole vastannut odotuksia. Heistä, jotka vastasivat työhaun olleen erittäin vaikeaa, kolme neljäsosaa vastasi, että työelämä ei ole vastannut odotuksia. Heistä, jotka vastasivat työhaun olleen haastavaa, mutta mahdollista, työelämä ei ole vastannut odotuksia noin kolmen viidesosan kohdalla.

Merkittävyyden rajalla on myös kysymysten ”1. Työskenteletkö kulttuurialalla tai opiskeletko alaa?” ja ”9. Koetko, että olet saanut riittävästi tukea työn hakemiseen?” välinen korrelaatio (kerroin 0,3), jonka p-arvo oli 0,05. Tuloksia tarkasteltaessa nähdään, että heistä, jotka olivat vastanneet, etteivät työskentele kulttuurialalla tai opiskele alaa, huomattava osa vastasi, etteivät he koe saaneensa riittävästi tukea työn hakemiseen. Riittävästi tukea vastasi saaneensa kaksi ja ei riittävästi 14 vastaajaa. Kulttuurialan kohdalla luvut olivat vastaavasti 11 ja 22, eli kolmannes kysymykseen vastanneista koki saaneensa tarpeeksi tukea työnhakuun. Kulttuurialalla toimimattomien kohdalla riittävästi tukea koki siis saaneensa 13 prosenttia vastaajista, mutta toki otanta on pieni. Toisiinsa suhteutettuina ryhminä kulttuurialalla työskentelevien tai alaa opiskelevien kokemus tuen määrästä työhaussa oli kuitenkin parempi kuin vertailuryhmän. Tuloksissa on huomioitava se, että osa kulttuurialalla ennen työskennelleistä tai sitä opiskelleista sijoittuu vastaustensa perusteella ryhmään, jonka jäsenet eivät työskentele alalla tai opiskele sitä.

Keskihajonnassa eli siinä, kuinka samalla tai eri tavalla vastaajat vastasivat keskenään, oli jonkin verran eroja. Korkein keskihajonta (1,08) oli kysymyksessä ”6. Millainen kokemus

työnhaku on ollut sinulle?”, jossa vastaajilla oli toisiinsa verrattuina hyvin erilaisia kokemuksia. Keskihajonta näyttäytyy korkeimman luvun jälkeen järjestyksessä korkeasta matalaan seuraavanlaisena: “8. Onko työelämä vastannut odotuksiasi?” (0,74), “10. Koetko, että olet saanut riittävästi tukea työpaikalla?” (0,7), “9. Koetko, että olet saanut riittävästi tukea työn hakemiseen?” (0,69). Näiden jälkeen kahteen jäljellä olevaan kysymykseen vastaajat ovat vastanneet keskenään jo selkeämmin samalla tavalla. Kysymyksen “1. Työskenteletkö kulttuurialalla tai opiskeletko alaa?” vastausten keskihajonta oli 0,49, ja kysymyksen “3. Oletko ollut työelämässä?” puolestaan 0,31.

Osassa kysymyksistä esiintyi jonkinlaista “ristiin menemistä”, sillä esimerkiksi kysymyksessä “3. Oletko ollut työelämässä?” seitsemän vastaajaa ilmoitti, etteivät he ole olleet työelämässä, mutta kysymyksessä “5. Jos et ole ollut työelämässä, millaiset mukautukset voisivat auttaa sinua tekemään töitä?” vastaajia oli 17. Tarkkaa syytä on vaikea arvioida, mutta päättelisin, että jälkimmäiseen kysymykseen ovat saattaneet vastata myös ihmiset, jotka eivät ole esimerkiksi saaneet joko mukautuksia ylipäätään, tai sellaisia mukautuksia, joista he vastauksissa tarkemmin kertoivat.

1. Työskenteletkö kulttuurialalla tai opiskeletko alaa?

Monivalintakysymys (Kyllä/En), 65 vastaajaa.

Kyllä: 40

Ei: 25

Kysymykseen siitä, työskenteleekö vastaaja kulttuurialalla tai opiskeleeko hän kulttuurialaa, vastasivat kaikki 65 vastaajaa. Kulttuurialalla työskenteli tai sitä opiskeli vastausten mukaan 40 vastaajaa, ja 25 vastaajaa valitsi vaihtoehdon, jonka mukaan he eivät työskentele alalla tai opiskele alaa. Havaitsin kuitenkin, että olisin voinut olla kysymyksen muotoilussa tarkempi – heistä, jotka vastasivat “Ei”, osa kuitenkin vastasi myöhemmissä kysymyksissä työskennelleensä alalla ennen tai opiskelleensa sitä, ja olisin mielelläni sisällyttänyt myös heidät samaan joukkoon niiden vastaajien kanssa, jotka vastasivat “Kyllä”.

2. Jos työskentelet kulttuurialalla tai opiskelet alaa, mikä sai sinut valitsemaan juuri kyseisen alan?

Avoin kysymys, 43 vastaajaa.

Edellisen kysymyksen yhteydessä mainittu heijastui esimerkiksi seuraavassa kysymyksessä, eli siinä, mikä sai vastaajan valitsemaan kulttuurialan.

Mielenkiinto/harrastuneisuus/lahjakkuus: 32

Mahdollisuus olla luova: 4

Tuntui luonnollisimmalta valinnalta: 4

Sattuma: 4

Monipuolisuus: 3

Mielikuva joustavuudesta/vapaudesta: 2

Vastauksissa korostuu erityisesti mielenkiinnon, harrastuneisuuden tai lahjakkuuden merkitys autismikirjon ihmisten ammatinvalinnalle.

3. Oletko ollut työelämässä?

Monivalintakysymys (Kyllä/Ei), 64 vastaajaa.

Kyllä: 57

Ei: 7

Kysymykseen siitä, onko vastaaja ollut työelämässä, vastasi 64 ihmistä. Heistä työelämässä vastasi olleensa 57 ihmistä, ja 7 vastasi, ettei ole ollut työelämässä.

4. Jos olet ollut työelämässä, millaiset mukautukset ovat auttaneet sinua tekemään töitä?

Avoin kysymys, vastaajia 57.

Joustava/liukuva työaika: 12

Etätyömahdollisuus: 10

Rento ilmapiiri/mukava työyhteisö: 6

Selkeä ohjeistus ja perehdytys: 6

Lyhennetty työaika/työviikko: 5

Työpisteen mukautukset: 5

Osa-aikatyö: 4

Rutiinit: 4

Sopiva tauotus: 4

Vastamelukuulokkeet/kuulosuojaimet: 4
 Ennakoitavuus: 3
 Joustavuus: 3
 Oma työhuone: 3
 Sopiva määrä autonomiaa: 3
 Vapaasti valittavat työvaatteet/-asusteet: 3
 Kommunikoinnin mukautukset: 2
 Omaa erityisosaamista hyödyntäviin tehtäviin keskittyminen: 2
 Oma rauha: 2
 Työtehtävien mukautus: 2
 Ei omaa työpuhelinta/-numeroa ja -sähköpostia: 1
 Mahdollisuus olla yksin tauoilla: 1
 Prioriteettien määrittäminen yhdessä esihenkilön kanssa: 1
 Selkeä työaika: 1
 Säädettävä valaistus: 1
 Säännöllinen syöminen: 1
 Työaikaan sisältyvät liikunta-/hyvinvointiminuutit: 1
 Mukautuksia ei ole pyydetty: 14
 Mukautuksia ei ole (pyynnöistä huolimatta) saatu: 7

Hälyttävää oli, että seitsemän vastaajaa ei ollut saanut mukautuksia pyynnöistä huolimatta. Kohtuullisten mukautusten epäminen on yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 15 §) nojalla syrjintää.

5. Jos et ole ollut työelämässä, millaiset mukautukset voisivat auttaa sinua tekemään töitä?

Avoin kysymys, vastaajia 17.

Lyhennetty työaika/työviikko: 6
 Etätyömahdollisuus: 4
 Selkeä ohjeistus: 4
 Sosiaalisten kontaktien määrän mukautus: 4
 Ennakoitavuus: 2

Kommunikoinnin mukautukset: 2

Oma työhuone/työtila: 2

Rauhallinen työtahti: 2

Aistikuormitusta purkavat asiat: 1

Aistiystävällinen ympäristö: 1

Ei avokonttoria: 1

Hiljainen tila, johon poistua välillä: 1

Joustavat työajat: 1

Päivänvalo loisteputkien sijaan: 1

Rutiininomainen työ: 1

Selkeämpi hakuprosessi: 1

Sopiva tauotus: 1

Säännöllinen suora palaute työnantajalta: 1

Työn arviointi tuloksen mukaan käytetyn ajan sijaan: 1

Työtehtävien ja vastualueiden selkeä jako: 1

Vapaus tehdä töitä omassa rytmissä: 1

Äänieristetty työhuone: 1

Työn arvioinnin tulosten mukaan käytetyn ajan sijaan maininnut kuvaili joutuvansa välillä lepäämään päiviä, mutta olevansa virkeänä erittäin nopea ja tuottelias suorittamaan monimutkaisiakin tehtäväkokonaisuuksia.

6. Millainen kokemus työnhaku on ollut sinulle?

Sekamuotoinen kysymys, 65 vastaajaa. Vastausvaihtoehdot “Helppoa”, “Haastavaa, mutta mahdollista”, “Erittäin vaikeaa”, “En ole hakenut töitä” ja “Tarkenna halutessasi”, johon oli mahdollista kirjoittaa avoin vastaus.

Helppoa: 7

Haastavaa, mutta mahdollista: 37

Erittäin vaikeaa: 25

En ole hakenut töitä: 4

Tarkenna halutessasi: 9

Tarkentavissa vastauksissa on melko paljon hajontaa. Yksi vastaaja kertoo saaneensa työtä soittamalla, ja tarkentaa alan olleen ainakin tuolloin työvoimapula-ala. Toinen kertoo saaneensa työpaikkansa tuurilla ilman perinteistä työhakuprosessia, mutta ettei ole koskaan saanut töitä työnhakuun osallistumalla. Haasteina nousevat esiin työnhaun vaatiman energian määrä, omien piirteiden peittely haastatteluissa, pelko oman ajan tuhlaamisesta, videoiden kuvaamista vaativat työhakemukset, työhakemuksissa esiintyvät kysymykset, joihin vastaaminen edellyttää valehtelua, ja se, että tuntuu olevan täysin arpapeliä, millaisia töitä onnistuu saamaan. Myös haastattelukutsujen yleinen vähyys on ongelma, ja vastaaja kertoo saavansa kutsuja enimmillään pari kertaa vuodessa. Yksi vastaaja kuvailee, ettei tiedä, mitä töitä pystyisi tekemään tai haluaisi tehdä. Toinen kertoo työnhaun olleen alkuun mahdotonta, mutta opiskelleensa sitä ja luoneensa toimivan systeemin.

7. Miten kuvailisit työelämäkokemustasi?

Avoin kysymys, 64 vastaajaa.

Uuvuttava/kaoottinen/selviämistä: 26

Positiivisia kokemuksia: 12

Palanut loppuun: 11

Kuormittavaa/väsyttävää/stressaavaa: 11

Kohtalainen: 9

Töiden saaminen haastavaa: 9

Vaihteleva/hajanainen: 8

Joutunut työyhteisössä kiusatuksi/ulos suljetuksi: 6

Sosiaalisesti haastava/kuormittava/ahdistava: 6

Työympäristö esteellinen: 4

Vain/enimmäkseen lyhytaikaisia työsuhteita: 4

Työelämän normit haastavia: 3

Työkokemus ikään nähden suppea: 3

Työnhaku haastavaa: 2

Uralla eteneminen vaikeaa: 2

Vaatinut runsaasti maskaamista: 2

Ei ole vielä ollut työelämässä: 1

Ollut alipalkattu: 1

Palkkauksesta kirjoittanut vastaaja kertoi olleensa jokaisessa työpaikassaan osaston tuottavin, mutta huonopalkkaisin työntekijä.

8. Onko työelämä vastannut odotuksiasi?

Sekamuotoinen kysymys, 62 vastaajaa. Vastausvaihtoehdot “Kyllä”, “Ei” ja “Tarkenna halutessasi”, johon oli mahdollista kirjoittaa avoin vastaus.

Kyllä: 24

Ei: 37

Tarkenna halutessasi: 21

Tarkentavista vastauksista neljästä nousee esiin hyvin negatiivisia kokemuksia. Mukautukset tuntuvat mahdottomilta järjestää. Työelämä on raakaa ja harvaa paikkaa aidosti kiinnostaa työntekijän hyvinvointi. Vastauksia ei etsitä yhdessä, vaan saatetaan uhkailla ja kiristää. Yksi vastaaja sai teini-ikäisenä painajaismaisen kokemuksen työstä. Toinen kuvailee, että odotti työelämän olevan osa elämää, ei koko elämä.

Muissa negatiivisia asioita sisältävissä vastauksissa mainitaan esimerkiksi muiden kateus ja selkään puukottaminen, sukupuolen (negatiivinen) vaikutus uralla etenemiseen, työelämän raskaus, pelko omasta jaksamisesta ja jaksamisen puute, odotus hyvin toisenlaisesta urasta, hyväksytyksi tulemisen vaikeus ja arvostuksen puute. Lisäksi esiin nousee toive siitä, että olisi pystynyt parempaan ja luomaan omannäköistään elämää. Yksi vastaaja kertoo, ettei kestä kilpailua. Toinen yllättyi siitä, miten paljon työelämässä on ihmisiä, jotka eivät tule toimeen muiden kanssa, tai heillä on muuten huonot työelämätaidot.

Neljällä vastaajalla on kokemukset ovat vaihtelevia, ja työelämä on osittain vastannut odotuksia, osittain ei. Positiivisia kokemuksia on neljällä, joista yksi kertoo hieman yllättyneensä siitä, miten helppoa työelämässä oleminen on hänelle ollut. Kolme vastaajaa mainitsee sen, että työtä on huonosti tarjolla tai vaikea saada. Kaksi heistä kertoo, että he eivät ole saaneet töitä tai itselleen sopivia työtehtäviä.

9. Koetko, että olet saanut riittävästi tukea työn hakemiseen?

Sekamuotoinen kysymys, 64 vastaajaa. Vastausvaihtoehdot “Kyllä”, “En” ja “Osittain (tarkenna halutessasi), johon oli mahdollista kirjoittaa avoin vastaus.

Kyllä: 13

Ei: 36

Osittain (tarkenna halutessasi): 19

Tarkentavista vastauksista nousee esille vaihtelevia kokemuksia, mutta saadun tuen määrä näyttäytyy vähäisenä. Apua on saatettu saada vain perheeltä, tai on saatettu auttaa vain helppoissa asioissa, mutta ei vaikeammissa. Yksi vastaaja toteaa haastattelujen tulevan aina olemaan vaikeita, ja että harjoittelu ei auta. Moni on joutunut pärjäämään omillaan, koska ei ole saanut apua tai osannut pyytää sitä. Yksi vastaaja mainitsee, että työnhakuvalmennukset ja niissä neuvottavat keinot ovat neurotyypillisille ihmisille ja heidän tavoillaan toimiville suunnattuja. Kaikki antavat yleensä keskenään samat neuvot, joista ei ole konkreettista hyötyä. Samoin ei ole huomioitu, että suuri määrä informaatiota kerralla saattaa kuormittaa. Kaksi vastaajaa kertoo olleensa mukana työnhakua edistävässä palveluissa tai Kelan ammatillisessa kuntoutuksessa uuden työn etsimiseen. Yksi kertoo hänellä olleen aiemmin kannustava ja mukava TE-virkailija, mutta jääneensä ilman käytännön tukea tai palveluita. Yksi kertoo koulussa opetellun jotain, mutta toinen kertoo, ettei muista, että aiheesta olisi puhuttu edes lukiossa.

10. Koetko, että olet saanut riittävästi tukea työpaikalla?

Sekamuotoinen kysymys, 62 vastaajaa. Vastausvaihtoehdot “Kyllä”, “En” ja “Osittain (tarkenna halutessasi), johon oli mahdollista kirjoittaa avoin vastaus.

Kyllä: 10

Ei: 30

Osittain (tarkenna halutessasi): 29

Tarkentavista vastauksista kaksi on kokonaisuudessaan positiivisia, mutta loput ovat vähintään sekoitus hyvää ja huonoa, tai kokonaan negatiivisia. Kuusi vastaajaa kertoo, ettei ole pyytänyt mukautuksia tai apua. Kaksi kertoo, ettei ole saanut kaikilla työpaikoilla riittävästi perehdytystä, ja kaksi puolestaan, että on saanut tukea ja ymmärrystä kollegoilta, muttei esihenkilöltä tai organisaatiolta. Kaksi mainitsee työnantajan tai esihenkilön positiivisessa valossa. Yksi kuvailee saaneensa yhdellä työpaikalla tukea, mutta joutuneensa kaikkialla muualla kiusatuksi tai muuten kuormittuneensa niin paljon, että on joutunut lopettamaan. Neljä vastaa

suoraan tuen riippuvan työpaikasta ja ihmisistä siellä. Yksi kertoo kokeneensa tulleen kuul-
 luksi etenkin asiantuntijatyössä.

11. Tuleeko mieleesi sellaisia mukautuksia, joita nimenomaan kulttuurialalla olisi mah- dollista hyödyntää, mutta ei vielä hyödynnetä?

Avoin kysymys, 33 vastaajaa. Suurin osa luokittelemistani asioista on mukautuksia, joita
 vastaajat toivovat käytettäväksi nykyistä enemmän, mutta sisällytin luokitteluun myös muilla
 tavoilla mainitut asiat, joita olisi arvioni mukaan mahdollista hyödyntää mukautuksina.

Autismitietoisuuden lisääminen: 11

Avoimuus/suvaitsevaisuus/yksilönä kohtaaminen: 6

Rakenteelliset muutokset: 6

Aistiesteettömät ja esteettömät ympäristöt: 4

Joustavat työajat: 3

Rauhallisten tilojen järjestäminen: 2

Anonyymit teoshaut: 1

Ei odoteta samaa kuin neurotyypillisiltä: 1

Ei suurissa ryhmissä työskentelyä: 1

Enemmän visuaalisia saapumisohjeita ja tilojen esittelyjä: 1

Hyvät työelämäkäytännöt (selkeys, viestintä, ennakointi, järjestelmällisyys): 1

Kunnon palaverit: 1

Mahdollisuus keskittyä tiedonhakuun ja yksityiskohtiin: 1

Mahdollisuus stimmata: 1

Mahdollisuus tehdä työtä pääasiassa yksin: 1

Mahdollisuus vetäytyä: 1

Monipuoliset työpisteet, joiden välillä vaihdella: 1

Myös muiden kuin viestinnän haasteiden huomioinen: 1

Osallistuminen työhön omien kykyjen mukaan: 1

Palkkatukiohjelmat: 1

Pysyvät, selkeät ohjeet: 1

Selkokieliisyys: 1

Syrjintään ja kiusaamiseen puuttuminen matalalla kynnyksellä: 1

Tapahtumien laajempi järjestäminen päivällä iltojen sijaan: 1

Tarkka aikataulutus: 1

Tehtävien jakaminen useammalle henkilölle: 1

Tilan antaminen: 1

Tukipalvelut: 1

Työelämätaidot: 1

Työkyvyn tukeminen taidetoiminnan kautta: 1

Työllistävät rakenteet kuvataiteilijoille: 1

Työntekijää kuormittavien ja virtaa tuovien asioiden tiedostaminen, palautumisen tukeminen: 1

Vahvuuksien ja rajoitusten kysyminen ja huomioiminen: 1

Vielä nykyistä joustavimmat tavat tehdä työtä: 1

Monipuoliset, vaihdeltavat työpisteet maininnut vastaaja kirjoitti, että tilassa voisi olla esimerkiksi sohvia, mattoja joilla istua matalan pöydän ääressä tai joilla maata, ja pomppupalloja työtuoleina.

Nostan seuraavaksi joitakin mielenkiintoni erityisesti kiinnittäneitä vastauksia. Vastaaja korosti kulttuurialalla toimivien autismikirjon ihmisten asiantuntemusta toiminnan kehittämisessä paremmin autismikirjon asiakkaita huomioivaksi. Hän nosti esiin myös sen, että kulttuurialalla olisi tarvetta autismikirjon ihmisten tukipalveluille.

”Uskon että autismikirjolla olevista kulttuurialan osaajista löytyisi asiantuntemusta esimerkiksi museoiden, taidetoiminnan ja muun kulttuuriin liittyvän toiminnan kehittämiseen sellaiseksi, että se palvelisi paremmin autistisia asiakkaita. Myös tukipalvelut kulttuurialalle kouluttautuneille autisteille olisivat tärkeitä, jotta voisimme esimerkiksi työllistää itseämme paremmin. Ehkä esim. museoilla voisi olla joku palkkatukiohjelma autisteille, koska työympäristönä museo vaikuttaisi ainakin itselleni työkykyä tukevalta? Työskentelin itse aiemmin vuosia sotella erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden taideohjaajana, ja olin taitava kohtaamaan autistiset asiakkaani. Uskon, että moni muukin autisti olisi. Silti esim. suurissa ryhmissä työskentely oli minulle liian kuormittavaa. Tulevaisuudessa taiteella ja taidetoiminnalla olisi paljon potentiaalia tukea myös kulttuurisesti ja ekososiaalisesti kestäväää hyvinvointia, mikä tukisi sekä neurovähemmistöä (ja työkykyämme) että kaikkia muitakin.”

Seuraava vastaaja nosti edellä lainatun vastaajan tavoin esille autismikirjon ihmisten asiantuntijuuden. Erityisesti ajatuksia herätti kysymys siitä, voitaisiinko myös kulttuurialalla erikoistua siten, että autismikirjon ihmisille olisi omia yrityksiä.

”En osaa sanoa. Ainoana tulee mieleen se, miten oman porukan neurodiversiteettiä voisi hyödyntää siinä, miten tehdään asiakkaiden suuntaan. Esim. miksi kaikki

leffanäytökset ovat äänet täysillä ja ilman taukoja? Miksi konsertit ovat aina illalla, vaikka moni järjestäisi ja kävisi mielellään matineoissa päivällä, että jaksaisi nauttia (myös seuraavasta päivästä). IT-alalla on autismin kirjolla työtä tekevien konsulttiefirmoja, miksei kulttuurialalla voisi myös erikoistua sekä tekijöiden että asiakkaiden suuntaan?”

Seuraava vastaaja pohti tehtävien jakamista useammalle henkilölle työntekijöiden jaksamisen ja työmahdollisuuksien edustämiseksi. Työaikojen lyhentäminen on herättänyt viime aikoina keskustelua Suomessa, ja olen itsekin tullut sen yhteydessä miettineeksi aihetta.

”Mahdollisuuksia työajoiltaan joustavampaan työntekoon (esim että samaan hommaan olisi vähintään 2 henkeä, jotka kyseisen hommaa pystyisi tekemään; kaikkeen ei toki pysty, esim ohjaajaa on hyvin vaikea tuplata, mutta aika monta eri hommaa voisi jakaa muillekin kuin vain yhden hengen hartioille) Auttaisi jaksamaan ja toisi kaiken lisäksi uusia työmahdollisuuksia.”

Viimeiseksi lainaamani vastaajan vastauksessa korostui mielestäni yleisesti autismikirjon ihmisten työtehtävien mukauttaminen heidän erityisosaamisensa ja mielenkiintonsa perusteella. Mahdollisuus uppoutua itselle miellyttävään tehtävään omassa rauhassa parantaisi työhyvinvointia ja mahdollistaisi työskentelyn. Hän mainitsi myös toiveensa mahdollisuudesta hiljaisiin tiloihin työpaikoilla.

”Ehkä autisteja voisi käyttää enemmän taustatietojen etsimiseen ja yksityiskohtien viilaamiseen. En tiedä tehdäänkö näin jo, mutta voisi hyödyntää juuri sitä autistien kykyä nähdä pikkutarkasti asiat ja uppoutua juttuihin. Jos sitä saisi tehdä pääasiassa yksin (ehkäpä etänä), niin ehkä se mahdollistaisi autistin työssäkäymisen. Olisiko myös mahdollista työpaikalle/kuvauspaikalle/jne tehdä tila, joka on vain hiljentymistä varten.”

6.2 Haastatteluaineiston analyysi

Erittelen seuraavaksi kysymys kysymykseltä, millaisia vastauksia haastateltavat antoivat niihin kokonaisuutena. Kuten alaluvussa 5.2. Aineiston analyysimenetelmät mainitsin, haastattelujen rajallisen määrän vuoksi käsitelen haastattelujen sisältöjä kokonaisuutena, nostaen esiin niissä ilmenneitä asioita erittelemättä, kuka tietty haastateltava kertoi mitäkin. Haluan turvata myös haastateltujen kohdalla sen, ettei heitä ole mahdollista tunnistaa valmiista oppinäytetyöstä. Haastatteluihin osallistuneet työskentelevät tai ovat työskennelleet monipuolisesti kulttuurialan eri ympäristöissä, osa taiteilijoina ja osa niin sanotusti muiden taiteilijuuden mahdollistavissa tehtävissä.

1. Millaisena ympäristönä näet kulttuurialan autismikirjon ihmisille?

Olenaisia esiin nousseita asioita olivat etenkin omat erityismielenkiinnon kohteet, mahdollisuus ilmaista itseään taiteen ja luovuuden kautta sekä oman jaksamisen säätely. Yksi haastateltavista kuvaili kokevansa freelancer-työn itselleen hyvin sopivaksi, koska se mahdollistaa oman jaksamisen säännöstelyn ja sen kautta ylipäättään työelämässä olemisen. Esiin nostettiin kuitenkin myös, että ala voi olla etenkin tapahtuma-alalla hektinen, ja siihen sisältyy paljon sosiaalisuuden odotuksia. Uralla etenemisen kannalta sosiaalisuus ja verkostoituminen ovat jopa edellytyksiä, mikä omalta osaltaan vaikeuttaa autismikirjon ihmisten etenemistä. Kaksi haastateltavaa kertoi joko löytäneensä alalta muitakin neuroepätyypillisiä, tai vähintään uskovansa, että heitä on, ja että sen myötä tarjolla voisi olla myös vertaistukea.

Yksi haastateltava toi esiin, että mielenkiintoisten asioiden kohdalla on se uhka, että asioita päätyy tekemään enemmän “talkootyönä” kuin kunnolla palkattuna. Myös oman jaksamisen rajoja voi olla vaikea tunnistaa, mikä omalta osaltaan altistaa loppuunpalamiselle etenkin, jos kukaan ei niin sanotusti katso perään. Yhden haastateltavan mielestä erilaisiin, haasteellisiinkin projekteihin uppoutuminen on todella innostavaa ja mielekästä. Hän näkee, että autismikirjon ihmisille ylipäättään sopivat erityisen hyvin projektit, joissa voi keskittyä yhteen asiaan kerralla, vaikka itse asia olisi laaja ja siihen liittyisi monenlaisia tehtäviä.

Haastatelluista yksi mainitsi huonona puolena sen, että alalla on selkeitä hierarkioita sen suhteen, ketkä ovat toimijoita, ja että se, millaiset mahdollisuudet kenelläkin on päästä sisään ei liity välttämättä neuroepätyypillisyyteen, vaan yhteiskunnan rakenteisiin ylipäättään. Toisenkin haastateltava nimesi kilpailun huonoksi puoleksi. Osassa haastatelluista nousi esiin asenneilmapiirin sallivuus, mutta yhdessä toisaalta se, että sitä, mitä kaikkea neuroepätyypillisuus voi olla, ei välttämättä tiedosteta vielä kovin hyvin. Tämä voi aiheuttaa haastateltavan mukaan joissakin muista ihmisistä varautuneisuutta, kun esimerkiksi kommunikointitavat poikkeavat toisistaan. Yksi mainituista negatiivisista asioista oli, että (erittelemättömissä) alakulttuureissa, joissa on nähtävissä miehisyyden ja miessukupuolen tuoma etuasema, esiintyy edelleen paljon ableismia, rasismia ja muita väärinkäytöksiä.

2. Millaisena näet alan tulevaisuuden autismikirjon ihmisten kannalta? (Millaisia muutoksia on tapahtumassa tai tarvitsisi tapahtua?)

Yleisesti haastatelluissa nähtiin, että neuroepätyypillisuus tiedostetaan aiempaa paremmin, mikä mahdollistaa osaltaan korjaamista vaativien asioiden sanallistamisen. Yksi haastateltava

nimesi uhkakuvaksi sen, että lisääntynyt keskustelu nostaa toisaalta esiin myös vastavoimia, jotka käyttävät diagnosoinnin ja tutkimuksen vastaista retoriikkaa. Kulttuurialan nähtiin olevan autismikirjon ihmisten huomioimisessa pidemmällä kuin monet muut alat, mutta samalla nähtään tarvetta tilanteen kehittämiseksi. Koventuneet työtavat ja vaatimustason nousu yhdistettyinä liikaa tekemisen ja loppuunpalamisen uhkaan nousivat esille. Erilaiselle sosiaaliselle kanssakäymiselle toivottiin tilaa. Haastateltava kuvaili, että kulttuurialalla ollaan paljon tekemisissä erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa, joilla voi olla erilaisia tapoja kommunikoida, ja mielti, voitaisiinko samaa herkkyyttä soveltaa myös neuroepätyypillisiin ihmisiin pitämättä heitä jotenkin lähtökohtaisesti tylyinä tai outoina. Ilmapiiirin toivottiin muuttuvan ymmärtäväisemmäksi.

Esiin nousi se, että osa autismikirjon ihmisistä kaipaa työssään vaihtelua ja osa selkeitä rutineja. Toisaalta vaihtelevassakin työssä on hyvä olla tiettyä selkeyttä, jollaisesta esimerkkinä yksi haastateltava mainitsi kirjalliset ja selkeät ohjeet sekä selkeän kommunikoinnin ja aikataulut. Yksi haastateltavista sanoi, että kohtuullisten mukautusten kanssa voitaisiin toimia enemmän siten, että työsuhteen alussa kysyttäisiin jollakin sopivalla tavalla, onko työntekijällä sellaisia tarpeita, jotka voitaisiin ottaa huomioon työn tekemisen helpottamiseksi. Toinen mainitsi, että jos sosiaalisissa taidoissa on haasteita eikä neuvottelukulttuuria tunne, on riski myydä osaamistaan liian halvalla. Hän mielti omaa työtään ajatellen sitä, että jokainen voi tienata käytännössä mitä sattuu riippuen siitä, mitä sopii ja kenen kanssa, ja toivoi edes jonkinlaista järjestäytymistä ja minimiliksojen sopimista. Haastatelluista yksi kuvaili, että hänen mielestään tämän päivän virikkeiden ja ärsykkeiden tulvan vuoksi kulttuurin merkitys korostuu, koska se antaa ajattelemisen aihetta sen sijaan, että otamme meille tuputetut asiat passiivisesti vastaan. Tiettyjen ympäristöjen, kuten tapahtumien, aistitulva ja sen myötä joillekin liiallinen aistikuormitus nostettiin myös esille.

3. Mitä “vahvuuksia” kulttuurialalla on alana autismikirjon ihmisten huomioimisessa?

Haastateltavat lähtökohtaisesti kokivat kulttuurialan olevan autismikirjon ihmisiä kohtaan sallivampi kuin monet muut alat. Osa kertoi löytäneensä kulttuurialan sisällä ja työpaikoilla muitakin neuroepätyypillisiä ihmisiä, joiden kanssa on miellyttävä työskennellä ja helppo tulla toimeen samanlaisten kommunikointitapojen, tai ainakin niiden ymmärtämisen ja hyväksy-

misen, vuoksi. Kulttuuriala koettiin haastateltavien toimesta ylipäättään ilmapiiriltään avoimeksi, yhden haastateltavan mukaan esimerkiksi myös mielenterveysongelmia koskevan keskustelun suhteen.

Alan joustavuutta ja erilaisia tapoja tehdä työtä pidettiin tärkeinä vahvuuksina. Esimerkiksi etätyön mahdollisuus ja työaikojen joustavuus saivat kiitosta. Yhden haastateltavan mielestä kulttuurialalla voi olla helpompikin tehdä tietynlaisia mukautuksia kuin muilla aloilla, juuri mainitun joustavuuden vuoksi. Monen autismikirjon ihmisen mielenkiinnon kohteet kytkeytyvät kulttuurialaan, ja työskentely oman erityismielenkiinnon kohteen parissa mahdollistaa hyvin omannäköisen elämän. Taiteen ja kulttuurin parissa poikkeavuudesta ja poikkeavien asioiden tekemisestä nähtiin voivan olla myös hyötyä, ja yksi haastateltavista kuvaili laatikon, trendien ja isomman kuvan ulkopuolelle näkemisen olevan jopa elinehto käänteentekeväälle taiteelle. Mahdollisuuden käyttää luovuutta nähtiin auttavan jaksamaan työssä paremmin. Yksi haastateltava kuvaili, että alalla ihmisille osataan ja uskalletaan antaa tilaa ja mahdollisuus olla luotevasti omia itsejään. Toinen nosti esiin sen, että kulttuurialalla myös tarvitaan hyvin monenlaisia ihmisiä, erityisesti sellaisia joilla on mielikuvitusta, ideointikykyä ja uusia näkökulmia. Yksi haastateltava kertoi, että alalla halutaan edistää sellaisia tärkeitä arvoja kuin tasa-arvo ja muiden huomioiminen. Epäreiluja asioita halutaan muuttaa ja heikompi puolustaa joskus äänekkäästikin, erityisesti taiteen keinoin.

6.3 Asiantuntijakeskustelujen yhteenveto

Autismiliiton koulutustoiminnan suunnittelija Marko Lahti kuvaili kyselyn vastausten olevan hyvin tunnistettavia, ja että ne saavat vahvistusta myös teorian tiedosta. Hän piti yleisesti tärkeänä sitä, että kokemuksia ja vastauksia saadaan myös autismikirjon henkilöiltä itseltään asiantuntijoiden ja ammattilaisten näkökulman lisäksi. Hän oli tyytyväinen etenkin siihen, että kysymyksen ”11. Tuleeko mieleesi sellaisia mukautuksia, joita nimenomaan kulttuurialalla olisi mahdollista hyödyntää, mutta ei vielä hyödynnetä?” vastauksista saatiin konkreettisia esimerkkejä työskentelyyn. Pidin itsekin kyseistä kysymystä kaikkein hedelmällisimpänä nimenomaan työelämän kehittämisen kannalta. Mielenpitemme alaluvun 6.1 Kyselyaineiston analyysi lopussa nostamistani vastauksista olivat hyvin yhteneväiset, ja myös Lahti piti erityisesti huomiota kulttuurialan työpaikkojen erikoistumispotentialista kiinnostavana. (M. Lahti, henkilökohtainen tiedonanto, 17.4.2024.)

Yhtenä mielenkiintoisena huomiona työnhakuun liittyvistä vastauksista keskusteltaessa Lahti mainitsi kuulleensa yksittäisiltä autismikirjon ihmisiltä, että he saattavat hakea yhtä työpaikkaa kerrallaan ja odottaa vastausta hakemukseensa ennen uusien hakemusten (tai tässä tapauksessa uuden hakemuksen) tekemistä. (mt.) Tässä näyttäytyy tulkintani mukaan niin kutsuttu autistinen inertia, eli autismikirjon ihmisille yleinen taipumus keskittyä ja uppoutua yhteen asiaan kerralla, mahdollisesti jumittumiseen asti (Buckle ym., 2021).

TAKU:n hallituksen jäsen Mikael Kinanen kuvaili, että tulokset osuvat hyvin yksin sekä hänen omien havaintojensa että kulttuurialan työelämää käsittelevän tutkimuskirjallisuuden kanssa. Hänen mukaansa tulokset heijastelevat useita tapauksia, joissa autismikirjon ihmisten työelämäkokemukset kulttuurialalla ovat nousseet esiin. Kinasen mukaan aineistossa yleisimmin esiin nousseet mukautukset ovat työhyvinvointia yleisesti tukevia ja psykososiaalista kuormitusta ennaltaehkäiseviä käytännön järjestelyjä, joille on kulttuurialalla melko laaja tarve. Vastaajien työhön liittyvistä kokemuksista hän kirjoitti niissä näkyvän kulttuurialan tehtävien jakautuminen ja eriarvoisuuden kahtiajako – on toisaalta sellaisia työpaikkoja, joilla resurssit ovat kunnossa ja työ voi olla jopa leppoisaa, mutta myös työpaikkoja, jotka polttavat työntekijän loppuun yksi toisensa jälkeen. (M. Kinanen, henkilökohtainen tiedonanto, 22.4.2025.)

Kinaseen mukaan kulttuurialan työnhaku on tukimuotojen löytämisen kannalta monimutkainen kenttä, sillä tuen tulisi olla jo neurotyypillisille sekä kulttuurialan erityispiirteet huomioivaa että yksilöllistä osaamista ja tarpeita tunnistavaa. Autismikirjon ihmisten kohdalla tarvittaisiin tietynlaista ”erikoisosaamisen erikoisosaamista”, he tarvitsevat työnhakijoina yksilöllistä mutta asiantuntevaa lähestymistä, sillä sekä alan osaaminen että yksilölliset haasteet ovat hyvin erilaisia. Hän mainitsi myös, että työnhaku perustuu yhä vahvasti epämuodollisiin verkostoihin, ja monet paikat täytetään avaamatta niitä koskaan julkiseen hakuun. Hyvänä hän pitää sitä, että anonymisoidut rekrytoinnit ovat yleistymässä. Yksi Kinaseen tärkeä huomio oli, että on sekä kiinnostavaa että huolestuttavaa pohtia, miten toistuva pettymys vaikuttaa autismikirjon työnhakijoihin. Kun huomioidaan autismikirjon ihmisten yleisesti kokema ilmiö RSD (Guy-Evans, 2025), (englanniksi rejection sensitive dysphoria, vapaasti käännettynä äärimmäinen herkkyys torjunnalle), hylkäyskirje voi neutraalin vastauksen sijaan näyttäytyä mikroaggressiona ja rakenteellisen haitan muotona. Kinaseen oma tulkinta kyselyn tuloksista kokonaisuudessaan oli, että ne ilmentävät kulttuurialan yleisiä, erityisen voimakkaasti juuri autismikirjon ihmisiin vaikuttavia ongelmia; alan sisäistä eriarvoisuutta, työmarkkinoiden vääristymiä, psykososiaalista kuormitusta ja työtehtävien kasaantumista. (mt.)

Kinanen nosti esiin myös surullisen havaintonsa kokouksista valtakunnallisten kulttuurijärjestöjen kanssa, erityisesti pöydistä, joissa TAKU ei ole ollut mukana. Hänen mukaansa puhuttaessa autismikirjon ihmisten huomioimisesta kulttuurialalla, keskustelu on usein ollut toiseuttavaa – ikään kuin yksikään autismikirjon ihminen ei olisi läsnä, ja kuin he eivät toimisi osana samaa taiteen ja kulttuurin kenttää. Hän lisäsi, että myös iloisia hetkiä on toisaalta ollut, ja että monien taidetta lähempänä olevien yhteisöjen ajattelussa näkyy jo tunnistettava neuromonimuotoisuuden pohjavire. (mt.)

7 YHTEENVETO

Keräämäni aineisto kytkeytyy vahvasti aiempaan tietoon, mutta se tuo esiin myös uusia näkökulmia ja antaa konkreettisia työkaluja kulttuurialan työelämän kehittämiseksi. Seuraavissa alaluvuissa erittelen aineiston pohjalta ehdottamiani ratkaisuja. Alaluvut eivät ole tietyssä järjestyksessä esimerkiksi tärkeyden tai kiireellisyyden mukaan, vaan pidän niitä samanarvoisina keinoina edistää ongelman ratkaisemista.

7.1 Tukijärjestelmien kehittäminen

Toimivammille tukijärjestelmille on selkeä tarve. Esimerkiksi työnhaun ja apurahojen haun prosessit ovat neurotyypillisten standardien mukaisia ja useille autismikirjon ihmisille kohtuuttomia. Kyselyaineistosta tässä yhteydessä esiin nousseita asioita olivat esimerkiksi vaatimus videoiden kuvaamisesta ja hakulomakkeissa esiintyvät kysymykset, joihin hakija ei käytännössä voi vastata totuudenmukaisesti ilman valehtelua tai vähintään huomattavaa liioittelua. Yksi haastatelluista nosti esiin, että olisi hyvä, jos yksin pärjäämistä ei odotettaisi kaikilta. Hän toivoi, että niille, joilla on erilaisia haasteita vaikkapa tekstin tuottamisen tai sosiaalisuuden suhteen, olisi saatavilla ammatillista tukea. Hän nosti esimerkkinä esille sen, että jos henkilöllä on vaikka lukihäiriö, hän tarvitsee jonkun, joka korjaa tekstit ennen niiden julkaisua. Tämä herätti itsessäni ajatuksen tukiverkostosta, joka avustaisi vaikkapa juuri työnhaun haasteissa kohdennetusti, tukien autismikirjon ihmistä niiden haasteiden yli, joita nimenomaan hänellä työnhaussa tai työelämässä on. Verkostolla ei välttämättä tarvitsisi, ainakaan alkuvaiheessa, olla vankkaa rakennetta taustallaan, vaan se voisi perustua esimerkiksi vertaistuelle ja vapaaehtoisten neurotyypillisten ihmisten tarjoamalle avulle. Toki tämä ei olisi varsinkaan pidemmän päälle kestävä ratkaisu, joten selkeämpää järjestäytymistäkin tarvittaisiin.

Autismikirjon ihmiset voivat kokemistaan haasteista riippuen olle oikeutettuja erilaisiin Kelan tarjoamiin kuntoutuksiin tai esimerkiksi osasairauspäivärahaan. Kuntoutuksiin ja etuuksiin kuitenkin liittyy useita seikkoja, joiden vuoksi ne eivät palvele autismikirjon ihmisiä niin hyvin, kuin niiden pitäisi. Esimerkiksi autismikirjon henkilöille ja ADHD-ihmisille kohdennettu kuntoutusmuoto, vuoden mittainen Oma väylä -kuntoutus, on tarkoitettu vain 16–29-vuotiaille nuorille (Kansaneläkelaitos, 2025f), mikä sulkee ulos valtavan joukon potentiaalisia tuen tarvisijoita. Kuntoutus on suunnattu neuropsykiatrisen häiriön vuoksi tukea opinnoissa tai työelämässä tarvitseville, ja sen tavoite on kehittää opiskeluun ja työelämään tarvittavia taitoja (mt.).

Oma väylä -kuntoutuksen yläikärajan nostamiselle tai vastaavan kuntoutusmuodon tarjoamiselle 29 vuotta vanhemmille autismikirjon ihmisille olisi selkeitä perusteita. Neuropsykologiseen kuntoutukseen, josta autismikirjon ihmiset yhtenä ryhmänä voivat hyötyä (Neuropsykologinen kuntoutus ja autismikirjon häiriö, lisätietoartikkeli Käypä hoito -suosituksessa: Autismikirjon häiriö, 2023), Kela myöntää tukea 16–67 -vuotiaille (Kansaneläkelaitos, 2025e). Myös neuropsykologisen kuntoutuksen tavoite on tukea opintojen edistymistä, työelämään siirtymistä, siellä pysymistä tai sinne palaamista (mt.). Kelan käynteihin myöntämälle korvaukselle on kuitenkin enimmäismäärä (Kansaneläkelaitos, 2025b), joten asiakkaalle itselleen maksettavaksi jäävä summa voi olla suurikin. Kela myöntää tukea neuropsykologiseen kuntoutukseen vuodeksi kerrallaan enintään kolmen vuoden ajan (Kansaneläkelaitos, 2025e).

Kelan myöntämien kuntoutusten ajaksi on mahdollista saada kuntoutusrahaa, mikäli kuntoutuksessa kävijä joutuu olemaan kuntoutuksen takia poissa työstä eikä hän saa poissaolon ajalta palkkaa. Kuntoutuksen tulee myös kestää matkoineen vähintään neljä tuntia. Osakuntoutusraha pystyy hakemaan, mikäli tekee kuntoutukseen osallistumisen vuoksi vähintään 40 prosentilla normaalista päivittäisestä työajasta lyhennettyä työpäivää. (Kansaneläkelaitos, 2025c.) Täyden kuntoutusrahan määrä on Kelan laskurin mukaan 799,75 euroa (Kansaneläkelaitos, 2025d), mutta siitä vähennetään 25 prosenttia veroa, mikäli kuntoutujan palkan veroprosentti on alle 25 prosenttia (Kansaneläkelaitos, 2025a). Jos veroprosentti on tätä korkeampi, kuntoutusrahasta maksetaan veroa kyseisen prosentin mukaan (mt.). Käteen jäävä summa on 25 prosentin veron jälkeen noin 600 euroa. Osakuntoutusrahan määrä on puolet täydestä kuntoutusrahasta (Kansaneläkelaitos, 2025b), ja siitä maksetaan veroa samalla periaatteella (Kansaneläkelaitos, 2025a).

Moni autismikirjon ihminen pystyy työskentelemään vain osa-aikaisesti tai lyhennetyllä työajalla, mikä luo työn kautta saatavalle toimeentulolle huomattavia haasteita tai esteitä. Olen ajoittain miettinyt osatyökykyisten työllistymistä ja toimeentuloa niin autismikirjon ihmisiin kuin muihinkin liittyen, ja lukenut esimerkiksi Tanskassa käytössä olevasta niin kutsusta fleksjob-järjestelmästä, eli tuetusta joustotyömallista tai joustoturvamallista. Malli kuulostaa mielestäni erittäin potentiaaliselta sovellettavaksi Suomessakin osatyökykyisten työllistämiseen. Fleksjob-järjestelmä perustuu pohjimmiltaan yksinkertaiselle mutta innovatiiviselle ajatukselle, että työtehtävät ja -ajat voidaan räätälöidä vastaamaan osatyökykyisen henkilön voimia ja työkykyä (Saarinen, 2025). Räätälöinnin huomioiden työnantaja maksaa

palkkaa vain toteutuneesta työpanoksesta, mutta valtio täydentää työntekijän tuloja järjestelmään kytkeytyvällä tuella (mt.). Tällä tavoin osatyökykyinen henkilö paitsi saa kohtuullisen toimeentulon, mutta myös työnantajan riski pienenee merkittävästi (mt.)

Tuettu joustotyö on siinä mielessä viimesijainen malli, että ennen sen käyttöönottoa uusiin työtehtäviin siirtymisen mahdollisuus ja kaikki muut “tavalliseen palkkatyöhön” työllistymisen keinot on tutkittu. Työntekijä voi joustotyön yhteydessä työskennellä alalla, jolle hän on kouluttautunut tai josta hänellä on muuten valmiiksi kokemusta, mutta hän voi niin tahtoessaan myös vaihtaa alaa ja hyödyntää aiempaa kokemustaan uusin tavoin. Kaikilla aloilla on tarjolla tuettua joustotyötä, mutta sitä myöntävät pääasiassa kunnat. Hakijan työkyvyn tarvitsee olla kunnan arvion mukaan merkittävästi ja pysyvästi alentunut. Hän ei voi myöskään saada valmiiksi työkyvyttömyyseläkettä, seniorieläkettä tai työuraeläkettä eikä olla kansaneläkeissä. (Info Pohjola, n.d.) Joustotyömalli voidaan soveltaa myös yrittäjiin (Saarinen, 2025). Heidän kohdallaan kunta arvioi, millä tavoilla työtä voidaan mukauttaa ja millaista tukea ammatinharjoittaja tarvitsee yritystoimintansa jatkamiseksi (mt.).

Joustoturvamalli nauttii Tanskassa suosiota, ja sillä on todettu olleen merkittäviä hyötyjä laajoille väestöryhmille. Teollisuuden palkansaajien Jouston ja turvan tasapaino: Tanskan työllisyyspolitiikka pohjoismaisessa vertailussa -analyysin mukaan pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä oli Tanskassa verrokkimaiden matalin vuonna 2022. Bruttokansantuote asukasta kohden oli korkein ja työttömyysaste matalin vertailumaista. Taloustieteen tohtori Heikki Palviainen kirjoittaa Tanskan osoittaneen mallin avulla, etteivät työmarkkinoiden joustavuus, kasvava talous, korkeat minimipalkat ja antelias sosiaaliturva ole automaattisesti ristiriidassa toistensa kanssa, vaan ne voivat parhaimmillaan yhdistyä. On kuitenkin syytä huomioida, että työntekijöiden irtisanomissuoja on myös joustoturvamallissa muita pohjoismaita huonompi. Tanskan sosiaaliturva on kokonaisuudessaan esimerkiksi Suomea ehdollisempaa, ja aktiivisuuden merkitys korostuu. (Palviainen, 2024.)

Yleisesti ottaen olen sitä mieltä, että Suomenkin soisi siirtyvän pois siitä näkemykseni mukaan yleisestä ableistisesta ajatuksesta, että kokoaikatyö ja kokoaikatyötä tekevien määrä on ainoa asia, jolla on merkitystä, ja sitä tekemättömät ovat automaattisesti epäonnistujia. Vaikka on kaunis ajatus, että kaikki työikäiset tekisivät kokopäivätyötä, se ei yksinkertaisesti ole realistista eikä mahdollista useiden eri syiden vuoksi. Esimerkiksi osa-aikatyön ja ylipäättään jokaisen yksilöllisen työkyvyn arvon näkeminen Tanskan tapaan parantaisi monien elämänlaatua.

Räätälöidyn osa-aikatyön mahdollistaminen on joustoturvamallissa vähentänyt sosiaaliturvamenojen tarvetta (Saarinen, 2025), sillä luonnollisesti työntekijöille ei tarvitse maksaa yhtä suurta sosiaaliturvaa kuin työttömille, koska he saavat palkkaa myös tekemästään joustotyöstä. Vaikka Tanska on Suomea varakkaampi maa eikä joustoturvajärjestelmän suora siirtäminen tai soveltaminen Suomen oloihin siksi vaikuttaisi realistiselta, on paljon, missä siitä voitaisiin vähintään ottaa mallia. Oletettavasti suurin hintalappu olisi joka tapauksessa mallin varsinaisella käyttönotolla, ja se toisi ajan myötä säästöjä.

Mainintana nostan esille palkkatukijärjestelmät. Työvoimaviranomainen voi myöntää harkinnanvaraista palkkatukea sellaisen henkilön palkkaamiseen, jonka voisi olla haasteellista työllistyä avoimilla markkinoilla (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.-a). Palkkatukea voidaan myöntää myös autismikirjon ihmisten palkkaamiseen, ja se on suunnattu määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tai oppisopimuskoulutukseen (Ojanperä, 2020). Sitä voi saada myös osa-aikaiseen työsuhteeseen siinä tapauksessa, että työvoimaviranomainen pitää sitä tarkoituksenmukaisena, ja osa-aikatyön nähdään edistävän henkilön työllistymistä (Duunitori, 2023). Myös palkkatuen tarkoitus on siis osa-aikatyön kohdalla olla silta kokoaikatyöhön. Vaikka autismikirjon ihmisten hyötyvät työnantajille maksettavasta palkkatuesta työpaikan saamisen helpottumisen muodossa, se ei osa-aikatyön tapauksessa konkreettisesti edistä autismikirjon ihmisten toimeentuloa riittävällä tasolla. Osa-aikatyön tapauksessa voisi tulla kyseeseen osasairauspäiväraha, mutta sitä on mahdollista saada enintään vain 150 arkipäivän ajan (Kansaneläkelaitos, 2025g). Myös Kelan mukaan osasairauspäivärahan on tarkoitus ”tukea työkyvyttömän työntekijän työkykyä ja pysymistä työelämässä sekä hänen paluutaan kokoaikaiseen työhönsä” (mt.), eli myös siihen sisältyy vahva kokoaikatyön normina pitäminen. Olisiko myös tämänkaltaisia tukijärjestelmiä mahdollista kehittää siten, että ne huomioisivat paremmin autismikirjon ihmisten yksilölliset tilanteet ja tarpeet?

Samassa yhteydessä voitaneen mainita kyselyvastauksissakin mainittu tehtävien jakaminen useammalle kuin yhdelle henkilölle. Tehtävien jakaminen auttaisi nykyistä useampaa autismikirjon ihmistä, ja ihmistä ylipäättään, tekemään töitä, vaikka se luonnollisesti nostaisi työnantajien kuluja. Suurelle osalle yrityksistä tämä ei todennäköisesti olisikaan mahdollista, varsinkaan kulttuurialalla, mutta kirjoitan aiheesta hieman lisää alaluvussa 7.4. Yritysten erikoistuminen.

7.2 Tietoisuuden lisääminen

Mielestäni Mikael Kinasen kommentti autismikirjon ihmisiä koskevan keskustelun ajoituksesta toiseuttavuudesta on perusteltua nostaa esiin myös tässä yhteydessä. Autismikirjon ihmisiä on kaikkialla, niin kulttuurin kuluttajien kuin työntekijöiden ja työnantajienkin joukossa. Työnantajista todennäköisesti harva on tarkoituksella pahantahtoinen, vaikka varmasti tällaisiakin ihmisiä löytyy. Yksi haastatelluista kertoi uhkakuvana lisääntyneen keskustelun nostattamista vastavoimista, ja on hyvin totta että autismikirjon häiriöstä ylipäättään liikkuu paljon sensaatiohakuista, väärää tietoa. Käytännössä lukijan tai kuulijan harteille jää selvittää, onko vastaan tullut väite totta. Tämä puolestaan on usein kiinni henkilön itsensä vaivautumisesta, eikä hän välttämättä pidä asiaa käyttämänsä ajan arvoisena etenkin, mikäli hän ei usko itse tuntevansa tai tietävänsä autismikirjon ihmisiä. Siinä puolestaan törmätään siihen useiden neurotyypillisten oletukseen, että autismikirjon ihmisen voisi jotenkin selkeän aukottomasti tunnistaa pelkän ulkonäön ja ”habituksen” perusteella. Tosiasiassa tämä ei ole mahdollista, sillä autismikirjo näyttäytyy niin yksilökohtaisesti, minkä lisäksi monet maskaavat neuroepätyypillisiä piirteitään.

Tietoisuuden lisäämisestä olisi huomattavaa hyötyä oikeastaan kaikessa niin kulttuurialalla kuin yhteiskunnassa ylipäättään. Tietoisuus lisää ymmärrystä, ja ymmärrys lisää autismikirjon ihmisten edellytyksiä saada tarvitsemiaan mukautuksia ja tukea. Mediassa näkee nykyään aiempaa useammin esimerkiksi artikkeleja autismikirjon ihmisistä ja heitä koskevista haasteista, ja ainakin yksi neuroepätyypillisten ihmisten elämää seuraava tosi-TV -ohjelmakin on saanut näkyvyyttä ja tavoittanut paljon katsojia. Tietoisuutta voidaan lisätä tällä tavoin, mutta autismikirjon ihmisten edustus myös fiktiivisissä sarjoissa, elokuvissa ja taiteessa yleensäkin on hyvä ottaa huomioon. Monelle keski-ikäiselle ja sitä vanhemmalle autismista nousee todennäköisesti mieleen Sademies, samannimisestä elokuvasta, mikä on omalta osaltaan luonut autismikirjon ihmisistä hyvin yksipuolista ja todellisuuteen perustumatonta kuvaa. Realistisia autismikirjon ihmisiä tarvitaan taiteessa myös ilman, että asiasta tehdään erikseen numeroa, ja tämän edistämässä tärkeässä asemassa ovat autismikirjon ihmiset itse taiteilijoina ja taiteen mahdollistajina.

Toki tietoisuuden lisäämisen ei pidä rajoittua median puolelle, vaan myös työpaikoilla ja kaikenlaisissa yhteisöissä pitäisi olla tarjolla ajantasaista, tutkimustietoon perustuvaa informaatiota autismikirjon ihmisten kohtaamisesta. Se, millä tavalla tiedon tarjoaminen toteutetaan, on asia, johon ei varmasti ole vain yhtä tiettyä keinoa. Ensimmäisenä mieleen nousivat

erilaiset koulutukset, mutta on vaikea sanoa, miten alttiisti sellaisia otettaisiin eri työpaikoilla vastaan. Sinänsä myös varsinaiset koulutukset mahdollistaisi hieman nurinkurisesti se, että aiheesta olisi edes jonkin verran perustason tietoa, jotta asian tärkeys ja se, ettei informaation lisääminen ole uhka kenellekään, tiedostettaisiin paremmin.

7.3 Mukautusten mahdollistaminen

Kohtuulliset mukautukset ovat termin itsensä mukaisesti kohtuullisia. Yksi kyselyyn vastanneista kertoi, että häntä oli kielletty käyttämästä vastamelukuulokkeita töissä. Työntekijän käyttämät, hänen omat vastamelukuulokkeensa ovat mukautus, josta ei koidu työnantajalle minkäänlaisia kustannuksia. Suuri osa mahdollisista mukautuksista on työnantajalle täysin maksuttomia. On hyvin vaikea keksiä kyseisenlaiseen käytökseen muita syitä, kuin suoranainen ilkeys, mutta edeltävässä alaluvussa käsitellystä tietoisuuden lisäämisestä olisi varmasti apua myös neurotyypillisten ihmisten suhtautumiseen autismikirjon ihmisiin.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelun mukaan työntekijän tarvitsemat mukautukset eivät saa vaikuttaa rekrytointipäätökseen. Mukautusten tarve ja niiden kohtuullisuus arvioidaan aina tapauskohtaisesti, ja työnantaja voi niin halutessaan tarvittaessa arvioida mukautusten asianmukaisuutta, yksityisyyden suojaa koskevat säännökset huomioiden, yhdessä työterveyshuollon tai työpaikan työsuojeluorganisaation kanssa. Mikäli työnantaja kieltäytyy mukautuksista, hänellä on velvollisuus antaa työntekijälle tai työnhakijalle perusteltu selvitys siitä, miksi mukautuksia ei myönnetä. (Työsuojelu.fi, 2024.)

Itse kuulemani ja havainnoimani mukaan työnantajilla on kyllä olemassa oleva periaatteellinen halu huomioida yksilöllisiä tarpeita, mutta osaaminen ja tarvittavat resurssit saattavat puuttua. On hyvä muistaa, että työvoimaviranomainen voi tarvittaessa myöntää maksullisten mukautusten toteuttamiseen harkinnanvaraista työolosuhteiden järjestelytukea (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.-b). Tukea voi saada työvälineiden hankintaan, työpaikan muutostöihin tai korvaukseen toisen työntekijän antamasta avusta, ja sen määrä on enintään 4000 euroa henkilöä kohden (mt.).

Mukautukset ovat olennainen osa autismikirjon ihmisen työnteon mahdollistamista ja elämänlaadun parantamista. Tarjoamalla mukautuksia työnantaja mahdollistaa työn ihmiselle, jolla voi olla työpaikalle paljon sellaista tuotavaa, mitä siellä ei muuten olisi. Esimerkiksi mahdollisen erityisosaaminen erityisen mielenkiinnon kohteisiin liittyen, mutta myös uudet

näkökulmat ja tavat toimia ylipäättään ovat rikkaus työyhteisössä ja auttavat työpaikkaa kehittymään. Mukautustarpeita ja toteutettavissa olevia mukautuksia on hyvin erilaisia, joten juuri tietyn työnhakijan tai työntekijän tarvitsemat ja toivomat mukautukset täytyy käydä läpi yhdessä hänen kanssaan.

7.4 Yritysten erikoistuminen

Yksi kyselyvastauksissa vähintään ajatusleikin tasolla esiin nostettu asia oli mahdollisuus yritysten erikoistumisesta autismikirjon ihmisiä työllistäviksi myös kulttuurialalla. IT-alalla tällaisia yrityksiä toimii jo, esimerkkinä alun perin norjalaislähtöinen konsulttiyritys Unicus (Ojanperä, 2020). Yrityksessä neuroepätyypilliset piirteet nähdään vahvuuksina, ja sen IT-konsultteina työskentelee vain autismikirjon ihmisiä (Unicus, n.d.-b). Unicuksen sivujen mukaan työntekijöiden raportoimia kokemuksia ovat esimerkiksi lisääntynyt hyvinvointi, kokemus siitä, että saa olla töissä aito oma itsensä, itsensä kokeminen arvostetuksi sellaisena kuin on, ja tuntemus lisääntyneestä itsevarmuudesta, joista kaikista vähintään 80 prosenttia työntekijöistä on ollut henkilöstökyselyn tekemisen hetkellä samaa mieltä (mt.). Yritys tarjoaa myös neuroinkluusiopalveluita, kuten neuvontaa ja koulutuksia (Unicus, n.d.-a).

Näkisin itse, että kulttuurialalla voisi olla hyvinkin potentiaalia erikoistuvien yritysten perustamiseen autismikirjon ihmisten työllistäjiksi. Alalla melko yleisesti hyödynnetyt käytännöt, kuten joustavuus erilaisten työtapojen suhteen, mahdollisuus tehdä etätöitä ja kenties vaikuttaa työaikoihin vapaammin luovat hyvän pohjan autismikirjon ihmisten työnteolle, ja heidän hyvinvointiaan parantaisi erityisesti se, että mukautukset olisivat käytännössä itsestäänselvyys eivätkä jotakin, mitä täytyy erikseen jännityksellä pyytää. Muiden neuroepätyypillisten kanssa työskenteleminen vähentäisi tarvetta maskaamiselle, ja töissä voisi olla sosiaalisesti kevyempi ja mukavampi olla neurotyypiltään ja mielenkiinnon kohteiltaan samankaltaisten ihmisten kanssa. Asiaa kannattaisi mielestäni ehdottomasti harkita.

7.5 Tilaajan kommentit

Autismiliiton toiminnanjohtaja Satu Taiveaho piti alusta asti hienona sitä, että halusin tehdä opinnäytetyöni juuri tästä aiheesta. Kyselyn laatimista käsitelleen palaverin yhteydessä hän ja Autismiliiton vertais- ja kokemustoiminnan päällikkö Elina Havukainen totesivat, että työn aikana keräämästäni aineistosta on heille hyötyä erityisesti lisääntyvän työelämä tiedon osalta. Keskustellessani analysoidusta kyselyaineistosta Autismiliiton koulutustoiminnan suunnittelija

Marko Lahden kanssa hän kuvasi kyselyn tuloksia mielenkiintoisiksi ja työtäni ansiokkaaksi. Lahden kommentin perusteella Taiveahon ja Havukaisen odotukset täyttyisivät. Opinnäytetyön valmistuminen venyi huomattavasti omasta aikataulustani johtuen, joten en valitettavasti ehtinyt pyytää tilaajalta palautetta valmiista tai lähes valmiista työstä. Työn tuloksena toimivan artikkelin toteutan kuitenkin opinnäytetyön valmistuttua, ja käymme varmasti sen yhteydessä keskustelua työstä kokonaisuutena.

7.6 Lopuksi

Määräajan lähestyessä jouduin toteamaan aliarvioineeni opinnäytetyön työstämiseen tarvitsemani ajan pahasti. Olen tyypillisesti tehokas kirjoittaja, ja saan lyhyessä ajassa aikaan hyvää tekstiä. Opinnäytetyön tekeminen on kuitenkin paljon muutakin kuin varsinaista kirjoittamista. Olin asettanut itselleni etukäteen hyvin kunnianhimoiset tavoitteet opinnäytetyön toteuttamisen ja sen tuotoksen suhteen, todennäköisesti korkeammat, kuin AMK-opinnäytetöihin tavallisesti sovelletaan. Siksi minulle jäi prosessista tunne, että olisin voinut käyttää siihen paljon enemmän aikaa kuin lopulta kykenin aikataulullisten resurssien vähyyden vuoksi käyttämään. Se aiheutti itsessäni pettymystä, sillä koen, että aihe olisi ansainnut enemmän huomiota ja tarkempaa analysointia. Tulen kuitenkin suurella varmuudella käyttämään aiheen parissa aikaa tulevinakin vuosina tavalla tai toisella, paikaten siten itse opinnäytetyön toteutuksessa kokemiani puutteita.

Muistan jollakin kehittämistoiminnan kurseista sanotun, että opinnäytetyössä ei uskota tai toivota. Rohkenen kuitenkin toivoa, että tämä opinnäytetyö herättää ajatuksia ja keskustelua kulttuurialan sisällä ja laajemminkin autismikirjon ihmisten parissa. Kliseisesti sanottuna aiheen valintaa ohjasi rakkaus, tai vähintään intohimoinen suhtautuminen, saavutettavuuden kehittämiseen. Jokainen autismikirjon ihminen ansaitsee tulla kohdatuksi omien tarpeidensa ja vahvuuksiensa mukaisesti, niin kulttuurialalla kuin koko yhteiskunnassa. Kiitän lämpimästi kaikkia kyselyyn vastanneita sekä haastatteluihin ja keskusteluihin osallistuneita.

8 LÄHTEET

- Akava ry. (31.1.2025). *Tuore työttömyyskatsaus: Korkeakoulutettujen työttömien määrä ennätyskellisen suuri – työttömyysturvalla opiskelun mahdollisuuksia pitää laajentaa* [tiedote]. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70864010/tuore-tyottomyyskatsaus-korkeakoulutettujen-tyottomien-maara-ennatyskellisen-suuri-tyottomyysturvalla-opiskelun-mahdollisuuksia-pitaa-laajentaa?publisherId=2139&lang=fi>
- Anttila, P. (n.d.). *Tutkimisen taito ja tiedon hankinta*. Metodix.
- Autism Europe. (n.d.). *Acceptable language*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.autism-europe.org/about-autism/acceptable-language/>
- Autismikirjon häiriö. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Lastenpsykiatriyhdistyksen, Suomen Nuorisopsykiatrisen Yhdistyksen, Suomen Kehitysvammalääkäreiden, Suomen Lastenneurologisen Yhdistyksen ja Suomen Psykiatriyhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2024 (viitattu 1.5.2025). Saatavilla internetissä: www.kaypahoito.fi
- Autismi-lehti. (2017). Autismi ilmenee tytöillä eri tavalla. *Autismi-lehti* 2/2017. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/materiaalia/autismi-lehti/autismi-ilmenee-tytoilla-eri-tavalla/>
- Autismi-lehti. (2020). Ekko on voimavara. *Autismi-lehti* 1/2020. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/materiaalia/autismi-lehti/ekko-on-voimavara/>
- Autismiliitto. (2022a). *Asperger – osa autismikirjoa*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/autismi/erilaista-autismia/asperger-osa-autismikirjoa/>
- Autismiliitto. (2022b). *Autismi ja kehitysvammaisuus*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/autismi/erilaista-autismia/autismi-ja-kehitysvammaisuus/>
- Autismiliitto. (2022c). *Yhteistyöverkostot*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/autismiliitto-3/tietoa-autismiliitosta/yhteistyoverkostot/>
- Autismiliitto. (2024a). *Tietoa Autismiliitosta*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/autismiliitto-3/tietoa-autismiliitosta/>
- Autismiliitto. (2024b). *Työ ensin*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/toiminta/vaikuttaminen/tyo-ensin/>
- Autismiliitto. (2025). *Perustietoa autismista*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/autismi/perustietoa-autismista/>
- Autismisäätiö. (2021). *Kohti autismiystävällisempää Suomea – Amos Rexistä ensimmäinen sertifioitu yhteistyökumppani*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.autismisaatio.fi/toimintamme/artikkelit/2021/kohti-autismiystavallisempaa-suomea-amos-rexista-ensimmainen-sertifioitu-yhteistyokumppani.html>
- Buckle, K., Gowen, E., Leadbitter, K. & Poliakoff, E. (2021). “No Way Out Except From External Intervention”: First-Hand Accounts of Autistic Inertia. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Crane, L., Goddard, L. & Pring, L. (2009). Sensory processing in adults with autism spectrum disorders. *Autism*, 13(3), 215–228.

- Department of Health 2023. *Autism statistics*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.health-ni.gov.uk/articles/autism-statistics>
- Duunitori. (2023). *Tiedätkö, miten palkkatuki toimii? Näin työnantaja saa tukea työttömän palkkaamiseen*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://duunitori.fi/tyoelama/palkkatuki>
- Eurostat. (2025). Level of disability (activity limitation) by sex, age and income quintile [tilasto]. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/bdcd1dca-d0fe-401a-9183-a6fe0c55daf0?lang=en>
- Guy-Evans, O. (2025). *Autism & Rejection Sensitive Dysphoria*. Simply Psychology. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.simplypsychology.org/autism-rejection-sensitive-dysphoria.html>
- Happé, F., Bolton, P., Dworzynski, K. & Ronald, A. (2012). How Different Are Girls and Boys Above and Below the Diagnostic Threshold for Autism Spectrum Disorders? *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* 51(8), 788–797.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu. (n.d.). Opinnäytteet. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.humak.fi/tutkimus-ja-kehityspalvelut/opinnaytteet/>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu. (2025a). Opinnäytetyöopas AMK-tutkinto. Haettu 1.5.2025 osoitteesta https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=21753
- Humanistinen ammattikorkeakoulu. (2025b). Opinnäytetyöopas YAMK-tutkinto. Haettu 1.5.2025 osoitteesta https://opiskelijanopas.humak.fi/?page_id=21757
- ICD-10. (2011). Suomalainen 3. uudistettu painos Maailman terveysjärjestön (WHO) luokituksesta ICD-10. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2011. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085423>
- Info Pohjola. (n.d.). *Työllistymistoimet Tanskassa*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.norden.org/fi/info-norden/tyollistymistoimet-tanskassa>
- Juhila, K. (2021a). Koodaaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Juhila, K. (2021b). Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Jussila K. & Mattila M. Aistisäätelyn epätyypillisyys autismikirjon häiriössä (Lisätietoartikkeli, artikkelin tunnus: nix03217). Käypä hoito -suosituksessa: Autismikirjon häiriö. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen yleislääketieteen yhdistyksen ja Suomen Ihotautilääkäriyhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2023 (viitattu 1.5.2025). Saatavilla internetissä: www.kaypahoito.fi
- Kansaneläkelaitos. (2025a). *Kelan tukien verotus*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.kela.fi/verotus#kuntoutusraha>

- Kansaneläkelaitos. (2025b). *Korvauksen määrä*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.kela.fi/neuropsykologinen-kuntoutus-korvauksen-maara>
- Kansaneläkelaitos. (2025c). *Kuntoutusraha*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.kela.fi/kuntoutusraha>
- Kansaneläkelaitos. (2025d). *Kuntoutusrahan laskuri*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://laskurit.kela.fi/kuntoutusrahan-laskuri>
- Kansaneläkelaitos. (2025e). *Neuropsykologinen kuntoutus*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.kela.fi/neuropsykologinen-kuntoutus>
- Kansaneläkelaitos. (2025f). *Oma väylä -kuntoutus*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.kela.fi/oma-vayla-kuntoutus>
- Kansaneläkelaitos. (2025g). *Osasairauspäiväraha ja osa-aikatyö*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.kela.fi/tyonantajat-osasairauspaivaraha>
- Kapp, S., Crane, L., Elliott, D., Elphick, C., Pellicano, E., Russell, G. & Steward, R. (2019). 'People should be allowed to do what they like': Autistic adults' views and experiences of stimming. *Autism*, 23(7), 1782–1792.
- Khalifa, G., Di Rezze, B., Sharif, Z. & Sultan, M. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and Rehabilitation Volume* 42:9, 1316-1331.
- Kirchner, J. & Dziobek, I. (2014). Toward the Successful Employment of Adults with autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology*, 2(2), 77–85.
- Kuoppala, M. (2023). Kohtuulliset mukautukset. Autismiyhdistys PAUT ry. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://paut.fi/kohtuulliset-mukautukset>
- Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. (2021). *Posti- ja verkkokyselyaineiston kokoominen*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/postikysely/postikysely/>
- Kylliäinen, A. & Helminen, T. Neuropsykologinen kuntoutus ja autismikirjon häiriö (Lisätietoartikkeli, artikkelin tunnus: nix03188). Käypä hoito -suosituksessa: Autismikirjon häiriö. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen yleisläketieteen yhdistyksen ja Suomen Ihotautilääkäriyhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2023 (viitattu 1.5.2025). Saatavilla internetissä: www.kaypahoito.fi
- Leinonen, R. & Tawast, S. (2024). *Suuri valhe vammaisuudesta*. Tammi.
- Lindsay, S., Bui, S., Osten, V. & Rezai, M. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation Volume* 43:5, 597–610.
- Meta. (n.d.). *Instagram-julkaisujen kävijätietojen tarkasteleminen*. Ohje- ja tukikeskus. Haettu 1.5.2025 osoitteesta https://help.instagram.com/553860108359435/?helpref=related_articles

- Neuromoninaiset. (n.d.). *Neuromoninaiset*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.neuromoninaiset.fi/meista>
- Neuromoninaiset. (2024). *Neurovahvistava sanasto*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta www.neuromoninaiset.fi/sanasto
- NIMH Information Resource Center. (2023). *Autism Spectrum Disorder (ASD)*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.nimh.nih.gov/health/statistics/autism-spectrum-disorder-asd>
- Nurmi-Koikkalainen, P. (2017). Mitä vammaisuudella tarkoitetaan? Teoksessa THL (Toim.), *Tietoa ja tietotarpeita vammaisuudesta: Analyysia THL:n tietotuotannosta*, 10–12. Työpaperi 38/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Ojanperä, A. (2020). *Autismikirjo ja työ*. Vates-säätiö sr. Haettu 1.5.2025 osoitteesta https://autismiliitto.fi/wp-content/uploads/2021/11/Vates_Autismikirjo_ja_työ_digi.pdf
- Opetushallitus. (n.d.). *Käsitteet*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/kasitteet>
- Oulu2026. (2024). *Tartu Autismiystävällinen kulttuuritoimija 2026 -haasteeseen!* Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://oulu2026.eu/uutiset/tartu-autismiystavallinen-kulttuuritoimija-2026-haasteeseen/>
- Palviainen, H. (2024). Jouston ja turvan tasapaino: Tanskan työllisyyspolitiikka pohjoismaisessa vertailussa. Teollisuuden palkansaajat TP ry. Haettu 1.5.2025 osoitteesta https://tpry.fi/wp-content/uploads/2024/03/DIGI_SIVUT_Analyysi_no2_jousto-turva_2024.pdf
- Purtonen, N. (2023). Naisten autismi: maskaaminen ja sen vaikutukset. *Autismi-lehti* 3/2023. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://autismiliitto.fi/materiaalia/autismi-lehti/naisten-autismimaskaaminen-ja-sen-vaikutukset/>
- Russell, G., Ford, T., Newlove-Delgado, T., Pearson, A., Salmon, A., Stapley, S., Warren, F. & White, R. (2022). Time trends in autism diagnosis over 20 years: a UK population-based cohort study. *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 63:6 (2022), 674–682.
- Saarinen, H. (24.3.2025). Pohjoismaiset mallit täsmätyökykyisten tukena. *Suunnansija*. <https://ami.fi/suunnansija-blogi/pohjoismaiset-mallit-tasmatyokykyisten-tukena/>
- Socada L. Autismikirjon häiriöt. www.terveyskirjasto.fi. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim 12.9.2024.
- Stevanovic, M. & Koskinen, E. (2018). Sosiaalinen vuorovaikutus autismikirjon häiriössä - keskustelututkimuksen näkökulma. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 134(21), 2120–2126. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/duo14588/>
- Suomen Autismikirjon Yhdistys. (2022). *Miten puhumme itsestämme ja kuinka haluamme meille puhuttavan: Autismin syrjimätön sanasto*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://asy.fi/wp-content/uploads/2023/10/AAVA-hankkeessa-tuotettu-sanasto.pdf>
- Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry. (2023). Vuosikertomus 2023. Haettu 1.5.2025 osoitteesta https://taku.fi/wp/wp-content/uploads/2024/05/takun_vuosikertomus_2023.pdf

- Tarnanen, K., Raaska, H., Korhonen, M., Tuunainen, A. Autismikirjon häiriö. Käypä hoito - suosituksen Autismikirjon häiriö potilasversio, 2023. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2023 (viitattu 1.5.2025). Saatavilla internetissä: www.kaypahoito.fi
- The National Autistic Society. (n.d.). *Masking*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/behaviour/masking>
- The National Autistic Society. (2016). The autism employment gap, 8–10. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://s3.chorus-mk.thirdlight.com/file/1573224908/63516243370/width=-1/height=-1/format=-1/fit=scale/t=444848/e=never/k=59f99727/TMI%20Employment%20Report%2024pp%20WEB.pdf>
- Tilastokeskus. (2025). Väestörakenteen ennakkotiedot alueittain muuttujina kuukausi ja tiedot [tilasto]. StatFin. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vamuu/statfin_vamuu_pxt_11lj.px/
- Turja, P. (2021). *Autismi ja työllisyys: Korkeakoulutettujen autismikirjon aikuisten työllistymisen toiveita ja työelämäkokemuksia* [Pro gradu, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202105052613>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.-a). *Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://tem.fi/palkkatuki>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.-b). *Työolosuhteiden järjestelytuki*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2025.) *Työllisyyskatsaus: Tammikuu 2025*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202501226212>
- Työsuojelu.fi. (2024). *Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/vammaisuus-ja-tyon-mahdollistavat-mukautukset>
- Unicus. (n.d.-a). *Neuroinkluusiopalvelut*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://auticon.com/fi/neuroinkluusiopalvelut/>
- Unicus. (n.d.-b). *Ura Unicuksella*. Haettu 1.5.2025 osoitteesta <https://auticon.com/fi/uramahdollisuudet/>
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014, 2 §*
- Valtioneuvoston asetus vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan voimaansaattamisesta sekä yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lain voimaantulosta 398/2016*
- Virtanen, A. (2006). Konstruktiivinen tutkimusote: Miten koulutus ja elinkeinoelämän odotukset kohtaavat ammattikorkeakoulun oppinäytetöissä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 8(1), 46–48.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §*

9 LIITTEET

Webropol-kyselyn kysymykset:

1. Työskenteletkö kulttuurialalla tai opiskeletko alaa? (Kyllä/En)
2. Jos työskentelet kulttuurialalla tai opiskelet alaa, mikä sai sinut valitsemaan juuri kyseisen alan? (Avoin kysymys)
3. Oletko ollut työelämässä? (Kyllä/En)
4. Jos olet ollut työelämässä, millaiset mukautukset ovat auttaneet sinua tekemään töitä? (Avoin kysymys)
5. Jos et ole ollut työelämässä, millaiset mukautukset voisivat auttaa sinua tekemään töitä? (Avoin kysymys)
6. Millainen kokemus työnhaku on ollut sinulle? (Helppoa/Haastavaa, mutta mahdollista/Erittäin vaikeaa/En ole hakenut töitä/Tarkenna halutessasi (avoin vastaus))
7. Miten kuvailisit työelämäkokemustasi? (Avoin kysymys)
8. Onko työelämä vastannut odotuksiasi? (Kyllä/Ei/Tarkenna halutessasi (avoin vastaus))
9. Koetko, että olet saanut riittävästi tukea työn hakemiseen? (Kyllä/En/Osittain (tarkenna halutessasi))
10. Koetko, että olet saanut riittävästi tukea työpaikalla? (Kyllä/En/Osittain (tarkenna halutessasi))
11. Tuleeko mieleesi sellaisia mukautuksia, joita nimenomaan kulttuurialalla olisi mahdollista hyödyntää, mutta ei vielä hyödynnetä? (Avoin kysymys)

Jatkohaastattelun kysymykset:

4. Millaisena ympäristönä näet kulttuurialan autismikirjon ihmisille?
5. Millaisena näet alan tulevaisuuden autismikirjon ihmisten kannalta? (Millaisia muutoksia on tapahtumassa tai tarvitsisi tapahtua?)
6. Mitä “vahvuuksia” kulttuurialalla on alana autismikirjon ihmisten huomioimisessa?