

**Päässä vaan tulee semmonen dikdikdikdik – tarkkaavai-
suushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus**

Vilja Paavola

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2016
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Paavola, Vilja. 2016. Päässä vaan tulee semmonen dikdikdikdik – tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Aikuiskasvatustieteen laitos. 52 sivua.

Tutkimus tarkastelee tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillista toimijuutta. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärtämystä tarkkaavaisuushäiriön vaikutuksesta työelämässä sekä lisätä keskustelua ammatillista toimijuutta tukevien ratkaisujen lisäämiseksi työelämässä.

Tutkimusaineisto hankittiin seitsemässä teemahaastattelussa. Informantteina oli seitsemän 19–49-vuotiasta naista, jotka kaikki olivat saaneet tarkkaavaisuushäiriödiagnoosin aikuisiällä ja olivat työelämässä. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä.

Tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus näyttäytyy tässä tutkimuksessa vahvana. Ammatillinen toimijuus ilmenee valintoina, kannottoina ja vaikuttamisena omaan työhön ja ammatilliseen identiteettiin. Käännekohtana omalle ammatilliselle identiteetille ja sitä kautta toimijuudelle informantit kuvaavat diagnoosin saamista. He kuvaavat diagnoosin vahvistaneen itsetuntemusta, itseluottamusta ja rohkeutta tehdä itselle sopiva työelämävalintoja.

Tarkkaavaisuushäiriöinen aikuinen hyötyy tilasta tehdä itselleen sopivia ratkaisuja erityisesti tilan ja ajan käytön suhteen. Tällaisten ratkaisujen tukena avoimuus omista haasteista ja vahvuuksista näyttää olevan merkittävää tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ammatilliselle toimijuudelle.

Asiasanat: tarkkaavaisuushäiriö, ammatillinen toimijuus, ammatillinen identiteetti

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO	5
2	AMMATILLINEN TOIMIJUUS JA IDENTITEETTI	8
	2.1 Ammatillinen toimijuus	8
	2.2 Ammatillinen identiteetti.....	9
3	TARKKA-AVAISUUSHÄIRIÖ JA TYÖELÄMÄ	12
	3.1 Aikuisen tarkkaavaisuushäiriö	12
	3.2 Tarkkaavaisuushäiriön diagnosointi	13
	3.3 Tarkkaavaisuushäiriö, opiskelu ja työ	14
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	16
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
	5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa.....	17
	5.2 Tutkimukseen osallistujat.....	17
	5.3 Aineiston keruu.....	18
	5.4 Aineiston analyysi	18
	5.5 Eettiset ratkaisut.....	20
6	VAHVAA TOIMIJUUTTA	22
	6.1 Työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten ammatillinen toimijuus työssä.....	23
	6.2 Työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammattillinen toimijuus ja ammatillinen identiteetti	25
	6.3 Tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ammatillisen toimijuuden resurssit ja rajoitteet	29

6.3.1	Aivotoiminta ammatillisen toimijuuden resurssina ja rajoitteena	29
6.3.2	Sisäiset resurssit.....	31
6.3.3	Sisäiset rajoitteet	32
6.3.4	Ulkoiset resurssit	34
6.3.5	Ulkoiset rajoitteet	35
7	POHDINTA.....	37
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	37
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	40
7.3	Jatkotutkimushaasteet	41
	LÄHTEET	44
	LIITTEET.....	50

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen keskiössä on ammatillinen toimijuus sellaisilla henkilöillä, joilla on tarkkaavaisuushäiriö¹. Työelämäntutkimuksen merkitys ei näytä olevan ainakaan vähenemään päin, ja tarkkaavaisuushäiriökin herättää vahvaa keskustelua jopa siitä, pitäisikö sitä olla diagnostisena häiriönä olemassakaan.

Tutkimusta aikuisten tarkkaavaisuushäiriöstä – etenkin työelämänäkökulmasta – on vielä hyvin niukasti, sillä tarkkaavaisuushäiriö on pitkään mielletty lasten ja nuorten haasteeksi. Aikuisten tarkkaavaisuushäiriö onkin ollut viime vuosiin saakka melko vähän tutkittua (Vance ym. 2008), mutta määrä näyttää olevan kasvussa (Villa & Lavikainen 2015; Virta 2010; Michielsens ym. 2012; Graaf ym. 2008; Hirvonen & Riikonen 2015).

Keskeinen haaste tarkkaavaisuushäiriötä koskevan tutkimuksen ympärillä ovat olleet eri tieteenalojen erilaiset lähestymistavat aiheeseen (ks. Barkley 2001; Kooij ym. 2010; Kvist ym. 2013; Vataja 2012). Viime vuosina aihe on ollut esillä ainakin lääketieteellisestä näkökulmasta (Koski & Leppämäki 2013; Kirjanen ym. 2014). Niin ikään tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten kuntoutusta ja työmarkkina-asemaa tukevia hankkeita on tällä hetkellä käynnissä Suomessa ja maailmalla useita (ks. esim. Attention 2015; Autismsäätio 2014; Migliore ym. 2012; Kallio-Laine & Pelkonen 2014). Varsinaista työelämäntutkimusta aiheesta on kuitenkin äärimmäisen vaikea löytää, ja tieto työelämää koskevien interventioidenkin sisällöstä ja tuloksellisuudesta on vielä melko hajanaista (Kirjanen ym. 2014, ks. myös Villa & Lavikainen 2015).

On erikoista, että tarkkaavaisuushäiriötä työssä ei ole tutkittu enempää, sillä tarkkaavaisuushäiriöön liitetään johdonmukaisesti haasteet opiskelussa ja työelämässä, ja syrjäytymisriskiä pidetään tarkkaavaisuushäiriöisellä nuorella ja aikuisella keskimääräistä suurempana (ks. esim. Villa & Lavikainen

¹ Tarkkaavaisuushäiriöllä tarkoitan tässä aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö AD(H)D:ta (attention deficiency/hyperactivity disorder, F90.0). Käytän käytännöllisyyssyistä ilmausta tarkkaavaisuushäiriö. Nimeämisessä on kirjavuutta (ks. esim. Polanczyk et. al 2007).

2015; Sandberg 2016). Tarkkaavaisuushäiriöön on myös liitetty huomattavia taloudellisia haasteita sekä yksilö- että yhteiskuntatasolla (Polanczyk ym. 2007; Graaf ym. 2008). Aiemmin tarkkaavaisuushäiriötä on hoidettu aikuisilla usein masennuksena, mistä on niin ikään ollut seurauksena työkyvyn heikkenemistä ja kasvavia kustannuksia (Sandberg 2016, 56).

Tämän tutkimuksen keskeisin tavoite on osoittaa merkittäviä ja ajankohtaisia jatkotutkimuskysymyksiä nimenomaan tarkkaavaisuushäiriön ilmenemisestä ja vaikutuksista työelämässä, erityisesti ammatillisessa toimijudessa ja ammatillisissa identiteeteissä. Tutkimuksen tarkoitus on toki jo itsessään lisätä ymmärrystä ja tietoa työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillisen toimijuuden ilmenemisestä, sen rajoitteista ja resursseista, sekä samalla tuottaa käynnissä oleviin työelämäkeskusteluihin uusia kulumia ja keinoja työyhteisöissä hyödyllisen monimuotoisuuden lisäämiseksi (Burns 2015; Lawer ym. 2009; Virta 2010).

Tähän tutkimukseen valittu tulokulma on aiemman tutkimuksen perusteella yhteiskunnallisesti merkittävä ja ajankohtainen sekä tarkkaavaisuushäiriön (ks. Honkasilta 2016; Sandberg 2016; Villa & Lavikainen 2015; Koski & Leppämäki 2013; Kooij ym. 2010; Hirvonen & Riikonen 2015; Jokinen 2016) että ammatillisen toimijuuden (Eteläpelto ym. 2013; Kira & Balkin 2014; ks. myös Bandura 2006) näkökulmista. Tämä tutkimus täydentää ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä (Hirvonen & Riikonen 2015) esiin nostettuja tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten työelämäkysymyksiä ja -vastauksia: mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemisen reunaehtoihin tukee tarkkaavaisuushäiriöisen työntekijän työn.

Tarkkaavaisuushäiriön keskeiset oireet keskittymiskyvyttömyys, hyperaktiivisuus ja impulsiivisuus (Käypä hoito 2016) haastavat epäilemättä toimintaa työssä. Tämän tutkimuksen keskeisin käsite, ammatillinen toimijuus, on äärimmäisen ajankohtainen, ja se kuvaa tiivistäen yksilön vaikuttamismahdollisuuksia ja toimintaa omien henkilökohtaisten reunaehtojensa ja työpaikkansa sosio-kulttuuristen olosuhteiden monimutkaisessa kokonaisuudessa suhteessa työhönsä ja omaan ammatilliseen identiteettiinsä (Eteläpelto ym. 2014).

Työelämän jatkuvien muutosten ja lisääntyvän epävarmuuden keskellä ammatillisen identiteetin ja toimijuuden kysymykset ovat kenelle tahansa aiempaa polttavampia (ks. Vähäsantanen 2014; Kira & Balkin 2014; Eteläpelto 2009). Kaikenlaisessa työssä vaaditaan tätä nykyä jatkuvaa oppimista, kehittymistä ja kehittämistä. Ammatillisen identiteetin työstämisen on todettu vahvistavan ammatillista toimijuutta ja työssä oppimista (Vähäsantanen ym. 2016), mutta miten tarkkaavaisuushäiriö vaikuttaa ammatilliseen toimijuuteen ja ammatilliseen identiteettiin? Miten toimintarajoitteena ja syrjäytymisriskinä pidetty tarkkaavaisuushäiriö (Käypä hoito 2016) ja ammatillinen toimijuus liittyvät toisiinsa ajassa, jossa työelämässä menestymisen edellytyksenä pidetään kykyä jatkuvaan muutokseen ja edelläkävijyyteen (Vähäsantanen 2014)?

Tässä tutkimuksessa tarkastelen aihetta aikuiskasvatuksen tutkimuskentän näkökulmasta tiedostaen, että sekä (ammatillinen) toimijuus (ks. Bandura 2006; Honkasalo ym. 2014; Gordon 2005) että tarkkaavaisuushäiriö (Koski & Leppämäki 2013; Kooij ym. 2010; Vanhatalo ym. 2012; Honkasilta 2016; Sandberg 2016) hajautuvat tutkimuskohteina usean tieteen kentille. Tutkimusasetelman monitieteistä tulokulmaa täydentää tahtomattanikin oma taustani kielitieteessä (Paavola 2008).

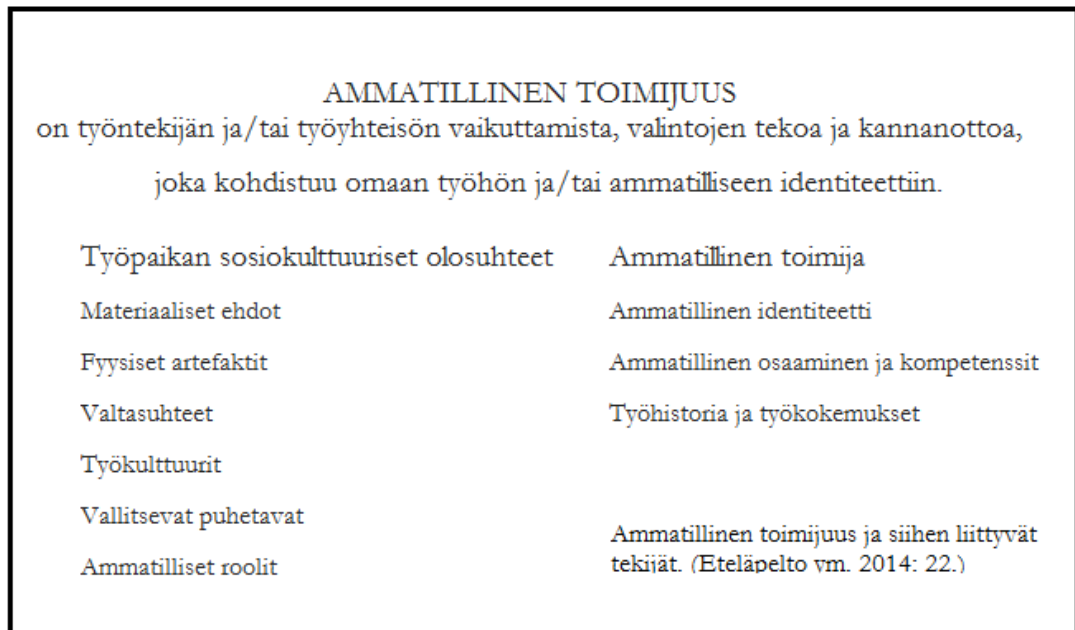
2 AMMATILLINEN TOIMIJUUS JA IDENTITEETTI

2.1 Ammatillinen toimijuus

Toimijuus on käsitteenä käytössä eri tieteenaloilla keskenään erilaisissa merkityksissä. Käsitteen keskeistä sisältöä sekä kasvatustieteissä että sosiologiassa on yksilön ja yhteisön suhde sekä yksilön kapasiteetti tehdä päätöksiä ja toteuttaa niitä resurssien ja rajoitteiden keskellä (Archer 2000; Honkasalo ym. 2014; Eteläpelto ym. 2014; Gordon 2005; Virkola 2014, 52). Toimijuuden määritelmiä on kuitenkin joskus kritisoitu siitä, etteivät ne ota riittävästi huomioon toimintarajoitteita (Virkola 2014, 42), ja rajattua toimijuutta varten on käytetty erillisiä käsitteitä *hauras toimijuus* (Honkasalo ym. 2014) ja *sidottu toimijuus* (Eteläpelto ym. 2014b).

Lähestyn (ammatillisen) toimijuuden käsitettä tässä tutkimuksessa subjektikeskeisestä, sosiokulttuurisesta näkökulmasta (Eteläpelto ym. 2014, ks. kuvio 1). Ammatillinen toimijuus määrittyy silloin sosiaalisesti resursoiduksi yksilölliseksi ilmiöksi, joka näyttäytyy ja todentuu yksilön mentaalisen ja käytännöllisen aktiivisuuden kautta (Vähäsantanen 2013, 27). Ammatillinen toimijuus on kyseessä, kun henkilö vaikuttaa, tekee päätöksiä ja ottaa kantaa työhönsä ja ammatilliseen identiteettiinsä liittyen (Eteläpelto ym. 2013).

Ymmärrän toimijuuden sosiokulttuurisesti ja materiaalisesti rajatuksi ilmiöksi, enkä usko yksilön rajattomiin mahdollisuuksiin saada aikaan muutoksia (Eteläpelto 2014c; ks. Honkasalo ym. 2014; ks. Mäkinen 2013). Kysymys on ennen kaikkea toimijuuden tilan resursoitumisesta niin, että yksilön on mahdollista toimia aktiivisesti ja hyvinvoivana (ks. LaPointe 2014; Honkasalo ym. 2014), tämän tutkimuksen kontekstissa työntekijänä työssään.



Kuva 1: Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät (Eteläpelto ym. 2014, 22).

Konkreettisesti ammatillinen toimijuus näyttäytyy esimerkiksi silloin, kun työntekijä ehdottaa uusia työkäytänteitä, tekee valintoja tai muokkaa omaa työrooliaan tai -identiteettiään (Eteläpelto ym. 2014b). Ammatillinen toimijuus on työntekijän käyttämiä strategioita, joiden avulla hän pyrkii selviytymään työstään ja sen muutoksista (Eteläpelto 2009).

2.2 Ammatillinen identiteetti

Toimijuuden käsitteeseen liittyy hyvin kiinteästi identiteetin käsite, sillä henkilön käsitys itsestään vaikuttaa tiiviisti hänen toimijuuteensa (Eteläpelto ym. 2014; ks. myös Bandura 2006; Kira & Balkin 2014). Vaikka identiteetin käsite on monin eri tavoin määritelty (ks. esim. Saastamoinen 2010), ammatillisen identiteetin määritelmäksi hyväksytään yleisesti yksilön oma käsitys ammatillisesta minästään ja itsestään ammatillisena toimijana (subject) (Eteläpelto ym. 2014c). Yksinkertaisimmillaan määriteltynä ammatillinen identiteetti kuvaa ihmisen ja työn välistä suhdetta (Eteläpelto 2009).

Identiteettityö, eli pohdinta siitä kuka minä olen ja keitä me olemme, on työelämän muutosten kiihtyessä tullut yhä keskeisemmäksi (Eteläpelto 2009; Kira & Balkin 2014; Vähäsantanen 2014; Saastamoinen 2010). Ammatillista toimijuutta tarvitaan nimenomaan ammatillisen identiteetin ja työn käytänteiden kehittämiseen (Eteläpelto ym. 2014), ja tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen kohdalla näitä kehittämisen paikkoja voi arvella olevan tavallistakin enemmän (ks. esim. Villa & Lavikainen 2015).

Käsitän ammatillisen identiteetin tässä tutkimuksessa prosessinomaiseksi ja jatkuvasti uudelleen muovautuvaksi yksilön käsitykseksi omasta työstään, ja ymmärrän sen vaativan myös tietoista työstämistä (ks. Eteläpelto 2009; Kira & Balkin 2014; Saastamoinen 2010). (Ammatilliseen) identiteettiin vaikuttavat henkilön tausta, sitoumukset, ihanteet ja tavoitteet, ja se elää jatkuvasti yksilön kontribuutioiden ja sosiaalisten ehdotusten neuvotteluina (työyhteisön) sosiaalisissa suhteissa (Eteläpelto ym. 2014c; vrt. Saastamoinen 2006). Työn sosiaalinen ulottuvuus ja ammatillinen toimijuus kohtaavat näin töissä ja vaikuttavat kumpikin toisiinsa (Eteläpelto ym. 2014c; Kira & Balkin 2014).

Ammatillisen identiteetin käsitteen on nähty sulautuvan ammatillisen toimijuuden kanssa yhteen jopa niin, että niistä on käytetty käsitettä identiteettitoimijuus (Eteläpelto ym. 2014; ks. myös Ruohotie-Lyhty & Moate 2015)². Identiteetin neuvottelu onkin monimutkaisesti kietoutunut sekä työpaikan kontekstiin että yksilön omiin resursseihin (Eteläpelto ym. 2014c; Kira & Balkin 2014).

Jos ammatillisen identiteetin ja työn välillä on ristiriita, työntekijä voi vaikuttaa joko ammatti-identiteettiinsä tai työhönsä, ja onkin väitetty, että työntekijän vaikuttaminen työhönsä on jäänyt tutkimuksessa marginaaliin verrattuna identiteetin muutosten tutkimiseen (Kira & Balkin 2014). Toisaalta ammatillisen identiteetin työstämisen on vastikään todettu olevan keskeinen tekijä ammatillisessa kehittämisessä (Vähäsantanen ym. 2016).

² Identiteettitoimijuus on nähty yhtenä neljästä toimijuuden tyypistä, joista kolme muuta ovat eksistentiaalinen, pragmaattinen ja elämänkulkutoimijuus (Ruohotie-Lyhty & Moate 2015).

Identiteettitoimijuuden käsite kuvaa niitä sitoumuksia, jotka motivoivat yksilön toimintaa, ja toimijuudella on puolestaan roolinsa ammatillisen identiteetin rakentumisessa ja toimintaympäristön uudistamisessa – joka taas vaikuttaa työn tekemiseen. (Eteläpelto ym. 2014; Vähäsantanen 2014.) Ammatillinen identiteetti rakentuu näin osallistumalla työpaikan käytänteisiin ja diskursseihin (Eteläpelto ym. 2014c). Kun työn sisältö ja prosessit vastaavat työntekijän ammatillista identiteettiä, hän voi kokea olevansa oikeassa työssä (Kira & Balkin 2014).

Pidemmällä aikavälillä työhyvinvointia ja työn kokemista merkitykselliseksi ja sopivaksi, kukoistusta, edistää ainakin avoimuus uusille kokemuksille ohi ensisijaisten työidentiteettien, mikä edistää puolestaan sekä kognitiivista että emotionaalista kehittymistä työssä (Kira & Balkin 2014). Niin ikään vahvaan ammatilliseen toimijuuteen kietoutuu työssä oppiminen ja kehittyminen (Eteläpelto ym. 2014c).

3 TARKKAAVAISUUSHÄIRIÖ JA TYÖELÄMÄ

3.1 Aikuisen tarkkaavaisuushäiriö

Tarkkaavaisuushäiriö on kulttuurista riippumaton, sairaudeksi luokiteltu (Käypä hoito 2016), melko yleinen häiriö, ja arviot sen esiintyvyydestä maailmanlaajuisesti ovat aikuisilla noin 3,4-4 % (Koski & Leppämäki 2013) ja 6-18-vuotiailla 5,29 % (Polanczyk ym. 2007). Aikaisemmin tarkkaavaisuushäiriö on mielletty ennen kaikkea lasten ja nuorten haasteeksi, mutta näyttöä sen jatkumisesta elinikäisesti alkaa olla (Michielsen ym. 2012; Ramtekkar ym. 2011; Kooij ym. 2010; vrt. Vataja 2012), ja on jopa arvioitu tarkkaavaisuushäiriön aiheuttaman haitan lisääntyvän iän myötä (Koski & Leppämäki 2013). Tämänhetkisten tutkimusten mukaan tarkkaavaisuushäiriötä esiintyy kuitenkin vähemmän iäkäämmillä ihmisillä kuin lapsilla ja nuorilla (Käypä hoito 2016).

Tarkkaavaisuushäiriötä lähestytään eri tieteissä eri kulmista. Psykiatrian diagnostiikassa tarkkaavaisuushäiriö määritellään hyperkineettiseksi häiriöksi, ja sitä pidetään vahvasti perinnöllisenä, aivojen neurobiologisena, kehityksellisenä toimintahäiriönä (Vataja 2012). Neuropsykologiassa häiriötä on lähestytty ainakin puutteellisten itsesäätelytaitojen näkökulmasta (Barkley 2001; Sandberg 2016), ja myös psyko-sosiaalisia ympäristötekijöitä on pidetty yhtenä etiologisena tekijänä häiriölle (Kvist ym. 2013; Sandberg 2016; Käypä hoito 2016).

Tarkkaavaisuushäiriöstä on edellä mainituista syistä valmisteilla toimintakyvyn kuvaus, jonka tarkoituksena on helpottaa eri tieteenalojen välistä kommunikointia. Toimintakyvyn kuvaus perustuu WHO:n toimintakyvykriteeristöön (ICF), joka pyrkii kuvaamaan yksilön toimintakykyä ja -rajoitteita ja ottaa huomioon myös koulutuksen ja työn osa-alueiden merkityksen yksilön hyvinvoinnissa. (Sandberg 2016, 56).

3.2 Tarkkaavaisuushäiriön diagnosointi

Aikuisten aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön (adhd, attention deficiency/hyperactivity disorder) diagnosointiin liittyy haasteita, ja jopa diagnosoimisen tarpeellisuudesta ja häiriön syntymekanismeista ollaan eri tieteen aloilla eri mieltä (Kooij ym. 2010; Koski & Leppämäki 2013; Sandberg 2016). Diagnostisissa kriteereissä tarkkaavaisuushäiriön keskeisimmät oireet ovat keskittymiskyvyttömyys, hyperaktiivisuus ja impulsiivisuus (Käypä hoito 2016; Kuoppasalmi ym. 2012).

Suomessa tarkkaavaisuushäiriön diagnosoinnissa käytetään yleisesti ICD-10-kriteeristöä, kun taas tieteessä ja kirjallisuudessa on käytössä tavallisesti DSM-V-kriteeristö (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) (Käypä hoito 2016). Suomessa aikuisille ei ole tehty tarkkaavaisuushäiriöstä erillistä valtakunnallisesti hoitoa ja kuntoutusta ohjaavaa Käypä hoito -suositusta (ADHD-liitto 2016), mutta Euroopan tasolla on ilmestynyt vuonna 2010 konsensuslauselma nimenomaan aikuisten tarkkaavaisuushäiriön diagnosoinnista (Kooij ym. 2010).

Tarkkaavaisuushäiriön alaluokista esiintyy erilaisia näkemyksiä, mutta keskeisenä pidetään ainakin eroa tarkkaamattomuuspainotteisen (arkikielessä add) ja hyperaktiivis-impulsiivisen (arkikielessä adhd) alatyypin välillä (Nigg ym. 2010; Leppämäki 2012)³. DSM-V-kriteeristö nimeää alaluokat yhdistetyksi esiintymismuodoksi, pääasiassa tarkkaamattomaksi esiintymismuodoksi ja pääasiassa yliaktiiviseksi/impulsiiviseksi esiintymismuodoksi. Tarkkaavaisuushäiriö voidaan näiden alaluokkien lisäksi diagnosoida lieväksi, keskivaikeaksi tai vaikeaksi. (Käypä hoito 2016.)

Miehillä ja naisilla tarkkaavaisuushäiriön esiintyvyys on suunnilleen sama, joskaan tarkkaavaisuushäiriötä oireilevia aikuisia ei useinkaan ole tutkittu lapsuudessa ja nuoruudessa (Koski & Leppämäki 2013). Pojilla häiriön esiintyvyys suhteessa tyttöihin taas on suurempi, mikä voi johtua myös siitä, että häiriö jää tytöiltä useammin tunnistamatta (Käypä hoito 2016).

³ Alatyypit on jaettu näiden kahden alaluokan lisäksi ainakin niiden yhdistelmään, ja tällöin tyypeistä käytetään ainakin ADHD-, ADHD-C ja ADHD-I -ilmauksia (Mullins 2005 ym.).

Tarkkaavaisuushäiriöön liittyy usein myös muita psykiatrisia ja neurologisia liitännäishäiriöitä, joista osa voi kehittyä sekundaarisesti, kuten masennus alisuoriutumisen ja epäonnistumisen tunteiden seurauksena (Leppämäki 2012; Käypä hoito 2016). Toisaalta tarkkaavaisuushäiriötä on hoidettu aikuisilla usein masennuksena (Sandberg 2016, 56).

Tarkkaavaisuushäiriön alidiagnosoinnilla voi olla merkittäviä haittavaikutuksia (Kooij ym. 2010), sillä hoitamattomana se voi haitata opintoja ja työllistymistä sekä lisätä psykiatristen häiriöiden, syrjäytymisen ja päihteiden käytön riskiä (Käypä hoito 2016). Ja toisaalta myös häiriön ylidiagnosoinnin mahdollisuudesta ja tarkkaavaisuushäiriöoireiden medikalisaatiosta on keskusteltu (esim. Kvist ym. 2013; Sandberg 2016; Honkasilta 2016).

3.3 Tarkkaavaisuushäiriö, opiskelu ja työ

Tarkkaavaisuushäiriöön liitetään usein heikko työllistyminen (ks. esim. Sandberg 2016; Villa & Lavikainen 2015), ja siihen liittyy oirekuvasta johtuen työelämähaasteita (ks. esim. Kooij ym. 2010). On jopa väitetty, että tarkkaavaisuushäiriöön liittyy yli kahdenkymmenen päivän vuosittainen poissaolo töistä (Graaf ym. 2008).

Tarkkaavaisuushäiriöisellä henkilöllä älykkyystaso on tavallisesti normaalitasolla tai jopa yläpuolella ikätasoon verrattuna, ja haasteet koulutuksessa ja työelämässä ovatkin seurausta esimerkiksi oman käytöksen kontrolloimisen vaikeudesta tai impulsiivisuudesta (Villa & Lavikainen 2015). Tyypillistä tarkkaavaisuushäiriön oireilua on vaikeus keskittyä yhteen tehtävään kerrallaan ja haasteet toiminnanohjauksessa (Vataja 2012).

Työelämässä tarkkaavaisuushäiriön oireet on yhdistetty toimintakyvyn haasteisiin, heikompaan työtehoon ja kasvaneeseen työtapaturmariskiin (Koski & Leppämäki 2013). Tarkkaavaisuushäiriö näkyy työssä erityisesti systemaattisuutta vaativien tehtävien haasteellisuutena. Se voi näkyä myös nopeana päätöksentekona suhteessa työhön. Tarkkaavuuden ja toiminnanohjauksen vai-

keudet voivat näkyä työssä myös esimerkiksi jatkuvana myöhästelynä, ja keskittymisessä ongelmana pidetään erityisesti keskittymisen tahdonalaisen sääteilyn vaikeutta. (Koski & Leppämäki 2013; Virta 2010.)

Tarkkaamattomuusoireisia pidetään myös luovina ja älykkäinä (Home 2008), vaikkakin tarkkaavaisuushäiriön ja oppimisvaikeuksien välillä on useissa tutkimuksissa todettu olevan yhteyttä, ja erityisen selvää yhteys näyttää olevan kirjoittamisen haasteiden kanssa (Mayes ym. 2010). Mutta vaikka tarkkaavaisuushäiriö ilmeni oppimisen ja sopeutumisen haasteina jo varhaisessa vaiheessa koulutuspolkua, tarvittava tuki voi usein jäädä puuttumaan riittämättömien resurssien tai palvelujärjestelmän haasteiden vuoksi (Villa & Lavikainen 2015; Sandberg 2016; vrt. Finlex 2016).

Tahaton, ajautumalla tapahtuva syrjäytyminen työelämästä on tarkkaavaisuushäiriöiselle aikuiselle riski, mutta syrjäytymiskehitykseltä näyttää suojaavan ainakin koulutuspääoma ja ajanmukainen tieto häiriöstä (Sandberg 2016). Yksittäisenä työn saantia vaikeuttavana tekijänä voi vaikuttaa myös sosiaalisuuden vaatimus tietyissä töissä (Villa & Lavikainen 2015). Oireyhtymään koetaan myös liittyvän ennakkoluuloja, joiden pelätään johtavaan syrjintään koulutuksessa ja työelämässä (Villa & Lavikainen 2015; ks. myös Vance ym. 2008). Toimijuuden tukemiseksi tarvitaan toimintakyvyn rajoitusten huomioimista ja vahvuuksien huomioimista jo lapsuusiässä (Home 2008).

Toisaalta korkea älykkyys ja arjen toimivat rakenteet voivat auttaa kompensoimaan tarkkaavaisuushäiriön oireita pitkällekin aikuisuuteen (Koski & Leppämäki 2013), ja on osoitettu, että tarkkaavaisuushäiriön esiintyvyys on työssäkäyvillä aikuisilla jopa 3,5 prosenttia, mikä vastaa suunnilleen sen esiintyvyyttä aikuisilla maailmanlaajuisesti (Graaf ym. 2008; Koski & Leppämäki 2013).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa lisää ymmärrystä vielä suhteellisen vähän tutkitusta aikuisten tarkkaavaisuushäiriöstä työelämässä toimivien aikuisen ammatillisessa toimijuudessa ja identiteetissä vaikuttavana ilmiönä. Toisena keskeisenä tavoitteena on herättää keskustelua työelämän keskenään erilaisten toimijoiden ammatillista toimijuutta mahdollistavista ja rajoittavista reunaehdoista sekä tuottaa merkityksellisiä ja ajankohtaisia jatkotutkimusaiheita tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista. Tutkimukselle asetettiin seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Millaista on työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus ja miten se näyttäytyy työssä ja ammatillisessa identiteetissä?
2. Mikä resurssi tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ammatillista toimijuutta? Mikä sitä rajoittaa?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Tutkimuksen kohteena ovat tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten haastattelussa tuottamat kokemukset ja käsitykset koskien omaa ammatillista toimijuuttaan ja ammatillista identiteettiään. Tässä tutkimuksessa heidän kokemuksiaan ja käsityksiään lähestytään teorialähtöisesti tiiviisti ammatillisen toimijuuden käsitteen avulla.

5.2 Tutkimukseen osallistujat

Haastateltavana oli seitsemän työssä käyvää 19–49-vuotiaista naista, joilla kaikilla on aikuisiällä diagnosoitu tarkkaavaisuushäiriö. Haastateltavista viidellä on oman ilmauksensa mukaisesti adhd-diagnoosi ja kahdella add-diagnoosi. Informantteja etsiessäni etsin tarkkaavaisuushäiriöoireisia, ja on onnekas sattuma, että kaikki haastateltavat olivat saaneet diagnoosiin ja kaikki nimenomaan aikuisiässä.

Yksi haastateltavista identifioi itsensä oireittensa perusteella add-oireiseksi, vaikka hänen varsinainen diagnoosinsa on adhd. Diagnoosivalinnalle hän kertoi perusteeksi tukipalvelujen helpomman saatavuuden adhd-diagnoosilla⁴. Kolme haastateltavista oli saanut diagnoosin noin vuosi ennen haastattelua. Kutsun tässä tutkimuksessa sekä adhd:ta että add:ta yläkäsitteellä tarkkaavaisuushäiriö, enkä myöskään erottele alatyyppejä niiden oirekuvien perusteella.

Kaikki haastateltavat olivat haastatteluhetkellä töissä. Useilla heistä oli taustalla useampia ammattikoulutuksia ja lukuun ottamatta 19-vuotiasta

⁴ Nykyisessä diagnoosikäytännössä tarkkaamattomuuspainotteinen tarkkaavaisuushäiriö (add) kuuluu hyperaktiivisuus-impulsiivisuus-painotteisen tarkkaavaisuushäiriön (adhd) kanssa saman diagnoosin (F90.0) alle.

haastateltavaa myös työsuhteita. Viisi seitsemästä informantista työskenteli sosiaali- ja terveysalalla perustyöstä esimiestehtäviin, yksi oli palvelualalla ja yksi toimi yrittäjänä.

5.3 Aineiston keruu

Tutkimus on laadullinen, ja aineisto on kerätty kasvokkaisissa teemahaastattelussa (Hirsjärvi & Remes 2001). Informantit tavoitettiin nopeasti kahden aiheesta kiinnostuneen suomalaisen yhdistyksen ja lumipalloefektin avulla. Vapaaehtoisia informanteja ilmoittautui niin monta, että kaikkia heitä ei voitu ottaa mukaan tutkimukseen. Aiheen merkityksestä informanteille kertonee se, että eräs haastateltavista oli valmis ajamaan noin tunnin matkan haastattelu-kaupunkiin. Informanttien valintaperusteena oli aikataulujen sopivuus. Haastattelut tehtiin kuudessa eri kaupungissa syksyn 2015 aikana.

Teemahaastattelun runko rakentui tiiviisti ammatillinen toimijuus -käsitteen pohjalle (Liite 1) (ks. Eteläpelto ym. 2014, 211; Hirsjärvi & Remes 2001). Tunnista kahteen tuntiin kestäneet haastattelut nauhoitettiin, ja peruslitteroitua haastatteluaineistoa kertyi 119 liuskaa.

5.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teorialähtöistä laadullista sisälönanalyysia (Ruusuvoori ym. 2014). Teorialähtöistä analyysia syvennettiin aineistolähtöisellä tarkennuksella, johon tutkijan kielitieteellinen tausta antoi analyysiä rikastuttavan pohjan (ks. Paavola 2008).

Jo litterointivaiheessa litteraattiin merkittiin tutkimuskysymysten kannalta keskeisiä kohtia, ja valmis litteraatti käytiin läpi tehden siihen muis-tiinpanot ensimmäisistä havainnoista aineistosta. Näin ollen aineisto oli jo melko tuttu varsinaisen koodauksen alkaessa.

Ensimmäisessä koodausvaiheessa käytettiin teorialähtöisiä koodeja, ja koodaus tarkoitti käytännössä aineiston erittelyä ammatillisen toimijuuden

eri ulottuvuuksiin (ks. Eteläpelto ym. 2014: 22). Ammatillisen toimijuuden käsite osoittautui resonoivan erittäin kattavasti haastattelujen sisällön kanssa, kuten olettaa sopiikin teorialähtöisen haastattelurungon perusteella tehdyissä haastatteluissa (ks. haastattelurunko, liite 1).

Tarkempaan tarkasteluun valittiin aineistolähtöisin perustein seuraavat alaluokat: strategiat, kehittäminen ja kannanotot, oppiminen, identiteetin uudelleenneuvottelu, toimija (sisäiset resurssit ja rajoitteet) sekä sosiokulttuuriset olosuhteet (ulkoiset resurssit ja rajoitteet).

Näistä alaluokista strategiat sekä kehittäminen ja kannanotot vastaavat erityisesti ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Identiteetin uudelleenneuvottelu ja oppiminen sulautuivat käytännössä yhteen vastaamaan ensimmäisen tutkimuskysymyksen jatkokysymykseen. Toimija ja sosiokulttuuriset olosuhteet vastaavat toiseen tutkimuskysymykseen koskien ammatillista toimijuutta resursoivia ja rajoittavia tekijöitä.

Edellä mainittuja alakäsitteitä jäsennettiin vielä informanteittain värikoodeja apuna käyttäen erilliseen excel-taulukkoon ja sitten ajatuskartoiksi alaluokkien mukaan informanteittain jäsenneltyinä. Näin ollen saatiin näkyville yhtä aikaa esimerkiksi kaikkien informanttien kuvaamat kehittämisen ja kannanottojen kuvaukset.

Tässä vaiheessa tehtiin vielä puhtaasti aineistolähtöinen ratkaisu: koko litteroidusta aineistosta tehtiin haut hakusanoilla *pää* ja *aivo*. Näin siksi, että *pää* ja *aivot* näyttivät nousevan esille minä-subjektista erillisenä ammatilliseen toimijuuteen selkeästi vaikuttavana toimijana ja olosuhteena (vrt. Ruusu-vuori ym. 2014, 180, 196).

Kaikki *pää*- ja *aivo*-ilmaukset kerättiin informanteittain erilliseen tiedostoon. Ilmaukset luokiteltiin kieliopillisia käsitteitä apuna käyttäen: *pää* tai *aivot* ilmauksen *subjektina*, *objektina* tai *adverbiaalina*. Kutakin luokkaa tarkasteltiin erikseen temaattisesti, ja päähuomio kiinnitettiin subjekti- ja objekti-ilmauksiin.

Lopuksi luotiin vielä tuloksia yksinkertaistavat, tähän aineistoon sovelletut versiot sekä ammatillista toimijuutta että ammatillista identiteettiä kuvaavista kaavioista.

5.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen informantit ilmoittautuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Kukin haastateltava sai valita hänelle sopivan haastattelupaikan, ja haastattelut tehtiin kahviloissa, kirjastoissa, tutkijan kotona sekä yhden informantin työpaikalla. Osa haastateltavista toivoi haastatteluun täysin häiriötöntä ympäristöä, osa mieluummin ärsykeistä.

Informantit antoivat suostumuksensa tutkimukseen kirjallisella tutkimusluvalla (Liite 2), ja heidän anonymiteettinsa suojattiin. Haastateltaville kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja sen eettisen periaatteet. Informantit numeroitiin, ja aineisto säilytettiin erillään informanttien henkilötiedoista.

Suurimmat luotettavuushaasteet liittyvät tässä tutkimuksessa menetelmällisiin kysymyksiin. Laadullinen sisällönanalyysi jättää tutkijalle tilaa toimia ja tulkita. Tässä tutkimuksessa haasteena oli erityisesti pitää teoria- ja aineistolähtöinen lähestymiskulma erillään toisistaan – toisaalta haasteen voi nähdä myönteisestä kulmasta, sillä valittu ammatillisen toimijuuden käsite todella resonoi saadun aineiston kanssa. Aineistonhankintaa ja taustateorian valintaa voi täten pitää onnistuneena ja tutkimusongelmaan sopivana.

Laadullisen tutkimuksen tekijän objektiivisuudelle asetti haasteita kaksi keskeistä seikkaa: tutkimuksen taustateoria on tutkijalle hyvin tuttu myös työn kautta (Toimijuutta 2016), mikä saattoi vaikeuttaa taustateorian kriittistä valintaa ja teki aineiston aineistolähtöisen tarkastelun haastavaksi. Lisäksi tarkkaavaisuushäiriö tuli tutkimuksen aikana tutkijalle myös henkilökohtaiseksi kysymykseksi, mikä ei laadullisessa tutkimuksessa voinut olla kokonaan näkymättä tutkimusprosessissa.

Haastattelututkimuksessa merkittävä eettinen kysymys on tutkijan asenne haastateltavia kohtaan. Uskon, että tutkijan omakohtaisista syistä hyväksyvä ja ymmärtävä asenne tutkittavana olevaa ilmiötä kohtaan rikasti aineistoa, vaikka tutkijan henkilökohtainen suhde tutkimusaiheeseensa on tutkimuksen kannalta aina myös haaste (ks. esim. Marttila 2014). Tutkittavista yksi oli myös tutkijalle ennestään tuttu, mutta keskusteluaihe oli uusi, ja siten tuskin vaikutti merkittävästi haastattelun kulkuun.

Informanteille luvattiin tutkimusluvan yhteydessä, että he saavat valmiin tutkimuksen luettavakseen ennen sen julkaisemista. Näin tullaan toimimaan. Tutkimuksen valmistuttua aineisto säilytetään tutkijan hallussa mahdollisia jatkotutkimuksia varten. Jatkotutkimuksia varten kysytään uudet tutkimusluvut. Jos uusia tutkimuksia tästä aineistosta ei tehdä, se hävitetään salassa pidettävälle aineistolle annettujen ohjeiden mukaisesti.

6 VAHVAA TOIMIJUUTTA

Työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus näyttäytyy tämän aineiston valossa vahvana. Tarkkaavaisuushäiriöiset aikuiset ilmentävät toimijuutta käyttäessään monenlaisia strategioita suoriutuakseen työstään hyvin. Vahvaan ammatilliseen toimijuuteen viittaa myös se, että jatkuva kehittäminen ja kehittyminen näyttää informanttien työotteelle leimalliselta.

Ammatillisen toimijuuden käännekohtana näyttäytyy tässä tutkimuksessa tarkkaavaisuushäiriödiagnoosi, jonka kaikki informantit saivat aikuisina. Diagnoosi aiheutti informanteille poikkeuksetta identiteetin uudelleen-neuvottelun. Diagnoosi koettiin lähtökohtaisesti myönteisenä asiana: se selitti, voimautti ja perusteli sekä itselle että läheisille ja työkavereille töissä tarpeellisia, omanlaisia valintoja. Diagnoosi selitti sekä erityisiä haasteita että toisaalta erityisiä kykyjä.

Myös tarkkaavaisuushäiriön neurologinen etiologia näyttäytyy aineistossa huomionarvoisesti: informantit kuvaavat aivotoimintaansa kahtalaisesti. Aivoja kuvataan toisaalta objektina, jonka toimintaan pyritään vaikuttamaan halutulla tavalla – siinäkin vahvaa toimijuutta ilmentäen. Toisaalta aivot näyttäytyvät subjektina, jonka toimintaan ei aina voida vaikuttaa. Tästä muodostuu erityinen, haastava olosuhteenomainen seikka myös ammatilliselle toimijuudelle. Tavanomaisesta poikkeava aivotoiminta näyttää sekä resursoivat että rajoittavna tarkkaavaisuushäiriöisen työntekijän ammatillista toimijuutta.

Tulosluku rakentuu kolmeen alalukuun. Ensimmäisessä luvussa esitellään päätulos vahvasta toimijuudesta, jota konkretisoivat informanttien käyttämät toimijuutta ilmentävät strategiat, valinnat, kannanotot ja päätökset. Toisessa luvussa tarkennetaan ammatilliseen identiteettiin ja erityisesti sen uudelleen neuvotteluun diagnoosin saamisen jälkeen. Kolmannessa luvussa käsitellään tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ammatillista toimijuutta sisäisesti ja ulkoisesti resursoivia ja rajoittavia seikkoja.

6.1 Työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten ammatillinen toimijuus työssä

Ammatillinen toimijuus näyttäytyy aineistossa vahvana, funktionaalisenä ja olosuhdesidonnisena. Toimijuus konkretisoituu tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten jatkuvina toimijuutta tukevinä tekoina. Informantit kuvasivat tekevänsä konkreettisia ratkaisuja mahdollisuuksien rajoissa jopa normienvastaisesti niin, että ne tukevat työn tavoitteita. Myös tämänhetkinen työpaikka näyttäytyy valintana – toisin kuin syrjäytymisriskiä kuvaavien oirekuvausten perusteella voisi olettaa (Käypä hoito 2016).

”mä oon tehny sen ratkasun tietenkkin että mulla on työntekijöitä, mitkä tarvii uusia työvälineitä, niin siitä huolimatta, että se on hankintaohjeistuksen vastaista, niin mä oon hankkinu joillekin mun työntekijöille tabletteja, koska mä oon nimenny ne hoitotyövälineiksi” (Haast. 7)

”no tupakalla käynti, vaikka sitä nyt ei sallita, se on semmonen niinku, että se auttaa katkasemaan aina sen, ku on tehny, sitte on se hetki, on ihan rauhassa jossain muualla” (Haast. 6)

Erottuvina strategioina nousivat esille oman työn rytmittäminen, tilaratkaisut, työtapojen uudelleenajattelu, avoimuus, lääkitys ja jatkuvat uudelleen valinnat. Oman työskentelyn rytmittämisen keinot näyttäytyivät keskeisimpinä valintoina työn sisällä. Rytmittämällä tarkoitetaan tässä sekä kalenterointia, tauottamista että työtehtävien järjestyksestä päättämistä. Keskeistä on nimenomaan oma päätös.

”mä tavallaan otan semmosen niinku hengähdysketken kun mä huomaan että mulla lähtee se pakka kaatumaan päässä, niin mä meen pihalle, otan tupakan, mä poltan sen tupakan, ja otan vähän sitä raitista ilmaa ja sit painun sisälle ja sit, et nyt se taas jatkuu” (Haast. 2)

”mä pidän semmosen viiden minuutin tauon ja sit mä teen taas sen nelkytviisminuuttia, niin mulla pysyy semmonen tatsi yllä siinä, että ei tuu liian pitkäaikasesti sitä työtä ilman taukoa” (Haast. 6)

Erilaisia **tilaratkaisuja** haastateltavilla on tarve tehdä muun muassa keskeytysten ja muiden häiritsevien ärsykkeiden sekä oman liikkumisen tarpeen vuoksi. Kolme haastateltavista mainitsi tekevänsä töitä osittain kotona. Kolmelle haastateltavista se ei työn luonteen vuoksi ollut mahdollista.

”kotona teen, mulla on toimisto, oikeestaan koko koti on toimisto” (Haast. 5)

”kotona mulla menee helpommin ne puhelut ku siinä mä pystyn kävelemään koko ajan sen puhelimen kanssa” (Haast. 2)

Oman työtilan luominen näyttäytyy paitsi konkreettisina valintoina, myös päätöksinä tavoittamattomissa olemisesta tai aistiärsykkeiden ulossulkemista.

”ku mä tajuun iteki että nyt ne alkaa kaatuu niinku ihan totaalisesti että deadline jossain, niin sillon mun on ihan pakko niinku tehdä ja sit mä saatan laittaa facebookiinkin tilapäivityksen että ei kannata niinku millään yrittää mua lähestyä, että en tule vastaamaan mihinkään, en soittoihin, en viesteihin, en mihinkään” (Haast. 2)

”sulkee niinku siitä, aistijärjestelmästä tai siitä mitä havainnoi kaikki semmoset ylimääräiset pois, sit niinku aivoissa menee semmoseen johonkin tyhjään lokerotilaan ja tekee sen työn” (Haast. 6)

Työpaikkojen **työtavat ja käytänteet** tulevat jatkuvasti uudelleen arvioituiksi. Erityisesti kantaa otetaan havaittuihin epäkohtiin, virheisiin ja epäoikeudenmukaisuuksiin. Tässä tutkimuksessa haastateltuja toimijoita voi luonnehtia kantaaottaviksi.

”mä oon aika kärkäs, mä otan ehkä kantaa kaikkeen, varsinkin jos työnteekijöillä, työoloissa on jotain epäkohtaa, mä otan niihin kyllä kantaa hyvin nopeesti” (Haast. 3)

”jos mä hoksaan omasta mielestä hyvän idean, että miten jonku asian vois tehdä paremmin ja helpommalla tapaa, niin kyllä mä niistä sitten yleensä mainitsen ja sit jos mä nään asioita, mitkä on väärin tai tehään väärin, niin tavallaan semmonen oikeudenmukaisuus niin se niinku on, sen haluan tuoda yleensä esille” (Haast. 6)

Toimijoiden työote on poikkeuksetta kehittävä ja toimintatapoja jatkuvasti uudelleenarvioiva. Kolme seitsemästä haastateltavasta toimii tai on toiminut työssään kehittämistehtävässä, ja yksi on perustanut oman yrityksen, jotta voi päättää toimintatavoista itse. Toimijuus näyttäytyy myös kieltäytymisinä.

”yleensä niinku nauttii siitä että jos pystyy vähä niinku ite järjestellä jotain asioita että mä teen sen nyt näin ja se toimii näin hyvin, ettei oo mitään tiettyä kaavaa” (Haast. 1)

”että jos mua joku häiritsee mun työssä, niin minkä ihmeen takia mä valitaisin siitä kahvihuoneessa kolme vuotta kun mä voisin tehdä asialle jotain” (Haast. 3)

Avoimuus työyhteisössä näyttää helpottavan tarkoituksenmukaista työskentelyä. Se oikeuttaa toimijan käyttämään niitä strategioita, jotka hän hyvin toimii-akseen sillä hetkellä tarvitsee. Avoimuuden puute näyttäytyy työyhteisössä hankalana ja kuluttavana.

”siinä tilanteessa sanon, että nyt mun on tosi vaikeeta keskittyä että mä en pysty keskittymään kahteen asiaan samaan aikaan et nyt mä hoidan vaikka tän lääkiasian loppuun ja sitten sää kerrot mulle sen asian mikä sulla oli että muuten niinku tää homma ei toimi” (Haast. 1)

”en mä oo sille [esimiehelle] sanonu suoraan, mä en tiedä, onko se arvannu, se voi olla, koska se mun mielestä kerran yritti sitä jotenkin kysyä ja mä en kyllä sille vastannu, ku mä aattelin että se asia ei kuulu sille päätäkään -- niin, olisin varmaan joo kertonu, jos olis semmonen esimies, että mä kokisin että se ois hyvä esimies ja että se niinku tukis” (Haast. 4)

”se on hirveän hankalaa, koska sitä on ikänsä joutunu piilottelemaan, just niinku piilottelemaan ja elämään semmosen naamion takana, että mä oon normaali ja sitte kaikki ihmettelee, että mistä ne johtuu” (Haast. 6)

Konkreettisia yksittäisiä työn tekemistä tukevia strategioita toimijoilla ovat muun muassa listojen tekeminen, muistiinpanotekniikat, omat deadlinet, tavaroitten laittaminen valmiiksi edeltävänä iltana, piirtäminen palaverissa tai turvalliset suojakuoret puhelimeen. Konkreettisissa strategioissa korostuu itsetuntemuksen ja -ymmärryksen merkitys.

”sen jälkeen kun mä sain tietää että on adhd ja kun opin tietämään mitä asioita voin kehittää itsessäni ja mihin löytyy konstit, mulla on hirveesti konsteja, ihan siis älyttömästi arkeen konsteja, jotka toimii” (Haast. 5)

Keskeistä on myös strategioiden tarkoituksenmukaisuus, sillä samana toistuvat rutiinit koetaan toisaalta työtä hankaloittaviksi.

”että justiin jos ois koko ajan samat rutiinit niin helposti vois jotain unoh-tua” (Haast. 1)

6.2 Työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus ja ammatillinen identiteetti

Yhteistä kaikille haastateltaville on aikuisiällä saatu tarkkaavaisuushäiriödiagnoosi. Kolme haastateltavista oli saanut diagnoosin noin vuosi ennen haastatte-

lua, ja useammalla se oli tapahtunut lapsen saaman diagnoosin jälkeen. Diagnoosin saaminen näyttäytyy aineistossa lähtökohtaisesti myönteisenä, vahvaa identiteetin uudelleenneuvottelua vaativana käännekohtana niin (ammattillisen) identiteetin kuin ammatillisen toimijuudenkin kannalta. Tarkkaavaisuushäiriö näyttäytyy aineistossa itsetuntemuksen vahvistajana ja sitä kautta keskeisenä ammatillisen identiteetin osana.

"sitten kun se sai nimen adhd, niin tota oppi ymmärtämään ja löysi sieltä niin kuin keinoja ratkaista asioita uudella tavalla ja sitten myös huomasi, että on asioita joille ei voi mitään" (Haast. 5)

"mitä tää diagnoosi toi mulle lisää, niin ehkä se toi semmosen tietynlaisen oman itsensä hyöäksymisen siinä mielessä, et se, että jos on miettiny sitä että koko elämänsä räpeltäny, mä laskin jossain vaiheessa että onko mulla ollu kaks-kolmekymmentä työpaikkaa -- niin sitte että yhtäkkiä se, että sä tajuut että se, mitä sä oot ajatellu että sä oot levoton ja kärsimätön ja kai-paat semmosia jotain virikkeitä ja jotain niinku haastetta, sit sulle sanotaan, että eieiei, sulla on aivojen toimintahäiriö" (Haast. 7)

Diagnoosin saamisen jälkeen tarkkaavaisuushäiriön sekä ammatillista toimijuutta haastavat että rajoittavat puolet erottuvat informanttien identiteetin osana aiempaa selvemmin, mikä osaltaan auttaa heidän kuvauksensa mukaan vahvistamaan ammatillista toimijuutta. Identiteetin uudelleenneuvottelu näyttäytyy identiteettityönä, joka toimijan on itse tehtävä. Omaan ammatilliseen identiteettiin pyritään tietoisesti vaikuttamaan, mikä sekin on ammatillisen toimijuuden konkreettista ilmenemistä.

"se antaa just niinku tavallaan siihen voimaa, että uskaltaa tehdä isompia päätöksiä ja ratkasuja, on jotenkin rohkeempi" (Haast. 3)

"mielenrauha on tullu itelle, semmonen että on kehitelly ehkä sen tiimoilta semmosia helpottavia asioita työhön esimerkiks" (Haast. 6)

Reflektiopuheessa erottuu tämä hetki ja puhujan tästä hetkestä erillinen menneisyys (ks. Ruusuvuori 2014, 186).

"mähän etsin läpi elämäni että miksi minä en ole samanlainen kuin muut, miksi minä olen erilainen ja mä jo nuorena lähdin etsimään, jo alle kaks-kymppisenä teininä lähdin etsimään että miksi en ole samanlainen, mikä minussa on vikana ja tuota, kun löytyi sitten mikä minussa on vikana ja kun aloin ymmärtää itseäni ja niitä asioita, niin tuota, sitten kävikin ilmi ettei minussa olekaan mitään vikaa" (Haast. 5)

Diagnoosinjälkeinen identiteetin uudelleen neuvottelu näyttäytyy myös vahvana oppimispuheena. Ammatillista toimijuutta tukevia tarpeellisia strategioita aletaan käyttää, kun ymmärretään, mistä oireet johtuvat. Oppimista on tapahtunut suhteessa identiteettiin ja toimintatapoihin. Myös itse oppiminen on voinut helpottua, ja oppiminen näyttäytyy aineistossa myös itseisarvona.

"niin, niin, tuollahan on maa, maailma ollu pullollaan neroja, joilla on ollu kuitenkin tää sama häiriö et sieltä pitää vaan oppia sit löytämään se voimavara ja hyödyntää sitä ja unohtaa se, että ei sitten pysty ehkä samalla tavalla tekemään jotakin muuta kuin toinen" (Haast. 2)

"tavallansa vapautuu sitä kapasiteettia siihen, että pystyy oppimaan sellaisia tosi vaikeitakin asioita tosi nopeesti ja se on aika huikee, se on ehkä yks hienoimpia asioita tässä hoidossa" (Haast. 7)

Esille nousee myös haasteita, joihin opitut strategiat eivät auta. Niin ikään oman toiminnan ja toimijuuden kuvauksessa on ristiriitaisuutta, jota informantien on vaikea selittää edes itselleen.

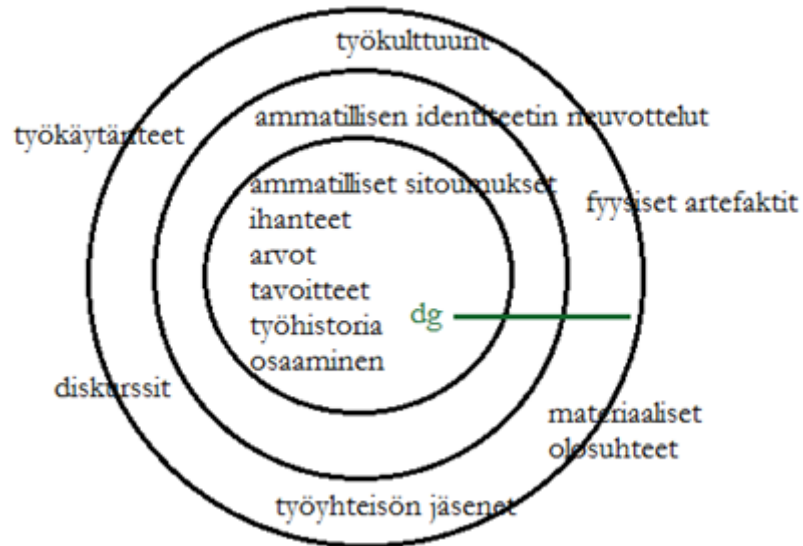
"yleensä mä meen siivoamaan järjestelmällisesti sen että mun ei tarvii yhtään ylimäärästä turhaa askelta ottaa ja sitten, mutta jos siihen joskus tulee joku poikkeus, niin se on mulle ihan katastrofi, joinain päivinä se ei oo, mut joinain päivinä niin se on ihan niinku mulla menee niin kaikki pasmat niin sekasin kuin olla ja voi" (Haast. 6)

Vaikka diagnoosi näyttäytyy kaikkien haastateltavien kohdalla lähtökohtaisesti myönteisenä selitysvoimana, oman narratiivin uudelleen kirjoitus on aikuiselle työlästä – kun identiteetti on jo ehtinyt syntyä ja vakiintua suhteessa toisiin.

"mun systeeri aina sano mulle, että sä oot semmonen niinku, että sä teet just mitä sua huvittaa, ja sitä aina kiukutti se asia hirveesti, niin se että sitten, se on eri asia kun sä elät sitä sellasena ihmisenä ja persoonana ja sit joku tulee sanomaan sulle, että sulla on aivojen toimintahäiriö, mikä on ihan hemmetin tyhmä ja tylsä tarina et tää mun tarina on paljo mielenkiintosempi" (Haast. 7)

(Ammatillisen) identiteetin uudelleen neuvottelussa diagnoosi määrittää uudelleen jopa ammatillisen identiteetin ydinosaa (kuva 2) (ks. Eteläpelto 2014c), eikä siksi ole hämmästyttävää, että diagnoosin aiheuttamat haasteiden ja vahvuuk-

sien tunnistuskohdat heijastuvat vahvasti haastateltavien ammatillista toimijuutta ilmentävissä työkäytänteissä, jopa ratkaisuna siirtää työpiste kotiin häiriöiden minimoimiseksi.



Kuva 2. Ammatillisen identiteetin neuvotteluun vaikuttavat kontekstuaaliset ja yksilölliset tekijät (mukaellen Eteläpelto ym. 2014c, 656).

Vaikka diagnoosin saaminen näyttäytyy etenkin vasta diagnoosin saaneiden informanttien puheessa keskeisenä identiteetin uudelleenneuvottelun kohtana, ammatillisen identiteetin ja toimijuuden luonteeseen kuuluu jatkuva prosessi-omaisuus, jota haastateltavatkin kuvaavat. Jälkimmäisen lainauksen diagnoosin haastatteluhetkestä 14 vuotta sitten saanut haastateltava kuvaa osuvasti identiteetin prosessiluonteen ymmärtävää itsensä hyväksymistä.

”ammatillinen itsetunto on ollut hyvin matalalla, kun, varsinkin silloin kun ei oo diagnoosia ollu ja ei oo tienny mistä on kysymys” (Haast. 5)

”se on osa, osa mun persoonaa, välillä se on se ärsyttävä osuus, mutta kaikissa ihmisissä mun mielestä on niitä, että vaikka olis kuinka tasanen aivotoiminta ja osais edetä rauhallisesti ja osaa keskittyä ja mikään ei oo vaikeeta ja, niin siltikin, mä oon ihan onnellinen et mulla on se. ei, ei tarvi olla samanlainen kuin kaikki muut.” (Haast. 2)

Osa haastateltavista käyttää itsestään ilmaisua ”nepsy” viittaamaan itseensä henkilönä, jolla neuropsykologinen häiriö. Se kuvaa vahvaa identifioitumista

neurologisen häiriön mukaisesti ja toisaalta tekee erontekoa ”toisiin”, joilla häiriötä ei ole. Yksi haastateltavista käytti ”toisista” jopa erityistä ilmausta ”nentti” eli ”neurologisesti normaali”. Erontekoa työkavereihin kuvattiin myös oman toimintatavan kuvaamisen kautta.

”mä puhuin nenteistä eli neurologiset normaalit, mä sanoin väärän sanan, siis kato jos verrataan vaikka mun siskoon, joka on siis semmonen tavallinen, nentti eli siis semmonen tavallinen, se tekee ihan erilaisia ratkasuja ku minä, ja sit se on oikeesti ihan onnellinen niissä ratkasuissansa, vaikka musta se on kauheen tylsää” (Haast. 3)

”mä oon ihmetelly sitä että niin ei saa olla liian tehokas - työkaverit ei pidä siitä, koska he eivät itse ole niin tehokkaita” (Haast. 5)

6.3 Tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ammatillisen toimijuuden resurssit ja rajoitteet

Yksi tämän tutkimuksen päätuloksista on, että tarkkaavaisuushäiriö näyttäytyy sekä toimijuutta resursoivana että rajoittavana seikkana. Olen jaotellut seuraavissa alaluvuissa tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten toimijuutta resursoivat ja rajoittavat seikat sisäisiin ja ulkoisiin. Keskeisin tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen toimijuuteen vaikuttava seikka liittyy kuitenkin selkeästi nimenomaan tarkkaavaisuushäiriöön ja erityisesti sen neurologiseen luonteeseen, ja käsittelen sitä siksi erikseen seuraavassa alaluvussa.

6.3.1 Aivotoiminta ammatillisen toimijuuden resurssina ja rajoitteena

Kaikkien informanttien haastatteluissa nousi esille aivot tai pää heidän toimijuuteensa vaikuttavana seikkana. Yhteensä aivoista tai päästä esiintyi haastatteluissa 79 mainintaa, joskin vaihtelevia sananvalintoja käytettiin: *pää, aivot, aivotoiminta, aivohäiriö, aivorakenne, aivokemia, aivokapasiteetti* ja *aivojen toimintahäiriö*. Kukin haastateltava käytti melko johdonmukaisesti samaa ilmausta kuvatesaan tarkkaavaisuushäiriön vaikutusta omaan toimintaansa ja toimijuuteensa.

Huomionarvoista on, että pää- ja aivo-ilmaukset näyttäytyivät informanttien puheessa toisaalta minä-subjektista erillisenä omaehtoisena subjektina ja toisaalta ne erottuivat vahvasti objektina, johon pyrittiin vaikuttamaan tarkoituksenmukaisen toiminnan tukemiseksi (ks. Ruusuvuori ym. 2014, 196).

Sen lisäksi päätä tai aivoja kuvattiin olosuhteena tai tilana, jossa tapahtuu jotakin mihin toimija itse ei voi vaikuttaa.

”mun mielestä mun aivot yrittää selittää mulle jotenkin että se [kodin järjestely] on niin jonninjoutavaa ja turhanpäivästä toimintaa, että siihen nyt ei ainakaan kannata satsata et sen sijaan kannattas täs vähä jotain järkevämpää aivotyöskentelyä, lukea, opiskella, niin pois päin” (Haast. 7)

”sitte ku tää mun pää on tämmönen, että välillä se on hyvällä mielellä ja välillä se on huonona, niin mä kehitelly ittelleni töissäkin semmosen selviytymiskeinon että minä en nyt ajattele mitään, mää vaan teen” (Haast. 6)

Aivojen tavanomaisesta poikkeava toiminta näyttäytyy ammatilliselle toimijuudelle sekä keskeisenä resurssina että rajoitteena. Resurssina tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen aivot toiminta näyttäytyy tässä aineistossa erityisesti nopeaa reagoimista vaativissa tilanteissa toiminnan suunnittelun apuna – mikä on huomionarvoista, koska tarkkaavaisuushäiriötä pidetään toimintarajoitteena (Käypä hoito 2016).

”päässä vaan tulee semmonen dikdikdikdikdik, että otetaan nuo eka tossa noin ja sitte otetaan nää ja nää nää nää, semmonen niinku järjestys” (Haast. 6)

”sellasis äkillisis tilanteissa, ennalta-arvaamattomissa tilanteissa, joku semmonen kriisitilanne, tai nopeeta tapahtuu, muutoksia, mä oon se joka on silleen, pari sekuntia, okei tehään näinnäinnäin, ja sit mä oon jäsentäny sen heti ensimmäisenä ja mä oon luvannu hoitaa, sit musta tulee täysin järjestelmällinen, se on niinku se mitä mä pystyn tekemään” (Haast. 3)

”semmonen asia mikä on ehkä jollekin muulle ongelma, niin ei oo mulle mikään ongelma että osaa niinku helposti mennä muuttuviin tilanteisiin” (Haast. 1)

Toisaalta keskittymisvaikeudet voivat aiheuttaa jopa turvallisuusriskejä, jollaisia haastateltava kuvaa tässä menneessä aikamuodossa, koska kokee tilanteen muuttuneen diagnoosin ja lääkityksen jälkeen.

”välillä pelkäsi sen turvallisuuden puolesta, että ku tiesi, ettei pää käy ihan täysillä, että alko pelätä sitä, että tekee virheitä. Sen takia että pää ei oikein toimi, tai että siellä on monta kanavaa päällä yhtä aikaa” (Haast. 1)

”mä oon saanu lääkityksellä niin hyvin pään kuntoon että oikeastaan niinku tekee sitä samalla lailla niinku muutki” (Haast. 1)

Informantit kuvasivat päätä ja aivoja myös kuvaten oman toimijuutensa eroja suhteessa sellaisiin henkilöihin, joilla aivot toiminta on niin sanotusti normaalia.

”en tiää onko se joku ihan aivorakenne, joka sanoo, löytää semmosia, nopeemmin ja erilaisemmin uuden mitä nepsyt ei löydä niin -- mitä sä ymmärrät niinku nepsyllä? mä puhuin nenteistä eli neurologiset normaalit, mä sanoin väärän sanan” (Haast. 3)

6.3.2 Sisäiset resurssit

Useat haastateltavat kuvaavat tarkkaavaisuushäiriön resursoivia puolia voimavarana ja käyttävät nimenomaan voimavara-ilmausta. Voimavarapuhe on kuitenkin ehdollista: tarkkaavaisuushäiriö näyttäytyy voimavarana, jos ihminen itse identiteetin uudelleen neuvottelussa oppii näkemään ja hyödyntämään sen niin – ja tunnistetuksi tulee myös, että niin ei aina käy.

”ehkä sitä ei kannatakaan pitää niissä terveyskeskuksen tautiluokituksissa, ehkä se kannattaisikin vaan pitää voimavarana, en tiää riippuu ihmisestä, siksi pitää aina hoitaa kaikki oikein eikä vaan jollain, että hyvä että teet gradun että saadaan vähän lisää tietoa ja just tästä puolesta enemmän” (Haast. 3)

Muina keskeisinä sisäisinä resursseina esille nousi luova ongelmanratkaisu, joustavuus, ylikeskittyminen, havaitsemisherkkyyden sekä rohkeus.

Luova ongelmanratkaisu nousee esille tavalla tai toisella kaikkien haastateltavien puheessa. Luovuus tulee esille jopa erityisenä vahvuutena niin, että ne kuvataan poikkeuksellisinä suhteissa ”toisiin ihmisiin”.

”varmaan se energisyys ja sit se kekseliäisyys, luovuus, kaikki tämmönen ja sit se rohkeus, että uskaltaa tehdä asioita, eikä jää pähkäilee” (Haast. 5)

”sit huomaa, että on paljo niinku sellasia, ehkä paljo sellaisia erilaisempia ideoita, ihmiset ei ehkä ajattele, että asiat vois tehdä näin, sit ehkä onki, itellä onki ideoita, mun mielestä se on aina, se on hyvä asia” (Haast. 3)

”osaan ja oon rohkei käyttää luovuutta työssä” (Haast. 1)

Luovuuden kanssa samansuuntaista vahvuutta lienee haastateltavien esiin nostama **joustavuus** muuttuvissa tilanteissa.

”tänään meillä onkin täällä yksivuotiaita ja olin suunnitellut tämän jumpan kolmivuotiaille, että ei se mitään, nyt tehdään näillä, keksitään jotain muuta, nii, semmonen joustavuus” (Haast. 4)

”sellasis äkillisis tilanteissa, ennalta-arvaamattomissa tilanteissa, joku semmonen kriisitilanne, tai nopeeta tapahtuu, muutoksia, mä oon se joka on silleen, pari sekuntia, okei tehdä näinnäinnäin, ja sit mä oon jäsentäny

sen heti ensimmäisenä ja mä oon luvannu hoitaa, sit musta tulee täysin järjestelmällinen” (Haast. 3)

Vaikka tarkkaavaisuushäiriön keskeinen diagnostinen kriteeri on keskittymisvaikeus, aineistosta nousee useamman haastateltavan kohdalla esiin erityinen työn tekemistä resursoiva ”**ylikeskittyminen**”. Ylikeskittymistä kuvataan keskeyttämiselle herkkänä ”tilana”, joka mahdollistaa kaikkien ympäröivien ärsykkeiden sulkemisen huomion ulkopuolelle.

”miten sen vois sanoa, sulkee niinku siitä, aistijärjestelmästä tai siitä mitä havainnoi kaikki semmoset ylimääräiset pois, sit niinku aivoissa menee semmoseen johonkin tyhjään lokerotilaan ja tekee sen työn” (Haast. 6)

”mulla on semmonen tietty moodi tuolla päässä että mä välillä iteki toivon että toivottavasti kukaan ei tuu nyt keskeyttämään yhtään mitään että nyt mulla on just semmonen hyvä niinku, että nyt tää sujuu ihan älyttömän hyvin” (Haast. 2)

Huomionarvoista on myös, että tarkkaavaisuushäiriöiset aikuiset kuvaavat vahvuutenaan erityistä **havaitsemisherkkyyttä**, tarkkaavaisuutta.

”niinku osaa vähä nähä pintaa syvemmälle ja sitte huomaa semmosia asioita mitä joku muu ei olis välttämättä huomannu tai sitten justiin voinnissa on aika hyvin kartalla että jos vointi on mennä parempaan päin tai huonompaan päin tai että niinku tosi niinku herkästi huomaa noita kaikkia muutoksia” (Haast. 1)

”ja sit mä saatan löytää hirveesti kaikkia tavaroita sieltä lattialta, jotain sormuksia” (Haast. 6)

Kaikki tämän aineiston seitsemän haastateltavaa näyttäytyvät toimijoina ja kehittäjinä, jotka **rohkeasti** kyseenalaistavat vallitsevia käytänteitä työyhteisöissä ja uskaltavat tarkastella asioita uudenaikaisista näkökulmista.

”varsinkin jos työntekijöillä, työoloissa on jotain epäkohtaa, mä otan niihin kyllä kantaa hyvin nopeesti” (Haast. 3)

”ku jotku tykkää siitä sanonnasta, että kattoo vähän laatikon ulkopuolelta, niin mä oon ehkä se tyyppi, joka kysyy, että mihin sitä laatikkoo tarvitaan” (Haast. 7)

6.3.3 Sisäiset rajoitteet

Sisäinen motivaatio näyttäytyy aineistossa erityisen tärkeänä toimijuuden moottorina ja kääntäen sen puute erityisen hankalana rajoitteena. Pahimmillaan

työtehtäviä jää haastateltavien kuvauksen mukaan hoitamatta sisäisen motivaation puutteen vuoksi, ja se kuvataan nimenomaan haasteena, johon kehitellyt strategiat tai lääkitys eivät tunnu auttavan.

”jotka on tylsiä, jotka ei kiinnosta mua yhtään, ne on kauheen vaikee tehdä loppuun, se on edelleenkin, ei se oo enää läheskään niin paha, ku mä oon saanu sen concerta-lääkkeen, nyt se on paljo, ihan eri, mut en mä edelleenkään, mut se on just kaikkein huvittavinta, että vaikka tietää, että pitäis ja ois hyötyä, mutta ei silti pysty tekemään, se on mulle edelleenkin jontenkin mysteeri, että miks mä en pysty, kun kaiken muun mä pystyn, en mä oo mitenkään, mä en pysty edes huijata itteeni” (Haast. 4)

Toisina keskeisinä sisäisinä rajoitteina esiin nousivat keskittymisen haasteet, ärsky- ja muutosherkkyys sekä impulsiivisuus. Sekundaarisena rajoitteena näkyi edellä mainittuihin liittyvä väsymys.

Tarkkaavaisuushäiriön oirekuvan mukaiset **keskittymiskyvyttömyyden ja hyperaktiivisuuden haasteet** näyttävät aineiston valossa rajoittavan pitkäkestoista tai tiivistä keskittymistä vaativia työtehtäviä, kuten tarkkuutta vaativia paperitöitä ja pitkiä kokouksia.

*”mä en ehkä vois olla esimies joka on se tiukka ja nipo ja laittaa työaika-
tauluja järjestykseen, eieiei, kyl kehittäminen on mun juttu, onni että mä pääsen sitä tekemään” (Haast. 3)*

”se motorinen levottomuus on ongelma, koska mä en sitte jaksa et ku tulee jotain pitempiä palavereitakin, niin mulla on kauheen vaikee istuu kahta tuntia siellä sitte, että se menee sitte semmoseks lännkkytelyks ja heilumiseks” (Haast. 2)

Niin ikään erityinen **herkkyys ulkopuolisille ärsykeille ja muutoksille** – vaikka äkilliset tilanteet ja joustavuus näyttäytyvät myös vahvuutena – näyttäytyy sisäisenä rajoitteena tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ammatilliselle toimijuudelle ja aiheuttaa (kognitiivista) väsymystä.

”mä kuulen koko ajan taustalla sen huminan ja se vie niinku sitä mun voimavaraa, sitä aivokapasiteettia tyhjemmäks” (Haast. 6)

”varsinkin jos tulee niitä päiviä, että tulee niitä yllätyksiä siinä välissä ja, niin sitten joutuu niinku pinnisteleämään vielä enemmän henkisesti, niin sitten on vaan niin takki tyhjä sit et ei niinku jaksa oikeestaan” (Haast. 2)

Keskittymiskyvyn haasteiden ja hyperaktiivisuuden lisäksi kolmas tarkkaavaisuushäiriön diagnostinen kriteeri on **impulsiivisuus**. Se näyttäytyy tässä aineistossa kenties haastavimpana myös väsymystä aiheuttavana sisäisenä rajoitteena, johon haastateltavien on kuvauksensa mukaan vaikea keksiä keinoja.

”kun tosiaan on impulsiivinen ja menee ja tekee ja tekee nopeesti ja tota, pienessä ajassa ja hyvin nopeesti uuvuttaa itsensä” (Haast. 5)

”se mun impulsiivisuus ei varmaan häviä ikinä, et jollain tavalla mä aina tiedostan, että nyt ei pitäis tehdä näin, mutta silti mä vaan teen. mä en vaan voi sille mitään. et se ei vaan niinku, et mä en tiä, mikä siihen auttas, mä en oo mitään niinku keinoon siihen löytäny” (Haast. 2)

6.3.4 Ulkoiset resurssit

Keskeisimpänä ulkoisena resurssina näyttäytyi lääkitys, jota kaikki haastateltavat olivat diagnoosin saatuaan ainakin kokeilleet. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta lääkitys oli käytössä parhaillaan, ja hänkin perusteli ratkaisua lääkkeen kalliilla hinnalla (ks. Sandberg 2016, 33). Diagnoosin saamisen ohella lääkitys näyttäytyy tässä tutkimuksessa eräänlaisena toimijuuden vedenjakajana: se auttaa toimijaa suuntaamaan voimavarojaan tarkoituksenmukaisesti, keskittymään ja sulkemaan ylimääräisiä ärsykeitä pois. Lääkitys voi olla jopa edellytys kokopäiväiselle toimimiselle.

”nytku on lääkitys, niin mun työntekohan on ihan erilaista mitä se oli ennen sitä ku oli sitä, silleen niinku sillon oli paljo enemmän niinku haasteita siinä työnteossa” (Haast. 1)

”kyllä mä sanon että se [tarkkaavaisuushäiriö] on semmonen voimavara, että varsinkin nyten kun sen on saanut valjastettua, suunnattua voimavarat oikeisiin kohteisiin sen lääkityksen avulla, että kun lääkitys aloitettiin, mun maailmankuva muuttu tootalisesti” (Haast. 5)

”tää lääke on myöskin tuonu sen, että mä en oo enää väsyny, et se on myöskin, mahdollistaa ihan kokopäiväsen toimimisen” (Haast. 7)

Toisina keskeisinä ulkoisesti resursoivina tekijöinä näyttäytyivät mahdollisuus vaikuttaa työaikaan- ja paikkaan, deadlinet sekä riittävät muutokset ja haasteet.

Haastateltavat kuvaavat vireystilansa ja keskittymiskykynsä vaihtelevana, ja mahdollisuus määritellä itse työn tekemisen aikaa ja paikkaa näyttää merkittävältä resurssilta haastateltavien ammatilliselle toimijuudelle.

”jos lähdetään ihan työn rakentumisesta, meillä on liukuva työaika, se on yks merkittävä tekijä, elikä töihin voi mennä ihan mihin kellonaikaan hyvänsä” (Haast. 6)

”mä voin siellä hyppiä ihan miten mä haluan että mun tarvii, työpaikalla joutuu aina selittämään että nyt mulla on taas se vaihe, kun pitää hyppää tuolista ylös ja että kotona voi tavallaan tehdä tosi paljon silleen vapaamin” (Haast. 2)

Deadlinet näyttäytyvät aineistossa yksittäisenä toimintaa resursoivana tekijänä, jonka aktiivinen toimija voi myös itse itselleen kalenteroida.

”mä oon laittanu sinne ittelleni pieniä deadlineja että mikä tapahtuu missäkin ajassa, mikä pitää olla valmis” (Haast. 7)

”et mä tarviin tämmösiä niinku, simppeleitä ohjeita, että nyt piste teet sen, ja deadlineja, se on hirveen hyvin auttanu” (Haast. 3)

Muutokset ja haasteet näyttävät niin ikään toimivan haastateltavia eteenpäin vievänä voimana työnkuvasta riippumatta.

”sitte kaipais koko ajan pieniä uusia haasteita siihen, koko ajan pitäis olla jotaki semmosta uutta, erilaista että se pysyis se mielenkiinto siinä yllä, jos niinku joka menee samoihin tehtäviin, se rupee kyllästyttää” (Haast. 6)

”muutos on ainoa vaihtoehto, nyt mä oon kolmeksi vuodeksi sitoutunut siihen kehittämishommaan, nyt mä oon sen kolme vuotta tässä, sit mä en tiedä” (Haast. 3)

6.3.5 Ulkoiset rajoitteet

Ulkoisista rajoitteista konkreettiset häiriötekijät, kuten häly, ärsykkeet ja keskeytykset, ja heikko esimiestyö näyttäytyvät erityisen merkittävinä ammatillista toimijuutta rajoittavina tekijöinä.

Konkreettiset häiriötekijät hankaloittavat selkeästi työn tekemistä. Toisaalta häiritsevät ärsykkeet eivät ole helposti määriteltävissä ja selkeärajaissia, eivätkä esimerkiksi kaikenlaiset ääniärsykkeet välttämättä aiheuta lainkaan häiriötä.

”se työ kuormittaa niin liikaa että päivänä aikana tulee niin paljon semmosta kaikkee informaatiohässäkää päähän, kaikki melu, häly, ihmiset, puheet, sosiaaliset kanssakäymiset, kontaktit, niin ne kuluttaa vaan sen, ne kuluttaa sen päivän sen voimavara-annoksen siellä töissä” (Haast. 6)

”eihän kaikki taustameteli niinku häiritse mua mutta tietyt äänet on sitten sellaisia, mitkä häiritsee” (Haast. 2)

Esimiestyöllä näyttää olevan iso merkitys myös tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ammatilliselle toimijuudelle (ks. esim. Eteläpelto ym. 2014b). Luottamuksen ja arvostetuksi tulemisen tunne sekä aito kuunteleminen vaikuttavat merkittävästi ammatillisen toimijuuden tilaan eli siihen, kuinka paljon oman työn tekemisen tapoihinsa voi konkreettisesti vaikuttaa.

”tärkeä asia näissä on esimiehen luottamus, että mulla on sellanen tunne, että esimies ei luota minuun tai arvosta mun työtä ollenkaan, että se on varmaan se niinku se numero yksi” (Haast. 4)

”se ei kuuntele mua kunnolla eikä ota niitä asioita todesta mitä sanoo, et ei pääse vaikuttamaan siihen työhön liittyvissä asioissa” (Haast. 6)

Edelliseen liittyen tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen esimiehenä oleminen näyttäytyy tässä tutkimuksessa haastavana: tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ammatillinen toimijuus näyttää kukoistaakseen vaativan riittävästi tilaa käyttäen omia hyväksi havaittuja strategioita, päättää riittäväällä tavalla omista työnteke-
misen paikoista ja ajoista ja toisaalta se näyttää vaativan myös selkeitä raameja ja tukea – hyvin toimiakseen juuri kullekin sopivalla tavalla, joka sekin voi vaihdella eri aikoina (ks. Kira & Balkin 2014).

”joo, joo, se on ihan selkee, mua ei voi tavallaan niinku määrätä ja sanoa, että mitä mun pitää tehdä, sit mä niinku kilahdan, mutta että jos ne tulee tommosina selkeinä ja siis mä tiedostan, että mä tarviin näitä, sit se toimii” (Haast. 3)

7 POHDINTA

Tämä tutkimus pääsee keskeiseen tavoitteeseensa: näyttää siltä, että se avaa enemmän mielenkiintoisia jatkokysymyksiä kuin se tällä aineistomäärällä ja sisällönanalyysin keinoin pystyy vastaamaan. Työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus näyttäytyy tämän tutkimuksen valossa vahvana ja ratkaisuhakuisena, mutta myös rajoittuneena (ks. myös Villa & Lavikainen 2015).

Näyttääkö tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus yhtä vahvalta, jos tarkkaavaisuushäiriödiagnoosi onkin tullut jo kouluikäisenä tai jopa sitä aikaisemmin? Mitkä todella ovat ammatillisen toimijan merkittävimmät sisäiset ja ulkoiset resurssit ja rajoitteet? Millaisin keinoin tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen ilmeisiä vahvuuksia voidaan parhaiten työelämässä tukea?

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten toimijuutta voi hyvällä syyllä luonnehtia vahvaksi ja funktionaaliseksi. Tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus näyttäytyy tämän tutkimuksen valossa jatkuvina valintoina, kannanottoina ja päätöksinä koskien työtä ja sen tekemisen tapoja sekä omaa ammatillista identiteettiä (ks. Kira & Balkin 2014; Eteläpelto ym. 2014b). Ammatillista toimijuutta ilmaisevien tekojen tavoitteena toimijoilla näyttäytyy hyvin tehty työ ja oma hyvinvointi.

Päälöydöstä tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten vahvasta ammatillisesta toimijuudesta tukee Otuksen tuore tutkimusraportti tarkkaavaisuushäiriöisten nuorten koulutus- ja urapoluista: haasteista huolimatta myös tarkkaavaisuushäiriöisten nuorten toimijuus omalla koulutus- ja työpolullaan on aktiivista (Villa & Lavikainen 2015). Tämä tulos haastaa käsitystä tarkkaavaisuushäiriöstä ainakaan erityisen vahvana syrjäytymisriskin aiheuttajana (ks. esim. Sandberg 2016; Käypä hoito 2016).

Kehittäminen ja kannanotot työyhteisön toimintatapoihin olivat informanteille tyypillistä toimijuuden ilmausta riippumatta työnkuvasta tai asemasta työyhteisössä. Tilaisuuksia vaikuttaa koko työn tekemisen prosesseihin ja työyhteisöön pidettiin myönteisenä, vaikka se olisi lisännyt työmäärää. Erityisinä toimijuuden ilmauksina pidetyt vastarinta, luovuus ja työkäytänteiden kehittäminen olivat myös osa informanttien työtettä (ks. Eteläpelto ym. 2014, 202).

Keskeisenä osana ammatillista identiteettiä näyttäytyy aikuisiällä saatu tarkkaavaisuushäiriödiagnoosi, joka toimii merkittävänä omaa ammatillista toimijuutta ilmentävien tekojen oikeuttajana ja perustelijana (ks. esim. Kooij ym. 2010). Diagnoosin saaminen aikuisiällä näyttää aiheuttavan toimijalle vahvan (ammatillisen) identiteetin uudelleenneuvottelun, ja se tulee tässä aineistossa esille selkeänä ammatillisen toimijuuden vahvistumisen käännekohtana (ks. Villa – Lavikainen 2015; Eteläpelto ym. 2014b). Itsensä tunnistaessaan yksilö voi tulla paremmin näkyväksi (ks. Eteläpelto 2009, 93).

Onnistuessaan identiteetin uudelleenneuvottelu voi auttaa löytämään ja käyttämään myös työssä strategioita, jotka auttavat saamaan esille ja käyttöön myös informanttien kuvaamat erityiset voimavarat, kuten luovan ja nopean ongelmanratkaisukyvyyn sekä ylikeskittymisen (ks. Hope 2008). Tässä tutkimuksessa kuultiin tässä mielessä onnistumistarinoita: uudelleenneuvoteltu ammatillinen identiteetti tuki ammatillista toimijuutta ja tarvittaessa rohkeita-kin työn tekemistä koskevia ratkaisuja, kuten kotona työskentelyä.

Tarkkaavaisuushäiriön diagnosoinnin lykkääntymisen syynä ovat voineet olla esimerkiksi koulujen puutteelliset resurssit yksilöllisessä ohjauksessa (Villa & Lavikainen 2015). Mielenkiintoista olisi verrata, miten lapsuudessa ja aikuisuudessa diagnoosin saaneiden aikuisten ammatilliset identiteetit ja ammatillinen toimijuus eroavat toisistaan – vai eroavatko lainkaan. On nimittäin osoitettu, että ammattilaiset palvelujärjestelmissä pahimmillaan rakentavat tarkkaavaisuushäiriöiselle lapselle ongelmakeskeistä identiteettiä (Vehkakoski 2006: 51), ja on luonnollista, että epäonnistuneen ihmisen identiteetti korreloi negatiivisesti tulevaisuususkon kanssa (Alanen ym. 2014, ks. myös Bandura

2006). On mielestäni syytä olettaa, että ongelmakeskeiseksi lapsuudessa rakentunut identiteetti rajoittaa ammatillista toimijuutta (ks. Honkasilta 2016; Sandberg 2016).

Tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus hahmottuu tässä tutkimuksessa melko vahvasti toisaalta resursoituna, toisaalta rajoittuneena. Sisäisten – keskenään toisinaan ristiriitaistenkin – resurssien ja rajoitteiden tunnistaminen ja hyväksyminen osaksi ammatillista identiteettiä näyttää merkittävältä (ks. Vähäsantanen ym. 2016). Ammatillinen toimijuus onkin olemuksellisesti toisaalta narratiivinen jatkumo, toisaalta subjektiutta tiettyissä vallitsevissa olosuhteissa (ks. esim. Eteläpelto 2009).

Tämän tutkimuksen tulokset tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen työelämän resursseista haasteista saavat tukea Hirvosen ja Riikosen (2015) selvityksestä: myös siinä näkyvät työympäristön, oikeanlaisen työtteen sekä tarkkaavuuden ylläpitämisen merkitys. Niin ikään nousivat esille ajan- ja tehtävienhallinta sekä yleinen jaksaminen. Myös Hirvosen ja Riikosen (emt.) selvityksessä nousi esille, että tarkkaavaisuushäiriöiset aikuiset käyttävät luovia ratkaisuja ammatillisen toimijuutensa tukena.

Tarkkaavaisuushäiriöisellä aikuisella oma aivotoiminta tuo toimijuuteen merkittävän sekä resursoivan että rajoittavan reunaehdon, jolle henkilöt itse antavat jopa itsenäisen subjektin merkityksiä. Se on kiinnostava tulos suhteessa käynnissä olevaan tarkkaavaisuushäiriöstä (vrt. Honkasilta 2016; ks. Sandberg 2016; Villa & Lavikainen 2015; Virta 2010). Sama koskee lääkityksen merkitystä oireiden lievittäjänä jopa kokopäiväisen työskentelyn mahdollistajana.

Työpaikoilla tarkkaavaisuushäiriöisten työntekijöiden toimijuutta voidaan tukea yksinkertaisin keinoin – aidolla kuulemisella ja tarkoituksenmukaisilla joustoilla voidaan parhaimmillaan säästää sekä voimavaroja että rahaa. Merkittävä yksittäinen tekijä oli muun muassa mahdollisuus vaikuttaa itse työn tekemisen tapoihin ja aikoihin. Niin ikään miellyttävän aistiympäristön

merkitys sekä toisaalta omat prosessinhallinnan, rutiinien ja suunnitelmallisuuden taitojen merkitys nousivat esille myös Otuksen (Villa & Lavikainen 2015) tutkimusraportissa.

Näyttää siltä, että toimijan oma avoimuus omasta tarkkaavaisuushäiriöstään edistää työn tekemistä tukevien strategioiden käyttöä työn arjessa. Toisaalta avoimuutta tukee toimiva esimiehdessä sekä työyhteisön rakentava ilmapiiri. Pelätyt ennakkoluulot puolestaan haittaavat yksilöllisille ratkaisuille tarpeellista avoimuutta (ks. myös Villa & Lavikainen 2015), ja ylipäättään toimijuutta yksilötasolla tukee yksilön mahdollisuus tehdä päätöksiä, sillä se mahdollistaa työskentelyolosuhteisiin vaikuttamisen (Hirvonen & Riikonen 2015; Eteläpelto 2014c).

Tämän tutkimuksen tulokset ovat hyvin käytännönläheisiä. Ne voivat auttaa työelämässä toimivaa tarkkaavaisuushäiriöistä aikuista tunnistamaan ja tekemään rohkeasti itselleen sopivia työelämäratkaisuja – sekä kenties näkemään vahvuuksiaan ja haasteitaan aiempaa selkeämmin (ks. Hirvonen & Riikonen 2015; Villa & Lavikainen 2015). Ennen kaikkea tulokset rohkaisevat sekä tarkkaavaisuushäiriöisiä aikuisia itseään että heidän työyhteisöjään näkemään tarkkaavaisuushäiriön työelämäkysymysten kannalta aiempaa monipuolisemmassa valossa.

Toivottavasti tämä tutkimus voi myös rohkaista esimiehiä kuulemaan aidosti kaikkia työntekijöitään ja antamaan heille tilaa tehdä heille aidosti sopivia ratkaisuja, joissa heidän koko potentiaalinsa pääsee käyttöön, eivätkä parhaimmillaan yksinkertaisilla keinoilla ratkaistavissa olevat haasteet pääse kasvamaan vahvuuksia suuremmiksi (ks. Hirvonen & Riikonen ja esim. Eteläpelto ym. 2014b).

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tämän tutkimuksen päätulosten luotettavuutta lisää niiden yhteneväisyys informanttien välillä. Haastateltavien omaa toimijuutta edellyttäneestä informant-

tien hankkimistavasta johtuen tämän tutkimuksen aineistoon on kuitenkin voinut valikoitua erityisen vahvatoimijainen ja oma-aloitteinen joukko, ja siksi tutkimuksia on syytä jatkaa isommasta aineistosta eivätkä tämän aineiston pohjalta saadut sinänsä yhdenmukaiset päätuloksetkaan sellaisenaan ole yleistettävissä.

Tutkimuksen vahvuutena on myös sisällöltään rikas aineisto, joka vastaa kattavasti tutkimuskysymyksiin. Kattavan aineiston saamista edesauttoi jäntevä ja tiiviisti teoriaperustainen haastattelurunko. Tätä aineistoa kannattaa hyödyntää mahdollisissa jatkotutkimuksissa. Menetelmälliset puutteet heikentävät tutkimuksen luotettavuutta, mutta toisaalta tulosten tulkintaa helpottaa juuri mainittu informanttien välinen keskinäinen yhteneväisyys ja aineiston ”kirkas ääni”.

7.3 Jatkotutkimushaasteet

Tämä tutkimus tarjoaa kiinnostavia kysymyksiä jatkotutkimuksia varten. Olisi syytä tarkastella, onko tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus laajemmaltikin niin vahvaa kuin se tässä tutkimuksessa näyttäytyy. Tämän tutkimuksen tulokset tuovat joka tapauksessa erittäin kiinnostavan kulman pikku hiljaa viriävään työelämäkeskusteluun (ks. Villa & Lavikainen 2015; Hirvonen & Riikonen 2015).

Olisiko jatkotutkimuksissa syytä tarkentaa tarkkaavaisuushäiriön mahdollisesti ammatillista toimijuutta tukeviin puoliin? Työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillisen toimijuuden ymmärtämiseksi ja tukemiseksi tarvitaan joka tapauksessa lisää tietoa ja ymmärrystä nimenomaan tarkkaavaisuushäiriön ammatillista toimijuutta resursoivasta ja rajoittavasta luonteesta ja siihen vaikuttavista työpaikan sosio-kulttuurisista olosuhteista.

Mielenkiintoinen tutkimuslinja löytyy myös tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisten ammatillisesta identiteetistä. Silloin kun diagnoosi on tehty var-

haisemmalla iällä, keskeistä on todennäköisesti toimijan vahvuuksiin keskittyminen, jotta ammatillinen identiteetti lähtee rakentumaan oman oppimisen – ja sitä kautta myös työn tekemisen – asiantuntijaksi eikä olosuhteista riippuvaksi ja osaamattomaksi (ks. Sandberg 2016; Jokinen 2016). Vahvaa toimijuutta edellyttää minä-pystyvyyden tunne (Bandura 2006), ja se on mahdollista, kun toimija tuntee vahvuutensa ja heikkoutensa – tässä tutkimuksessa itsetuntemuksen keskeisenä kulmakivenä näyttäytyi aikuisiällä saatu tarkkaavaisuushäiriödiagnoosi. Entä jos diagnoosi on saatu varhemmin? Painottuvatko haasteet silloin eri tavalla ammatillisessa identiteetissä?

Tarkempaa tarkastelua olisi syytä tehdä myös siitä, kuinka suuri merkitys tarkkaavaisuushäiriöisen aikuisen omalla avoimuudella ja toisaalta luottamuksellisella esimiestyöllä on siihen, millä laajuudella tarkkaavaisuushäiriöinen työntekijä saa käyttöön tämän tutkimuksen perusteella ilmeiset vahvuutensa, kuten luovan ongelmanratkaisun, jatkuvasti kehittävän työotteen sekä myönteisen suhtautumisen muutoksiin.

Haasteet ja jopa jatkuvat muutokset näyttäytyvät tässä haastatteluaineistossa enimmäkseen myönteisenä ilmiönä, jopa itseisarvona (vrt. esim. Vähäsantanen 2014). Samoin tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen identiteetti määrittyy yhä uudelleen vahvaa toimijuutta ilmaisevissa ratkaisuissa (ks. Eteläpelto 2009, 113), ja ammatillisen identiteetin muutospaikkoihin, kuten uusiin koulutuksiin ja työpaikkoihin, näytetään jopa hakeutuvan (vrt. Kira & Balkin 2014). Se on nykyisten työelämähaasteiden kannalta erittäin mielenkiintoinen ja huomionarvoinen asia.

Millaista annettavaa tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ilmeisellä muutos- ja kehittämispotentiaalilla voisi olla työelämän murroksien tarkoituksenmukaisten ratkaisujen rakentamisessa (ks. Bandura 2006; Kira & Balkin 2014; Vähäsantanen 2014)? Miten työyhteisöissä voidaan tarkoituksenmukaisesti resursoida jopa erityisiä vahvuuksia ja tukea – nekin ilmeisiä – erityisiä haasteita?

Tämän tutkimuksen informanteista viidellä oli diagnosoitu hyperaktiivisuuspainotteinen (adhd) ja kahdella tarkkaamattomuuspainotteinen tark-

kaavaisuushäiriö (add), ja olisi kiinnostava selvittää, millaisia eroja ammatillisessa toimijuudessa näyttäytyy tarkkaavaisuushäiriön alatyyppeiden välillä. Yksi informanteista itse totesi, että mieluummin vaihtaisi oman tarkkaamattomuuspainotteisen häiriönsä hyperaktiivisuuspainotteiseen, sillä hän näki sen työssä jaksamisen ja toimimisen kannalta suotuisammaksi – tässä tutkimuksessa eroa alatyyppeiden välillä ei tehty.

Tämä tutkimus tarjoaa kiinnostavia tutkimuksellisia syötteitä myös yli tiedekuntarajojen: aikuisten tarkkaavaisuushäiriön diagnosointi ja lääkitykselliset kysymykset näyttäytyvät merkittävinä työelämässä toimivien tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten kannalta (ks. myös Sandberg 2016; vrt. Honkasilta 2016). Niin ikään tämä tutkimus herättää viestinnällisiä kysymyksiä: millainen kuva tarkkaavaisuushäiriöstä rakentuu tämän hetken suomalaisessa mediassa?

On esitetty, että tarkkaavaisuushäiriöisten työntekijöiden tukea kehitettäisiin ja tutkittaisiin työpaikoilla (Graaf ym. 2008; Hirvonen & Riikonen 2015). Toisaalla on todettu, että lähiesimiehellä on suuri merkitys työntekijöiden ammatillisen toimijuuteen ylipäätään (ks. Toimijuutta 2016). Jään mielenkiinnolla odottamaan, millaista tutkimukseen pohjaavaa esimiesvalmennusta – ja esimiestyötä – tulevaisuudessa tehdään, ja uskallan melkein väittää, että työntekijän omaa ammatillista toimijuutta tukeva esimiestyö tukee myös tarkkaavaisuushäiriöistä työntekijää ja hänen kehittämis- ja kehittymispotentiaaliaan (Hökkä ym. 2016; Toimijuutta 2016). Mutta väitteen tuoksi on toden totta syytä jatkaa tutkimuksia.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Suortamo, M. (toim.) 1995. Yliopisto-opetus. Korkeakoulupedagogiikan haasteita. Jyväskylä: PS-kustannus.
- ADHD-liitto 2016. Hoito ja kuntoutus. [<http://www.adhd-liitto.fi/adhd-tietoa/tietoa-ammattilaisille/terveydenhuollon-ammattilaisille/hoito-ja-kuntoutus>] Luettu 22.8.2016.
- Alanen, O., Kainulainen, S. & Saari, J. 2014. Vamos tekee vaikutuksen – Vamosnuorten hyvinvointikokemukset ja tulevaisuuden odotukset. Vamos-hanke, raportti 1/2014. Helsinki: Helsingin Diakonissalaitos.
- Archer, M. 2000. Being Human: The Problem of Agency. Cambridge: Cambridge University Press.
- Attention 2015. ADHD på jobbet. [<http://attention-riks.se/varaprojekt/pagaende-projekt/adhd-pa-jobbet-projektet/>] Luettu 24.9.2015.
- Autismisäätiö 2014. Tutkimus neuropsykiatrisen oireyhtymän omaavien henkilöiden työllistymisestä Suomessa. Autismisäätiö: Innolink Research.
- Bandura, A. 2006. Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, Vol 1, 164-180.
- Barkley, R. A. 2001. The Executive Functions and Self-Regulation: An Evolutionary Neuropsychological Perspective. *Neuropsychology Review* Vol 11, 1-29.
- Burns, E. 2015. Tertiary Teachers with Dyslexia as Narrators of Their Professional Life and Identity. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 515. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Eteläpelto, A. 2009. Työidentiteetti ja subjektiivinen rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, C. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency. Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, Vol 10, 45-65.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Miten käsitteellistä ammatillista toimijuutta työssä. *Aikuiskasvatus*, Vol 3, 202-212.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014b. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen,

S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–31.

Eteläpelto, A., Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Paloniemi, S. 2014c. Identity and Agency in Professional Learning. In Billett, S., Harteis, C. & Gruber, H. (eds.) *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Springer International Handbooks of Education, 645–672.

Finlex 2016. Perusopetuslaki, §16.

[<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perusopetuslaki#L4P16>] Luettu 19.8.2016.

Fletcher, J., Lyon, G., Fuchs, L. & Barnes, M. 2009. *Oppimisvaikeudet. Tunnistamisesta interventioon*. Suomi: UniPress. – *Alkuteos Learning Disabilities – From Identification to Intervention*. New York: The Guilford Press.

Gordon, T. 2005. Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Meurman-Solin, A. & Pyysiäinen, I. (toim.) *Ihmistieteet tänään*. Helsinki: Gaudeamus, 114–130.

Graaf, R., Kessler, R., Fayyad, J., Havel, M., Alonso, J., Angermeyer, M., Borges, G., Demyttenaere, K., Gasquet, I., Girolamo, G., Haro, J., Jin, R., Karam, E., Ormel, J. & Posada-Villa, J. 2008. The prevalence and effects of adult attention-deficit/hyperactivity disorder (ADHD) on the performance of workers: results from the WHO World Mental Health Survey Initiative. *Occupational & Environmental Medicine*, Vol 65, 835–842.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsingin yliopistopaino.

Hirvonen, N. Jyväskylä Riikonen, E. 2015. *Hallitusti työelämässä: ADHD-aikeisten ratkaisuja heidän työssään kohtaamiin haasteisiin*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Home, A. 2008. It is all bad? Rewards and challenges of mothering children with hidden disabilities. *Social work & Social Sciences Review*, Vol 13, 7–24.

Honkasalo, M.-L., Ketokivi, K. & Leppo, A. 2014. Moniselitteinen ja hämärä toimijuus. *Avauksia ja keskustelua*. *Sociologia*, Vol 4, 365–371.

Honkasilta, J. 2016. *Voices behind and beyond the label: the master narrative of ADHD (de)constructed by diagnosed children and their parents*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Paavola, V. & Rossi, M. 2016. Työssä<3toimijuutta. Ammatillisen identiteetin ja toimijuuden tukeminen työyhteisöissä. Posterit Työelämän tutkimuspäivillä, 3.–4.11.2016.
- Jokinen, M. 2016. "Kirjottaminen oli helpompaa mut lukeminen oli vaikeeta": ADHD-diagnoosin saaneiden nuorten identiteettien rakentuminen oppijoina. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kallio-Laine, K. & Pelkonen, I. 2014. Oma väylä -hankkeen kuntoutuspalveluiden kehittämissuunnitelma. Helsinki: Kansaneläkelaitos. Osoitteessa <http://www.kela.fi/documents/10180/751941/Oma+V%C3%A4yl%C3%A4%20-kehitt%C3%A4missuunnitelma.pdf/3f537b93-3168-45f1-a62e-c63cbbf14a4b> Luettu 19.8.2015.
- Kira, M. & Balkin, D. B. 2014. Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review*, Vol 24, 131–143.
- Kirjanen, S., Tuulio-Henriksson, A. & Autti-Rämö, I. 2014. Miten tukea opintoja ja työllistymistä, kun nuorella on autismikirjon häiriö? *Kirjallisuuskatsaus. Suomen Lääkärilehti*, Vol 34, 2039–2044.
- Kooij ym. 2010. European consensus statement on diagnosis and treatment of adult ADHD: The European Network Adult ADHD. *BMC Psychiatry* 2010, Vol 10:67.
- Koski, A. & Leppämäki, S. 2013. Aikuisen ADHD – diagnoosista hoitoon. *Suomen lääkäri-lehti*, Vol 68, 3155–3161.
- Kvist, A.P, Nielsen, H.S. & Simonsen, N. 2013. The importance of children's ADHD for parents' relationship stability and labor Supply. *Social Science & Medicine*, Vol 88, 30–38.
- Käypä hoito -suositus 2016. <http://www.terveysportti.fi/xmedia/hoi/hoi50061.pdf>. Luettu 22.8.2016.
- LaPointe, K. 2014. Tilaa mielekkäälle työlle. *Aikuiskasvatus*, Vol 1, 17–28.
- Lawer, L., Brusilovskiy, E., Salzer, M. & Mandell, D. 2009. Use of vocational rehabilitative services among adults with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorder*, Vol 39, 487–494.
- Leino, J. 2003. Antaa sen muuttua. Suomen kielen permissiivirakenne ja sen kehitys. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Leppämäki, Sami 2012. Aikuisen ADHD. Teoksessa Dufva & Koivunen (toim.) ADHD – Diagnosointi, hoito ja hyvä arki. Jyväskylä: PS-kustannus, 253–266.

- Marttila, A. 2014. Tutkijan positiot etnografisessa tutkimuksessa. Teoksessa Hämeenaho, P. – Koskinen-Koivisto, E. (toim.) *Moniulotteinen etnografia*. Ethnos toimite 17. Helsinki: Ethnos ry.
- Mayes, S., Calhoun, S. & Crowell, E. 2000. Learning Disabilities and ADHD: Overlapping Spectrum Disorders. *Journal of Learning Disabilities*, Vol 33, 417-424.
- Michielsen, M., Semeijn, E., Comijs, H. C., van de Ven, P., Beekman, A. T. F., Deeg, D. J. H. & Kooij, J. J. S. 2013. Prevalence of attention-deficit hyperactivity disorder in older adults in The Netherlands. *The British Journal of Psychiatry*, Vol 201, 298-305.
- Migliore, A., Timmons, J., Butterworth, J. & Lugas, J. 2012. Predictors of employment and postsecondary education of youth with autism. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, Vol 55, 176-184.
- Mullins, C., Bellgrove M. A., Gill, M. & Robertson, I. A. 2005. Variability in Time Reproduction: Difference in ADHD Combined and Inattentive Subtypes. *Journal of the American Academy of Children and Adolescents Psychiatry*, Vol 44, 169-176.
- Mäkinen, K. 2013. "Itselleen voi sentään jotain" – itsen kehittäminen työelämävalmennuksessa. *Aikuiskasvatus*, Vol 4, 265-266.
- Nigg J. T., Tannock R. & Rohde, L.A. 2010. What Is to Be the Fate of ADHD Subtypes? An Introduction to the Special Section on Research on the ADHD Subtypes and Implications for the DSM-V. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, Vol 39, 723-725.
- Paavola, V. 2008. Haluatko mennä muunkansa kalastaman. Pro gradu - tutkielma, Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Polanczyk, G., de Lima, M. S., Horta, B. L., Biederman, J. & Rohde, L. A. 2007. The Worldwide Prevalence of ADHD: A Systematic Review and Meta-regression Analysis. *American Journal Psychiatry*, Vol 164, 942-948.
- Ramtekkar, U., Reiersen, A., Todorov, A. & Todd, R. 2010. Sex and Age Differences in Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder Symptoms and Diagnoses: Implications for DSM-V and ICD-11. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, Vol 49, 217-228.
- Ruohotie-Lyhty, M. & Moate, J. 2015. Proactive and reactive dimensions of life-course agency: mapping student teachers' language learning experiences. *Language and Education*, Vol 29, 46-61.

- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2014. Haastattelun analyysi. Vantaa: Vastapaino.
- Saastamoinen, M. 2010. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. Teoksessa Rautio, P. & Saastamoinen, M. (toim.) Minuus ja identiteetti – sosiologinen ja sosiaalipsykologinen näkökulma. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 170–179.
- Sandberg, E. 2016. ADHD perheessä: Opetus-, sosiaali- ja terveystoimen tukimuodot ja niiden koettu vaikutus. Tutkimuksia 393. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Soikka, H. 2015. Työterveyshuollon hoitohenkilöstön valmiudet adhd-oireisen aikuisen kohtaamiseen. Kouvola: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.
- Toimijuutta 2016. Tutkitun tehokkaita johtamisen keinoja ammatillisesta identiteetistä ja toimijuudesta. Työssä<3toimijuutta -tuotteistamishankkeen kotisivu. [www.toimijuutta.fi] Luettu 6.11.2016.
- Vance, T.A. & Weyandt, L. 2008. Professor Perceptions of College Students With Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Journal of American College Health*, Vol 57, 303–308.
- Vanhatalo, S., Soinila, S. & Iivanainen, M. 2012. Hermoston kehitys ja sen häiriöt. Teoksessa Soinila, S., Kaste, M. & Somer, H. *Neurologia*. Helsinki: Duodecim, 622–636.
- Vataja, R. 2012. Neuropsykiatriset häiriöt. Teoksessa Soinila, S., Kaste, M. & Somer, H. *Neurologia*. Helsinki: Duodecim, 612–620.
- Vehkakoski, T. 2006. Leimattu lapsuus? Vammaisuuden rakentuminen ammatti-ihmisten puheessa ja teksteissä. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 297. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Villa, T. & Lavikainen, E. 2015. Erityinen polku tulevaisuuteen. Selvitys koulutus- ja urapoluista henkilöiltä, joilla on ADHD tai Aspergerin oireyhtymä. Otus 52/2015. Helsinki: Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö.
- Virkola, E. 2014. Toimijuutta, refleksiivisyyttä ja neuvotteluja – muistisairaus yksinasuvan naisen arjessa. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 491. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Virta, M. 2010. ADHD-aikuisten psykologinen kuntoutus. Neljän uuden lyhytinterventtion tutkimus. Käyttäytymistieteiden laitos, Psykologian tutkimuksia 71. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2016. Professional learning and agency in an identity coaching programme. *Professional Development in Education*, Vol 9, 1-23.

Vähäsantanen 2014. Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. *Aikuiskasvatus*, Vol 2, 129-133.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Lämmittelytehtävä: Miltä työn tekeminen tuntuu? Miten se vaikuttaa sinuun fyysisesti? Valitse sopivat värit ja suttaille itsesi työn tekijänä vaikkapa tavallisena torstai-iltapäivänä. Voit piirtää oman kuvaasi tikku-ukkona ja jotakin työympäristöstä.

Tarvikkeet: A4, öljypastellit

1. Millaista työtä teet tällä hetkellä?

- nimike? työtehtävä?

2. Miltä sinusta tavallisesti tuntuu mennä töihin?

- torstaiamuisin:p

3. Minkälainen sun työpaikka on konkreettisesti?

- työpiste? rakennus?
- äänet? tuoksut?
- käytetyt työvälineet
 - o miten vaikuttaa työn tekemiseen?

4. Miten teidän työpaikalla yleisesti ottaen tehdään töitä?

- yksin? yhdessä?
- tavat, rutiinit, yhteiset jutut?

5. Millainen työnjako teillä on?

- roolit, lisävastuut?

6. Miten teidän työpaikalla jutellaan?

- keitä kohtaat töissä? miten?

7. Minkälaiset asiat tai tekijät töissä estää, haittaa, rajoittaa tai hankaloittaa työskentelyäsi?

- fyysiset, sosiaaliset, materiaaliset, emotionaaliset, kulttuuriset, valtarakenteisiin liittyvät yms.

8. Entä millaiset asiat tai tekijät edistävät, auttavat tai helpottavat työskentelyä?

- sosiaaliset, materiaaliset, emotionaaliset, kulttuuriset, valtarakenteisiin liittyvät yms.

9. Mihin asioihin otat töissä kantaa?

- millaisissa tilanteissa? mihin liittyen?

10. Miten sä voit vaikuttaa oman työsi tekemiseen?

- millaisia vaikutuksia sillä on aikaansaamiseesi?

11. Mihin et voi vaikuttaa?

- miten se vaikuttaa työskentelyyn?

12. Teetko joitakin muita valintoja työhön liittyen?

- millaisia?

13. Onko jotakin, mitä haluaisit valita mutta et jostain syystä voi?

- mikä rajoittaa? miksi et voi tehdä haluamiasi valintoja?

14. Mitkä on sinun vahvuusalueet?

- sun juttu, ydinosaaminen?
- nepsyn vaikutus? mitä se resursoi? mitä se rajoittaa?

15. Koetko tarvitsevasi tukea tai joidenkin asioiden huomioonottamista työn tekemisessä näihin liittyen?

16. Saatko tarvitsemasi tuen?

- mitä se on konkreettisesti?

17. Millaisia terveisiä haluaisit sanoa työnantajallesi? Jollekin muulle aiheeseen liittyen?

Liite 2. Tutkimuslupa

Tämän tutkimuksen tarkoitus on tuottaa ja lisätä ymmärrystä nepsy-oireisten aikuisten ammatillista toimijuutta koskevissa kysymyksissä sekä herättää keskustelua aiheesta. Kiitos lupautumisestasi mukaan!

Haastateltavien kesken arvotaan yllätyspalkinto. Se toimitetaan voittajalle tutkimuksen valmistuttua.

Haastatteluaineistoa käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen. Aineisto säilytetään salasanojen takana, ja se tulee vain allekirjoittaneen käyttöön. Käsittelyvaiheessa haastatteluista poistetaan tunnistetiedot ja haastateltujen anonymiteetti suojataan. Tutkimuksen valmistuttua aineisto hävitetään. Tutkimuksen tekemisessä noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan säännöksiä (Tenk 2015). Ennen kuin valmis tutkimus julkaistaan, se lähetetään haastatelluille tarkistettavaksi (ns. member-checking). Yhteystiedot säilytetään erillään tutkimusaineistosta.

Päivämäärä ja paikka

Allekirjoitus

Allekirjoitus

Tenk 2015: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan säännökset. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf] Luettu 6.10.2015.

Nimi.....

.....

Osoite.....

.....

Puhelinnu-
mero.....

.....

Sähkö-
posti.....

.....