

Jutta Häkkinen

# KORKEAKOULUTETTUJEN ADHD- DIAGNOSOITUJEN HENKILÖIDEN AMMATILLINEN TOIMIJUUS

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2022

# TIIVISTELMÄ

Jutta Häkkinen: Korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillinen toimijuus  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Elinikäinen oppiminen ja kasvatus  
Huhtikuu 2022

---

Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö eli ADHD on yksilön elämää värittävä neuropsykiatrinen häiriö. Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön ydinoireet, tarkkaamattomuus, ylivilkkaus ja impulsiivisuus, vaikuttavat yksilön elämään, opintoihin ja työntekoon. ADHD värittää ammatillista toimintaa, mutta siihen liittyvää tutkimusta on verrattain vähän. Erityisesti ammatillista toimijuutta koskevaa tutkimusta on vaikea löytää.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tarkastella korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta. Tutkimuksessa hyödynnetään subjektikeskeistä sosiokulttuurista näkökulmaa ammatilliseen toimijuuteen. Aineistona toimii tutkimusta varten teemahaastattelulla kerätty haastatteluaineisto. Metodina hyödynnetään aineisto- ja teorialähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimustulokset osoittavat, että korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut henkilöt toteuttavat toimijuutta osallistumalla yhteisiin työkäytänteisiin, kehittämällä työkäytänteitä ja tekemällä päätöksiä työssä. Työssä voidaan toimia omien arvojen, kiinnostuksen ja tavoitteiden mukaan. Epätyydyttävästä tai muuten epäsovivasta työstä siirrytään pois herkästi. Toimijuus näyttäytyy tilannesidonnaiselta. Tutkimustuloksena saatiin kuvaus seitsemästä ammatillisen toiminnan erityispiirteestä, jotka ovat: osaaminen ja kompetenssi, työolosuhteiden joustavuus, käsitys itsestä suhteessa työhön, ennakkoluulot ja oletukset, työn tarkoituksellisuus ja sopivuus, diagnoosin merkitys ja työssä jaksamisen haasteet. Erityispiirteet voivat joko resursoida tai rajoittaa ammatillista toimintaa tilanteesta riippuen. Diagnoosin merkitys -erityispiirreluokka näyttäytyy vain toimijuutta resursoivana tekijänä. Työssä jaksamisen haasteet -erityispiirreluokka näyttäytyy vain toimijuutta rajoittavana tekijänä.

Avainsanat: ADHD, aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö, ammatillinen toimijuus, subjektikeskeinen ja sosiokulttuurinen näkökulma ammatilliseen toimijuuteen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# ABSTRACT

Jutta Häkkinen: Professional agency of university-educated people with ADHD  
Master's Thesis  
Tampere University  
Lifelong learning and education  
April 2022

---

Attention-deficit hyperactive disorder, or ADHD, is a neuropsychiatric disorder that impacts an individual's life. The core symptoms of ADHD, inattention, hyperactivity, and impulsivity, play a role on an individual's life, studies, and work. ADHD affects professional practice, but there is relatively little research on it. Research on professional agency is especially difficult to find.

The purpose of this thesis is to examine the professional agency of university graduates diagnosed with ADHD. The study utilizes a subject-centred sociocultural approach on professional agency. The data used for the study is interview material collected through thematic interviews. The method used is a data and theory-based content analysis.

The results show that university graduates with ADHD practice agency by participating in common work practices, developing work practices, and making decisions at work. On their professional practices, they can act by their values, interests, and professional goals. There is a tendency to move away from unsatisfactory or other ways inappropriate work. The nature of professional agency appears to be situational. The research provides a description of seven characteristics of professional practices, which are know-how and competence, flexibility of working conditions, perception of self in relation of work, the importance of diagnosis and the challenges of coping with work. Depending on a situation, these characteristics may resource or constrain professional agency. "Importance of diagnosis" appears only as a resource of agency. "Challenges of coping at work" appears only as a constrain of agency.

Key words: ADHD, attention-deficit hyperactive disorder, professional agency, subject-centred socio-cultural approach

The originality of this publication has been checked by Turnitin OriginalityCheck.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>ADHD JA AMMATILLINEN TOIMINTA</b> .....	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>SUBJEKTIKESKEINEN JA SOSIOKULTTUURINEN NÄKÖKULMA AMMATILLISEEN TOIMIJUUTEEN</b> .....	<b>10</b>
3.1	Ammatillisen toimijuuden resurssit ja rajoitteet.....	14
3.2	ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillinen toimijuus .....	15
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>16</b>
4.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskohde .....	16
4.2	Aineisto .....	18
4.3	Sisällönanalyysi.....	21
4.4	Aineiston analyysi .....	22
4.4.1	<i>Teorialähtöinen sisällönanalyysi</i> .....	24
4.4.2	<i>Aineistolähtöinen sisällönanalyysi</i> .....	25
<b>5</b>	<b>MONIULOTTEINEN JA KONTEKSTISIDONNAINEN AMMATILLINEN TOIMIJUUS</b> .....	<b>27</b>
5.1	Työkäytäntöjen kehittäminen .....	28
5.2	Ammatillisen identiteetin neuvottelut.....	30
5.3	Vaikuttaminen työssä .....	31
<b>6</b>	<b>AMMATILLISEN TOIMINNAN ERITYISPIIRTEET RESURSSINA JA RAJOITTEINA</b> ..	<b>32</b>
6.1	Osaaminen ja kompetenssi.....	33
6.2	Työolosuhteiden joustavuus .....	35
6.3	Käsitys itsestä suhteessa työhön .....	37
6.4	Diagnoosin merkitys.....	38
6.5	Työssä jaksamisen haasteet.....	39
6.6	Ennakkoluulot ja olettamukset .....	40
6.7	Työn tarkoituksellisuus ja sopivuus.....	41
<b>7</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>43</b>
7.1	Ammatillisen toimijuuden tuottaminen ja toteuttaminen.....	43
7.2	Seitsemän ammatillisen toiminnan erityispiirrettä .....	45
7.3	Erytispiirteet ammatillisen toimijuuden resursseina ja rajoitteina.....	46
7.4	Laajentuva ymmärrys ADHD:n värittämästä ammatillisesta toiminnasta .....	49
<b>8</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>52</b>
8.1	Tutkimuksen luotettavuus .....	54
8.2	Tutkimuksen eettisyys.....	56
<b>9</b>	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>57</b>

# 1 JOHDANTO

Työelämässä yksilöiltä odotetaan jatkuvasti enemmän. Pitenevät työurat velvoittavat elinikäiseen oppimiseen, oman osaamisen päivittämiseen ja ammatillisten rajojen ylittämiseen. Ammatillaiset rakentavat kiinnostavia henkilöbrändejä, tuottavat sisältöä ja verkostoituvat oman alansa ihmisten kanssa. Työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy ja uupumisesta on nousemassa uusi kansansairaus. Maailman tapahtumat ja globaalit kriisit vaikuttavat talouteen ja haastavat niin yksilöitä, työyhteisöjä ja organisaatioita. Työelämän muuttuminen koskee kaikkia, mutta kasvavat vaatimukset osuvat voimakkaimmin valmiiksi heikommassa asemassa oleviin ryhmiin.

ADHD eli aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö (attention-deficit hyperactive disorder) on toimintakykyä heikentävä kehityksellinen neuropsykiatrinen häiriö, jonka ydinoireet ovat tarkkaamattomuus, ylivilkkaus ja impulsiivisuus (ADHD: Käypä hoito -suositus 2019, 2). ADHD:sta on uutisoitu viime vuosina erityisen paljon. Uutisissa nousee esiin erityisesti aikuisena diagnoosin saaneet yksilöt ja ADHD:n vaikutus työelämään ja opiskeluun (mm. Malmberg 21.10.2021; Jokinen 9.10.2020; Solja & Sirén 27.4.2020; Putkonen 20.3.2020; Terävä 9.10.2018; Pääkkönen 2.2.2017).

ADHD:sta puhutaan paljon, siihen liitetään vielä paljon ennakkoluuloja ja aikuisiin keskittyvää ja työelämään sijoittuvaa tutkimusta on vielä verrattain vähän. Tutkimus keskittyy lapsuuteen ja nuoruuteen, ja ADHD:n esiintyminen aikuisilla on tunnistettu vasta viime vuosikymmeninä. Valtaosa tähän opinnäytetyöhön haetusta tutkimuksesta sijoittuu lääketieteeseen ja ADHD:ta tarkastellaan oireiden, haittojen ja ongelmien kautta. Tarvitaan lisää aikuisiin keskittyvää tutkimusta, jossa ADHD:n luonne ymmärretään kokonaisuutena – haasteet tunnistetaan, mutta myös vahvuudet nostetaan esiin.

Kasvatustieteilijät toimivat merkittävässä roolissa yksilöiden opinto- ja työurien aikana. Vaikutamme opettajina ja ohjaajina oppilaitoksissa, mutta myös työelämän tutkijoina, kehittäjinä ja uudistajina. Uraohjaus, henkilöstöhallinto ja

erilaiset kehitystehtävät vetävät jatkuvasti lisää kasvatustieteen ammattilaisia. Keskeinen rooli tarkoittaa suurta vastuuta. Toimiessamme työelämän kasvavissa vaatimuksissa meidän on tärkeää ymmärtää ja tukea yksilöllisyyttä ja erilaisia tapoja toimia.

Ammatillinen toimijuus nousee esiin työelämää koskevassa keskustelussa. Työelämässä toimijuus on liitetty rakenteelliseen vallankäyttöön, sekä sosiaalisiin suhteisiin, puhetapoihin ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyvään epäviralliseen valtaan, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin, vastarintaan, luovuuteen, motivaatioon ja työkäytäntöjen kehittämiseen. Työelämän kasvavat vaatimukset herättävät tarpeen vahvistaa ammatillista toimijuutta työssä (Eteläpelto ym. 2014, 202).

Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena on korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillinen toimijuus. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimii subjektikeskeinen ja sosiokulttuurinen näkökulma ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimus keskittyy selvittämään sitä, kuinka korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut henkilöt toteuttavat ammatillista toimijuutta. Lisäksi tarkastellaan ryhmän ammatillisen toiminnan erityispiirteitä ja kuinka nämä erityispiirteet resursoivat tai rajoittavat ammatillista toimijuutta.

Toinen ja kolmas luku taustoittavat aihetta. Toinen luku esittelee aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön ilmenemistä ja aiempaa työelämään sijoittuvaa tutkittua tietoa. Kolmas luku esittelee toimijuuden käsitettä sekä subjektikeskeisen sosiokulttuurisen näkökulman ammatilliseen toimijuuteen. Luvussa neljä esitellään tutkimuksen metodologiset lähtökohdat ja avataan tuloksiin johtanut tutkimusprosessi. Luvussa esitellään tutkimuskysymykset, aineisto ja aineiston keruu. Lisäksi esitellään analyysiprosessin lähtökohdat ja eteneminen.

Luvuissa viisi ja kuusi esitellään tutkimuksen tulokset. Seitsemännessä luvussa esitellään tulosten pohjalta tehdyt johtopäätökset ja vastataan tutkimuskysymyksiin. Viimeisessä alaluvussa tuloksia tarkastellaan yli tutkimuskysymyskategorioiden. Viimeinen luku sisältää pohdinnan sekä tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelun.

## 2 ADHD JA AMMATILLINEN TOIMINTA

ADHD eli aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö (attention-deficit hyperactive disorder) on toimintakykyä heikentävä kehityksellinen neuropsykiatrinen häiriö, jonka ydinoireet ovat tarkkaamattomuus, ylivilkkaus ja impulsiivisuus (ADHD: Käypä hoito -suositus 2019, 2). Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöstä on käytetty eri nimityksiä, kuten ADD (attention-deficit disorder) ja MBD (minimal brain dysfunction) (mm. Koski & Leppämäki 2013, 3155; Saari, Sainio & Leppämäki 2016, 2331). Selkeyden vuoksi tässä tutkielmassa aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöön viitataan aina lyhenteellä ADHD, joka on suhteellisen vakiintunut ja käytössä esimerkiksi tuoreimmassa Käypä hoito -suosituksessa (ADHD: Käypä hoito -suositus 2019).

ADHD:n esiintyvyydestä, syntyyn vaikuttavista tekijöistä, sekä diagnosointikriteereistä on ollut ja on edelleen eriäviä tulkintoja (mm. Dufva & Koivunen 2012, 37–41; 66–70; Thapar & Cooper 2016, 1241). ADHD on ollut tieteellisen tutkimuksen kohteena ainakin 1900-luvulta lähtien (Still 1902), mutta Sir Alexander Crichton kirjoitti tiedettävästi ensimmäinen kliinisen kuvauksen ADHD:sta jo vuonna 1798. DSM-2-diagnoosiluokitukseen ADHD lisättiin ensimmäisen kerran vuonna 1968. Tuolloin käytettiin termiä lapsuuden kineettiset häiriöt (hyperkinetic reaction of childhood), joka korosti ympäristötekijöiden merkitystä. Nykyäänkin vallalla oleva ymmärrys ADHD-oireiden neuropsykologisesta taustasta alkoi yleistyä 1970-luvulla (mm. Douglas 1972), ja 1980 ADHD lisättiin DSM-3-diagnoosiluokitukseen termillä keskittymishäiriö hyperaktiivisuudella tai ilman (attention deficit disorder with or without hyperactivity) (Baumeister ym. 2012, 264; Efron 2015, 69–70). ADHD:n etiologia ei ole nykypäivänäkään täysin selvillä, mutta perimän ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutus on merkittävä (mm. Nigg, Nikolas & Burt 2010; van der Meer ym. 2016; Thapar & Cooper 2016, 1242–1243). ADHD:n esiintyvyys aikuisilla on arviolta 2,5–3,4 prosenttia (Simon ym. 2009; Matte ym. 2007).

ADHD:n ydinoireet ilmenevät muun muassa tilanteeseen sopimattomana toimintana, kuten ylivilkkautena tai liian vähäisenä aktiivisuutena, keskittymisvaikeuksina, tavaroiden hukkaamisena, kärsimättömyytenä ja harkitsemattomana toimintana. Kliininen oirekuva on erilainen lapsilla, nuorilla ja aikuisilla, ja oireiden ilmeneminen sekä oireista aiheutuva haitta vaihtelee eri ikävaiheissa. (ADHD: Käypä hoito -suositus 2019, 6) Tähän vaikuttavat esimerkiksi kognitiivisten taitojen kehittyminen, sekä ikävaiheisiin kohdistuvat erilaiset vaatimukset, esimerkiksi aikuisilla arjenhallintaan ja työelämään liittyvät odotukset (ADHD: Käypä hoito -suositus 2019, ADHD:n oireet aikuisuudessa ja ikääntyvillä). Esimerkiksi tarkkaamattomuuteen liittyvät oireet, kuten opiskelu- ja työsuorituksiin ja arjen rutiineihin liittyvät haasteet saattavat näkyä selvemmin vasta aikuisuudessa (Asherson ym. 2012, 21).

ADHD-oireisiin liitetään usein opiskeluun ja työelämässä pärjäämiseen liittyviä haasteita (mm. Dufva & Koivunen 2012, Villa & Lavikainen 2015, Saari, Sainio & Leppämäki 2016). ADHD on yhdistetty esimerkiksi matalampaan koulutustasoon ja matalampaan ammatilliseen asemaan sekä korkeampaan riskiin tulla irtisanotuksi. Lisäksi ADHD-diagnosoituilla on todettu taipumus lopettaa työt kyllästymisen takia ja ajautua kurinpitotoimiin työpaikalla kontrolliryhmää useammin (de Graaf ym. 2008, 837–839, Shifrin ym. 2010, 493; Barkley & Murphy 2010, 198). ADHD-diagnosoidut tai -oireiset henkilöt myös raportoivat enemmän työhön liittyviä ongelmia ja arvioivat oman työsuorituksensa muita heikommaksi esimerkiksi tehokkuuteen ja oman potentiaalinsa saavuttamiseen osalta (Shifrin ym. 2010, 493; Fuermaier, Tucha, Butzbach, Weisbrod, Aschenbrenner & Tucha 2021). ADHD:lla on yhteys myös työyhteisössä toimimiseen liittyviin haasteisiin (Barkley & Murphy 2010, 198).

ADHD ei ole kuitenkaan este korkeakoulututkinnolle tai työelämässä menestymiselle, eikä ADHD-diagnoosi kerro esimerkiksi henkilön älykkyydestä (Nadeau 2005). On tärkeää myös muistaa, että vaikka ADHD-oireet ja niihin liittyvät haasteet voidaan yleisellä tasolla määritellä, eivät ne näy tai vaikuta kaikilla ADHD-diagnosoituilla samalla tavalla. Esimerkiksi työsuoriutumiseen liittyen yhdellä voi olla haasteita unohtelun suhteen, kun toisen haasteet voivat liittyä levottomuuteen ja vaikeuteen pysyä paikallaan (Shifrin 2010, 494). Työhön liittyvät ongelmat eivät myöskään välttämättä näy ulkopuoliselle. Esimerkiksi Fuermaier ym. (2021) itseraportoidut ongelmat tehokkuudessa ja oman



potentiaalinen saavuttamisessa (55–69-prosenttia vastaajista) eivät suoraan näkyneet poissaoloina, huonoina työsuorituksen arvioina tai irtisanotuksi tulemisena (20–23-prosenttia vastaajista).

Vaikka ADHD-diagnoosiin yhdistetään monia opintoihin ja työhön vaikuttavia haasteita, ADHD-oireiden haittavaikutuksia voidaan helpottaa oikealla tuella ja hoidolla. Diagnoosin saaminen voi olla merkittävä tekijä itsetuntemuksen rakentamisessa, sekä vaikuttaa positiivisesti koulutus- ja urapolkuihin liittyviin valintoihin. Toisaalta diagnoosiin liittyviä ennakkoluuloja pelätään. Motivaatiolla, prosessinhallintaan, rutiineihin ja suunnitelmallisuuteen liittyvillä taidoilla, sekä miellyttävällä aistiympäristöllä näyttäisi olevan suuri merkitys opinnoissa ja töissä jaksamisen kannalta. Vaikka koulutus- ja urapoluilla esiintyy haasteita, näyttävät ADHD-diagnosoidut aktiivisina ja luottavaisina toimijoina. (Villa & Lavikainen 2015, 57–61)

Lisäksi ADHD-diagnosoitujen henkilöiden suoriutumista arvioivia tutkimustuloksia on tärkeää tarkastella huomioiden, onko tutkittu hoitamattomia vai apua saaneita ADHD-diagnosoituja tai -oireisia henkilöitä. Esimerkiksi de Graaf ym. (2008) selvityksessä, jossa ADHD liitettiin runsaisiin vuosittaisiin ylimääräisiin työpöissaoloihin ja heikompaan työsuoriutumiseen, tutkituista henkilöistä vain pieni vähemmistö oli saanut asianmukaista hoitoa. Tutkimukset ADHD:n vaikutuksista työterveyteen aikuisilla on ollut vähäistä (Küpper ym. 2012).

Näitä tutkimustuloksia tarkastellessa on myös tärkeää huomioida se, että työelämään sijoittuva tutkimus keskittyy voimakkaasti ADHD-oireisiin liittyviin haasteisiin. Työelämässä esiintyviin ADHD-oireisiin liittyviin vahvuuksiin keskittyvää tutkimusta ei löytynyt tätä taustalukua kootessa. Viimeaikaisia tutkimuksia on kuitenkin löydettävissä liittyen esimerkiksi hyperfokukseen (Hupfeld, Abagis & Shah 2018; Groen ym. 2020) ja laajemmin ADHD:n positiiviseen puoliin (Sedgwick, Merwood & Asherson 2018).

### 3 SUBJEKTIKESKEINEN JA SOSIOKULTTUURINEN NÄKÖKULMA AMMATILLISEEN TOIMIJUUTEEN

Toimijuutta on tutkittu monilla eri tieteenaloilla. Yhteiskuntatieteissä toimijuutta on käsitteellistetty suhteessa rakenteisiin (Archer 2003, Giddens 1984). Toimijuutta on tarkasteltu myös jälkistrukturalistisessa naistutkimuksessa, elämäntutkimuksessa, sekä sosiokulttuurisesta lähestymistavasta käsin. Kasvatustieteissä toimijuuden idea on löydettävissä jo Valistuksen-idean ajoilta (Eteläpelto ym. 2014, 202; 204–210). Aikuiskasvatustieteessä toimijuutta on tutkittu esimerkiksi suhteessa valtaan (Eteläpelto ym. 2011) sekä elämäntutkimuksessa (Vanhalakka-Ruoho 2014).

Toimijuus on moniulotteinen käsite, eikä toisaalta ehkä ole tarpeenkaan määrittää yhtä ainoaa tapaa ymmärtää toimijuutta, vaan eri tavat käsitteellistää toimijuutta voidaan nähdä toisiaan täydentävinä. Eri näkökulmiin tutustuminen mahdollistaa syvemmän ymmärryksen ilmiöstä (Eteläpelto 2017, 184). Toimijuudesta puhuttaessa on kuitenkin tärkeää määritellä, mitä toimijuudella kyseisessä yhteydessä tarkoitetaan (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 11).

Goller (2017) käsitteellistää toimijuutta kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäisessä toimijuus nähdään jonain mitä ihmiset tekevät (agentic action), eli pääosin tilannesidonnaisena, oma-aloitteisena ja tavoitteellisena toimintana ja päätöksinä. Toisessa toimijuus nähdään henkilökohtaisena ominaisuutena (human agency), eli suhteellisen pysyvänä taipumuksena, joka on ehtona tai edellytyksenä agenttiselle toiminnalle ja oma-aloitteiselle käytökselle. Toimijuus voidaan nähdä näiden kahden muodostamana kokonaisuutena, mutta toimijuutta voidaan lähestyä myös vain jompaakumpaa näkökulmaa hyödyntäen. Toimijuus ymmärretään osana materiaalista ja sosiaalista maailmaa, ja sitä tulisikin

tarkastella sosiaalisen, kulttuurisen, historiallisen ja fyysisen kontekstin kautta. (Goller & Harteis 2017, 86–89)

Toimijuus voi ilmetä eri tavalla eri ihmisillä. Tätä voidaan selittää kolmen osatekijän avulla. Ensimmäinen on kyvykkyys alullepanna ja osallistua agenttiseen toimintaan (agency competence). Tällä tarkoitetaan kykyä nähdä toivottua tulevaisuutta, asettaa sen mahdollistamia tavoitteita, toimia niiden toteutumisen hyväksi ja ylipäästä niitä estävistä haasteista. Toinen on yksilön usko siihen, että hän pystyy harjoittamaan toimijuuttaan (agency believes). Kolmas on agenttinen persoonallisuus (agency personality), eli pysyvä ja suhteellisen tilanneriippumaton taipumus tehdä päätöksiä ja toimia niiden mukaisesti tarkoituksena vaikuttaa omaan elämään ja elinympäristöön. Nämä osatekijät yhdessä sosiaalisten, kulttuuristen, historiallisten ja fyysisten kontekstin kautta selittävät sitä, miksi toinen ihminen ilmentää toimijuutta, kun toinen ei. Tämä on kuitenkin jotain missä yksilö voi kehittyä. (Goller & Harteis 2017, 90–96)

Toimijuus (agency) ja ammatillinen toimijuus (professional agency) ovat erillisiä, mutta myös osittain päällekkäisiä käsitteitä. Työelämässä toimijuus on liitetty rakenteelliseen vallankäyttöön, sekä sosiaalisiin suhteisiin, puhetapoihin ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyvään epäviralliseen valtaan. Ammatillinen toimijuus taas on liitetty työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin, vastarintaan, luovuuteen, motivaatioon ja työkäytäntöjen kehittämiseen (Eteläpelto ym. 2014, 202). Tässä tutkielmassa tarkastellaan toimijuuden toteuttamista ammatillisessa toiminnassa.

Ammatillisen toimijuuden käsite itsessään on hyvin moninainen, ja siitä löytyy yhtymäkohtia moniin muihin käsitteisiin, kuten, proaktiivisuuteen, aktiiviseen osallistumiseen, itseohjautuvuuteen, elämäntulon voimaantumiseen, innovatiiviseen työkäyttämiseen, sisäiseen yrittäjyyteen ja yrittäjyyteen, vaikka näihin käsitteisiin liittyvä tutkimus onkin pysynyt erillään toisistaan (Goller & Paloniemi 2017, 2–3) Ammatillisen toimijuuden käsite on osittain myös kulttuurisidonnainen, ja se saatetaan ymmärtää hieman eri tavalla eri maissa ja (työ)kulttuureissa (Eteläpelto 2017, 183-184). Työntekijöihin ja työyhteisöihin kohdistuu monia odotuksia ja paine jatkuvaan toiminnan kehittämiseen, joihin pyritään vastaamaan pyrkimyksellä vahvistaa ammatillista toimijuutta työssä. (Eteläpelto ym. 2014, 202)

Tässä tutkimuksessa toimijuus määritellään subjektikeskeisen sosiokulttuurisen näkökulman mukaisesti. Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma pohjautuu Eteläpellon, Vähäsantasen, Hökän ja Paloniemen (2013; 2014) tutkimukseen, jossa tarkastellaan kriittisesti sellaista toimijuutta käsittelevää tieteellistä keskustelua, jonka voidaan katsoa luoneen perustan ammatillisen toimijuuden käsitteellistämiseksi.

Tämä keskustelu käsittää neljä erilaista tutkimustraditiota: sosiologisen keskustelun, jälkistrukturalistisen naistutkimuksen, sosiokulttuurisen lähestymistavan, sekä elämäntutkimuksen. Tarkastelu keskittyy kunkin tutkimustradition sisällä esitettyihin, toisistaan poikkeaviin näkemyksiin toimijuudesta, joita esitellään kyseisen tutkimustradition merkittävimpien, keskenään kriittistä keskustelua käyneiden teoreetikkojen kautta, sekä eri tutkimustraditioiden toimijuuskäsitysten vertailuun sen mukaan, miten toimijuuden ontologinen luonne (diskursiivinen, praktinen ja kehollinen todellisuussuhde; intentionaalisuus ja temporaalisuus; identiteetin merkitys) ja sosiaalisen ja yksilöllisen välinen suhde on ymmärretty. (Eteläpelto ym. 2014, 203–210; Eteläpelto ym. 2013, 47–60)

Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa näkökulmassa ammatillinen toimijuus nähdään prosessina, joka ilmenee, kun työntekijät vaikuttavat, tekevät valintoja ja ottavat kantaa niin, että he vaikuttavat työhönsä ja/tai ammatillisiin identiteetteihinsä. Ammatillisena toimijana voidaan nähdä myös esimerkiksi työyhteisö, tiimi tai organisaatio. Toimijuus voidaan siis nähdä joko yksilöllisenä tai kollektiivisena ilmiönä (Eteläpelto ym. 2014, 210–212). Tässä tutkimuksessa toimijuutta tarkastellaan yksilöllisenä ilmiönä, jossa ammatillinen toimija on yksilö.

Näkökulman mukaan tulisi huomioida sekä diskursiivinen todellisuussuhde, että praktiset ja keholliset suhteet. Toimijuus pyritään ymmärtämään osana elämäntutkimusta ja yksilön kehitystä. Toimijuutta voidaan tutkia yksittäisissä tilanteissa, esimerkiksi tietyssä työssä tiettyyn aikaan, mutta tutkimuksen ei tule rajoittua pelkästään tähän (Eteläpelto ym. 2014, 210–212).

Ammatillisen toimijuuden rakenne on moniulotteinen ja sitä voidaan mitata. Ammatillinen toimijuus voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen, jotka ovat empiirisesti toisistaan erotettavissa. Ulottuvuudet ovat vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu. Ulottuvuudet

muodostavat kvantitatiivisen mittarin, jonka ovat kehittäneet Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä ja Eteläpelto. Jokainen ulottuvuus rakentuu kahdesta teoreettisesti määritellystä ulottuvuudesta, sekä yksittäisistä väittämistä. Kokonaisuudessaan väittämiä on 17 (Taulukko 1).

Vaikuttaminen työssä sisältää teoreettisesti määritellyt ulottuvuudet päätösten tekeminen ja kuulluksi tuleminen työssä. Työkäytäntöjen kehittäminen sisältää teoreettisesti määritellyt ulottuvuudet osallistuminen yhteisiin työkäytänteisiin ja työkäytänteiden uudistaminen. Ammatillisen identiteetin neuvottelu sisältää teoreettisesti määritellyt ulottuvuudet ammatillinen identiteetti ja ura. Ammatillinen toimijuus on kontekstisidonnaista, joten eri ulottuvuudet todentuvat eri tavoin eri tilanteissa. Tähän vaikuttaa esimerkiksi ammattiala ja työn luonne. Työssä oppiminen ja emotionaalisesti mielekäs työ ovat positiivisesti yhteydessä ammatillisen toimijuuteen, mutta kuitenkin erillisiä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista. (Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä & Eteläpelto 2017, 14–29)

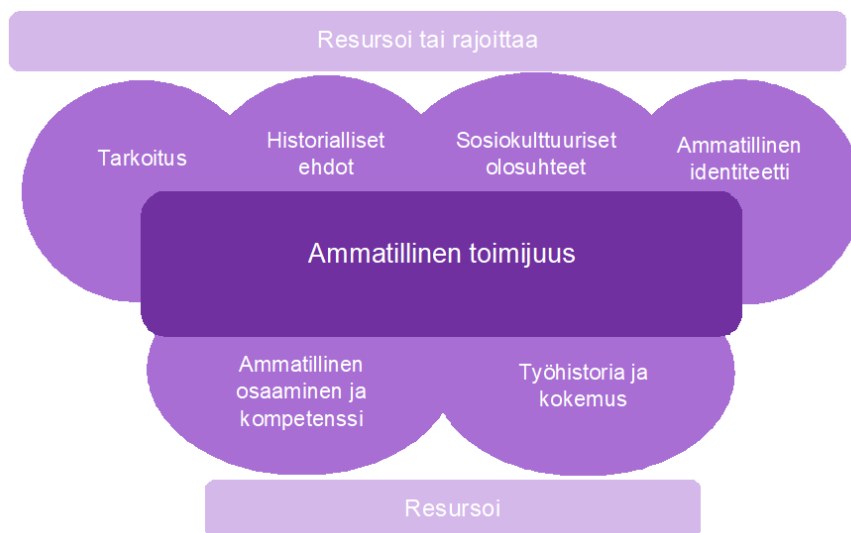
**TAULUKKO 1.** Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet (Vähäsantanen ym. 2017, 22–23)

Vaikuttaminen työssä		Työkäytäntöjen kehittäminen		Ammatillisen identiteetin neuvottelu	
Päätösten tekeminen työssä	Kuulluksi tuleminen työssä	Osallistuminen yhteisiin työkäytänteisiin	Työkäytänteiden uudistaminen	Ammatillinen identiteetti	Ura
Voin osallistua asioiden valmisteluun yksikössäni.	Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni	Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni	Kehitän työskentelytapojani	Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti	Voin työssäni edistää uraani
Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä	Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä	Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä	Teen kehittämis-ehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä	Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni	
Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni	Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa	Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni	Kokeilen uusia ideoita työssäni	Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat	
		Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen			

### 3.1 Ammatillisen toimijuuden resurssit ja rajoitteet

Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa huomio kohdistuu erilaisiin tekijöihin, jotka voivat joko resursoida tai rajoittaa ammatillista toimijuutta (Kuvio 1). Yksi näistä tekijöistä on ammatillisen toimijuuden harjoittamisen tarkoitus. Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa näkökulmassa ammatillisen toimijuuden harjoittaminen nähdään aina tarkoituksen mukaisena. Toimijuutta harjoitetaan tietyssä historiallisessa ajassa, joten historialliset ehdot voivat myös resursoida tai rajoittaa ammatillista toimijuutta. Ammatilliseen toimijuuteen liitetään myös työpaikan sosiokulttuuriset olosuhteet. Näillä tarkoitetaan esimerkiksi fyysistä työympäristöä, valtasuhteita, työkulttuuria ja vallitsevia puhetapoja. Näiden kautta toimijuuteen liittyvät myös ammatilliset roolit ja positiot. Edellä mainitut asiat voivat joko resursoida tai rajoittaa toimijuutta.

Toimijuuteen liittyy läheisesti ammatillisen toimijan ammatillinen identiteetti, ammatillinen osaaminen ja kompetenssi, sekä työhistoria ja työkokemus. Nämä nähdään toimijuutta resursoivina tekijöinä. (Eteläpelto ym. 2013, 60–62; Eteläpelto ym. 2014, 210–212; Vähäsantanen ym. 2017, 7–8)



**KUVIO 1.** Ammatillista toimijuutta rajoittavat ja resursoivat seikat (mukailten Eteläpelto ym. 2013; Eteläpelto ym. 2014; Vähäsantanen ym. 2017)

### *3.2 ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillinen toimijuus*

ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta on tutkittu hyvin vähän. Täysin vastaavaa tutkimusta, jossa olisi tutkittu korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta tai ammatillisen toiminnan erityispiirteitä ei löytynyt. Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen kannalta merkittävimmät yksittäiset tutkimukset.

Paavola (2016) pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta. Tutkielma on erityisen mielenkiintoinen tämän tutkielman kannalta, koska tutkimusasetelma on hyvin samankaltainen, tosin tässä aiemmassa tutkielmassa kohderyhmää ei ole rajattu korkeakoulutettuihin henkilöihin. Tutkimuksen tuloksista nousi mielenkiintoisia jatkokysymyksiä, kuten ”Mitkä todella ovat ammatillisen toimijan merkittävimmät sisäiset ja ulkoiset resurssit ja rajoitteet?” ja ”Millaisin keinoin tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ilmeisiä vahvuuksia voidaan parhaiten työelämässä tukea?” (Paavola 2016, 37).

Villa & Lavikainen (2015) selvittää ADHD- ja Aspergerin oireyhtymän omaavien 20–34-vuotiaiden henkilöiden koulutus- ja urapolkuja, sekä niihin liittyviä kokemuksia. Aineisto koostuu 14 haastattelusta, joista 7 haastateltavalla on ADHD- tai ADD-diagnoosi ja kahdella Aspergerin oireyhtymän sekä ADHD- tai ADD-diagnoosi. Kuudella ADHD- tai ADD-diagnosoiduista henkilöistä oli korkeakoulututkinto suoritettuna tai parhaillaan meneillään. Tulokset esitetään rinnakkain, eikä niitä voida erotella diagnoosin mukaan. Tutkimuksen mukaan ADHD-diagnosoitujen henkilöiden koulutus- ja urapoluilla esiintyy haasteita, mutta ADHD-diagnosoidut näyttäytyvät aktiivisina ja luottavaisina toimijoina (Villa & Lavikainen 2015, 61).

# 4 METODOLOGIA

## 4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskohde

Tämän Pro gradu -tutkielman tarkoitus on selvittää, millaista ammatillista toimijuutta korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut henkilöt toteuttavat työelämässä, sekä miten vastaajien ADHD-diagnosoitujen ammatilliseen toimintaan liittämät erityispiirteet rajoittavat ja resursoivat ammatillista toimijuutta.

Aihetta on tärkeä tutkia, koska tutkimustietoa korkeakoulutetuista ADHD-diagnosoiduista henkilöistä, heidän urapoluistaan tai ammatillisesta toimijuudesta on tarjolla hyvin vähän. Täysin vastaavaa tutkimusta, jossa olisi tarkasteltu korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta ei löytynyt tutkimuksen teon aikana. Toimijuus ymmärretään osana materiaalista ja sosiaalista maailmaa, ja sitä tulisikin tarkastella sosiaalisen, kulttuurisen, historiallisen ja fyysisen kontekstin kautta (Goller & Harteis 2017, 86–89) ja siksi toimijuuden tutkiminen on tärkeää erikseen Suomen kontekstissa.

Tutkimuskysymykset voidaan täsmentää seuraavasti:

- 1) *Minkälaista ammatillista toimijuutta korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut tuottavat ja toteuttavat työelämässä?*
- 2) *Minkälaiset asiat rajoittavat ja resursoivat korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen ammatillista toimijuutta?*
  - a. *Minkälaisia ammatillisen toiminnan erityispiirteitä vastaajat liittävät ADHD-diagnosoitujen ammatilliseen toimintaan?*
  - b. *Millä tavoin ammatillisen toiminnan erityispiirteet resursoivat ja rajoittavat ammatillista toimijuutta?*

Eteläpellon ja muiden (2013; 2014) subjektikeskeinen ja sosiokulttuurinen näkökulma ammatilliseen toimijuuteen on ohjannut molempien



tutkimuskysymysten muodostamista. Ensimmäinen tutkimuskysymys tarkastelee korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta.

Toinen tutkimuskysymys tarkastelee ammatillisen toimijuuden resursseja ja rajoitteita. Tutkimuskysymys on kaksiosainen. Ensin selvitetään korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillisen toiminnan erityispiirteitä. Toisen tutkimuskysymyksen ensimmäinen osa palvelee kahta tarkoitusta. Toisaalta se jäsentää laajaa aineistoa, ja luo pohjan ammatillisen toimijuuden rajoittavien ja resursoivien seikkojen analysoinnille. Toisaalta pyritään nostamaan esiin korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen ammatilliseen toimintaan liittyviä erityispiirteitä. Tavoitteena on tuottaa käytännöntietoa aiheesta, jota on vielä Suomessa tutkittu hyvin vähän. Erityispiirteiden tarkemmalla käsittelyllä pyritään ymmärtämään, mikä vastaajien ammatillisesta toiminnasta on nimenomaan ADHD:n värittämää. Erityispiirteiden tunnistamisen jälkeen on mahdollista tarkastella, miten kyseiset erityispiirteet resursoivat ja rajoittavat ammatillista toimijuutta.

Tutkimus halutaan kohdistaa erityisesti korkeakoulutettuihin ADHD-diagnosoituihin henkilöihin kahdesta syystä. Ensinnäkin rajattu tutkimuskohde auttaa rajaamaan tutkimustehtävää. Toisaalta valinta on myös arvopohjainen. ADHD-oireisiin liitetään usein opiskeluun ja työelämässä pärjäämiseen liittyviä haasteita, kuten matalampi koulutustaso ja ammatillinen asema (mm. Dufva & Koivunen 2012; Villa & Lavikainen 2015; Saari, Sainio & Leppämäki 2016; de Graaf ym. 2008, 837–839). Koulutus taas voidaan nähdä sosiaalisena instituutiona, joka tuottaa osaamista, uusintaa sosiaalisia kerrostumia, ja auttaa yksilöä integroitumaan yhteiskuntaan (Antikainen, Rinne & Koski 2013, 154–181). Korkeakoulutuksella on yhteys matalampaan työttömyysasteeseen (Kalenius 2014, 13–20). Tutkimalla korkeakoulutettuja ADHD-diagnosoituja henkilöitä voidaan tuoda esiin konkreettisesti, ettei ADHD ole este korkeakouluopinnoille tai korkeakoulutusta edellyttävässä työssä toimimiselle. Tämän toivotaan osaltaan vähentävän aktiivisuuden tarkkaavuuden häiriöön liitettyjä ennakkoluuloja sekä kannustavan korkeakoulutuksesta haaveilevia ADHD-diagnosoituja hakeutumaan koulutukseen ennakkoluuloista huolimatta.

## 4.2 Aineisto

Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluina marraskuussa 2020. Sopivia osallistujia etsittiin suljetusta ADHD-diagnosoituille henkilöille suunnatusta Facebook-ryhmästä, jonka jäsen tutkija on myös itse. Vertaistukiryhmän kautta on aiemmin tavoitettu runsaasti ADHD-diagnosoituja yliopisto-opiskelijoita (Mäkinen 2019), jonka vuoksi voitiin olettaa, että sen kautta löytyisi riittävästi osallistujia myös tähän tutkimukseen. Mikäli vapaaehtoisia tutkimukseen osallistujia ei olisi löytynyt riittävästi, olisi otettu yhteyttä erilaisiin aihepiiriin erikoistuneisiin järjestöihin.

Tutkimuksen teossa tulee huomioida tutkittavan kohtelu, oikeus ja henkilötietojen suunnitelmallinen, vastuullinen ja lainmukainen käsittely. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Osallistujilla on mahdollisuus olla tutkijaan yhteydessä missä vain tutkimuksen vaiheessa, mikäli heille herää kysymyksiä tutkimukseen liittyen. Tutkimukseen osallistujat voivat myös milloin tahansa peruuttaa suostumuksena tai keskeyttää tutkimukseen osallistumisen ilman erillistä syytä tai osallistujalle koituvia seuraamuksia. Jokaista osallistujaa informoidaan tutkimuksen sisällöstä, tavoitteista, vaikutuksista ja käytännön toteutuksesta, sekä henkilötietojen käsittelystä. Tässä yhteydessä henkilötiedot ovat kaikki luonnolliseen henkilöön liittyvät tiedot, joiden avulla henkilö on suorasti tai epäsuorasti tunnistettavissa. Erityiset henkilötietoryhmät ovat henkilötietoja, joista ilmenee tietosuojalainsäädännön mukaisia henkilötietoja, esimerkiksi terveyttä koskevia tietoja. (TENK 2019, 8–11)

Tässä tutkielmassa tutkija toimii rekisterinpitäjänä ja ainoana henkilötietoja käsittelevänä henkilönä. Haastattelu yhteydenottoa varten osallistujilta pyydettiin sähköpostiosoite. Itse haastattelussa ilmeni tutkimuksen osallistujien taustatietoja, kuten sukupuoli, ikä, asuinkunta, suoritettu tutkinto, sekä tieto siitä, minkä ikäisenä henkilöllä on diagnosoitu ADHD, jotka on säilytetty alusta asti erillään haastateltavien yhteystiedoista. Taustatiedot esitellään tutkimuksessa yleisellä tasolla ja anonymisoituna, eikä niitä liitetä yksittäiseen vastaajaan. Haastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen niistä muodostetaan kirjallinen aineisto. Aineiston valmistuttua haastattelunauhakopiot tuhoetaan. Tutkimuksen tekoaikana tutkija on ainoa, jolla on pääsy aineistoon, ja tutkimuksen valmistuttua

anonymisoitu aineisto tallennetaan tietoaarkistoon ([www.fsd.tuni.fi](http://www.fsd.tuni.fi)) jatkotutkimuskäyttöä varten.

Ennen tutkimuskutsun lähettämistä määritettiin reunaehdot tutkimukseen osallistumiselle. Kohderyhmä on rajattu kolmen kriteerin avulla:

- 1) *henkilö on suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon, tai hänellä on alemman korkeakoulututkinnon opinnot loppusuoralla,*
- 2) *henkilölle on jo kertynyt työkokemusta joko valmistumisen jälkeen tai opintojen aikana, ja*
- 3) *henkilöllä on diagnosoitu ADHD joko lapsuudessa tai aikuisena. Diagnostiikki vuodesta riippuen, diagnoosi voi olla myös ADD tai MBD (Minimal Brain Dysfunction), joihin kaikkiin viitataan tässä tutkielmassa termillä ADHD.*

Kriteereillä on pyritty varmistamaan, että tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on riittävästi tutkimuksen kannalta merkittäviä kokemuksia, rajaamalla joukkoa kuitenkin liian kapeaksi, jolloin sopivien osallistujien löytäminen olisi voinut olla haastavaa.

Haastattelukutsu julkaistiin Facebook-ryhmässä lokakuussa 2020. Tätä kautta tavoitettiin yhdessä illassa 11 tutkimukseen soveltuvaa vapaaehtoista osallistumaan haastatteluihin. Yksi näistä henkilöistä ei päässyt sovittuun haastatteluun, joten lopulta haastateltiin kymmenen henkilöä. Haastattelut järjestettiin videopuheluna Teamsin tai Zoomin välityksellä. Vastajille tarjottiin mahdollisuutta osallistua haastatteluun myös kasvotusten Turussa, Helsingissä tai Tampereella, mutta kaikki haastattelut toteutettiin lopulta videopuhelun välityksellä. Luottamuksen synnyttäminen tutkijan ja haastateltavan välille on ehdottoman tärkeää (Eskola & Suoranta 2014, 94; TENK 2019, 8) ja tämä huomioitiin esimerkiksi tarjoamalla haastateltavalle mahdollisimman paljon vaikutusmahdollisuuksia haastattelutilanteeseen.

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, jossa haastattelun aihepiirit on määritelty ennalta, mutta tarkkoja kysymyksiä tai kysymysten järjestystä ei ole (Eskola & Suoranta 2014, 87–88). Tutkimuksen kohderyhmä on hyvin heterogeeninen joukko, jolloin on tärkeää, että haastattelutilanne joustaa haastateltavan tilanteen mukaan. Haastattelurunko muodostettiin hyödyntämällä relevanttia kirjallisuutta ammatillisesta toimijuudesta (Eteläpelto ym. 2013, Eteläpelto ym. 2014). Tämän lisäksi yksi teema keskittyi ADHD-diagnosoitujen

henkilöiden tuen tarpeisiin. Teemoja on viisi: ammatilliset siirtymät, työyhteisö, työpaikka fyysisenä ympäristönä, ammatillinen identiteetti, sekä tuki työelämässä ja korkeakouluopinnoissa. Haastattelut nauhoitettiin Teamsin tai Zoomin välityksellä, ja haastattelunauhoista litteroitiin kirjallinen aineisto. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 146 sivua (Arial, fonttikoko 12, riviväli 1,5). Yksittäisten vastaajien haastattelut ovat 9–23 sivua.

ADHD-diagnoosiin liittyy ennakkoluuloja (mm. Villa & Lavikainen 2015, 57–61), jonka vuoksi on erityisen tärkeää, että haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden anonymiteetti suojataan huolella. Haastatteluissa käytiin läpi esimerkiksi osallistujien urapolkuja, joista henkilöiden tunnistaminen on mahdollista. Tästä syystä tulokset esitellään yleisellä tasolla, erottelematta tuloksia osallistujilta kerättyjen taustatietojen mukaan. Esimerkiksi yksittäisiin sitaatteihin ei liitetä mitään merkintää siitä, kuka osallistujista on kyseisen maininnan antanut.

Haastatteluaineisto tallennetaan tietoarkistoon niin, että kaikki taustatiedot, sekä työpaikkoihin liittyvät tiedot on poistettu tai muutettu yleisempään muotoon ja tässä muodossa säilytetty hakasulkeiden sisällä aineistossa. Esimerkiksi ilmaisu: ”valmistuin kasvatustieteen kandidiksi vuonna 2019” esitettäisiin aineistossa ”valmistuin [alempi korkeakoulututkinto] [muutama vuosi sitten]”, ja ilmaisu ”olen 28-vuotias nainen”, esitettäisiin aineistossa ”olen [ikä ja sukupuoli]”. Haastatteluaineiston kuvailuun kuuluu kuitenkin olennaisesti asiansyhteyttä kuvaava tieto, eli tilanne, johon ilmiö sijoittuu, esimerkiksi aika, paikka tai kulttuuri (Hirsijärvi & Hurme 2014, 145–146). Jotta asiayhteys tulee ilmi, mutta haastateltavien anonymiteetti suojataan parhaalla mahdollisella tavalla, seuraavaksi esitellään oleellisia taustatietoja yleisellä tasolla.

Haastatteluun osallistujat edustivat eri sukupuolia, ja olivat haastatteluhetkellä iältään 27–48-vuotiaita. Osallistujat asuvat eri puolilla Suomea; Pirkanmaalla, Pohjois-Pohjanmaalla, Varsinais-Suomessa, Uudellamaalla ja Lapissa. Suurin osa osallistujista oli diagnosoitu viimeisen kolmen vuoden aikana ennen haastatteluhetkeä. Yksi osallistujista oli diagnosoitu noin yhdeksän vuotta ennen haastatteluhetkeä, kuitenkin aikuisiällä. Yksi osallistujista oli diagnosoitu jo lapsena, mutta saanut asianmukaista apua vasta viime vuosina. Haastateltavista neljä oli hakeutunut testeihin oman lapsen

diagnoosin myötä. Muut syyt hakeutua testeihin liittyivät haasteisiin työssä tai opinnoissa.

Kahdeksalla osallistujalla on suoritettuna joku alempi tai ylempi korkeakoulututkinto joko yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Kahdella osallistujalla ei ollut korkeakoulututkintoa, mutta heillä molemmilla oli alemman korkeakoulututkinnon opinnot loppusuoralla haastatteluhetkellä. Osallistujien opiskelualat vaihtelivat.

### *4.3 Sisällönanalyysi*

Tutkimus toteutetaan sisällönanalyysilla. Sisällönanalyysia voidaan pitää laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä, mutta myös väljänä teoreettisena kehyksenä. Sisällönanalyysi soveltuu kirjallisten dokumenttien, kuten litteroidun haastatteluaineiston, analysointiin. Sisällönanalyysi tulee erottaa sisällön erittelystä. Sisällön erittely tarkoittaa kirjallisten dokumenttien analyysia, jossa sisältöä kuvataan kvantitatiivisesti. Sisällönanalyysi taas pyrkii kuvaamaan tekstiä sanallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78–87).

Tutkimuksessa hyödynnetään sekä teorialähtöistä, että aineistolähtöistä analyysia. Teorialähtöisyys tarkoittaa sitä, että aineiston analyysi nojaa jonkin tietyn teorian, mallin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun. Tutkimuksessa kuvaillaan valittu malli ja tutkimuksen ilmiö sekä tutkimuksen kohteena olevat käsitteet määritellään kyseisen mallin mukaan. Analyysissa hyödynnetään deduktiivista päättelyä ja aineisto suhteutetaan valmiiksi päätettyihin kategorioihin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80). Tässä tutkimuksessa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastataan teorialähtöisellä sisällönanalyysilla. Analyysia voidaan pitää teorialähtöisenä, koska aineiston analyysia ohjaa Eteläpellon ja muiden (2013; 2014) määritelmä ammatillisesta toimijuudesta. Luokittelua ohjaa Vähäsantasen ja muiden (2017) näkemys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista. Toimijuuden kuvaukset luokitellaan tämän mukaan kolmeen ulottuvuuteen. Molemmat määritelmät on esitelty tämän opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä.

Toisaalta analyysia voitaisiin pitää myös teoriaohjaavana. Teoriaohjaavassa analyysissa analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan, mutta teoria toimii analyysin apuna. Analyysin pitämistä teoriaohjaavana tukee se, että

analyysin tarkoitus ei ole testata aiempaa teoriaa. Teoriaohjaavassa sisällön analyysissä analyysiyksiköt valitaan kuitenkin aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80). Näin ei toimita tässä tutkimuksessa, ja sen vuoksi analyysiprosessin ensimmäistä osaa on perusteltua pitää teorialähtöisenä eikä teoriaohjaavana. Analyysiprosessi kuvataan tarkemmin omassa alaluvussa.

Tutkimuksen toiseen tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan aineistolähtöisen analyysin avulla. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaan ja aineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus. Erona esimerkiksi teorialähtöiseen analyysiin on juuri se, ettei aikaisemmillä havainnoilla tai teorioilla tutkittavasta ilmiöstä ole mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai tulosten kanssa. Täysin objektiivisten havaintojen tekeminen ei kuitenkaan ole käytännössä mahdollista, koska tutkijan omat lähtötiedot vaikuttavat niiden tekemiseen. Tätä voidaan pitää laadullisen tutkimuksen ongelmana laajemminkin, joka korostuu erityisesti aineistolähtöisessä analyysissä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79–80). Tämä ongelma on läsnä myös tässä tutkimuksessa. Aineistolähtöinen analyysiprosessi esitellään tarkemmin omassa alaluvussa.

#### *4.4 Aineiston analyysi*

Aineistoon tutustuminen aloitettiin jo litterointivaiheessa, kun haastatteluäänitteet kuunneltiin useaan kertaan. Tämän avulla tutkijalle syntyi hyvä käsitys aineistosta kokonaisuutena. Sisällönanalyysin ensimmäisenä vaiheena voidaan pitää aineiston pelkistämistä eli redusointia, jonka tarkoituksena on karsia aineistosta kaikki epäolennainen pois. Tämä tapahtuu etsimällä ja merkitsemällä aineistosta kaikki tutkimustehtävää kuvaavat ilmaisut, ja tiivistämällä ilmaisut pelkistetyiksi kuvauksiksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 90–91). Aineistoon merkittiin värikoodein toimijuuteen, ADHD-oireisiin ja -diagnoosiin, sekä työelämään liittyviä ilmaisuja. Aineistosta merkittiin myös korkeakouluopintoihin liittyviä ilmaisuja, jotka rajattiin kuitenkin analyysin edetessä tutkimuskysymysten ulkopuolelle. Valitut ilmaisut erotettiin muusta aineistosta. Tämän jälkeen ilmaisut pelkistettiin pelkistetyiksi kuvauksiksi.

Analyysivaiheessa ei ole eritelty erikseen vastauksia, joissa puhutaan suoraan ADHD:n ohjaamasta toiminnasta. Tämä on osittain siksi, että luonteva

keskustelu olisi ollut mahdotonta, jos jokaisen vastauksen jälkeen vastaajien olisi tullut arvioida ADHD:n roolia vastauksessa. Keskustelu käytiin kuitenkin jokaisen teeman lopussa yleisellä tasolla, ja jossain vastauksissa vastaajat itse pohtivat ADHD:n roolia kuvaamassaan tilanteessa. Lisäksi ADHD-oireet ilmenevät ja vaikuttavat eri ihmisiin eri tavoin (mm. Shifirin 2010, 494) ja ADHD-oireita voi olla haastava erottaa muusta toiminnasta. Tämä nousi esiin myös aineistossa, esimerkiksi

"//vaikee eritellä mikä on sitten ADHD ja mikä on sitten persoonallisuuden aikaan saannos//no vaikee sanoa tosissaan et mikä on ADHD:ta ja mikä sit persoonaa"

"//aluks mä tavallaan kauhistuin siitä et apua et kaikki se mitä mä oon tai kuka mä oon nii tulee enemmän tai vähemmän niin kun ADHD:sta".

Ilmaisut voivat koostua yhdestä lauseesta tai muodostua pidemmän keskustelun pohjalta. Saman vastaajan kanssa käyty pidempi keskustelu samasta aiheesta tai samaan aiheeseen palaaminen myöhemmin keskustelun aikana yhdistettiin analyysivaiheessa yhdeksi pelkistetyksi kuvaukseksi. Esimerkiksi kuvaus "impulsiivisuutta työsuhteiden päättämisessä" sisältää kaksi saman vastaajan sitaattia, jotka kuitenkin laskettu yhdeksi kuvaukseksi:

"//vähän täs iän myötä rauhottunut mut sillon, toi aika, 20–30-vuotiaanakin niin kun saatto yht äkkii tulla ajatus et en mä enää jaksa olla täällä ja sit o ottanut lopputilin siltä seisomalta ja sitten hakenut uutta työpaikkaa."

"Parhaimmillaan olin yhden päivän jossain töissä ja otin päivän päätteeks lopputilin tai keskellä päivää."

Tämä mahdollistaa sen, ettei yksittäisen vastaajan kanssa käyty keskustelu luo kuvaa kyseisen aiheen yleisyydestä ja vääristä tutkimustulosta. Lisäksi kuvaukset värikoodattiin vastaajien mukaan niin, että saman vastaajan kaikki vastaukset ovat saman värisiä. Tämän avulla on mahdollista hahmottaa samankaltaisten kuvausten jakautuminen eri vastaajien välillä. Aineistosta erotettiin yhteensä 283 kuvausta. Loput aineistosta jätettiin analyysin ulkopuolelle.

Aineiston redusoinnin jälkeen tutkimuskysymykset tarkennettiin nykyiseen muotoonsa. Laadullinen tutkimus voidaan nähdä prosessina, jossa tutkijan aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinat sekä tutkimusmenetelmälliset ratkaisut

täsmentyvät vähitellen tutkimusprosessin edetessä (Kiviniemi 2018, 61–62), jonka vuoksi myös tässäkin tapauksessa tutkimuskysymysten tarkentaminen oli tarpeellista. Tämän jälkeen aloitettiin aineiston ryhmittely eli klusterointi, joka tarkoittaa aineiston alkuperäisten ilmauksien tarkastelua ja ryhmittelyä halutuiksi luokiksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92–93). Tässä tapauksessa pelkistetyt kuvaukset ryhmiteltiin samankaltaisuuden mukaan, tutkimuskysymysten ohjatessa luokittelua. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Toiseen tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Molemmat analyysiprosessit esitellään erikseen seuraavissa alaluvuissa.

#### 4.4.1 Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Teorialähtöistä analyysia ohjaa subjektikeskeinen ja sosiokulttuurinen näkökulma ammatilliseen toimijuuteen. Eteläpellon ja muiden (2014, 211) mukaan ammatillinen toimijuus ilmenee työntekijöiden vaikuttaessa, tehdessä valintoja ja ottaessa kantaa niin, että he vaikuttavat omaan työhönsä ja/tai ammatilliseen identiteettiinsä. Tätä kuvausta käytettiin määritelmänä ja apuna tunnistamaan vastaajien ammatillisen toimijuuden kuvauksia. Aineistosta erotetut kuvaukset käytiin läpi vastaaja kerrallaan, ja ammatillisen toimijuuden kuvaukset erotettiin muista kuvauksista. Analyysiprosessi tuotti yhteensä 108 ammatillisen toimijuuden kuvausta, 5–20 kuvausta per vastaaja.

Tämän jälkeen kuvaukset luokiteltiin ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin, jotka ovat vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelut. Jokainen ulottuvuusryhmä on jaettu edelleen kuuteen alaryhmään: päätösten tekeminen työssä, kuulluksi tuleminen työssä, osallistuminen yhteisiin työkäytänteisiin, työkäytänteiden uudistaminen, ammatillinen identiteetti ja ura. Ammatillisen toimijuuden kuvausten luokittelua ohjasi Vähäsantasen ja muiden (2017) näkemys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista. Koska toimijuuden ulottuvuudet on alun perin luotu mittaristoksi, se sisältää strukturoituja väittämiä, joita ei tietenkään löydy teemahaastatteluna toteutetusta aineistosta. Tästä johtuen vastaajien kuvauksien ryhmittelyssä on etsitty samankaltaisia toimijuuden kuvauksia, ei suoraan mittariston väittämiä.



Lisäksi on hyvä huomioida, että aineisto kostuu vastaajien kuvauksista läpi heidän työuriaan. Toimijuutta ei siis tarkastella jonain tiettyä hetkenä, vaan miten se on ilmennyt ja miten vastaajat ovat tuottaneet omaa toimijuuttaan eri vaiheissa työuriaan. Vastaajat ovat myös eri ikäisiä ja heillä on takanaan eri pituisia työuria. Tämä valinta voidaan perustella myös teorialähtöisen analyysin teoreettisilla lähtökohdilla: Eteläpelto ym. (2014, 211) painottavat, ettei toimijuuden tutkimuksen tule rajoittua pelkästään lyhytkestoisiiin episodeihin ja poikkileikkauksiin, koska silloin ei ole mahdollista ymmärtää toimijuutta elämänsäkulun ja yksilökehityksen näkökulmasta.

#### 4.4.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Teorialähtöisen analyysin jälkeen jäljelle jääneet pelkistetyt kuvaukset analysoitiin aineistolähtöisen analyysin avulla. Analyysiprosessin tavoitteena oli tunnistaa aineistosta ammatillisen toiminnan kuvauksia. Analyysiprosessi tuotti 176 ammatillisen toiminnan kuvausta, 9–29 kuvausta per vastaaja. Tämän jälkeen ammatillisen toiminnan erityispiirteet luokiteltiin samankaltaisuuden mukaan. Tämän perusteella muodostettiin 38 ammatillisen toiminnan erityispiirrettä. Tämän jälkeen samoja teemoja käsittelevät erityispiirteet ryhmiteltiin erityispiirreluokiksi (Taulukko 2). Erityispiirre luokkia tarkasteltiin huolellisesti ja tarkastelun jälkeen erityispiirteistä tunnistettiin ja eriteltiin ne seikat, jotka voivat resursoida ja/tai rajoittaa ammatillista toimijuutta.

Aineistolähtöisen analyysin tuloksena saatiin seitsemän korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillisen toiminnan erityispiirrettä, sekä kuvaus siitä, kuinka nämä erityispiirteet resursoivat ja rajoittavat toimijuutta. Tulokset esitellään tulosluvussa.

## TAULUKKO 2. Ammatillisen toiminnan erityispiirteet

Pääluokka (N)	Ammatillisen toiminnan erityispiirteet (N)
Osaaminen ja kompetenssi (59)	Ihmisläheinen työ vahvuutena (7)
	Sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin (5)
	Työllistymisen helppous (4)
	Tiedonkäsittely vahvuutena (4)
	Asiakokonaisuuksien hallinta (3)
	Laaja osaaminen vahvuutena (3)
	Ongelmanratkaisu vahvuutena (3)
	Kehittäminen vahvuutena (2)
	Nopea oppiminen vahvuutena (1)
	Tarve vahvemmalle tuelle ja ohjaukselle (9)
	Epäkiinnostavat työt (6)
	Muistamiseen liittyvät haasteet (4)
	Toiminnan ohjauksen haasteet (3)
	Rutinoituneet työt haastavia (3)
Lukkoon meneminen tietyissä tehtävissä (2)	
Työolosuhteiden joustavuus (45)	Työaikojen joustavuus (11)
	Vaikea keskittyä avokonttorissa (8)
	Tarve liikkua työpäivän aikana (5)
	Fyysisen vuorovaikutuksen merkitys (5)
	Työympäristön joustavuus (5)
	Kaivataan raameja joustaviin työaikoihin (3)
	Lyhennetty työaika (2)
	Tarve yksityiseen työtilaan (2)
	Työtilan tuettava keskittymistä (2)
	Ergonomia tärkeää vanhan vamman takia (1)
	Säännöllinen rytmi (1)
Käsitys itsestä suhteessa työhön (17)	Innostuminen ja uuden oppiminen (7)
	Armottomuus omia haasteita kohtaan (6)
	Työtehon nousut ja laskut (4)
Diagnoosin merkitys (16)	Diagnoosin saamisen merkitys (13)
	Lääkitys tukee ammatillista toimintaa (3)
Työssä jaksamisen haasteet (16)	Työssä kuormittuminen (10)
	Työuupumus (6)
Ennakoluot ja olettamukset (14)	ADHD-diagnoosiin liittyvät ennakkoluulot (11)
	Joustavampi ja sallivampi työelämä (2)
	Sukupuolen vaikutus (1)
Työn tarkoituksellisuus ja sopivuus (10)	Työn tarkoituksellisuuden vaikutus (5)
	Työn sopivuuden vaikutus (5)

# 5 MONIULOTTEINEN JA KONTEKSTISIDONNAINEN AMMATILLINEN TOIMIJUUS

Teorialähtöisen sisällönanalyysin tuloksena saatiin kuvaus korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen vastaajien ammatillisesta toimijuudesta. Vastaajien toimijuuden kuvaukset sijoituivat ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksille niin, että työkäytäntöjen kehittäminen -ulottuvuuteen sijoittui eniten kuvauksia (n=53), ammatillisen identiteetin neuvottelu -ulottuvuuteen toiseksi eniten kuvauksia (n=36), ja vaikuttaminen työssä -ulottuvuuteen vähiten kuvauksia (n=19) (Taulukko 3). Ensimmäiseen ulottuvuuteen sijoittuu vastauksia kaikilta kymmeneltä vastaajalta, toiseen ja kolmanteen yhdeksältä vastaajalta.

**TAULUKKO 3.** Korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillinen toimijuus ja kuvausten sijoittuminen toimijuuden ulottuvuuksille.

TOIMIJUUDEN ULOTTUVUUS		TOTEUTUU	EI TOTEUDU
Työkäytäntöjen kehittäminen (53)	Osallistuminen yhteisiin työkäytänteisiin (21)	Aktiivinen kysyminen, kommentointi, mielipiteiden esiintuominen, osallistuminen ja toiminnan kehittäminen (18)	Ryhmä- ja konfliktitilanteissa vetäytyminen, vaikeuksia yhteisiin käytänteisiin osallistumisessa (13)
	Työkäytänteiden uudistaminen (22)	Työkäytänteiden kehittäminen ja uusien ideoiden kokeileminen työssä (20)	Ei kehitetä työtapoja (2)
Ammatillisen identiteetin neuvottelu (36)	Ammatillinen identiteetti (17)	Työssä voi toimia arvojen ja ammatillisten tavoitteiden mukaan tai keskittyä itseä kiinnostaviin asioihin (15)	Ei voi toimia arvojen tai ammatillisten tavoitteiden mukaan (2)
	Ura (19)		Epäsopivasta työstä pois siirtyminen tai kohti kiinnostavampaa työtä siirtyminen (19)
Vaikuttaminen työssä (19)	Päätösten tekeminen työssä (10)	Omaa työtä koskevien päätösten tekeminen (10)	
	Kuulluksi tuleminen työssä (9)	Kulluksi tuleminen työyhteisössä (7)	Ei tule kuulluksi työssä (2)

Vastausten pohjalta korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut henkilöt näyttäytyvät aktiivisina toimijoina, jotka toteuttavat toimijuuttaan osallistumalla yhteisiin

käytänteisiin, uudistamalla työkäytänteitä, tekemällä päätöksiä ja uraansa koskevia siirtymiä. Toimijuus näyttäytyy kuitenkin tilannesidonnaisena. Seuraavaksi tulokset esitellään tarkemmin.

### *5.1 Työkäytäntöjen kehittäminen*

Yhteisiin työkäytänteisiin osallistumista kuvaavia toimijuuden kuvauksia on 18 yhteensä seitsemältä vastaajalta. Vastaajat kuvaavat aktiivista osallistumista yksikön toimintaan. Toiminta on kysymistä, kommentointia, konsultointia ja omien mielipiteiden esiin tuomista:

”Musta tuntuu et vähän nuorempana mä en, aa, uskaltanut niin varmasti sanoo, mut sit mitä enemmän on tullut ikää ja niin kun uskallusta työelämässäkin, niin kyl mä tuon sen niin kun tosi nopeesti esiin. Niin kun, musta saa vaan paremman niin kun tuloksen irti jos pystyy luomaan mulle sellaset olosuhteet.”

Toisaalta neljä vastaajaa yhteensä kuudessa kuvauksessa nostaa esiin päinvastaisia kuvauksia. Kaksi vastaajaa kuvaa vetäytyvänsä ryhmätilanteissa ja olevansa enemmän hiljaa. Yksi vastaaja kuvaa tarkkailevansa muiden reaktioita omaan toimintaansa. Kaksi vastaajaa kuvaa konfliktitilanteissa vetäytyvänsä vuorovaikutuksesta.

Viisi vastaajaa yhteensä seitsemässä kuvauksessa kuvaa aktiivista yhteistyötä ja osallistumista yhteisen toiminnan kehittämiseen. Toiminta näkyy yhdessä tekemisenä, auttamisena ja toiminnan kehittämisenä ja kehitysideoiden eteenpäin viemisenä:

”Mutta toisaalta taas mulla pyörii aika paljon kehitysideoita, jotka liittyy sit taas työyhteisön vaikka osaamisen kehittämiseen niin sit mä mielestäni aika aktiivisesti pistän semmosia eteenpäin, järjestän erilaisia juttuja.”

Toisaalta vastaajat nostavat tässäkin vastakkaisia toimijuuden kuvauksia. Viisi vastaajaa seitsemässä kuvauksessa kuvaa vaikeuksia työyhteisöön kiinnittämisessä, yhteistyössä ja yhteisiin käytänteisiin osallistumisessa:

”Mut sitte totaa, sanotaan et perinteisimmissä, isoimmissa työpaikoissa mis mä oon jotain projekteja tehnyt, niin sellaseen mun on ehkä vaikeempi solahtaa. Sellaseen mis on jotain klikkejä ja tollasta.//Sellasiin mä en oo ehkä saanut semmosta syvää yhteyttä aina kaikkialla, mut et enemmän mä oon ollut et mä tykkää et kääritään ne hihat ja niin kun tehdään duunia tosi fokuoituneesti.”

Useampi vastaaja nosti esiin sen, että kokee käyttäytymisen liittyvän ADHD:seen:

”Musta tuntuu et mul on sellanen, mä en tiedä et onko se joku ADHD piirre vai joku luonteenpiirre, mutta kuitenkin sillain että mulle ei ole ihan hirveesti kärsivällisyyttä niin kun sellaseen hyvin neurotyypilliseen öö, semmoseen small talkiin tai semmoseen ihmisten miellyttämiseen. Mä tavallaan koen muut ihmiset aika sillain tasa-arvoisina itseni kanssa ja se ei aina oo mennyt ihan niin kun silleen, tota, yksiin, esimiesteni kanssa. Mä mietin et johtuuko se ADHD:sta et mä en jaksa keskittyä tai nähdä sitä vaivaa siihen niin kun, että mä hirveesti käytän energiaa niiden sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen jollain tietyllä tavalla tai näin.”.

Näiden vastauksien perusteella vaikuttaisi, että vastaajat tuottavat toimijuuttaan eri tavalla eri tilanteissa. Tilanteet liittyvät työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin ja yhdessä toimimiseen.

Työkäytänteiden uudistamiseen liittyviä kuvauksia on 22 yhteensä seitsemältä vastaajalta. Vastaajat kuvaavat kehittävänsä työtapojaan ja kokeilevansa uusia ideoita työssä. Voimakkaimmin nousee esiin omien työtapojen kehittäminen. Tuloksessa mielenkiintoista on vastausten samankaltaisuus. Neljä vastaajaa mainitsee aikatauluttavansa työntekoa niin, että voi työskennellä silloin kuin oma työteho on parhaimmillaan:

”Mä oon tehnyt sillain et herään aamulla kolmen tai neljän aikaan jos on jotain mitä pitää saada tehtyä koska mä oon aamulla parhaimmillani. Illalla taas niin silloin mä en enää pysty, harvoin pystyn kuuden jälkeen tekee mitään järkevää enää, oikeestaan minkään suhteen.”.

Vastauksista ei ilmene mitään tiettyä vuorokauden aikaa, jolloin kaikki vastaajat olisivat parhaimmillaan. Työn aikatauluttaminen liittyy myös työputken katkaisemiseen:

”//ja sit on näitä päiviä kun mä tiedän jo etukäteen laittaa kalenteriin et nyt on niin raskas työputki et nyt totaali vapaa ja, et saa aina sen katkastuu sen putken jollain lailla.”.

Kuusi vastaajista kuvaa kehittäneensä eri menetelmiä oman keskittymiskyvyn parantamiseksi. Tällaisia menetelmiä ovat tilan hiljentäminen, musiikin kuuntelu ja ympärillä olevien ärsykkeiden kontrollointi:

”Ja jos mä oon päättänyt tehdä kirjallisia töitä tietokoneella niin kyllä pitää laittaa työpuhelin äänettömälle ku, jos siihen tulee viesti tai sähköposti, niin

sit mun on aina pakko heti kattoo se, vaikka ei oikeesti tarvis. Mutta sillä keskeytyy, se oma kirjoittaminen.”.

Yksi vastaaja vaihtelee työasentoaan työpäivän aikana parantaakseen omaa keskittymiskykyä.

Näiden lisäksi yksittäiset vastaajat kuvaavat erilaisia oman työskentelyn kehittämisen tapoja, ja kaksi vastaajaa kuvaa tilanteita, joissa ei ole kehittänyt omia työtapoja, vaikka sille on huomattu tarvetta. Samat vastaajat kuvasit kuitenkin myös kehittäneensä työtapojaan toisissa tilanteissa.

## *5.2 Ammatillisen identiteetin neuvottelut*

Ammatilliseen identiteettiin liittyvissä toimijuuden kuvauksissa vastaajat kuvaavat pystyvänsä toimimaan työssä arvojensa ja ammatillisten tavoitteidensa mukaan, sekä keskittymään työssä itseään kiinnostaviin asioihin. Tämän kaltaista toimijuuden kuvausta nousee yhteensä 15 yhteensä kahdeksalta vastaajalta. Lisäksi kaksi vastaajaa kuvaa, etteivät koe pystyvänsä aina toteuttamaan ammatillisia tavoitteitaan tai toimimaan työssä arvojensa mukaisesti.

Vastaajien uraan liittyvät toimijuuden kuvaukset keskittyvät siirtymiin ja jollain tapaa epätyytyttävästä työstä pois siirtymiseen. Vastaukset sisältävät 19 kuvausta yhteensä yhdeksältä vastaajalta. Vastaajat kuvaavat siirtyvänsä herkästi pois työstä, jossa on epäreilut työolosuhteet tai työnkuva, huono työilmapiiri tai ongelmia johtamisessa:

”No ehkä se oma, oma tapa on ollut se, lähteminen on ollut niin helppoa, et ehkä ajatus siitäkin et ei mun tarvi kattella tollasta ja sit olen häipynyt. Ei, ei oo hirveest tarvinnut tapella että sillee mä en mitään työpaikkaa oo pitänyt sen arvosena et sinne tarvis jäädä tappelee ikävien ihmisten kanssa.”.

Lisäksi vastaajat kuvaavat siirtyvänsä kohti uutta, kiinnostavampaa työtä ja pois työstä joka on muuttunut liian rutiiniksi:

”//se on aina vähän silleen, mä en jaksu tehdä samaa asiaa liian kauaa, et aina pitää vähän miettii et mitäs seuraavaks, ja mitäs seuraavaks//semmost jatkuvaa, ja semmosta, joskus se oli vähän semmosta siirtymistä pois päin mut nyt se on ollut myös siirtymistä kohti asioihin joita mä haluan tehdä, eikä vaan siirtymistä pois asioista joita mä en haluu tehdä.”.

### 5.3 Vaikuttaminen työssä

Analyysin perusteella voidaan todeta, että vastaajat tuottavat toimijuuttaan vaikuttamalla työssä. Vaikuttaminen työssä kategoria sisältää 19 kuvausta yhteensä yhdeksältä vastaajalta. Voimakkaimmin esiin nousee omaa työtä koskevien päätösten tekeminen. Ryhmä käsittää kymmenen kuvausta kahdeksalta vastaajalta. Vastaajat kuvaavat pystyvänsä vaikuttamaan omiin työtapoihin, työn aikatauluttamiseen ja työympäristöön:

”No, no tällä hetkellä, mä nautin kyllä suunnatonta vapautta työympäristön suhteen, eli saan periaattees tehdä töitä missä vaan ja määrittää omat kalenterit ja menemiset.”

Vastaajien tuottama toimijuus näyttäytyy enemmän työpaikan tai työnantajan mahdollistamana vaikuttamisena, mikä ei ole kohdannut vastustamista:

”//onneks mun työpaikassa voi sanoo et mä en jaksa ihan yheksältä aamulla, voidaaks aloittaa kymmeneltä//”.

Lisäksi vaikuttaminen ilmenee kuulluksi tulemisena työssä. Tähän ryhmään kuuluvia kuvauksia on seitsemän yhteensä viideltä vastaajalta. Vastaajat kuvaavat pyytäneensä ja saaneensa tukea ja omaa työskentelyä edistäviä järjestelyjä työpaikalla ja uskovansa tukeen myös tulevaisuudessa. Lisäksi mainitaan omien mielipiteiden ja näkemyksen huomioon ottaminen oman työyhteisön toimesta.

Vaikuttaminen työssä ryhmä sisältää myös kaksi kuvausta kahdelta vastaajalta, joissa kuvataan tilanteita, joissa ei olla tultu kuulluksi omassa työyhteisössä.

# 6 AMMATILLISEN TOIMINNAN ERITYISPIIRTEET RESURSSSEINA JA RAJOITTEINA

Aineistolähtöinen analyysiprosessi tuotti kuvauksen korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillisen toiminnan seitsemästä erityispiirteestä, sekä kuvauksen siitä, kuinka erityispiirteet resursoivat ja rajoittavat ammatillista toimijuutta (Taulukko 4). Seuraavissa alaluvuissa esitellään tutkimustulokset tarkemmin.

Ammatillisen toiminnan erityispiirre	Miten resursoi toimijuutta	Miten rajoittaa toimijuutta
Osaaminen ja kompetenssi	Laaja ammatillinen osaaminen ja vahvuudet, työllistymisen vaivattomuus	Haastavien ja epämieluisien töiden kohdalla turhautuminen, korostunut, ohjauksen tarve
Työolosuhteiden joustavuus	Sopivan virikkeellinen ja joustava ympäristö, fyysinen vuorovaikutus	Omiin tarpeisiin epäsopivat työolosuhteet
Käsitys itsestä suhteessa työhön	Tunnistetaan oma kyky innostua helposti ja hyödyntää into työssä	Armottomuus omaa toimintaa kohtaan, työtehon nousut ja laskut
Diagnoosin merkitys	Diagnoosin saaminen lisännyt itseyemmärrystä, diagnoosi ja hoito tukee työssä jaksamista	x
Työssä jaksamisen haasteet	x	Kuormittuminen ja uupumistaipumus
Ennakkoluulot ja olettamukset	Salliva ja joustava ilmapiiri	ADHD-diagnoosiin liittyvä stigma
Työn tarkoituksellisuus ja sopivuus	Työn merkityksellisyys, tarkoituksen ymmärtäminen ja itselle sopivuus	Työn merkityksettömyys, tarkoituksen puuttuminen ja työn epäsopivuus itselle

**TAULUKKO 4.** Ammatillisen toiminnan erityispiirteet, sekä erityispiirteiden näyttäytyminen ammatillista toimijuutta resursoivana tai rajoittavana



## 6.1 Osaaminen ja kompetenssi

Yhdeksi ammatillisen toiminnan erityispiirteeksi nousee osaaminen ja kompetenssi. Luokka sisältää 59 kuvausta 15 eri erityispiirryhmästä (kts. Taulukko 2). Luokasta löytyy kuvauksia kaikilta kymmeneltä vastaajalta. Luokan sisältämät kuvaukset voidaan jakaa karkeasti kahteen, vastaajien osaamiseen ja vahvuuksiin, sekä työsuorituksiin liittyviin haasteisiin. Osaamiseen ja vahvuuksiin liittyviä kuvauksia on yhteensä 32 kaikilta vastaajilta.

Vastaajat kuvaavat laajasti omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan. Useamman vastaajan mainitsemia vahvuuksia ovat esimerkiksi ihmisläheinen työote, sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin, tiedonkäsittely, asiakokonaisuuksien hallinta, ongelmanratkaisu ja kehittäminen. Useampi vastaaja kuvaa myös työllistymisen olleen helppoa:

”Joo, mut se on ollut et tutustuu aina johonkin ja sit, sit sit, jollain on aina joku uus projekti. Mut siinä mä oon ollut tosi kiitollisessa asemassa et mul on aina puhelin soinut.”

Useat vastaajat arvioivat oman osaamisensa liittyvän ainakin tietyissä tapauksissa ADHD:seen:

”Koen että siihen ADHD jollain tavalla niin kun auttaa sitä tai mä en tiedä, must tuntuu et mun kognitiiviset kyvyt toimii jotenkin tosi hyvin suhteessa siihen tiedonkäsittelyyn, et mun on helppo laittaa palikoita paikalleen periaatteessa. Ja sit se vaikuttaa siihen kirjoittamiseen, et kun on helppo hahmottaa tietoa niin sit sitä on helppo sanallistaa ja näin poispäin. Se on sellanen tosi iso juttu.”

Laajaa ammatillista osaamista ja ammatillisia kompetensseja voidaan pitää ammatillista toimijuutta resursoivina tekijöinä. Kaikki vastaajat nostavat esiin kuitenkin myös työsuorituksen haasteisiin liittyviä kuvauksia. Näitä kuvauksia on yhteensä 18. Kuusi vastaajaa nostaa esiin haasteet epäkiinnostavien töiden kohdalla. Vastaajat kuvaavat haasteiden ilmenevän, kun tehtävän epäkiinnostavuus vaikuttaa omaan keskittymiskykyyn:

”//jos joutuu istuu neuvotteluhuoneessa jossain pitkässä palaverissa niin se on semmonen et hoksaa siihen keskittymiseen et ”minä istun tässä nätisti, minä istun tässä nätisti”. Et jos se aihe on tylsä niin sitten niin kun kaikki menee ohi//”.

Useat vastaajat nostavat esiin myös muistiin ja muistamiseen liittyviä haasteita, rutiinien aiheuttamia haasteita, sekä toiminnanohjaukseen, kuten ajan hallintaan liittyviä haasteita. Kaksi vastaajaa kuvaa lukkotilanteita, joissa jokin työtehtävä aiheuttaa sen, että vastaaja menee täysin lukkoon, vaikka muuten työnteko sujuisi ongelmitta:

”//vaik tuntuu et mä saan ihan älyttömästi aikaan ihan tosi hyvää tulosta niin sit joku pieni asia on se et klik mä meen ihan solmuun.”

Vaikka vastauksia on vain kaksi, niissä on mielenkiintoista kuvausten samankaltaisuus, sekä se, että vastaajat liittävät nämä tilanteet ADHD:seen:

”//jos tulee jotain uutta tai jotain niin kun uudessa muodossa, niin joku semmonen et mä, mä osaan kaiken mitä siihen tarvii, mut mä en tiedä et just et missä muodossa se pitäis tehdä tai just mistä pitäis lähtee liikkeelle, niin silloin saattaa tulla just semmone täys lukko, et mä en yhtään tiedä mitä mä teen// mä yhdistän ainakin itse, omalta osaltani niin kun just semmosiin ADHD, niin kun, lukkoihin mitä mulla on ollut.”

Haastavien työtilanteiden lisäksi seitsemän vastaajaa kuvaa tarvetta vahvemmalle tuelle ja ohjaukselle. Tukea kaivataan edellä mainittuihin työssä eteen tuleviin haasteisiin, sekä selkeämpiä raameja työhön. Ohjauksen tarpeessa nousee esiin useamman vastaajan kohdalla omien erityispiirteiden vaikutus:

”Sit ylipäättänsä et niin selkeät raamit kuin voi antaa, et et, sä tiät mihin sun pitää suunnata ja mikä on tavoite ja sellaset vaikka muuten saattais ollakin epämääräistä. Se ainakin auttaa. Mä ajattelen niin et kun tuolla on valmiiks kaaos, niin yrittää laittaa selkeeks kaikki se muu.”

Vastauksissa nousee myös esiin, että ohjausta kaivataan myös, kun kyseessä on itselle mieluinen ja kiinnostava työtehtävä:

”Mulle ittelle sopii sellanen henkilö mikä semmonen esimies, mikä on semmonen, et se antaa hyvin vapaat kädet mut kummiskin se vahtii mua siinä et mä en liikaa harhaidu mihinkään täysin omiin hommiini. Kun mul on semmonen riski”.

Haasteita erilaisissa työtehtävissä ja -tilanteissa voidaan pitää ammatillista toimijuutta rajoittavana tekijänä, ainakin niissä tapauksissa, jos työ koostuu nimenomaan näistä haasteita aiheuttavista tilanteista, eikä tarjolla ole tarvittavaa tukea ja ohjausta.

## 6.2 Työolosuhteiden joustavuus

Toiseksi ammatillisen toiminnan erityispiirteeksi nousee työolosuhteiden joustavuus. Luokka sisältää 45 kuvausta 11 eri erityispiirryhmästä (kts. Taulukko 2). Luokasta löytyy kuvauksia kaikilta kymmeneltä vastaajalta. Vastaajat kuvaavat työympäristöön ja työaikaan liittyviä työolosuhteita.

Kaikki vastaajat kuvaavat työympäristön vaikuttavan omaan työntekoon ja työssä suoriutumiseen. Kahdeksan vastaajaa kuvaa avokonttorissa työskentelyyn liittyviä haasteita. Avokonttorin äänet, liikkeet ja muiden aiheuttamat keskeytykset aiheuttavat keskittymisvaikeuksia:

”Ja sit mul on ollut myös ihan klassisii tälläsii erilaisii avokonttori-tyyppisiä tilanteita, jotka on mulle niin kun tosi haastavia sit taas. Se on niin herkästi, varmaan kaikille ihmisille, mut itelle viel enemmän se, et ku on aika semmonen kaaos valmiiks tuol pään sisällä niin sitä ei tarvi niin kun ympärilleen.”.

Avokonttorin häiritsevyyden lisäksi vastauksissa korostuu muutenkin tarve rauhalliseen työympäristöön, kuten omaan huoneeseen tai sopivan virikkeettömään tilaan:

”//et siel on paikkoja mihin voi paeta ja piiloutua, et jos just tulee semmonen hetki et mä tarvin rauhaa niin mun on pakko pystyä vetäytyä johonkin missä mulla on omaa rauhaa. Ja sen ei tarvi olla esimerkiksi täys hiljaisuus, sen täytyy olla se tieto että mä voin olla tässä rauhassa ja kukaan ei änkee tähän mun kimppuun. Se on yks tärkeimmistä.”

Toisaalta neljä vastaajaa nostaa esiin fyysisen vuorovaikutuksen tärkeyden. Työyhteisön ja vuorovaikutuksen kuvataan lisäävän energiaa, viihtyvyyttä ja työmotivaatiota:

”//mul on tosi vaikeeta tehdä yksinäistä työtä et mä mielellään teen tiimeissä töitä, tai sit silleen et se on joidenkin asiakkaiden kanssa, koska silloin sulla on siinä se asiakasrajapinta mukana.”

Viiden vastaajan kuvauksissa nousee esiin myös tarve liikkua ja vaihdella asentoa työpäivän aikana. Tämä tukee työssä viihtymistä, työsuoritusta ja keskittymistä:

”Vaikuttaa, kyl se, mun pitää saada liikkua ja tulla ja mennä vähän miten ittee huvittaa niin sitten tota viihdyn ja saan työt tehty ja aikaseks.”.

Viisi vastaajaa nostaa erikseen esiin sen, että työympäristöön liittyvät tarpeet vaihtelevat. Tarpeiden vaihtelevuus liittyy eroihin työtehtävien välillä:

”Noo, meil on siellä toimistolla semmonen taustatila mikä on aika hälyinen koska siellä saattaa olla vaikka 50 ihmistä töissä ja mä oisin kuvitellut et se on semmonen mis ei pysty tekee töitä, mut mä teinkin siellä aika hyvin töitä, mikä on aika yllättävää mutta se ehkä johtuu siitä et mun työ ei vaadi pitkäjänteistä keskittymistä et sitä pystyy tekee siellä.”,

sekä eri aikoina:

”//joskus mä tarvin sitä et ympärillä on ns. orgaanista elämää ja joskus mä tarvin sitä rauhaa ja turvallisuutta, just kun mulla on mun just siitä olotilasta ja fiiliksestä riippu niin paljon mitä tarvin niin et se työympäristö pystyy vastaamaan erilaisiin tarpeisiin, niin se on tosi tärkeä.”

Työympäristön lisäksi vastaajat nostavat esiin runsaasti työajan joustavuuteen liittyviä tarpeita. Vastaajat kuvaavat vaihtelua omassa vireystilassaan, ja joustava työaika mahdollistaa työn teon silloin, kun se sujuu parhaiten. Vastaukset liitettiin monesti ADHD:seen:

”//näen että sen ADHD:n osuutta esimerkiksi se joustava työaika, et pystyy menemään silloin kun pystyy keskittymään ja tekee silloin sitä työtä. Et aina ei ole se hetki, joka hetki päivästä ei oo samanlainen ja sit se vaikuttaa siihen omaan vireystilaan//”.

Toisaalta joustavaan työaikaan kaivataan raameja:

”Vähän on joustoa mut sit jos olis liikaa joustua, koen et kaipaen semmosia raameja mit, minkä puitteissa joustaa.”.

Kaksi vastaajista pohti myös tarvetta lyhennetylle työviikolle.

Kaiken kaikkiaan vastauksissa korostuu se, että työolosuhteiden joustavuus parantaa työsuoritusta ja -jaksamista. Jouston puutteen seuraukset liitetään useimmiten keskittymisvaikeuksiin ja työssäjaksamisen ongelmiin. Tämän perusteella voidaan ajatella, että työolosuhteiden yhteensopivuus omien tarpeiden kanssa resursoi ammatillista toimijuutta ja toisaalta työolosuhteiden epäsopivuus rajoittaa ammatillista toimijuutta.

### 6.3 *Käsitys itsestä suhteessa työhön*

Kolmanneksi ammatillisen toiminnan erityispiirteeksi nousee käsitys itsestä suhteessa työhön. Luokka sisältää 17 kuvausta kolmesta eri erityispiirryhmästä (kts. Taulukko 2). Luokka sisältää kuvauksia kahdeksalta vastaajalta. Luokan sisältämät kuvaukset havainnollistavat kolmea eri piirrettä, joka oli yhteinen useammalle vastaajalle. Toisaalta kuvataan helposti innostumista ja halua oppia uutta:

”Se on varmaan se uusi asia, pääsee uutta asiaa oppimaan, pääsee tutkimaan uutta asiaa ja näin edes päin. Se on just se mikä mua siinä kiinnostaa.”.

Toisaalta innostumisen kuvataan menevän liiallisuuksiin, jolloin kiinnostavaa asiaa voi olla vaikea lakata tekemästä tai asiaa tehdään oman hyvinvoinnin kustannuksella:

”//sit kun mä niin kun pääsen vauhtiin ja innostun jostain, niin on myös hirveen kiva että mun työkaverit on oppinut, varsinkin nyt sen mun, sen mun burn outin jälkeen, oppinut myös katsomaan et hei että teetköhän sä nyt liikaa, että, että muistathan sä nyt nukkuu ja syödä ja muuta tällästä.”.

Vastaajat kuvaavat myös omaa työnteon tapaa nousujen ja laskujen kautta. Työtä tehdään intensiivisesti tietyn aikaa, jonka jälkeen tulee lasku:

”Toisaalta nautin siitä//tehtävässä niin rutiini osaaminen, tai tekeminen oli tylsää mutta sit ne tulipalot jota ei ois saanut olla. Eli työtä tehään niin et tulipaloja ei ole mut sit kuitenkin ne tulipalot//niin siitä tuli mahtavat adrenaliinit, mut sit sen jälkeen sä oot ihan takki tyhjä ja sit se, niin kun, tavallaan niin kun, ite on sellanen nollasta sataan ihminen. Et vaikea motivoitua niihin asioihin jotka ei kiinnosta, ja sit kun joku kiinnostaa niin sen tekee niin kun täysillä, että niin kun, oon saanut siitä kommenttia, et ei aina tarvi olla niin täydellinen ja perfektionisti.”.

Toisen selkeä piirre, jonka neljä vastaajista nostaa esille on armottomuus omaa itseä ja omaa ammatillista toimintaa kohtaan:

”Et ehkä voi sanoo, et se mikä mul on ollut se suurin haaste ehkä, ennen tätä diagnoosia erityisesti, se semmonen niin kun, pettymisten sietokyky siihen et ne asiat mitkä ei oo meille niit vahvuuksia, niin niist niin kun petty tosi paljon, et miks mä en nyt pysty tälläst yksinkertaista asiaa tekemään et mikä täs voi olla niin hankalaa.”.

Armottomuus kohdistuu asioihin, jotka on vastaajille haastavampia, mutta myös asioihin, jotka sujuvat hyvin:

”Sit taas noissa oman alan töissä niin mulla on itseasiassa vaikka mä oon ite stressanut sitä työyhteisöön kuulumista niin siellä mä oon saanut tosi positiivista palautetta.”.

Edellä kuvattuja toimintatapoja voidaan ajatella kolikon kääntöpuolina. Toisaalta vastaajat tunnistavat oman kyvyn innostua ja hyödyntää tämän innon ammatillisessa toiminnassa. Tätä voidaan pitää ammatillista toimijuutta resursoivana tekijänä. Toisaalta taas vastaajat tunnistavat innostumisen menevän liiallisuuksiin ja työtehon laskevan lopulta. Tämän lisäksi vastaajat suhtautuvat omaan ammatilliseen toimintaan melko armottomasti. Tätä voidaan pitää ammatillista toimijuutta rajoittavana tekijänä.

#### *6.4 Diagnoosin merkitys*

Neljänneksi ammatillisen toiminnan erityispiirteeksi nousee diagnoosin merkitys ammatillisen toiminnan näkökulmasta. Luokka sisältää 16 kuvausta kahdesta eri erityispiirrer ryhmästä (kts. Taulukko 2). Luokasta löytyy kuvauksia kaikilta kymmeneltä vastaajalta. Luokan kuvauksista 14 käsittelee diagnoosin saamisen merkitystä ammatillisen toiminnan kannalta.

Vastaajat kuvaavat diagnoosin saamisen auttaneen ymmärtämään omaa toimintaa, omia haasteita ja vahvuuksia, sekä selkeyttäneen ammatillista identiteettiä:

”//sitten on pystynyt myöntämään sen et ne on haasteellisia ja ehkä nyt ei tarvi täyttää työtä ja elämäänsä niillä mitkä oikeesti on vaikeita. Niin on se varmasti ohjannut tekemään päätöksiä siihen suuntaan et elämä ja työ ois helpompaa.”.

Diagnoosin saamisen kuvataan myös lisänneen armollisuutta, itseymmärrystä, auttanut tunnistamaan oman uupumistaipumuksen ja vähentäneen ahdistusta:

”Ja sit kun siihen oli olemassa järkevä selitys et mun aivot vaan toimii eri tavalla ja mä tarvin erilaisia lähestymistapoja, mä pystyin irtautuu samalla semmosesta isosta määrästä ahdistusta ja nähdä niin kun itseni, ehkä erottaa enemmän just sen että, että meillä kaikilla on niin kun asioita joita me tarvitaan jotta me voidaan toimia ja mulla ne sattuu olemaan semmosia jotka ei välttämättä aina sovi siihen odotettuun corporate-ympäristöön//et nää on

ehkä semmosii asioita mistä mä oon enne kokenut ahdistusta ja se ADHD sai mut tuntemaan vähemmän ahdistusta.”

Vastauksista nousee esiin myös se, että diagnoosista kertominen on lisännyt ymmärrystä työpaikalla:

”//se helpotti töissäkin kun pysty kertomaan esimiehille et on tämmönen diagnoosi ja tästä se johtu ja esimies ymmärsi et aha tästä se johtu selvä.”.

Lisäksi vastaajat nostavat esiin diagnoosin auttaneen itselle sopivamman työn löytämisessä, sekä arvioivat, että aiemmin saatu diagnoosi olisi voinut auttaa tekemän itselle parempia uravalintoja:

”//Ja, ja just se, että kun tietää mitä siihen ADHD:seen liittyy, että vähän, toimintatapa ja muuta niin, omalta osaltaan ajattelee et jos vaan olis tiennyt aiemmin niin moni asia ehkä olis saattanut mennä hyvin toisella tapaa.”.

Diagnoosin saamiseen liittyvien kuvauksien lisäksi kaksi vastaajaa nostaa esiin sen, että sopivan lääkityksen löytyminen on tukenut omaa ammatillista toimintaa.

Diagnoosin saamista voidaan pitää ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimintaa resursoivana tekijänä, koska vastaajien kuvauksien perusteella sillä on suuri merkitys niin työssä suoriutumiseen, työssä jaksamiseen kuin uralla etenemiseen.

## **6.5 Työssä jaksamisen haasteet**

Viidenneksi ammatillisen toiminnan erityispiirteeksi nousee työssä jaksamisen haasteet. Luokka sisältää 16 kuvausta kahdesta eri erityispiirryhmästä (kts. Taulukko 2). Luokasta löytyy kuvauksia kahdeksalta vastaajalta.

Neljä vastaajaa kuvaa kokeneensa työuupumuksen. Vastauksia yhdistää se, että vastaajat kuvaavat tehneensä liikaa töitä, kunnes lopulta voimat ovat loppuneet:

”Mulla oli tapana tavallaan palaa loppuun, et mä tein kyllä hyvää työtä mut jossain kohtaa loppu täysin puhti ja elämänhalu.”

Vastaajat nostavat myös runsaasti esiin erilaisia kuvauksia työssä kuormittumisessa, joissa ei kuitenkaan puhuta suoraan uupumista. Näissä yhdistyy se, että kuormittumisen koetaan olevan seurausta itselle epäsopivasta

työstä. Epäsopivuus johtuu esimerkiksi työajoista, työtehtävistä, työympäristöstä ja työnteon tavasta. Kuormittumisen kuvataan johtuvan myös omasta suhtautumisesta omaan työsuoritukseen:

”//jos yrittää saada tosi paljon aikaseks ja sit siihen tulee jatkuvii keskeytyksiä, niin sit se, sen huomaa sen laskun omassa tuottavuudessa jos alkaa stressaamaan heti ja, ja niin kun, sit sitä vaan kuormittuu tosi nopeesti.”.

Useat vastaajat liittävät kuormittumisen ADHD:seen, ja yksi vastaajista pohtii aihetta myös osana laajempaa ilmiötä ja ADHD-tyypillistä toimintatapaa:

”//et kuinka paljon tavallaan tuntuu että porukka uuvuttaa itteään sillä tavalla toimia. Et just se, et kun joku asia kiinnostaa niin se kiinnostaa sit niin paljon et sitä tehään 24/7 ja yölläkin herätään siihen ja mietitään. Ja se tuntuu vaan hienolta kun saadaan asioita eteenpäin mitä voi kuvitella ADHD-aivos lähtee niin kun iso ratas pyörimään ja siit vaan nautitaan. Niin se mitä mietin omalta kohdaltani ja näitä sukulaisia kun katsoo, tai on katsonut, niin miettii et miten sä pystyisit johtaa itseäsi töissä niin et sä pidät ne sun voimat kuitenkin olemassa. Et mä näen niin kun täs tavallaan, jos miettii kansantaloudellisesti, niin mikä potentiaali meis on ihmisissä joil lähtee tää kiinnostuksen kohde ja mitä saadaan aikaan mut sit samaan aikaan se et ne droppaa sit se porukka.”

Vastausten perusteella taipumusta uupua ja kuormittua voidaan pitää ammatillista toimijuutta rajoittavana tekijänä.

## *6.6 Ennakkoluulot ja olettamukset*

Kuudenneksi ammatillisen toiminnan erityispiirteeksi nousee ennakkoluulojen ja olettamuksien merkitys ammatillisen toiminnan näkökulmasta. Luokka sisältää 14 kuvausta kolmesta eri erityispiirreryhmästä (kts. Taulukko 2). Luokasta löytyy kuvauksia kahdeksalta vastaajalta.

Luokan kuvauksista valtaosa, eli 11 kuvausta käsittelee ADHD:seen liittyviä ennakkoluuloja ja olettamuksia. Neljä vastaajaa kuvaa, ettei ole uskaltanut kertoa ADHD-diagnoosista työpaikalla, vaikka uskoo, että se voisi helpottaa tietyissä tilanteissa. Syyksi vastaajat kuvaavat sitä, että ennakkoluuloja ja kertomisen seurauksia pelätään:

”//mä ajattelen et meil on viel täs yhteiskunnas niin paljon niit ihmisii jotka ajattelee et ADHD johtuu siitä et sä katot liikaa kännykkää tai sä et vaan niinkun tajuu. Niin, ni mä niin kun, mä koen et se on, on, nyt on aika rajusti sanottu, mut mä koen et se on silti viel maineriski sanoo siitä ääneen.”.



Lisäksi vastauksissa nousee esiin kokemus siitä, että yleisesti koetaan ADHD-diagnoosiin liitetävän paljon negatiivisia asioita ja ettei ADHD-vahvuuksia osata hyödyntää. Muutama vastaaja kuvaa myös, että hoitoon hakeutuminen on viivästynyt, koska diagnoosin saamisen seuraukset ovat pelottaneet. Yksi vastaaja kuvaa myös, että ei saanut aikanaan lääkitystä, koska sitä ei ollut vielä tarjolla aikuisille. Kaksi vastaajaa nostaa yleisellä tasolla esiin sen, että kaikille joustavampi ja sallivampi työelämä helpottaisi ihmisiä riippumatta siitä, onko diagnoosi vai ei. Muutos auttaisi kuitenkin erityisesti myös ADHD-diagnosoituja henkilöitä:

”//se muutos mitä mä tavallaan toivoisin just työelämään tai tähän olis se että, että tota, ööö, ADHD:een, ADHD:hen ei suhtauduttais niin ennakkoluuloisesti, että ihmiset sitten uskaltaisi niin kun kertoa siitä ja sitten niin kun myös sen myötä, niin se olis niin kun, tai sitten niin kun ADHD-ihmisten se työhyvinvointi vois parantua ja niin kun työssä käyminen voisi helpottua ja näin poispäin.”

Näiden vastausten lisäksi yksi vastaaja nostaa esiin sukupuoleen ja ihonväriin liittyvät ennakkoluulot. Vastaaja on valkoinen mies, joka tiedostaa, että tämä on saattanut helpottaa omaa ammatillista toimintaa muista erityispiirteistä huolimatta.

Vastausten pohjalta voidaan ajatella, että ammatillista toimijuutta resursoi, kun eletään sallivassa ja joustavassa ilmapiirissä, jossa ennakkoluuloja ei kohtaa samassa määrin. Sitä, että muut liittävän omaan itseen tai omiin erityispiirteisiin ennakkoluuloja ja olettamuksia, voidaan pitää ammatillista toimijuutta rajoittavana tekijänä.

## **6.7 Työn tarkoituksellisuus ja sopivuus**

Seitsemänneksi ammatillisen toiminnan erityispiirteeksi nousee työn tarkoituksellisuus ja sopivuus. Luokka sisältää 10 kuvausta kahdesta eri erityispiirrer ryhmästä (kts. Taulukko 2). Luokasta löytyy kuvauksia seitsemältä vastaajalta.

Neljä vastaajaa nostaa esiin, että työllä pitää olla tarkoitus. Työn tarkoitus pitää itse ymmärtää ja työ, jonka tarkoitusta ei ymmärrä vaikuttaa negatiivisesti työsuoritukseen:

”Et sit sellanen työ joka ei oo, jota ei koe tärkeäksi niin siihen on aika vaikea motivoituu.”

Useat vastaajat liittävät piirteen ADHD:seen:

”Ja must tuntuu et se on osittain siks et mä oon joskus ärsyttävä ja jääräpäinen, mut osittain ton ADHD: n takii, koska on pitänyt valita mihin se energia menee, ja jos se menee johonkin typerään raportointiin niin tulee semmonen turhautuminen et haluutteks te maksaa mulle siit et mä raportoin//”.

Työn tarkoituksellisuuden ja tarkoituksen ymmärtämisen neljä vastaajaa nostaa esiin työn sopivuuden vaikutuksen omaan ammatilliseen toimintaan. Itselle kiinnostavat ja muuten sopivat työt tukevat työssä suoriutumista ja vähentävät ei-toivottuja ADHD-oireita. Yksi vastaaja selittää tätä ADHD-diagnosoiduille tyypillisenä hyperfokuksena:

”//mutta jos ei tarvi tehdä niin kun, tekee ihan normi juttuja kuten asiakaspalveluu, mikä on hyperfocus, niin ei tarvi mitään, mitään tota niin ekstra.”

Vastausten perusteella työn tarkoituksellisuutta ja itselle sopivuutta voidaan pitää ammatillista toimijuutta resursoivana tekijänä. Tilanteissa, joissa työtä ei koeta tarkoitukselliseksi, tarkoitusta ei ymmärretä tai työ on itselle epäsopivaa, tarkoituksen tärkeyttä vastaajille voidaan pitää ammatillista toimijuutta rajoittavana seikkana.

# 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena on korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillinen toimijuus. Tutkimus keskittyi selvittämään sitä, kuinka korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut henkilöt toteuttavat ammatillista toimijuutta ja millaiset tekijät resursoivat ja rajoittavat heidän ammatillista toimijuuttansa. Erityisenä kiinnostuksen kohteena oli aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön värittävä ammatillinen toiminta. Tämän takia tutkimusta tehtiin osittain aineistolähtöisesti ja vastaajien keskinäisiä vastauksia vahvasti vertaillen.

Ensimmäisessä alaluvussa vastataan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ja keskustellaan tuloksista kirjallisuuden valossa. Toisessa ja kolmannessa alaluvussa vastataan toiseen tutkimuskysymykseen ja keskustellaan tuloksista kirjallisuuden valossa. Viimeisessä alaluvussa tuloksia tarkastellaan yli tutkimuskysymysten kategorioiden ja kootaan johtopäätökset yhteen.

## *7.1 Ammatillisen toimijuuden tuottaminen ja toteuttaminen*

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen *Minkälaista ammatillista toimijuutta korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut tuottavat ja toteuttavat työelämässä?*

vastattiin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tuloksista selviää, että korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut ainakin näiden vastaajien osalta toteuttavat toimijuutta osallistumalla yhteisiin työkäytänteisiin ja uudistamalla yhteisiä työkäytänteitä ja tekemällä omaa työtä koskevia päätöksiä. Vastaajat kokevat pystyvänsä toimimaan työssä omien arvojen, kiinnostuksen ja tavoitteiden mukaan. Lisäksi vastaajat kuvaavat siirtyvänsä aktiivisesti pois epätyytyttävästä tai itselle sopimattomasta työstä. Näiden vastausten pohjalta korkeakoulutetut ADHD-diagnosoidut henkilöt näyttävät aktiivisina toimijoina. Aiempaa tutkimusta aiheesta on hyvin vähän, mutta tutkimustulos on saman

suuntainen esimerkiksi Villan ja Lavikaisen (2015) tutkimuksen kanssa, jossa ADHD-diagnosoidut näyttäytyvät aktiivisina ja luottavaisina toimijoina.

Aineiston luokittelua ohjasi Vähäsantasen ja muiden (2017) näkemys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista. Aineiston analyysiprosessi tuotti kuvauksia kaikkiin kolmeen ulottuvuuteen. Eri ulottuvuudet sisältävät eri määrän kuvauksia, mutta kaikki ulottuvuudet sisältävät kuvauksia melkein kaikilta vastaajilta. Ensimmäiseen ulottuvuuteen sijoittuu vastauksia kaikilta kymmeneltä vastaajalta, toiseen ja kolmanteen yhdeksältä vastaajalta. Ammatillinen toimijuus näyttäytyy siis moniulotteisena.

Mielenkiintoista tuloksissa on se, että näiden kuvauksien lisäksi esiin nousee myös osittain ristiriitaisia kuvauksia. Toimijuus näyttäytyy osittain kontekstisidonnaisena. Aktiivisen osallistumisen lisäksi vastaajat kuvaavat vaikeutta kiinnittyä työyhteisöön tietyissä tilanteissa, esimerkiksi vetäytymällä ryhmätilanteissa ja välttelemällä konfliktitilanteita. Tulosta selittää osittain se, että tässä tutkimuksessa toimijuutta on tarkasteltu vastaajien elämän ja työurien eri vaiheissa. Osa vastaajista kuitenkin kuvaa näitä ristiriitaisia kuvauksia saman työsuhteen sisällä, joten tulos ei yksinään selity tarkastelun ajallisella hajonnalla.

Ammatillisen toimijuuden kontekstisidonnainen luonne on noussut esiin myös aiemmissa tutkimuksissa. Muun muassa Goller (2017) tunnistaa toimijuuden tilannesidonnaisen luonteen (Goller & Harteis 2017, 86–89). Eteläpellon ja muiden (2014, 211) määrittelyssä toimijuutta pyritään ymmärtämään elämänculun ja yksilökehityksen perspektiivistä, mutta määritelmä ei ota suoraan kantaa saman aikaisesti ilmeneviin ristiriitaisiin tapoihin tuottaa toimijuutta. Vähäsantasen ja muiden (2017, 28) tutkimuksessa ammatillisen toimijuuden todentuminen eri ulottuvuuksilla ilmenee eri tavoin eri ammattialoilla. Tätä perustellaan ammattialojen toisistaan poikkeavalla työnkuvalla, kun vertaillaan keskenään esimerkiksi luovaa IT-alaa ja tiukasti kontrolloitua pelustusala.

Mikään aiemmista tutkimuksista ei suoraan ota kantaa tilanteeseen, jossa kontekstisidonnaisuus ilmenee ilman ajallista hajontaa ja yhden yksittäisen yksilön toimijuuden kuvauksia vertaillen. Voidaan siis todeta, että tässä tutkimuksessa toimijuuden kontekstisidonnainen luonne näyttäytyy näin, mutta tarvitaan lisää tutkimusta tämän kaltaisella tutkimusasetelmalla.

## 7.2 Seitsemän ammatillisen toiminnan erityispiirrettä

Toiseen tutkimuskysymykseen *Minkälaiset asiat rajoittavat ja resursoivat korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen ammatillista toimijuutta?* pyrittiin vastaamaan aineistolähtöisellä analyysillä. Tutkimuksen ensimmäinen osaan *Minkälaisia ammatillisen toiminnan erityispiirteitä vastaajat liittävät ADHD-diagnosoitujen ammatilliseen toimintaan?* vastattiin analyysiprosessin avulla saadulla kuvauksella ammatillisen toiminnan erityispiirteistä. Erityispiirteitä on seitsemän: osaaminen ja kompetenssi, työolosuhteiden joustavuus, käsitys itsestä suhteessa työhön, ennakkoluulot ja olettamukset, työn tarkoituksellisuus ja sopivuus, diagnoosin merkitys ja työssä jaksamisen haasteet.

Kaikki erityispiirteet sisältävät runsaasti kuvauksia. Lisäksi kaikki erityispiirteet sisältävät runsaasti kuvauksia eri vastaajilta. Erityispiirreluokat osaaminen ja kompetenssi, työolosuhteiden joustavuus ja diagnoosin merkitys sisältävät vastauksia kaikilta kymmeneltä vastaajilta. Erityispiirreluokat käsitys itsestä suhteessa työhön, työssä jaksamisen haasteet, sekä ennakkoluulot ja olettamukset sisältävät vastauksia kahdeksalta vastaajalta ja työn tarkoituksellisuus ja sopivuus seitsemältä vastaajalta. Tämä osoittaa, että ammatillisen toiminnan erityispiirteet ovat ainakin näiden vastaajien kesken yhdenmukaisia. Aihetta on syytä tutkia edelleen, jotta voidaan selvittää, ilmeneekö näitä erityispiirteitä myös muilla korkeakoulutetuilla ADHD-diagnosoiduilla henkilöillä.

Erityispiirteet ovat pääosin linjassa aiemman tutkimuksen kanssa. ADHD-diagnosoitujen henkilöiden osaamisesta ja vahvuuksista on niukasti aiempaa tutkimusta. Aiemmissa tutkimuksissa esiin nousseita haasteita ovat muun muassa unohtelu, levottomuus ja vaikeus pysyä paikallaan (Shifirin 2010, 494), jotka ilmenivät myös tässä tutkimuksessa. ADHD:n vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu hyvin vähän (Küpper ym. 2012).

Vastaajat nostavat työn ja työympäristön sopivuuden sekä työn tarkoituksellisuuden merkittäväksi oman työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen kannalta. Työolosuhteiden merkitys on noussut esiin myös muissa tutkimuksissa. Esimerkiksi miellyttävällä aistiympäristöllä sekä motivaatiolla, prosessinhallintaan, rutiineihin ja suunnitelmallisuuteen liittyvillä taidoilla näyttää

olevan suuri merkitys ADHD-diagnosoitujen työssä jaksamisen kannalta. (Villa & Lavikainen 2015, 57–61).

Vastaajat käsittivät itsensä suhteessa työhön toisaalta innostumisen kautta ja toisaalta työtehon nousujen ja laskujen kautta, ja armottomasti omaan toimintaan suhtautuen. Aiemmissa tutkimuksissa on noussut esiin, että ADHD-diagnosoidut raportoivat enemmän työhön liittyviä ongelmia ja arvioivat oman työsuorituksensa muita heikommaksi, myös tilanteissa, joissa tämä ei näy suoraan heikompana työsuorituksena (Shifrin ym. 2010, 493; Fuermaier ym. 2021).

ADHD-diagnosiin kohdistuvat ennakkoluulot ja olettamukset näyttäytyvät toimijuutta rajoittavana tekijänä, silloin kun näitä ennakkoluuloja ja olettamuksia kohdataan tai pelätään työelämässä. Diagnoosi näyttäytyy kuitenkin toimijuutta resursoivana tekijänä, koska se muun muassa lisää itseymmärrystä, armollisuutta ja selittää omaa toimintaa. Diagnoosiin liittyvien ennakkoluulojen pelko sekä diagnoosin merkitys itsetunnon rakentumisessa ja koulutus- ja urapolkuihin vaikuttavana tekijänä ovat nousseet esiin myös aiemmassa tutkimuksessa (Villa & Lavikainen 2015, 57–61).

Erytispiireteet ovat ainakin osittain linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, mutta kaikkia piirteitä ja niiden yksityiskohtia ei voida liittää aiempaan tutkimukseen. ADHD:n vaikutusta ammatilliseen toimintaan on tutkittu vielä verrattain vähän. Lisäksi tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on rajallinen, ja yksittäisiä piirteitä koskevaa tutkimusta saattaa olla laajemmin olemassa. Lisäksi on huomioitava, että tässä tutkimuksessa esiin nousseet erityispiirteet (sekä niiden merkitys ammatillisen toiminnan kannalta) ovat ainakin osittain tilannesidonnaisia. Piirteiden yleisyyden selvittämiseksi tarvitaan jatkotutkimusta.

### ***7.3 Erytispiirteet ammatillisen toimijuuden resursseina ja rajoitteina***

Toisen tutkimuskysymyksen toinen osa *Millä tavoin ammatillisen toiminnan erityispiirteet resursoivat ja rajoittavat ammatillista toimijuutta?* pyrkii selvittämään sitä, kuinka ammatillisen toiminnan erityispiirteet resursoivat ja/tai rajoittavat ammatillista toimijuutta. Aineistolähtöisen analyysin avulla vastauksesi kysymykseen saatiin kuvaus ammatillisen toiminnan erityispiirteiden rajoittavista

ja resursoivista tekijöistä. Diagnoosin merkitys sekä työssäjaksamisen haasteet -erityispiirreluokkia lukuun ottamatta kaikki erityispiirteet näyttävät sekä resursoivan ja rajoittavan toimijuutta. Diagnoosi ja lääkitys -erityispiirre nähdään vain ammatillista toimijuutta resursoivana tekijänä. Työssä jaksamisen haasteet nähdään vain ammatillista toimijuutta rajoittavana tekijänä.

Eteläpellon ja muiden (2014, 210–212) mukaan ammatillista toimijuutta resursoivia ja rajoittavia tekijöitä ovat toimijuuden harjoittamisen tarkoitus, historialliset ehdot, työpaikan sosiokulttuuriset olosuhteet ja ammatillinen identiteetti. Lisäksi toimijuutta voi resursoida ammatillinen osaaminen ja kompetenssi sekä työhistoria ja -kokemus. Tarkasteltaessa tutkimuksen tuloksena saatuja ammatillisen toiminnan erityispiirteitä suhteessa Eteläpellon ja muiden listaamiin tekijöihin, voidaan huomata, että viisi ammatillisen toiminnan erityispiirteistä vastasi Eteläpellon ja muiden käsitystä ammatillisen toimijuuden rajoitteista ja resursseista. Kaksi erityispiirrettä ei suoraan ole rinnastettavissa mihinkään näistä. Vertailussa ammatillisen toiminnan erityispiirteet näyttäytyvät myös toimijuutta eri tavoin resursoivana ja rajoittavana (Taulukko 5).

**TAULUKKO 5.** Ammatillisen toiminnan erityispiirteet verrattuna Eteläpellon ja muiden (2013; 2014) ammatillisen toimijuuden rajoitteisiin ja resursseihin.

Ammatillisen toiminnan erityispiirteet	Resursoi	Rajoittaa	Eteläpelto ym. (2013; 2014)	Resursoi	Rajoittaa
Osaaminen ja kompetenssi	x	x	Osaaminen ja kompetenssi / Työhistoria ja -kokemus	x	
Työolosuhteiden joustavuus	x	x	Sosiokulttuuriset olosuhteet	x	x
Käsitys itsestä suhteessa työhön	x	x	Ammatillinen identiteetti	x	
Ennakkoluulot ja oletukset	x	x	Historialliset ehdot	x	x
Työn tarkoituksellisuus ja sopivuus	x	x	Ammatillisen toimijuuden harjoittamisen tarkoitus	x	x
Diagnoosin merkitys	x				
Työssä jaksamisen haasteet		x			

Osaaminen ja kompetenssi erityispiirryhmä voidaan ajatella vastaavan ammatillista osaamista ja kompetenssia ja toisaalta työhistoriaa ja -kokemusta, tosin Eteläpelto ja muut erottavat ammatillisen osaamisen ja kompetenssin, sekä työhistorian ja työkokemuksen toisistaan. Tässä ne molemmat liitetään osaaminen ja kompetenssi -erityispiirryhmään, koska analyysissa tarkastellaan vastaajien työuraa eri vaiheissa, joten luokat on haastava erottaa toisistaan. Käsitys itsestä suhteessa omaan työhön erityispiirrekategoriaa voi taas verrata Eteläpellon ja muiden määritelmässä ammatilliseen identiteettiin.

Mielenkiintoista on se, että tässä tutkimuksessa nämä erityispiirteet näyttävät ammatillista toimijuutta sekä resursoivana, että rajoittavana. Eteläpellon ja muiden määritelmässä osaaminen, kompetenssi, työhistoria, työkokemus ja ammatillinen identiteetti näyttävät vain toimijuutta resursoivana tekijänä. Tätä voi selittää se, että Eteläpellon ja muiden määritelmä ei ota huomioon tilannetta, jossa osaamista ja kompetenssia tarkastellaan haasteiden näkökulmasta.

Työolosuhteiden joustavuus, ennakkoluulot ja oletukset, sekä työn tarkoituksellisuus ja sopivuus nähdään taas vastaavan Eteläpellon ja muiden määritelmässä työpaikan sosiokulttuurisia olosuhteita, historiallisia ehtoja ja ammatillisen toimijuuden harjoittamisen tarkoitusta. Näiden erityispiirteiden kohdalla erityispiirteet näyttävät sekä toimijuutta resursoivina ja rajoittavina, mikä on linjassa Eteläpellon ja muiden näkökulman kanssa.

Kaksi erityispiirrettä, diagnoosin merkitys ja työssä jaksamisen haasteet eivät suoraan ole rinnastettavissa Eteläpellon ja muiden näkemykseen ammatillisen toimijuuden rajoitteista ja resursseista. Huomiosta tekee erityisen mielenkiintoisen se, että kyseiset erityispiirteet liittyivät selvästi ADHD-diagnosoituille henkilöille ominaiseen toimintaan. Diagnoosin merkitys erityispiirre sisältää kuvauksia kaikilta kymmeneltä vastaajilta. Työssä jaksamisen haasteet -erityispiirre taas sisältää kuvauksia kahdeksalta vastaajalta. Lisäksi näiden erityispiirteiden sisältämät kuvaukset heijastuvat vahvasti useisiin muihin erityispiirteisiin.

Tämä tutkimus toteutettiin aineistolähtöisesti, joten tutkimuksen lähtökohtana ei ollut olemassa olevien määritelmien testaaminen. Tulosten osittainen ristiriitaisuus aiemman tutkimuksen kanssa herättää silti monia tulkintoja ja mielenkiintoisia kysymyksiä. Toisaalta voidaan kyseenalaistaa tämän



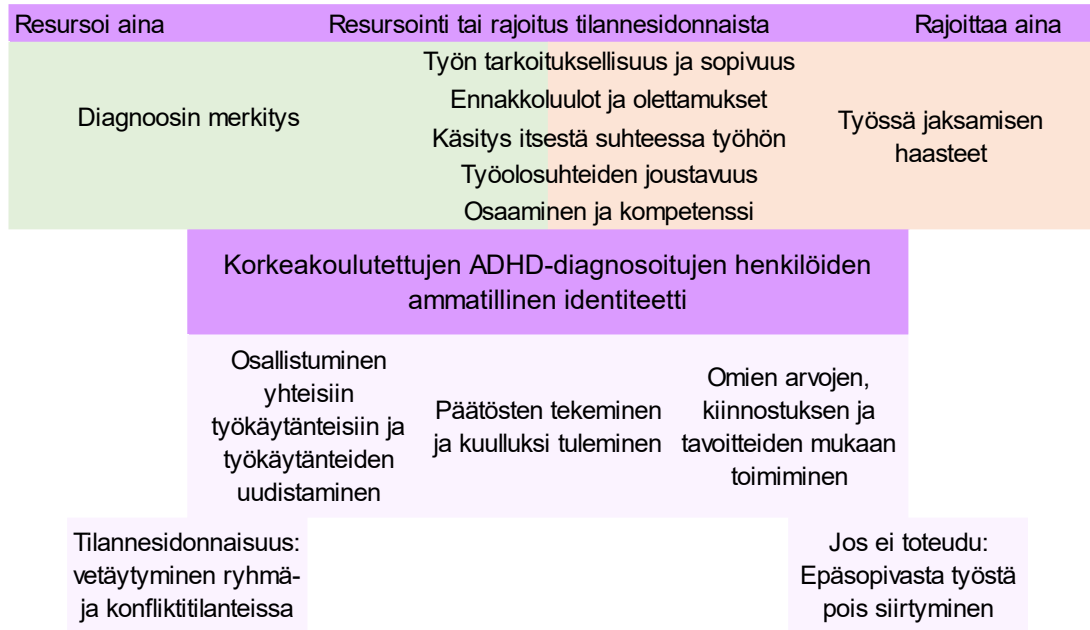
tutkimuksen erityispiirteiden luokittelua. Esimerkiksi osaaminen ja kompetenssi - erityispiirteessä toimijuutta rajoittavaksi tekijäksi kuvatut haasteet liittyvät ohjauksen puutteeseen ja itselle epäsopiviin töihin, joita voisi pitää myös työpaikan sosiokulttuurisina olosuhteina.

Toisaalta ei olisi yllättävää, että ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillinen toiminta ei mahtuisi suoraan teoreettisiin raameihin. Tämän perusteella voidaan pohtia, tulisiko näkökulman ammatillisen toimijuuden resursseihin ja rajoitteisiin huomioida vahvemmin yksilön erityispiirteet, ja toisaalta tulisiko yksilön hyvinvointi ja terveys huomioida? Toisaalta subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma tunnistaa elämänkulun ja esimerkiksi historiallisen ajan merkityksen ammatillisen toimijuuden kannalta, eikä määritelmää ole luotu suoraan empiirisen tutkimuksen tarpeisiin.

Lisäksi on huomioitava, että tämän tutkielman viitekehys on rajoittunut tarkastelemaan subjektikeskeistä sosiokulttuurista näkökulmaa toimijuuteen vain sen käsitteellistämisen alkuajoilta (Eteläpelto ym. 2013; Eteläpelto ym. 2014, Vähäsantanen ym. 2017). On mahdollista, että määritelmää on edelleen kehitetty tämän jälkeen. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä liian laajalle vietyjä johtopäätöksiä.

#### ***7.4 Laajentuva ymmärrys ADHD:n värittämästä ammatillisesta toiminnasta***

Tässä alaluvussa tuloksia tarkastellaan yli tutkimuskysymyskategorioiden. Tulokset voidaan tiivistää kuvaukseksi korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillisesta toimijuudesta sekä toimijuutta resursoivista ja rajoittavista ammatillisen toiminnan erityispiirteistä (Kuvio 2).



**KUVIO 2.** Korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillinen toimijuus ja sitä resursoivat ja rajoittavat tekijät

ADHD-oireisiin liitetään usein ammatilliseen toimintaan liittyviä haasteita (mm. Dufva & Koivunen 2012; Villa & Lavikainen 2015; Saari, Sainio & Leppämäki 2016; de Graaf ym. 2008, Barkley & Murphy 2010). Tässäkin tutkimuksessa vastaajat kuvaavat runsaasti ammatillisen toimijuuden rajoitteita ja ammatilliseen toimintaan liittyviä haasteita, mutta myös runsaasti ammatillisen toimijuuden resursseja ja ammatillisen toiminnan vahvuuksia. Ammatillisen toimijuuden kuvausta ja resurssien ja rajoitteiden kuvausta tarkastellessa esiin nousee yksi yhteinen piirre: kontekstisidonnaisuus. Vastaajat esimerkiksi vaikuttavat ja osallistuvat aktiivisesti työyhteisössään, mutta vetäytyvät tietyissä ryhmä- ja konfliktitilanteissa. Erityispiirteet taas näyttäytyvät resursseina tai rajoitteina sen mukaan, kuinka hyvin työ tai työolosuhteet sopivat yksilölle, ja saako yksilö riittävästi tukea.

Huomion arvoista on myös se, että vastaajien kuvaamat haasteet ja ammatillisen toimijuuden rajoitteet eivät näyttäydy samalla tavalla kaikille vastaajille tai edes yksittäisten vastaajien toiminnassa. Vastaajat kuvaavat esimerkiksi runsaasti keskittymisen ylläpitoon liittyviä haasteita. Yksikään vastaajista ei kuitenkaan kuvaa, että keskittymisen haasteet olisivat jatkuvia ja

kaikessa toiminnassa ilmeneviä. Sen sijaan vastaajat kuvaavat erilaisia tilanteita, työympäristöjä, kellon aikoja ja työtehtäviä, joissa huomaavat haasteiden esiintyvän.

Tarkasteltaessa ammatillisen toimijuuden ja ammatillisen toiminnan erityispiirteiden kuvauksia rinnakkain, on myös selvää, että työssä koetut haasteet osaltaan vahvistavat ammatillista toimijuutta. Vastaajat kuvaavat kehittävänsä työtapojaan ja luovansa itse työkaluja niihin tilanteisiin, joissa huomaavat kokevansa haasteita.

Tilanteet ovat myös monitulkintaisia. Aiemmissa tutkimuksissa on huomattu esimerkiksi, että ADHD-diagnosoidut lopettavat työn kyllästymisen takia kontrolliryhmää useammin (Barkley & Murphy 2010, 198). Tällainen tulos yksinään voidaan tulkita haasteeksi ADHD-diagnosoitujen ammatillisessa toiminnassa ja riskiksi ADHD-diagnosoitua henkilöä palkattaessa. Tässä tutkimuksessa tunnistetaan rutiinien ja epäkiinnostavien töiden aiheuttamat haasteet. ADHD-diagnosoitujen aktiivinen toimijuus näyttäytyy myös epäsopivasta työstä pois siirtymisenä tai mielenkiintoisempaa työtä kohti siirtymisenä. Tämän tutkimus siis osaltaan tukee aiempaa löydöstä, mutta toiminta näyttäytyy sopivampaan työhön hakeutumisenä eikä vain impulsiivisena työstä irtisanoutumisena. Tämänkaltainen laadullinen tutkimus pystyy siis luomaan kattavamman kuvan toiminnasta ja syistä sen taustalla.

## 8 POHDINTA

Tutkimus tarkasteli korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta sekä ammatillisen toiminnan erityispiirteitä ammatillista toimijuutta resursoivina ja rajoittavina tekijöinä. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että sekä toimijuuden tuottaminen ja toteuttaminen, että erityispiirteiden ilmeneminen toimijuutta resursoivina tai rajoittavina tekijöinä on sidoksissa työnkuvaan, työolosuhteisiin, saatuun tukeen ja siihen asenne ilmapiiriin, jossa työtä tehdään.

Tällä tutkimukselle on omat rajoitteensa, jotka käsitellään tarkemmin tämän luvun alaluvuissa. Tutkimus ei pyri olemaan aihetta aukottomasti selittävä vaan alkustartti vielä vähän tutkitulle aiheelle. Tutkimusprosessin aikana kerätty haastatteluaineisto tallennetaan Tietoarkistoon tutkimuksen valmistuttua, jotta vastaajien jakama arvokas tieto on myös muiden tutkimusentekijöiden hyödynnettävissä. Jatkossa tarvitaan lisää tutkimusta laajemmalla otannalla ammatillisen toimijuuden tuottamisesta ja toteuttamisesta. Ammatillisen toiminnan erityispiirteet kaipaavat laajempaa tarkastelua ja niiden esiintymistä tulee testata myös muissa tutkimuksissa.

Toimijuuden sekä sen rajoitteiden ja resurssien tilannesidonnaisuus herättää tarpeen laajemmalle kvalitatiiviselle tutkimukselle. Kuten teoreettisessa viitekehyksessä on esitettyistä aiemmista tutkimuksista, voidaan todeta, ADHD-tutkimus on pääosin kvantitatiivista, isoihin massoihin keskittyvää tutkimusta. Tämän kaltaiset tutkimukset ovat arvokkaita ja tarpeellisia, mutta niissä ei ole mahdollista pureutua yksityiskohtiin tai tuoda esiin tutkimukseen osallistujien ääntä. Esimerkiksi tämän tutkimuksen tulos olisi hyvin erilainen, jos tässä olisi vain listattu vastaajien mainitsemat ADHD-oireet. Korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden toimijuus ja ammatillisen toiminnan erityispiirteet kaipaavatkin erityisesti kvalitatiivista jatkotutkimusta, jotta eri asianyhteydet ja toisiinsa vaikuttavat tekijät voidaan tunnistaa. Tarvitaan myös laajempaa

tutkimusta ammatillisen toimijuuden kontekstisidonnaisen luonteen ymmärtämiseksi.

Kasvatustieteen näkökulmasta kiinnostava kysymys on, miten korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta voidaan tukea. Tutkimuksen tuloksissa esiin nousee tilannesidonnaisuus, joka viittaa siihen, että erilaisilla tukitoimilla ja ohjauksellisilla keinolla korkeakoulutettujen ADHD-diagnosoitujen henkilöiden ammatillista toimijuutta voidaan entisestään vahvistaa. Tukemalla työssä jaksamista ja rakentamalla sopivia työolosuhteita, voidaan tukea erityispiirteiden näyttäytymistä ammatillista toimijuutta resursoivina tekijöinä. Itselle sopiva työ näyttelee vastausten valossa merkittävää roolia. Sopivan työn löytämistä voidaan tukea jo opintoihin hakeutuessa ja myöhemmin uraohjauksen keinoin. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä siitä, miten tämä tuki tulisi toteuttaa. Mielestäni kasvatusalan ammattilaiset näyttelevät kuitenkin merkittävää roolia niin opettajina, ohjaajina, ammattikasvattajina, henkilöstöhallinnon asiantuntijoina ja tutkijoina. Tämä ei koske pelkästään ADHD-diagnosoituja vaan laajemminkin ihmisiä omine erityisyyksineen. Esitänkin, että aihetta on jatkossa syytä tutkia myös ohjauksen ja ammatillisen toimijuuden vahvistamisen näkökulmasta.

Loppuun halutaan nostaa vielä yksi keskeinen huomio. Kuten tässä opinnäytetyössä on moneen kertaan todettu, ADHD-diagnosiin liitetään monia ennakkoluuloja ja oletuksia. Jokainen varmasti tunnistaa kuvauksen vilkkaista pikkupojista, jotka eivät pysty lainkaan keskittymään. Toiveena onkin, että tämä tutkimustulos haastaa kyseenalaistamaan pinttyneen ja suppean käsityksen aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöstä. ADHD:seen liittyy omat haasteensa, eikä niitä ole tarpeen vähätellä. ADHD on kuitenkin oikein valjastettuna vahvuus ja yksilön sekä työyhteisön ja organisaation voimavara. ADHD ei katso sukupuolta, ikää tai koulutustaustaa. Tulosten valossa vastaajat eivät kärsi ADHD:sta, vaan epäsopivista olosuhteista. ADHD-diagnosoitujen henkilöiden sijoittumista työelämään on syytä tutkia jatkossa entistä enemmän.

## 8.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuskohdetta voidaan tässä tutkielmassa pitää tutkijalle henkilökohtaisena, koska tutkija on itse myös korkeakoulutettu ADHD-diagnosoitu henkilö. Haasteena tällaisessa asetelmassa voi olla se, että tutkija ei kykene ottamaan aiheeseen tarpeeksi etäisyyttä ja tarkastelukulma ei ole riittävän monipuolinen. Toisaalta tutkimusaiheen läheisyys ei ole este laadukkaalle tutkimukselle, ja tutkimuksellista etäisyyttä voidaan synnyttää laajalla teoreettisella taustoituksella, sekä huolellisilla menetelmien valinnalla (Eskola & Suoranta 2014, 34–35). On sanomattakin selvää, ettei tutkija täysin pysty säilyttämään etäisyyttä aiheeseen, kun tunnistaa itsensä haastatteluaineistosta ja tutkimuksen tulokset osaltaan selittävät omaa päällä olevaa gradutuskäytäntöä. Tämä on hyvä huomioida tuloksia tulkitessa.

Analyysiprosessi osoittautui erityisen haastavaksi, koska laadullisen aineiston analysointi on pitkälle tutkijan valintojen varassa, jolloin tutkijan ennako-oletukset ja omat kokemukset saattavat ohjata valintoja. Tästä syystä aineiston analyysi aloitettiin useaan kertaan alusta. Aineiston analyysiprosessi pyritään kuvaamaan mahdollisimman avoimesti ja yksityiskohtaisesti. Tulosten esittelyssä tuodaan esiin kuvausten määrät, sekä vastausten jakautuminen eri vastaajien välillä. Tulosluvussa esitetään runsaasti sitaatteja, jotta vastaajien kuvaukset ovat mahdollisimman runsaasti lukijan nähtävillä.

Toisaalta aiheen henkilökohtaisuus tutkijalle voidaan nähdä tämän tutkimuksen etuna. Luottamuksen synnyttäminen tutkijan ja haastateltavan välille on ehdottoman tärkeää (Eskola & Suoranta 2014, 94; TENK 2019, 8) ja haastattelijan kuuluminen kohderyhmään edistää luottamuksen syntymistä. Siinä missä aiheen henkilökohtaisuus on riski aiheesta etäännyttämisen ja tarkastelun objektiivisuuden kannalta, tuo se mahdollisuuden käsitellä vielä vähän tutkittua aihetta ja laajempaa ymmärrystä eri osa-alueiden tarkasteluun. Tutkijan vahva ennakkotieto tutkittavasta kohderyhmästä voi olla avuksi myös tutkittavien huomioimisessa aineistonkeruun aikana (TENK 2019, 8). Aiheen henkilökohtaisuus tukee myös tutkimuksen eettisyyttä, jota käsitellään tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Tutkijan position lisäksi tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on hyvä huomioida muutama sisällöllinen seikka. Tutkimus tarkastelee ADHD:n

värittämää toimijuutta ja ammatillista toimintaa. Kuten metodologia luvussa jo esitetty, ei ole aina yksiselitteistä, mikä henkilön toiminnassa liittyy nimenomaan ADHD-oireisiin. Vastaajien omat arviot sekä tutkijan henkilökotainen kokemus ja laajat ennakkotiedot ADHD-tyypillisestä toiminnasta auttaa tässä tietyiltä osin, mutta sitä, mikä vastaajien kuvauksista liittyy ADHD:seen ei voida aukottomasti tässä tutkimuksessa osoittaa. Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty tässäkin tapauksessa lisäämään tarkalla aineiston analyysillä sekä avoimella ja yksityiskohtaisella tulosten kuvaamisella.

Tulokset esitellään niin, että esiin tuodaan yksittäisten kuvausten määrä, sekä kuinka monen eri vastaajan kuvauksia luokassa on. Kuvausten määrä auttaa hahmottamaan erityispiirteiden esiintyvyyttä yleensä ja vastaajien määrä hahmottaa kuinka yleistä piirre on vastaajien keskuudessa. Tämän voidaan ajatella olevan merkityksellistä, koska samankaltaisten kuvausten ilmeneminen usealla vastaajalla voi viitata siihen, että kyseessä on nimenomaan ADHD-diagnosoiduille tyypillinen toiminta. Tutkimuksen tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, mikä osaltaan viittaa siihen, että toimintaa voidaan tulkita ADHD:seen liittyväksi.

Tutkielman teoreettisen taustan kokoaminen osoittautui haastavaksi aiheen tutkimuksellisen runsauden ja toisaalta tämän tutkimuksen kannalta epärelevanttiuden vuoksi. Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöön liittyvää tutkimusta on paljon, tutkimus keskittyy lähinnä lapsiin ja nuoriin ja ADHD:n vaikutusta ammatilliseen toimintaan on tutkittu vähän (mm. de Graaf ym. 2008, 835; Villa & Lavikainen 2015; Virta 2010; Michielsens ym. 2012; Graaf ym. 2008; Hirvonen & Riikonen 2015). Aikaisempaa tutkimusta on siis paljon, mutta suoraan tämän tutkielman tarpeisiin sopivaa niukasti. Tämän opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä on esitelty keskeisimpiä tutkimustuloksia, mutta tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulee huomioida, että esimerkiksi yksittäisiin piirteisiin liittyvää tutkimusta saattaa olla olemassa, vaikkei sitä olla esitelty tässä.

Tutkimus nojaa vahvasti Eteläpellon ja muiden (2013; 2014) määritelmään subjektikeskeisestä ja sosiokulttuurisesta näkökulmasta ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimustuloksia vertaillaan muun muassa näissä esitettyihin kuvauksiin ammatillisen toimijuuden rajoitteista ja resursseista. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulee huomioida se, ettei tämän opinnäytetyön

teoreettinen viitekehys sisällä kattavaa katsausta tutkimusnäkökulmaan liittyvään vuoden 2017 jälkeen tehtyyn tutkimukseen. Koska kyseessä on verrattain tuore näkökulma, voidaan sen ajatella alati kehittyvän ja tarkentuvan. Näin ollen tuloksia vertaillessa on saatettu tehdä oletuksia, jotka kyseinen tutkimusryhmä tai muut tutkijat ovat jo kumonnet tarkentamalla subjektikeskeistä sosiokulttuurista näkökulmaa ammatilliseen toimijuuteen.

## *8.2 Tutkimuksen eettisyys*

Tutkimus toteutettiin niin, että sen eettisyys voitiin varmistaa kaikissa vaiheissa. Aineiston keruu toteutettiin osallistujien ehdoilla. Vastaajien henkilöllisyys on häivytetty tutkimusraportista mahdollisimman huolellisesti, jotta yksittäisen vastaajan tunnistaminen ei olisi mahdollista. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistujia informoitiin tutkimuksen toteutuksesta ennen tutkimukseen osallistumista. Nämä seikat on esitelty tarkemmin tämän opinnäytetyön neljännessä luvussa.

ADHD-diagnosoidut ovat ryhmä, joka kohtaa ennakkoluuloja ja oletuksia. Tämän vuoksi on oltava erityisen tarkkana, millaista tutkittua tietoa tuotetaan. Huolimattomasti valitulla tutkimusasetelmalla tai tulosten esittelytavalla voidaan perusteettomasti vahvistaa olemassa olevia ennakkoluuloja. Tämän tutkimuksen etuna on, että tutkija kuuluu itse tutkittavaan ryhmään. Tämä lisää ymmärrystä mahdollisista eettisyyttä horjuttavista sudenkuopista ja riittävän sensitiivistä suhtautumista aiheeseen. Tutkimusraportissa haastatteluun osallistuneita henkilöitä kutsutaan vastaajiksi, koska halutaan korostaa heidän aktiivista osallistumistaan ja toimijuuttaan. Tulokset esitellään niin, että vastaajien ääni on keskiössä.



## 9 LÄHTEET

- ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö) (online). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecim, Suomen Lastenneurologisen yhdistys ry:n, Suomen Lastenpsykiatrisen ja Suomen Nuorisopsykiatrisen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2019 Saatavilla internetistä: [www.kaypahoito.fi](http://www.kaypahoito.fi). (Viitattu 23.7.2020.)
- ADHD. Käypä hoito -suositus 2019. Virta & Leppämäki. 7.2.2017. ADHD:n oireet aikuisuudessa ja ikääntyvillä. Löytyy verkosta: [www.kaypahoito.fi](http://www.kaypahoito.fi). (Viitattu 23.7.2020.)
- Antikainen, Antti, Rinne, Risto & Koski, Leena. 2013. Kasvatussosiologia. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Archer, Margaret. 2003. Structure, agency and the internal conversation. Cambridge University Press, New York.
- Asherson, Philip, Akerhurst, Ron, Kooij, Sandra, Huss, Michael, Beusterien Kathleen, Sasané, Rahul, Gholizadeh, Shadi & Hodgkins, Paul. 2012. Under Diagnosis of Adult ADHD: Cultural Influences and Societal Burden. *Journal of Attention Disorders Supplement to 16(5)*, 20–38.
- Barkley, Russell & Murphy, Kevin. 2010. Impairment in Occupational Functioning and Adult ADHD: The Predictive Utility of Executive Function (EF) Ratings Versus EF Tests. *Archives of Clinical Neuropsychology* 2010(25), 157–173. Löytyy verkosta: <https://doi.org/10.1093/arclin/acq014>. (Viitattu 17.4.2022)
- Baumeister, Alan, Henderson, Kristopher, Pow, Joni Lee & Advokat, Claire. 2012. The early history of the neuroscience of attention-deficit/hyperactivity disorder. *Journal of the History of the Neurosciences*, 2012, 21: 263–279.
- de Graaf, Ron, Kessler, Ronald C., Fayyad, J., ten Have, M., Alonso, J., Angermeyer, M., Borges, G., Demyttenaere, K., Gasquet, I., de Girolamo, G., Haro, J. M., Jin, R., Karam, E. G., 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. *Occup Environ Med* 2008, 65: 835–842.  
Löytyy verkosta: <https://oem-bmj-com.libproxy.tuni.fi/content/65/12/835>.  
(Viitattu 24.7.2020.)

Douglas, Virginia. Stop, look and listen: The problem of sustained attention and impulse control in hyperactive and normal children. *Canadian journal of behavioural science*, 1972-10, Vol.4 (4), 259–282.

Dufva, Virpi & Koivunen, Mirjami. 2012. ADHD. Diagnosointi, hoito ja hyvä arki. Bookwell Oy, Juva.

Efron, Daryl. 2015. Attention-deficit/hyperactivity disorder: The past 50 years. *Journal of Paediatrics and Child Health* 2015, 51: 69–7.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, Anneli. 2017. Emerging conceptualisation on professional agency and learning. Teoksessa Goller & Paloniemi: Agency at work. An agentic perspective on professional learning and development. *Professional and practice-based learning* 20. Springer.

Eteläpelto, Anneli, Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija. 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa, 11–32. Löytyy verkosta: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201612162853>. (Viitattu 22.7.2020.)

Eteläpelto, Anneli, Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija. 2011. Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikerta. Hansaprint Oy, Vantaa.

Eteläpelto, Anneli, Vähäsantanen, Katja, Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10/2013, 45–65.

Eteläpelto, Anneli, Vähäsantanen, Katja, Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna. 2014. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 3/2014, 202–214.

Fayyad, J., De Graaf, R., Kessler, R., Alonso, J., Angermeyer, M., Demyttenaere, K., De Girolamo, G., Haro, J. M., Karam, E. G., Lara, C., Lépine, J-P., Ormel, J., Posada-Villa, J., Zaslavsky, A. M., Jin, R. 2007. Cross-national prevalence and correlates of adult attention-deficit

- hyperactivity disorder. *British Journal of Psychiatry*, 190(5), 402–409. DOI: <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.106.034389>. (Viitattu 20.4.2022.)
- Fuermaier, Anselm B. M., Tucha, Lara, Butzbach, Marah, Weisbrod, Matthias, Aschenbrenner, Steffen & Tucha, Oliver. 2021. ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning. *Journal of Neural Transmission* (2021) 128:1021–1031.
- Giddens, Anthony. 1984. *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press, Berkeley.
- Goller, Michael & Harteis, Christian. 2017. Human agency at work: Towards clarification and operationalization of the concept. Teoksessa Goller & Paloniemi: *Agency at work. An agentic perspective on professional learning and development*. Professional and practice-based learning 20. Springer.
- Goller, Michael & Paloniemi, Susanna. 2017. Agency at work, learning and professional development: An introduction. Teoksessa Goller & Paloniemi: *Agency at work. An agentic perspective on professional learning and development*. Professional and practice-based learning 20. Springer.
- Groen, Yvonne, Priegnitz, Ulrike, Fuermaier, Anselm, Tucha, Lara, Tucha, Oliver, Aschenbrenner, Steffen, Weisbrod, Matthias & Pimenta, Miguel Garcia. 2020. Testing the relation between ADHD and hyperfocus experiences. *Research in Developmental Disabilities*, 2020(107). Löytyy verkosta: <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103789>. (Viitattu 20.4.2022)
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2014. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Oy. Tallinna. <https://doi.org/10.1007/s00702-021-02309-z>.
- Hupfeld, Kathleen, Abagis, Tessa & Shah, Priti. 2018. Living "in the zone": hyperfocus in adult ADHD. *ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders* (2019) 11:191–208. Löytyy verkosta: <https://doi.org/10.1007/s12402-018-0272-y>. (Viitattu 20.4.2022)
- Jokinen, Juho. 9.10.2020. Diagnoosi helpotti elämää. Adhd-diagnoosin ansiosta Heta Eskeliselle valkeni, ettei hän olekaan muita huonompi tai vajaampi ihmisenä. "Minun aivoni vain toimivat eri tavalla", hän sanoo. Moni aikuinen kärsii tietämättään tästä aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöstä.

- Helsingin sanomat. Löytyy verkosta: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006663103.html>. (Viitattu 19.4.2020)
- Kalenius, Aleks. 2014. Koulutus, työllisyys ja työttömyys. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:13. Löytyy verkosta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75221>. (Viitattu 17.4.2022.)
- Kessler, Ronald C., Adler, Lenard, Ames, Minnie, Barkley, Russell A., Birnbaum, Howard, Greenberg, Paul, Johnston, Joseph A., Spencer, Thomas, Üstün, Bedirhan T. 2005. The prevalence and effects of adult attention deficit/hyperactivity disorder on work performance in a nationally representative sample of workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6): 565–572. Löytyy verkosta: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15951716/>. (Viitattu 24.7.2020.)
- Kiviniemi, Kari. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Jyväskylä. [e-kirja]
- Koski, Anniina & Leppämäki, Sami. 2013. Aikuisen ADHD – diagnoosista hoitoon. *Suomen Lääkärilehti* 48/2013, vsk 68, 3155–3161.
- Küpper, Thomas, Haavik, Jan, Drexler, Hans, Ramos-Quiroga, Josep Antoni, Wermelskirchen, Detler, Prutz, Christin, Schauble, Barbara. 2012. The negative impact of attention-deficit/hyperactivity disorder on occupational health in adults and adolescents. *International Archives of Occupational and Environmental Health; Heidelberg* Volume 85, Issue 8, (Nov 2012): 837-847. DOI:10.1007/s00420-012-0794-0.
- Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. (2012). Discrimination in the Finnish Labor Market. An Overview and a Field Experiment on Recruitment. *Employment and Entrepreneurship* 16/2012. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.
- Malmberg, Katarina. 21.10.2021. Monta kanavaa auki. Heidi Kinnunen sai koulussa kympejä eikä häirinnyt muita. Siksi adhd paljastui vasta aikuisena. Moni muu nainen jakaa saman tilanteen. *Helsingin Sanomat*. Löytyy verkosta: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000008324343.html>.
- Mäkinen, Satu. 2019. Oravat opintiellä. ADHD-oireisten yliopisto-opiskelijoiden opintopolku, tuen tarve ja tuen saaminen. Pro gradu -tutkielma. Turun

- Yliopisto. Löytyy verkosta: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201902013912>.  
(Viitattu 23.7.2020.)
- Nadeau, Kathleen. 2005. Career choices and workplace challenges for individuals with ADHD. *Journal of Clinical Psychology*, 61: 549–563.  
Löytyy verkosta: <https://doi.org/10.1002/jclp.20119>. (Viitattu 24.7.2020.)
- Nigg, Joel, Nikolas, Molly, Burt, Alexandra. 2010. Measured Gene-by-Environment Interaction in Relation to Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry* 2010: Volume 49, Issue 8, 729–735.
- Paavola, Vilja. 2016. Päässä vaan tulee semmonen dikdikdikdik – tarkkaavaisuushäiriöisten aikuisten ammatillinen toimijuus. Pro gradu - tutkielma, Jyväskylän yliopisto. Löytyy verkosta: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201612165137>. (Viitattu 24.7.2020.)
- Putkonen, Iida. 20.3.2020. Jenni Määttä, 32, sai ADHD-diagnoosin vasta aikuisena, ja niin saa nyt moni muukin: "Meitä ylivilkkaita tyttöjä ja naisia on todella paljon". *Yle Uutiset*. Löytyy verkosta: <https://yle.fi/uutiset/3-12361064>.
- Pääkkönen, Sirpa. 2.2.2017. Adhd ei johdu kasvatuksesta, vakuuttaa 38-vuotiaana diagnoosin saanut Silja Seppänen – Tältä jatkuva viriketulva tuntuu. *Helsingin Sanomat*. Löytyy verkosta: <https://www.hs.fi/elama/art-2000005069940.html>.
- Saari, Sainio & Leppämäki 2016
- Sedgwick, Jane Ann, Merwood, Andrew, Asherson, Philip. 2018. The positive aspects of attention deficit hyperactivity disorder: a qualitative investigation of successful adults with ADHD. *ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders* (2019) 11:241–253. Löytyy verkosta: <https://doi.org/10.1007/s12402-018-0277-6>. (Viitattu 20.4.2022)
- Shifrin, Joshua, Proctor, Briley & Prevatt, Frances. 2010. Work performance differences between college students with or without ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 13(5): 489–495. Löytyy verkosta: <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1177/1087054709332376>.
- Simon, Viktória, Czobor, Pál, Bálint, Sára, Mészáros, Ágnes & Bitter, István. 2009. Prevalence and correlates of adult attention-deficit hyperactivity disorder: meta-analysis. *The British Journal of Psychiatry*, Volume 194,

- Issue 3, Maaliskuu 2009, 204–211. Löytyy verkosta:  
<https://doi.org/10.1192/bjp.bp.107.048827>. (Viitattu 20.4.2022.)
- Solja & Sirén. 27.4.2020. Tyttöjen ADHD huomataan liian harvoin ja vasta aikuisena saa selityksen käytökselle – Psykologi: "Yleensä helpotus on suurempi kuin suru diagnoosista". Yle Uutiset. Löytyy verkosta:  
<https://yle.fi/uutiset/3-11324232>. (Viitattu 19.4.2022)
- TENK. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Löytyy verkosta: [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf). (Viitattu 20.4.2022.)
- Terävä, Hanna. 9.10.2018. Adhd-oireiset voivat olla muita luovempia, tehokkaampia ja joustavampia – "Positiiviset piirteet usein unohdetaan, varsinkin nykypäivän koulumaailmassa". Yle uutiset. Löytyy verkosta:  
<https://yle.fi/uutiset/3-10437254>.
- Thapar, Anita & Cooper, Miriam. 2016. Attention-deficit hyperactivity disorder. *Lancet* 2016; 387: 1240–1250. Pdf-tiedosto. Löytyy verkosta:  
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)00238-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)00238-X).
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi [verkkojulkaisu]. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Van der Meer, D., Hoekstra, P.J., Bralten, J., van Donkelaar, M., Heslenfeld, D.J., Oosterlaan, J., Faraone, S. V., Franke, B., Buitelaar & J.K., Hartman, C. A. 2010. Interplay between stress response genes associated with attention-deficit hyperactivity disorder and brain volume. *Genes, Brain & Behavior*. 2016, vol. 15, issue 7, 627–636.
- Vanhalakka-Ruoho, Marjatta. 2014. Toimijuus elämänkulussa – ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus* 3/2014, 192–201.
- Villa, T. & Lavikainen, E. 2015. Erityinen polku tulevaisuuteen – selvitys koulutus- ja urapoluista henkilöiltä, joilla on ADHD tai Aspergerin oireyhtymä. *Otus* 52/2015.
- Vähäsantanen, Katja, Paloniemi, Susanna, Räikkönen, Eija, Hökkä, Päivi & Eteläpelto, Anneli. 2017. Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne

ja mittarikehittely. Teoksessa Vähäsantanen ym. 2017. Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.