



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SANNA-LIISA LEHTONEN

**Neurokirjon henkilö ja työelämä –
viheliäisen monimutkainen ongelma?**

SOSIAALIALAN KOULUTUSOHJELMA
2021

Tekijä(t) Lehtonen, Sanna-Liisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä joulukuu 2021
	Sivumäärä 58	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Neurokirjon henkilö ja työelämä – viheliäisen monimutkainen ongelma?		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi AMK		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin neurokirjoon kuuluvien henkilöiden työllistymisen ja työssä pysymisen esteitä sekä pyrittiin löytämään työelämän kannalta tärkeitä vahvuuksia. Neurokirjolla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä ADHD:n eli aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriötä ja autismin kirjon häiriön osalta Aspergerin oireyhtymää.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmä oli laadullinen tutkimus ja tiedonkeruumenetelmänä havainnointi. Aineiston keräämiseen käytettiin Erätauko-keskustelumenetelmän avulla toteutettua keskusteluiltaa, jossa olivat mukana neurokirjon ja työelämän edustajat. Lisäksi illassa oli mukana Erätauko-fasilitaattori ja neljä havainnoitsijaa. Havainnoitsijat havainnoivat neljää ennalta määritettyä asiaa. Havainnointi tehtiin kirjoittamalla muistiinpanot valmiiseen kaavakkeeseen.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tilaaja ja työelämäyhteys oli Settlementti Tampere ry:n Omavoimayksikkö. Se on yksikkö, jossa työskennellään neurokirjon aikuisten kanssa niin yksilötyössä kuin ryhmätoiminnassakin. Asiakkaista monet ovat kohdanneet haasteita työelämässä. Keskusteluilta järjestettiin yhdessä Omavoiman kanssa heidän tiloissaan.</p> <p>Johtopäätöksissä todettiin, että neurokirjon henkilöillä on halu ottaa vastaan työtä ja motivaatio tehdä työtä, mutta työnantajat tarvitsevat vielä tietoa ja tukea rohkaistuaakseen palkkaamaan osatyökykyisen työntekijän. Keskusteluillalla nostettiin esiin neurokirjon henkilöiden työllistymisen esteitä sekä vahvuuksia, joita heillä on tarjota työelämälle. Lisäksi käsiteltiin ratkaisuehdotuksia, joita tutkimuksen prosessin kautta ilmeni.</p> <p>Uusiksi tutkimusaiheiksi esitettiin muun muassa kuinka paljon yhteiskunnalle maksaa syrjäytynyt neurokirjon ihminen, kuinka paljon neurokirjon ihmisiä on työttömänä sekä mikä heidän työllistymistään ja työssä pysymistään estää.</p>		
<p>Avainsanat</p> <p>neuropsykiatriset häiriöt, neurokirjo, ADHD, autismin kirjon häiriöt, osatyökykyiset, työelämä, esteettömyys, dialogi, positiivinen psykologia</p>		

Author(s) Lehtonen, Sanna-Liisa	Type of Publication Bachelor's thesis	Date December 2021
	Number of pages 58	Language of publication: Finnish
Title of publication Work-life of a person with neurodiversity - a complicated, wicked problem?		
Degree program Degree program of Social Sciences, Bachelors of Social Services		
Abstract This thesis studied the accessibility of employment among neurodiversity, which in this thesis is defined by ADHD and Asperger's syndrome out of autism spectrum disorders. The goal was to find their work-life related strengths. The research method was qualitative and data collection was observation. The material was gathered in Timeout dialogue evening, where people of neurodiversity was brought together with people representing the employers. A Timeout facilitator and four observers were also present in this discussion. Four facts of observing were determined beforehand, and the notes were written to a form. The subscriber and work-life related connection of this thesis was Settlement of Tampere and their department called Omavoima. Omavoima works with people of neurodiversity, both in individual counseling and in group activities. Many of their customers have faced work-life related difficulties. The Timeout-dialogue evening was organized together with Omavoima and held in their premises. The conclusions of this thesis were that people of neurodiversity have strong motivation to work but the employers need more information and also economical support to be able to hire people of limited working ability. The Timeout evening also brought to attention the work-life related obstacles that people with neuropsychiatric disorders have. Also, the many strengths related to work-life that people of neurodiversity have, were brought up by the Timeout dialogue. There were many proposed solutions brought up in this discussion that were also studied in this thesis. This thesis suggests that in the future it should be studied how much does it cost to the society if people of neurodiversity are not working. It would also be worth studying the unemployment rates among people of neurodiversity that are of working age, but also the factors that keep them out of having a job or keeping one. These are important factors to study when taken into consideration that people of neurodiversity could also give an advantage regarding competitiveness.		
Keywords neuropsychiatric disorders, neurodiversity, ADHD, autistic spectrum disorders, people of limited working ability, wicked problems, Settlement of Tampere, dialogue		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS	7
2.1 Tutkimuskysymykset.....	8
2.2 Tutkimusmenetelmä	8
2.3 Tiedonkeruumenetelmä: Erätauko-keskustelu	9
2.3.1 Dialogi.....	10
2.4 Yhteistyökumppani ja toimintaympäristö	11
2.4.1 Setlementti Tampere ry. ja Omavoima-yksikkö	11
3 NEUROKIRJO JA TYÖELÄMÄ.....	13
3.1 Neurokirjo	13
3.1.1 ADHD	13
3.1.2 Autismikirjon häiriöt (ASD) ja Aspergerin oireyhtymä (AS)	15
3.1.3 Näkymätön toimintarajoite	16
3.2 Työelämä	17
3.2.1 Positiivinen psykologia ja luontevahvuudet neurokirjon työelämässä	18
3.2.2 Paras mahdollinen työ ja työelämässä onnistuminen.....	20
3.2.3 Esteettömyys	21
3.2.4 Osatyökykyisyys	23
3.2.5 Täsmäosaaminen, täsmätyökykyinen	25
4 KESKUSTELUILLAN TOTEUTUS JA AINEISTON KERUU.....	26
5 TULOKSET	29
5.1 Havainnoinnin kohteet ja niiden tuottamat vastaukset.....	29
5.1.1 Mitä työllistymisen ja työssä pysymisen esteitä keskustelussa nousee esiin?.....	29
5.1.2 Nouseeko esille tapoja poistaa esteitä?	30
5.1.3 Odotetaanko ratkaisut työnhakijalta vai työnantajilta?.....	31
5.1.4 Nousevatko keskustelussa esille neurokirjon vahvuudet työelämässä?	33
5.1.5 Muut havainnot	34
5.2 Erätauko palautekyselyn tulokset.....	34
5.3 Yhteenvedo keskusteluillan tuloksista	36
6 POHDINTA	37
6.1 Neurokirjon henkilön työelämä – se viheliäisen monimutkainen ongelma	38
6.2 Aiheen ajankohtaisuus.....	40
6.3 Ratkaisuehdotuksia ja työelämän esimerkkejä.....	42

6.3.1 Stigman poistaminen – kertoako vai eikö kertoa?	42
6.3.2 Unicus Suomi Oy	43
6.3.3 Yhteiskunnallinen yrittäjyys	44
6.4 Opinnäytetyön eettiset periaatteet ja tutkimuksen luotettavuuden arviointi ...	44
6.5 Yhteenveto.....	45
6.6 Opinnäytetyön prosessi ja aiheen valinta	46
6.7 Loppusanat	47

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Etsin opinnäytetyön aihetta pitkään – halusin aiheen, joka vastaisi siihen, mitä itse olen: yrittäjähenkkinen humanisti. Keväällä 2021 suoritetussa esimiesharjoittelussa Settlementti Tampere ry:n Omavoima-yksikössä törmäsin kiinnostavaan teemaan. Omavoima on yksikkö Settlementti Tampereen kohdennetun tuen palvelujen toimialalla, ja he työskentelevät neurokirjon aikuisten kanssa, joista monet ovat kohdanneet haasteita työelämässä. (Settlementti Tampere ry., 2020)

Neurokirjo tulee englannin sanasta neurodiversity (Loiacono & Ren, 2018, s. 263–264) ja sitä käytetään kattoterminä kehityksellisille neuropsykiatrisille häiriöille, kuten ADHD ja autismikirjo. (Virta & Koponen, 2019, s. 362) Harjoittelussa käydyissä keskusteluissa kävi ilmi, että neurokirjon aikuisten pysymistä työelämässä tukisivat osatyökykyisyyden sekä esteettömyyden monipuolisempi ymmärrys. Omavoiman työ ja arvomaailma tulevat näkyviksi yksilötyön, ryhmävalmennusten, avoimen toiminnan sekä vertaisryhmien kautta. Samalla he ovat asiantuntijataho laajassa yhteistyötahojen verkostossa ja jakavat osaamista ja tietoa neuropsykiatrisista erityispiirteistä myös ammattilaisille. (Settlementti Tampere ry., 2020.)

Tässä opinnäytetyössä tuodaan esille ja tarkastellaan kansantaloudellisestikin tärkeää aihetta, mikä tämän (korkeastikin) koulutetun ihmisryhmän työllistymistä ja työssä pysymistä estää ja olisivatko työelämä ja yhteiskuntamme valmiita joustamaan muokkaamalla ja laajentamalla osatyökykyisyyden ja esteettömyyden käsitteitä, jotta neurokirjon aikuisten työhön pääsy sekä työssä pysyminen helpottuisivat.

Erätauko-menetelmä, joka toimii tiedonkeruumenetelmänä, on dialoginen keskustelumenetelmä, jonka avulla voidaan käydä rakentavaa ja tasavertaista yhteiskunnallista keskustelua ja tuoda saman pöydän ääreen eri lähtökohdista olevat ihmiset. Tämän menetelmän ydin on antaa jokaiselle osallistujalle mahdollisuus ja tila puhua omasta kokemuksestaan. (Erätauko-säätiö, 2021.)

Tässä opinnäytetyössä tuodaan lukijalle teoreettisesti tietoa kehityksellisistä neuropsykiatrisista ja -biologisista häiriöistä ADHD:n ja autismikirjon alta Aspergerin oireyhtymän osalta sekä tuodaan esille neurokirjoon kuuluva näkymättömän toimintarajoitteen termi. Tutkimuksellisista käsitteistä valittiin käsittelyyn esteettömyys, osatyökykyisyys ja täsmäosaaminen. Lisäksi esitellään lyhyesti Tampereen Setlementti ry. ja Omavoima-yksikön toiminta sekä Erätauko-menetelmä. Yhteenvedossa pohditaan Erätauko-keskustelun antia ja pohdinnoissa tuodaan ratkaisuehdotuksia neurokirjon työllistymisen ratkaisemiseksi.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön taustana ovat Setlementti Tampere ry:n Omavoimassa tehdyt harjoittelut. Näiden aikana käydyt keskustelut niin tiimin kuin asiakkaiden kanssa tuottivat tietoa neurokirjon erityispiirteistä, vahvuuksista sekä haasteista, jotka liittyvät yleensä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. (Vates-säätiö, 2021) Neurokirjon aikuinen voi kuormittua herkemmin ja erilaisista elementeistä kuin neurotyypillinen aikuinen. Neurotyypillisellä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä henkilöä, jolla ei ole neurologisia poikkeavuuksia tai häiriöitä. Termi on autismikirjon itsensä käyttämä. Termin käyttöä suosittaa myös brittiläinen National Autistic Society (NAS). (Loiacono & Ren, 2018, s. 264; Stevanovic & Koskinen, 2018)

Edellä mainituissa keskusteluissa tuli ilmi, miten neurokirjoon kuuluvan henkilön kuormittuminen voi pahimmillaan johtaa jopa varhaiseen eläköitymiseen. Tämä on heidän elämänlaatunsa kannalta iso menetys, mutta myös kansataloudellisesti huomionarvoinen seikka. Neurokirjon työllistymistä ja työssä pysymistä tukisi ja auttaisi mahdollisuus tehdä työtä positiivisin erityisjärjestelyin (Pakarinen, 2020, s. 2) Tämä johtaa tilanteeseen, jossa esteettömyyden ja osatyökykyisyyden käsitteet tulee laajentaa koskemaan myös kehityksellisistä neuropsykiatrisista ja -biologisista oireyhtymistä kärsiviä sekä tuoda käsite täsmäosaaminen laajempaan keskusteluun.

2.1 Tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin neurokirjoon kuuluvien henkilöiden työllistymisen ja työssä pysymisen esteitä sekä pyrittiin löytämään työelämän kannalta tärkeitä vahvuuksia. Lähtökohtana oli työharjoitteluiden kautta tullut tieto siitä, että neurokirjon aikuisten pysymistä työelämässä tukisivat osatyökykyisyyden sekä esteettömyyden monipuolisempi ymmärrys. Tutkimuskysymyksiksi siis valikoitui: Mitkä ovat esteet, jotka neurokirjon henkilöiden työllistymistä hankaloittavat? Miten työelämä suhtautuu osatyökykyisen palkkaamiseen? Mitä vahvuuksia neurokirjon henkilöt tuovat työelämään?

Osatyökykyisyyden tukeminen on kansantaloudellisestikin tärkeä aihe. Valtiovallalla on halu pidentää työuria ja saada myös osatyökykyiset töihin. Tämä on perusteluna tuoda esiin neurokirjon vahvuudet ja se potentiaalin, mikä heillä on tarjota työelämälle.

2.2 Tutkimusmenetelmä

Aineisto tähän kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä toteutettuun opinnäytetyöhön muodostui marraskuussa 2021 yhteistyössä Omavoiman kanssa järjestetystä keskusteluillassa, jossa kohtautettiin neurokirjon henkilöitä ja työelämän edustajia Omavoiman toiminta-ajatuksen mukaisesti. Tämän illan ydin oli nostaa esille Erätauko-menetelmän avulla työelämän vaatimukset ja toiveet sekä neurokirjon vahvuuksien hyödyntäminen työelämässä.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yksi tiedonkeruumenetelmä on havainnointi. Tässä opinnäytetyössä havainnointi oli *participant observation* eli osallistuvaa havainnointia. (Anttila, 1998) Kun puhutaan tieteellisestä havainnoinnista, tämä tarkoittaa tietojen kokoamista systemaattisesti. Havainnot kootessa aisteja tulee käyttää tarkasti, jotta koottu tieto on luotettavaa ja tarkkaa. (Anttila, 1998) Puhutaan siis strukturoidusta havainnoinnista, jolloin havainnoitsija tietää etukäteen mitä hän havainnoi. Osallistuva viittaa tässä Kanasen (2010, s. 49–50) sanoin pelkkään läsnäoloon. Erätauko-illassa havainnoitsijoita oli neljä, heillä kaikilla oli samat havainnoinnin aiheet ja he eivät osallistuneet keskusteluun.

Kananen (2010, 50) ottaa myös esille aiheen, johon opinnäytetyön tekijän, jolla on aiheesta vuosien varrella kertynyttä tietoa, tulee kiinnittää erityistä huomiota. Hän kirjoittaa tutkijan reaktiivisuudesta, jolla tarkoitetaan tutkijan vaikutusta tutkimustuloksiin. ”Mitä tutumpi asia, sitä vähemmällä tutustumisella päästään.” Mutta samalla tämä tuttuus voi koitua ongelmalliseksi. Tieteellinen tutkimus pyrkii aina mahdollisimman objektiiviseen tietoon, jolloin tutkijan vaikuttavuus tuloksiin tulee minimoida. Havainnoissa sekä tulosten käsittelyssä tulee pysyä neutraalina ja vain kerätä aineisto, joka kertoo oman tarinansa.

2.3 Tiedonkeruumenetelmä: Erätauko-keskustelu

Erätauko-menetelmä (englanniksi Timeout dialogue (Erätauko-säätiö, 2021) on keskustelumenetelmä, jonka avulla voidaan käydä rakentavaa ja tasavertaista yhteiskunnallista keskustelua ja tuoda saman pöydän ääreen eri lähtökohdista olevat ihmiset. Tämän menetelmän ydin on antaa jokaiselle osallistujalle mahdollisuus ja tila puhua omasta kokemuksestaan. (Erätauko-säätiö, 2021) Tämä menetelmä on väline, jonka avulla tässä opinnäytetyössä tutkitaan, voidaanko arka aihe nostaa keskusteluun tasavertaisesti.

Erätauko-menetelmän kehittäminen alkoi Sitran hankkeena vuonna 2016, kun huomattiin demokraattisen järjestelmän olevan uudistusta vailla, ja yhteiskunnallisen keskustelun olleen tulehtunutta monimutkaistuvassa maailmassa. Näin tarve dialogisuudelle oli ja on kasvanut. Keväällä 2019 hanke muodostui säätiöksi, jonka perustivat Suomen Kulttuurirahasto, Sitra, Svenska kulturfonden sekä Jenny ja Antti Wihurin rahasto. Tämän säätiön ”tarkoituksena on muuttaa keskustelukulttuuria Suomessa rakentavammaksi, vähentää yhteiskunnan jakautumista ja lisätä ihmisten osallisuutta yhteiskuntaan.” (Erätauko-säätiö, 2021.)

Erätauko-menetelmästä on sanottu seuraavasti: ”Keskustelusta puuttuvat pakottavat elementit ja ihmisten hyväntahtoisuus ja aito halu ymmärtää toisiaan alkaa lisätä yhteisymmärrystä. Samalla muodostuu yhteisiä näkemyksiä.” (Erätauko-säätiö, 2021)

2.3.1 Dialogi

Erätaun keskiössä on dialogi. Dialogiset menetelmät juontavat juurensa jo antiikin Kreikkaan, Sokrateen ja Platonin aikoihin. Dialogilla tarkoitetaan monologista poiketen kohtaamista, toisen kuulemista ja sana dialogi syntyykin kreikan sanoista dia (kautta, läpi) ja logos (sana, merkitys). (Holm ym., 2018.)

Dialogi koostuu neljästä eri osa-alueesta. Ensimmäisenä dialogin tarkoituksena on kohdata tasa-arvoisesti, niin että kaikki mielipiteet ja näkökulmat ovat yhtä arvokkaita. Tämä tarkoittaa myös valta-asetelmien sivuun siirtämistä. Kirjoittajat lainaavat Sitran artikkelissa amerikkalaista professori Daniel Yankelovichia, joka on todennut ”hierarkiassa ylempänä olevat uskovat usein kohtelevansa muita tasa-arvoisesti, vaikka asia ei todellisuudessa olisi näin”. Viestintäämme ohjaa se, koemmeko olevamme toista ylempänä tai alempana. Ollessamme toisen yläpuolella, emme kuuntele ja vastaavasti ollessamme alempana, emme uskalla puhua. (Holm ym., 2018.)

Toiseksi dialogi edellyttää kuuntelemista. Dialogissa tähdätään parempaan ymmärtämiseen, on kyse aiheen, itsen tai toisen ihmisen paremmasta ymmärtämisestä. (Erätauko-säätiö, 2021) Kuunteleminen dialogissa on samalla omien näkökulmien uudelleen arviointia. Dialogi ei pyri yksimielisyyteen eikä yhteisymmärrykseen, vaan tavoitteena on lisätä ymmärrystä sen suhteen, ”miten toiset osapuolet näkevät ja kokevat asian, mitä voisimme heiltä oppia ja ovatko näkökantamme sovitettavissa yhteen”. (Holm ym., 2018) Lisäksi dialogissa on tärkeää esittää tarkentavia kysymyksiä ja näillä kysymyksilläkin liittymään toisen puheeseen. (Erätauko-säätiö, 2021)

Kolmanneksi dialogissa ”osallistujien tulee olla valmiita omien taustaoletustensa tarkasteluun ja kyseenalaistamiseen.” Dialogiin asetuttaessa tulee olla valmis tunnustamaan omat oletukset, mutta samalla tuomaan ne yhteiseen keskusteluun, vaikka ne eroaisivat muiden mielipiteistä hyvinkin voimakkaasti. Dialogissa on siis ”vaarana” saada olla mukana prosessissa, jossa itsekin kehittyy, kun kuuntelemme toisia matkalla aitoon yhteiseen ymmärrykseen. (Holm ym., 2018.)

Tämä prosessi edellyttää dialogin neljättä aspektia, eli luottamusta. Dialogissa pitää luottaa kahteen asiaan, siihen, että toisella on arvokasta sanottavaa, mutta on myös

luotettava toisiin ihmisiin ihmisinä. Luottamus luo halua avata toiselle näkökulmiaan. Vuorovaikutuksen laatu ja määrä kasvavat, kun luottamus syvenee. Dialogi kutsuu heittämään itsensä peliin sillä ”Keskustelu voi muuttua dialogiksi vain, jos osallistujat ovat valmiita sekä ilmaisemaan näkemyksensä avoimesti, että altistamaan oman ajattelunsa toisten keskustelijoiden vaikutukselle.” (Holm ym., 2018.)

Parhaimmillaan dialogissa syntyy ennalta-arvaamattomia oivalluksia ja uutta ajattelua. Tiedonkeruumenetelmäni, Erätauko, pyrkii nimenomaan tähän: Auttamalla paremmin ymmärtämään itseä, muita kuin ympäröivää maailmaa. Erätauosta onkin sanottu: ”Erätauon avulla voi lisätä luottamusta, vahvistaa osallisuutta ja kuunnella paremmin myös hiljaisia ääniä.” (Erätauko-säätiö, 2021.)

2.4 Yhteistyökumppani ja toimintaympäristö

2.4.1 Setlementti Tampere ry. ja Omavoima-yksikkö

Tilajataho tälle opinnäytetyölle on Setlementti Tampere ry.:n Omavoima-yksikkö. Setlementti Tampere ry on osa maailmanlaajuista, 1880-luvulla Lontoossa alkanutta setlementtiliikettä. Tämä poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton yhdistys on Suomen Setlementtiliiton jäsen. Setlementti Tampere ry. työllisti vuonna 2020 kahdella eri toimialalla niin osa- kuin kokoaikaisesti 97 henkilöä. Nämä toimialat ovat: Kansalaistoiminta ja yhteistyö sekä Kohdennetun tuen palvelut. Lisäksi toiminnassa on mukana noin 200 vapaaehtoista. Toimintaa rahoittavat muun muassa Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA, josta haetaan vuosittain Veikkauksen voittovaroista myönnetty avustukset, Oikeusministeriö, Tampereen kaupungin kumppanuusavustukset sekä muut julkiset avustukset. (Setlementti Tampere ry., 2020.)

Kansalaistoiminta ja yhteistyö -toimiala muodostuu Miesten kansalaistalo Mattilasta, maahanmuuttajanaisten parissa työtä tekevästä Naistarista ja alueellisesta kohtaamispaikka Wihreästä Puusta sekä Tesoman hyvinvointikeskuksessa sijaitsevasta yhteisökahvila OmaNaapurista. Tähän toimialaan kuuluvat myös ”kehitysvammaisten nuorten elämänhallintaa ja osallisuutta tukeva NEO-OmaPolku ja vapaa-ajan toimintaa kehitysvammaisille nuorille tarjoava Voimavirta”. (Setlementti Tampere ry., 2020.)

Kohdennetun tuen palvelujen toimialaan kuuluvat seuraavat yksiot: Kiusatut, Nollalinja, Omavoima, Rikosuhripäivystys, Tyttöjen Talo ja Väkivalta- ja kriisityön yksikkö (DIDAR, Perheväkivaltaklinikka, Välitä!). (Setlementti Tampere ry., 2020) Tyttöjen talon vaikuttava toiminta valittiin juuri Pirkanmaan vuoden 2021 vapaaehtoistomijaksi. (Setlementti Tampere ry., 2021)

Lisäksi Setlementti Tampere ry on aktiivinen eri hankkeissa, nämä ovat joko oman talon sisäisiä tai yhteistyössä toisten sosiaalialan toimijoiden kanssa tehtäviä. Näistä uusimpana mainittakoon ”Kun lapsi satuttaa” -hanke, joka toteutetaan yhteistyössä Kehitysvammaisten palvelusäätiön (KVPS) kanssa.

Tämän opinnäytetyön kannalta Omavoima on tärkein. Se on yksikkö, jossa työskennellään neurokirjon aikuisten kanssa, joista monet ovat kohdanneet haasteita työelämässä. Omavoiman työ ja arvomaailma tulevat näkyviksi yksilötyön, ryhmävalmennusten, avoimen toiminnan sekä vertaisryhmien kautta. Samalla Omavoiman henkilökunta on asiantuntijataho laajassa yhteistyötahojen verkostossa, ja he jakavat osaamista ja tietoa neuropsykiatrisista erityispiirteistä myös ammattilaisille. (Setlementti Tampere ry., 2020.)

Omavoiman työn erityinen painoarvo on asiakkaiden osaamisen esiin nostamisessa, asiantuntijuuden kuulemisessa sekä kokemusasajien mukaan otossa palveluita ja toimintoja kehitettäessä sekä suunniteltaessa. Omavoima on enemmän kuin paikka, mihin tulla: se on yhteisö, johon kuulua. Omavoiman arvot ovat yhdenvertaisuus, asiakaslähtöisyys, yhteisöllisyys ja osallisuuden vahvistaminen. Yksilötyö pyrkii vahvistamaan asiakkaan voimavaroja ja kasvattamaan elämänhallintaa. Ryhmätoimintaa ovat niin ryhmävalmennukset kuin vertaisryhmät ja avoimen toiminnan teemaillat. Toiminnan ydin voidaan kuvata sanalla tukitoiminta, joka ulottuu myös neurokirjon lähipiiriin, tarjoten vertaistukiryhmiä myös heille. (Setlementti Tampere ry., 2020.)

Omavoima puhuu *kohtauttamisesta* ja tarkoittaa tällä eri ihmisten tuomista saman keskustelun ääreen. Setlementti Tampere ry:n toiminnan ydinajatuksena on olla aktiivista kansalaisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistava toimija, joka on rohkeasti ihmisen puolella rakentaen hyvää elämää. (Setlementti Tampere ry., 2020)

3 NEUROKIRJO JA TYÖELÄMÄ

3.1 Neurokirjo

Kehitykselliset neuropsykiatriset häiriöt, kuten tarkkaavuuden häiriöt esim. ADHD ja autismin kirjon häiriöt, ovat joko synnynnäisiä ja/tai lapsuudessa todettuja oireyhtymiä. (Virta & Koponen, 2019, s. 362–363) Neuropsykiatriset häiriöt käsittävät muitakin, mutta tässä opinnäytetyössä valitsin fokukseseen yleisimmät, ADHD ja Aspergerin oireyhtymä, tilaajan eli Omavoiman asiakaskunnan vuoksi. Neurokirjon alle kuuluvat maailmalla myös muun muassa Touretten syndrooma ja esimerkiksi dysleksia, dysgrafia ja dyskalkulia – lukemisen, kirjoittamisen ja laskemisen vaikeudet (Loiacono & Ren, 2018, s. 264; Vataja ym., 2021, s. 97), mutta tässä opinnäytetyössä puhuttaessa neurokirjosta tarkoitan ADHD- sekä autismin kirjon henkilöitä.

Neurokirjolla tarkoitetaan tässä kohdin sitä, miten oireisto ja ilmenemistapa ovat jokaisella neurokirjon henkilöllä hyvin yksilöllisiä ja miten neuropsykiatrisen häiriön aiheuttamat toimintarajoitteet ovat yksilöllisiä ja vaihtelevia. Jotkut pystyvät elämään hyvin itsenäisesti, toiset taas voivat tarvita vahvaa tukea läpi elämänsä. Kaikkien neurokirjon ihmisten käyttäytymisessä voidaan kuitenkin huomata yhteisiä näkyviä ja tunnistettavia piirteitä – oli sitten kyse ADHD:sta tai autismin kirjosta.

3.1.1 ADHD

Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö tunnistetaan tutummin kirjaimista ADHD. Tämä on lyhenne englannin sanoista ”attention deficit hyperactivity disorder”. ADHD:n tärkeimmät oireet ovat tarkkaamattomuus, yliaktiivisuus ja impulsiivisuus. ADHD jakautuu kolmeen esiintymismuotoon, nämä ovat seuraavanlaisia: Tarkkaamattomuus ilman yliaktiivisuutta, tästä muodosta on käytetty termiä ADD. Toisessa esiintymismuodossa on ylivilkkautta ja impulsiivisuutta, mutta ei tarkkaamattomuutta. Kolmannessa – ja yleisimmässä esiintymismuodossa yhdistyvät nämä kaikki, jolloin henkilöllä esiintyy sekä tarkkaamattomuutta, yliaktiivisuutta että impulsiivisuutta. (Virta & Salakari, 2018, s. 17. & Korkeila ym., 2021, s. 293.)

ADHD:n kohdalla ei voida tehdä olettamusta, että siitä olisi yksi selkeä muoto ja kaikki ADHD-ihmiset olisivat samanlaisia. Kuten jo aiemmin todettiin neurokirjosta, jokainen heistä on omanlaisensa. Tämä kaikki voi tuntua monimutkaiselle, mutta sitä-hän ihminen on, monimutkainen kokonaisuus. Näin muistuttaa ruotsalainen lääkäri Anders Hansen kirjassaan ADHD voimavarana – missä kohtaa kirjoa olet? (2018, s. 19)

ADHD on yhdistelmä kehityksellistä, neurobiologista ja neuropsykiatrista häiriötä. Nämä tarkoittavat, että vaikka nykyään moni voi saada ADHD diagnoosin vasta aikuisena, on ADHD silti kehityksellinen häiriö, sen ollessa ihmisessä jo syntymästä. (Virta & Salakari, 2018, s. 17) Geenit vaikuttavat vahvasti ADHD:n taustalla ja sen periytyvyys onkin todistettu tutkimuksin (Brikell ym., 2015), periytyvyysarvion ollen aikuisilla 0,3-0,5, tosin viimeisimmän ruotsalaistutkimuksen mukaan arvio olisi aikuisten kohdalla jopa 0,7. (Korkeila ym., 2021, s. 283) Lisäksi merkitystä on psykososiaalisilla ympäristötekijöillä, jotka ratkaisevat sen, miten vahvoiksi oireet kehittyvät. (Hansen, 2018, s. 31; Virta & Koponen, 2019, s. 363)

ADHD-aivoissa välittäjäaineet eivät toimita tietoa hermosolusta toiseen samalla tavalla kuin neurotyypillisissä aivoissa. Tulevaisuuden tutkimuksella on vielä paljon selvitettävänä, mutta tämän hetken tiedon valossa tärkeimmät hermosolujen välittäjäaineet ADHD:n kannalta ovat dopamiini ja noradrenaliini. Näyttää siltä, että nämä vapautuvat ADHD-aivoissa huonommin ja kiinnittyvät vastaanottavaan hermosoluun heikommin. Tämä on syy, miksi tieto ei ADHD-ihmisen aivoissa kulje kuten neurotyypillisen aivoissa. (Virta & Salakari, 2018, s. 28) Edellä mainitut ovat ADHD:n neurobiologista osuutta. Neuropsykiatrinen puoli tarkoittaa ADHD:n olevan sekä neurologinen että psykiatrinen häiriö, sillä se aiheutuu neurologisista syistä, jotka tuovat ongelmia psykiatriselle puolelle, mm. käyttäytymiseen ja tunne-elämään. (Virta & Salakari, 2018, s. 18)

Niin moni tuntuu nykyään kärsivän ADHD:n tyyppisistä oireista, miten paljon todellisuudessa? Suomessa ADHD:ta esiintyy aikuisilla (18–44 vuotiailla) noin 2,4–3,4 %, josta miehillä 1,5-kertaisesti useammin (Korkeila ym., 2021, 283), suuntaa-antavasti 4,1 % miehistä ja 2,7 % naisista. (Tarnanen ym., 2019)

3.1.2 Autismikirjon häiriöt (ASD) ja Aspergerin oireyhtymä (AS)

Autismikirjolla (Autism spectrum disorder, ASD) tarkoitetaan kehityksellisiä neurobiologisia oireyhtymiä, joille yhteistä ovat häiriöt niin sosioemotionaalisessa vastavuoroisuudessa kuin sosiaalisessa kommunikaatiossa. Lisäksi tätä häiriötä sairastavilla on rajoittuneita kiinnostuksen kohteita, kaavamaisia tai toistuvia käyttäytymismalleja ja aistitoimintojen poikkeavuuksia. (Castren ym., 2021, s. 295, 297.)

Tautiluokituksissa on käynnissä muutosprosessi, jonka käynnisti vuonna 2013 käytöön otettu DSM-5 tautiluokitus (DSM = Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) (Puustjärvi, 2016). Tämän myötä psykiatristen sairauksien luokitus muuttuu. Suomessa on vielä käytössä ICD- luokitus (ICD = International Classification of Diseases) (Lääketieteen sanasto, 2016), tällä hetkellä ICD-10. Tämä tautiluokituksen muutos koskee erityisesti autismikirjon diagnooseja. ICD-10 vielä sisältää Aspergerin oireyhtymän = AS diagnoosin, mutta DSM-5 ei sisällä. Tuleva ICD-11 luokitus on vielä tekeillä, mutta todennäköisesti ei myöskään tule sisältämään AS-diagnoosia. DSM-5:ssä yhdistettiin yhden ASD-sateenvarjodiagnoosin alle lapsuusiän autismi, AS ja muut autismikirjon häiriöt. (Castren ym., 2021, s. 295–296.) AS:n poistuminen tautiluokituksesta erillisenä diagnoosina herätti paljon huolta ja keskustelua niin AS-henkilöiden, heidän omaistensa sekä terveydenhuollon ammattilaisten keskuudessa. Tätä muutosta kuitenkin tukevat laajat tutkimukset, joista ei saatu riittävää näyttöä sille, että AS selkeästi eroaisi muusta autismista. (Virta & Koponen, 2019, s. 369)

Autismikirjon ja Aspergerin oireyhtymän etiologia eli sairauden syy on yhä mysteeri. Se tiedetään, että oireyhtymään liittyy vahva perinnöllisyys. (Virta & Koponen, 2019, s. 370) Taustalla on samoja geenejä kuin skitsofreniassa ja ADHD:ssa. Tässäkin sairaudessa hermoverkkojen toiminnassa on laajasti häiriötä. (Castren ym., 2021, s. 307)

Kun etsitään tietoa AS:n esiintyvyydestä, pitää yhdistellä lukuja autismikirjon kautta. Virta ja Koponen (2019, s. 370) kirjoittavat vuonna 2019 ilmestyneessä Kliininen neuropsykologia kirjassa ASD:n esiintyvyydeksi Suomessa 0,6–1 %. Tätä samaa linjaa tukee tänä vuonna ilmestynyt Kliininen neuropsykiatria, jossa Castrén (2021, s. 296) tiimeineen arvio esiintyvyydeksi 1–3 %. Pojilla tämä oireyhtymä on 2–5 kertaa tyttöjä yleisempää. Joka tapauksessa kyseessä on ”elinikäinen häiriö, jonka piirteet säilyvät

vanhuuteen saakka” (Virta & Koponen, 2019, s. 370) ei sairaus, josta pitäisi parantua. (Autismiliitto, 2021) Verrattuna ADHD:n esiintyvyyteen, Aspergerista ei ole samantyyppistä tilastotietoa saatavilla, etenkin aikuisten osalta.

3.1.3 Näkymätön toimintarajoite

Neurokirjosta puhuttaessa tulee ottaa esille myös termi näkymätön toimintarajoite. Tästä puhuu esimerkiksi Sandberg ”ADHD perheessä” -väitöstudiossaan. Hän mainitsee näkymättömän vammaisuuden (englanniksi invisible disability) ryhmän ja sen, miten mm. ADHD ja Aspergerin oireyhtymä luetaan kuuluvaksi tähän vammaisuuden ryhmään. Tutkimus ottaa kantaa myös siihen, miten perinteinen fyysinen vammaisuus on nykyään vähäisempää tämän näkymättömän, mutta merkittäviä toimintarajoitteita henkilölle tuovan vammaisuuden rinnalla. Sandberg tuo esille myös epäkohdan suomalaisesta lainsäädännöstä: se huomioi epätasavertaisesti näkyvän, fyysisiä toimintarajoitteita tuovan vammaisuuden ja näkymättömän vammaisuuden. (Sandberg, 2016, s. 52.)

Näkymätön toimintarajoite on hyvin uusi termi, jolla Omavoiman asiakkaiden parissa tarkoitetaan melkein samaa kuin näkymättömällä vammaisuudella. Koska neurokirjo ei ole vamma, sen edustajat puhuvat mieluummin näkymättömästä toimintarajoitteesta. Tämä rajoite liittyy vahvasti työkykyyn ja sen arviointiin: koska toimintakyvyn taso neurokirjon ihmisillä vaihtelee, on absoluuttista työkykyä vaikea määritellä. Vielä ei myöskään osata tunnistaa ja sanoittaa tätä näkymätöntä toimintarajoitetta.

Näkymätön toimintarajoite ilmenee esimerkiksi neurokirjon henkilöillä aistikuormituksena: esimerkiksi loistevalot tai avokonttorin äänimailma vievät huomion muualle ja jatkuvat keskeytykset kuormittavat. Tekeillä olevan asian keskeydyttyä, neurokirjon henkilöillä kestää kauemmin saada toiminta taas jatkumaan. Myös huono tiedonkulku tai riittämätön ohjeistus lisäävät työn kuormittavuutta. Sosiaaliset tilanteet tuovat myös oman rajoitteensa: Aspergerin oireyhtymää sairastava henkilö ei nauti kahvitauolla keskusteluista. (Vates-säätiö, 2020; Virta & Salakari, 2018, s. 53–54.) Tämä näkymätön toimintarajoite kohdistuu toki myös vapaa-aikaan, mutta se kulkee vahvasti käsikädessä työn esteettömyyden kanssa.

3.2 Työelämä

”Työ ei ole pelkästään toimeentuloa vaan myös yhteiskuntaan kiinnittymisen muoto...” (Martela, 2017) Työllä on kiistattomasti suuri merkitys ihmisen elämässä, on kyseessä mikä tahansa työllisyystilanne: työssä käyvä, työtön, työelämään siirtyvä (Sahimaa, 2017, s. 3) – miksei myös sieltä pois siirtyvällä. Työ antaa ihmiselle elannon lisäksi rakennetta elämään, merkityksellisyyden tunteen, arvostusta ja aseman, lisää minäpystyvyyttä ja itsetuntoa, antaa kanavan taitojen esille tuomiselle ja kehittämiselle sekä tarjoaa mahdollisuuden huippukokemusten saavuttamiselle. Työn kautta ihmisen on mahdollisuus saada aikaan merkityksellisiä asioita ja edistää omien arvonsa mukaista toimintaa. (Sahimaa, 2017, s. 3–4.)

Työllä on valtavan suuri merkitys. Merkityksellisyys elämässä Martelan (2017, s. 1261, 1279) tutkimuksen mukaan koostuu ja lisääntyy neljästä peruspilarista: autonomiasta (autonomy), kyvykkyyden (competence) tunteesta, yhteenkuuluvuudesta (relatedness) sekä hyväntekemisen tunteesta (beneficence). Martela liittää Kalevi Sorsa -säätiön blogikirjoituksessaan nämä neljä osa-aluetta työntekoon. (Martela, 2017)

Neurokirjon henkilöiden kohdalla tämä merkittävä asia, työ, jää liian usein toteutumatta. Heistä monella on hyvä koulutus, kokemuksen mukaan joillain henkilöillä jopa useampi korkeakoulututkinto. Koulutuspolun jatkaminen onkin muutamalle keino väistää työelämää ja sen haasteita. Korkeakoulutusta tai ei, neurokirjon ihmisillä on osaamista, jota nyt ei hyödynnetä.

Mikä johtaa siihen, että koulutettukin neurokirjon henkilö tipahtaa pois työelämän vauhdista? Omavoiman asiakkaiden parissa tehdyn asiakastyön ja tiimin kanssa käytyjen keskustelujen perusteella nousi esille, kuinka monet neurokirjon henkilöt vasta aikuisena alkavat tunnistaa itsessään neurokirjon piirteitä ja hakeutuvat tutkimuksiin. Myös se kävi ilmi, miten vaikea tutkimuksiin on päästä ja miten pitkä tie pitää kulkea, ennen kuin mahdollisen diagnoosin saa.

Kokemus neurokirjon henkilöiden parista kertoo myös sen, että jos diagnoosi on saatu esimerkiksi ADHD:sta jo lapsena, henkilöllä on ollut tukitoimia koulussa, todennäköisesti myös opintojen aikana. Näin on pystytty mukauttamaan opintojen suoritustahtia

voimavarojen mukaan. (Mieskolainen & Tohmo, 2019, s. 30) Työelämässä tätä joustoa ja mahdollisuutta tukitoimiin ei tällä hetkellä ole. Tästä syystä moni joutuu pakon sanelemana jo varhain sairaus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Tämä laskee Sandbergin tutkimuksen mukaan neurokirjon henkilöiden itsetuntoa ja saa heidät tuntemaan itsensä työhön kelpaamattomiksi. Vaikka oikeiden tukitoimien kanssa he saattaisivat pystyä tekemään osa-aikatyötä. (Sanderg, 2016, s. 212.)

Viime vuosina tutkimus on alkanut löytää esimerkiksi ADHD:n luovuuden ja tutkijat haluavat alkaa keskittää huomionsa enemmän kyvykkyyteen kuin vammaan ADHD:sta puhuttaessa. (Sedgwick ym., 2019, s. 242) Myös autismikirjon osalta tutkijat alkavat kiinnostua aiheesta (Whelpley & Perrault, 2021) ja erityisesti IT-ala on alkanut ymmärtää autismikirjon vahvuudet työelämää ajatellen (Austin & Pisano, 2017).

3.2.1 Positiivinen psykologia ja luontevahvuudet neurokirjon työelämässä

Tutkimukset osoittavat, että vahvuutensa tunnistavat ja niitä käyttävät ihmiset uskovat omiin kykyihinsä muita enemmän. Lisäksi he saattavat kokea jopa kolme kertaa enemmän elämäntyytyväisyyttä. (Lehtonen, 2021.) Aiemman kokemuksen mukaan neurokirjon ihmiset erityisesti hyötyisivät vahvuuksiensa tunnistamisesta, joten tätä osuutta varten haastateltiin puhelimitse Joylla Oy:n perustajaa Netta Lehtosta positiiviseen psykologiaan kuuluvista luontevahvuuksista.

Vuosituhanen vaihteessa positiivisen psykologian kehittäjiksi ja luojiksi nimitetyt Martin Seligman ja Mihály Csikszentmihalyi esittivät uutta suuntausta mielen hyvinvoinnin saralla. Tämä suuntaus, positiivinen psykologia, veisi pois vikojen ja sairauksien keskiöstä, kohti piirteitä, jotka olisivat mahdollistavia, vahvuuksiin keskittyviä ja korostaisivat ihmisyyden positiivisempia piirteitä, kuten positiivisia tunteita, sitoutumista, ihmissuhteita, merkityksellisyyttä ja aikaansaamista. (Sedgwick ym., 2019, s. 241–242.)

Tämän positiivisen psykologian pohjalta syntyi myös VIA eli Values in Action, arvot toiminnassa, luontevahvuusfilosofia, jossa on 24 luontevahvuutta kuuden hyveen

alla. (Lehtonen, 2021) Sittemmin VIA on kasvanut inspiroimaan tutkijoita ympäri maailman ja vahvuustutkimusta on tehty jo satojen tieteellisten julkaisujen verran. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2017, s. 32) Sivustolta <https://www.viacharacter.org/> löytyy tutkimustuloksia ja käytännön työkaluja niin yksilölle kuin yhteisöille, muun muassa VIA-vahvuustesti. (VIA Institute on Character., 2021)

Vahvuuksien tunnistaminen vaatii kuitenkin jonkin verran itsetuntemusta. Toisaalta itsetuntemusta voi parantaa vahvuuksiin tutustumalla. Mistä omat vahvuutensa sitten voi tunnistaa? Vahvuudet ovat meillä kaikilla asioita, joissa olemme hyviä ja joiden tekemisestä pidämme. Vahvuudet voidaan lajitella muun muassa lahjakkuuksiin, taitoihin, resursseihin, intresseihin ja luontevahvuuksiin. Näistä esimerkkeinä kirjallinen tai matemaattinen lahjakkuus, opiskelusta saadut resurssit, järjestelmällisyyden taito, intressi ruoanlaittoa kohtaan ja luontevahvuutena uteliaisuus. (Lehtonen, 2021.) Kun alkaa tunnistamaan näitä vahvuuksia, on hyvä miettiä, mitä osaa ja mikä itseä kiinnostaa, mikä olisi ala, jossa juuri omat vahvuudet pääsevät parhaiten esille. (Pihlaja, 2018, s. 227–237; Virta & Salakari, 2018, s. 56.)

Vahvuuksien tunnistaminen ei yleensä ole helppoa, sillä on ihmisyyteen kuuluvaa kiinnittää enemmän huomiota heikkouksiin. Aiemman kokemuksen mukaan, erityisesti neurokirjon ihmiset saavat jo varhaiskasvatuksesta ja koulusta lähtien enemmän negatiivista kuin positiivista palautetta. Neurokirjon koko elämää tukisi vahvuuksien löytäminen ja positiivisuuden keskittyminen. Lehtonen lisäkin vielä: ”Luontevahvuudet ovat sisäisesti motivoivia ja moraalisesti arvostettuja. Niiden käyttö sitouttaa, innostaa ja antaa energiaa. Luontevahvuuksien avulla voimme kokea olevamme parhaimmillamme sekä aidoimmillamme. Niiden käyttö lisää muun muassa itseluottamusta, elämäntyytyväisyyttä, merkityksen kokemusta ja positiivisia tunteita.” (Lehtonen, 2021.) Tähän tukeutuen on perusteltua ohjata neurokirjon henkilöitä itsetuntemuksen ja luontevahvuuksien pariin. Tämä nostaisi heidän itsetuntoaan, minäpystyvyyttään ja itseluottamustaan. Tämä saattaisi myös suojata neurokirjon liittännäis-oireilta, esimerkiksi masennukselta (Virta & Salakari, 2018, s. 42), mutta ainakin antaa uskoa työmarkkinoille hakeuduttaessa.

3.2.2 Paras mahdollinen työ ja työelämässä onnistuminen

Kenelläkään ei ole antaa yhtä oikeaa ammattia, alaa tai työpaikkaa neurokirjon henkilöille. Hansen painottaa kirjassaan ADHD-oireisen hakeutumista työhön, jossa pystyy hyödyntämään vahvuuksiaan ja josta todella pitää. Hän jatkaa, että ADHD-henkilön kohdalla on erityisen tärkeää löytää työ, jota kohtaan tuntee intohimoa. Kun hän pysyy keskittymään ja kohdistamaan energiansa mielenkiintoiseen työhön, hän voi myös menestyä erittäin hyvin. (Hansen, 2018, s. 114.)

Hansen (2018, s. 114) kirjoittaa, miten työn tulee olla vaihtelevaa ja joustavaa. Samaa alleviivaa Lehtokoski, joka kirjoittaa, että ADHD-oireisen olisi hyvä hakeutua tehtävään, jossa on vaihtelua ja toimintaa. Myös toistuvat rutiinit ja selkeät säännöt auttavat pärjäämään työssä. (Lehtokoski, 2012, s. 268–271.) Virta ja Salakari puolestaan tuovat ilmi sen, miten samassa työssä voi olla puolia, jotka sekä sopivat että eivät sovi. (Virta & Salakari, 2018, s. 52) Siksi itsetuntemus on tärkeää, jotta tuntee itsensä, omat rajoitteet, esimerkiksi kuormitustekijät, ja vahvuudet.

Autismikirjolaisten vahvuudet ovat enemmän tarkkuutta vaativissa tehtävissä. Asperger-henkilö huomaa virheet helposti, on luotettava, sinnikäs, lahjomaton, looginen ja velvollisuudentuntoinen, jopa perfektionisti. Myös autismikirjolaista auttaa selkeät rutiinit ja se, että odotukset työn suhteen ovat selkeitä. (Attwood, 2012, s. 287–288.)

Jotta paras mahdollinen työ löytyisi, täytyy neurokirjon ottaa myös haasteet huomioon. Työssä tukeminen voi olla esimerkiksi ison tehtävän pilkkomista pienempiin osiin, ohjeiden antamista myös kirjallisesti, selkeiden aikataulujen ja välitavoitteiden asettamista. (Attwood, 2012, s. 291; Lehtokoski, 2012, s. 269; Virta & Salakari, 2018, s. 55–56.) Myös se on hyvä huomioida, että liiallinen uppoutuminen työhön, voi olla pois vapaa-ajasta ja perhe-elämä saattaa kärsiä. (Virta & Salakari, 2018, s. 54)

Myös sosiaalisissa tilanteissa tarvitaan tukea ja tähän palaan esteettömyyden kohdalla. Seuraavaksi esille tuodusta esteettömyydestä ja osatyökykyisyydestä on todettava: ne eivät nykyisenlaisenaan palvele neurokirjon henkilöitä, sillä he eivät kuulu vammaisten aikuisten ryhmään.

3.2.3 Esteettömyys

Kun puhutaan esteettömyydestä, ajatellaan esteetöntä pysäköintiä, ehkä luiskaa, jota pitkin vanhemmat pääsevät lastenvaunujen kanssa tai pyörätuolia tarvitseva henkilö helpommin esimerkiksi kirjastoon tai terveyskeskukseen. Esteettömyys on muutakin. Jo sosionomiopintojen kurssilla ”Terveyttä ja hyvinvointia edistävä liikunta”, opettaja, tohtorikoulutettava Kati Karinharju nosti keskusteluun esteettömyyden ja saavutettavuuden uudenlaisen ja laajemman ymmärtämisen tarpeellisuuden. (Karinharju, 2019.) Hän pyysi avaamaan ajatusta sille, miten myös äänet, valot ja tuoksut voivat olla häiriötekijöitä, esteitä, jotka tulisi ottaa huomioon niin luokkatiloissa kuin työpaikoilla.

YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista pohjalta raportin ”Esteetön yhteiskunta YK:n keinoin” Suomessa kirjoittanut Erkki Kempainen (2011) määrittelee esteettömyyden seuraavasti: ”Este on tekemisen este.” Täten esteettömyys kuuluu: ”... esteettömyys on mahdollisuus, että ihminen tekee ympäristössään jotakin”. Vammaisuuden ytimessä on siis este. Henkilössä oleva ominaisuus yhdessä osallistumisen esteen kanssa luovat vammaisuuden. Täten, kun esteitä poistetaan parantamalla esteettömyyttä, vähennetään myös vammaisuutta. Tämä yleissopimus määrittelee, että esteettömyys ja saavutettavuus ovat tärkeitä ”fyysisessä, sosiaalisessa, taloudellisessa ja kulttuurisessa ympäristössä, terveydenhuollossa ja koulutuksessa sekä tiedottamisessa ja viestinnässä, jotta vammaiset henkilöt voisivat täysimääräisesti nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista”. (Kempainen, 2011, s. 20, 22.) Neurokirjo ei kokemuksen mukaan suoranaisesti kuulu vammaisuuteen eivätkä nämä ihmiset siten hyödy siitä esteettömyydestä, josta vammaiset henkilöt hyötyvät.

Se esteettömyys, jota neurokirjon henkilöt tarvitsevat, lukeutuu enemmän totutusta fyysisestä esteettömyydestä poiketen sosiaalisen ja psyykkisen esteettömyyden alle. Sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa työyhteisöä ja psyykkinen esteettömyys sen yksilöiden asenteita. Tämä ei tarkoita fyysisen esteettömyyden unohtamista, mutta se tarkoittaa neurokirjolle eri asiaa kuin esimerkiksi näkövammaiselle. (Vates-säätiö, 2021.)

Valtioneuvoston tämän vuoden julkaisu ”Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua” ottaa kantaa esteettömyyteen ja saavutettavuuteen ja mainitsee esteettömyyden kertovan myös ”ajattelutavasta, oikeista asenteista ja erilaisuuden huomioon ottamisesta”. (Kosunen, 2021, s. 63)

Huomionarvoista on se, että tämä edellä mainittu kesäkuussa 2021 julkaistu julkaisu mainitsee ADHD:n kerran, Aspergerin kaksi kertaa ja tarkkaavaisuushäiriön neljä kertaa. (Kosunen, 2021, s. 134, 141, 146) Käytetyistä lähteistä Vates-säätiö ottaa suoraan kantaa siihen mitä sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen esteettömyys tarkoittavat ADHD:n ja autismikirjon kohdalla. Tämä ja esimerkiksi ”Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua” julkaisussa se, miten neurokirjioon kuuluvat oireyhtymät ja niiden erityistarpeet tulevat esille vain muutamassa kohdassa, kertovat siitä, miten uuden asian kanssa ollaan tekemisissä.

Neurokirjon näkökulmasta sosiaalinen ja psyykkinen esteettömyys tarkoittavat seuraavia asioita: sosiaalinen näkökulma tarkoittaa ilmapiiriä, jossa työtä voi tehdä pelkäämättä syrjintää tai kiusaamista. Vates-säätiö mainitsee, miten myönteisellä latauksella varustettu ilmapiiri luo luovuudelle, työn tekemiselle tehokkuudelle ja työssä jaksamiselle paremmat edellytykset. Tällainen työyhteisö rohkaisee jokaista osallistumaan omien kykyjensä mukaisesti ja ymmärtää myös sen, miten joku voi pelätä ryhmässä olemista, kovia ääniä tai sitä, miten muut suhtautuvat häneen. Tällainen työyhteisö myös sallii sen, että joku saattaa tarvita sosiaalisessa tilanteessa olon jälkeen hetken lepotauon. (Vates-säätiö, 2021.)

Psyykkinen esteettömyys puolestaan tarkoittaa mielen hyvinvointiin liittyviä asioita. Sitä, miten työpaikalla otetaan asiat esille, kuinka puhutaan, käyttäydytään ja suhtaudutaan toisiin. Kun työyhteisö on monimuotoinen, totutaan tekemään töitä erilaisten ihmisten kanssa ja jokaisella on tunne, että on hyväksytty omana itsenään. Kun tämä on lähtökohtana, on omat kyvyt, osaaminen, tiedot ja taidot uskalletaan tuoda esille ja työtä voidaan tehdä tehokkaasti. Tämä tarkoittaa yksinkertaistetusti sitä, että psykososiaalinen kuorma on keveä. (Vates-säätiö, 2021.) Tärkein asia psyykkisen esteettömyyden osalta on asennemuutos ja asenteisiin vaikuttaminen. Neurokirjon ihmiset toivovat tiedon jakamista ja sen ymmärryksen kasvattamista, kuinka pienillä muutoksilla saadaan aikaan esteettömyyttä. (Autismiliitto, 2021)

Fyysinen esteettömyys koostuu rakennetusta, audittiivisesta ja visuaalisesta ympäristöstä sekä sisäilmasta, jossa on otettu huomioon tuoksuyliherkkyys ja savuttomuus. (Vates-säätiö, 2021) Neurokirjon henkilöitä tukevasta rakennetusta ympäristöstä esimerkkinä ovat rauhallisemmat tilat, joista mainitaan myös Valtioneuvoston julkaisussa ”Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua”: ”Ujot, sosiaaliset tilanteet kuormittaviksi kokeneet opiskelijat toivoivat esimerkiksi hiljaisia tiloja rauhoittumiseen. Näistä voisi olla apua myös erilaisista tarkkaavaisuuden häiriöistä kärsiville.” (Kosunen, 2021, s. 146.)

Neurokirjon henkilöiden osalta visuaalinen ympäristö tarkoittaa valojen osalta esimerkiksi loisteputkivalon välttämistä ja pintojen heijastuksen huomioimista. Audittiivinen ympäristö on näiden henkilöiden osalta näistä yksi tärkeimmistä. Heistä monella on ääniyliherkkyyttä tai sitten äänten paljous vie keskittymiskyvyn. (Vates-säätiö, 2021) Se, että neurokirjon henkilöt saisivat käyttää vastamelukuulokkeita tai kääntää työpöydän itselle parempaan suuntaan esimerkiksi valojen kannalta, ovat niitä pieniä asioita, joilla fyysistä esteettömyyttä voidaan tuoda työpaikalle. (Autismiliitto, 2021)

3.2.4 Osatyökykyisyys

Miten määritellään osatyökykyisyys? Monen lähteen kohdalla törmättiin tämän termin määrittelyn hankaluuteen. Myös Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2017 julkaisussa Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa (Ala-Kauhaluoma ym., 2017) todetaan: ”Osatyökykyisen määritelmät eivät ole yksiselitteisiä. Tässä toimeksiannossa määritelmä osatyökykyisistä nojautuu sosiaali- ja terveysministeriön käyttämään määritelmään: Osatyökykyisinä pidetään henkilöitä, joilla on käytössään osa työkyvystään. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn, työhön ja työn vaatimuksiin.”

Työkyky liittyy aina työsuorituksiin ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee työkykyisyyden seuraavasti: ”kun henkilön yksilölliset edellytykset, terveys ja muut yksilölliset tekijät ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa, henkilö on työkykyi-

nen.” (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2019) Täten, jos syntyy ristiriita työn vaatimusten ja henkilön fyysisten, psyykkisten tai sosiaalisten resurssien välille, työkyky on vajavainen ja voidaan puhua osatyökykyisyydestä. (Paanetoja ym., 2016, s. 25.)

Miksi tässä opinnäytetyössä nostetaan esiin osatyökykyisyys? Yhteiskunnan tulisi ymmärtää laajemmin, ehkä jopa määritellä uudelleen tämä termi. Moni lähde antaa ymmärtää, että osatyökykyisiin lasketaan esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaistyöttömät ja vakavasta sairaudesta toipuvat. Listasta puuttuvat ADHD ja autismin kirjo. Kaiken kaikkiaan osatyökykyisissä on suuri potentiaali. Teoksessa *Osatyökykyinen työntekijä* (Paanetoja ym., 2016) tuodaan esille, miten suomalainen yhteiskunta on jo pääministerien Jyrki Katainen ja Juha Sipilä kausilla kiinnittänyt huomiota työnteko- ja kuntoutusmahdollisuuksiin niin osatyökykyisten kuin vaikeasti työllistyvien kohdalla. Näiden kahden hallituksen perustamissa hankkeissa on huomio kohdistettu osatyökykyisiin. Paanetoja (2016, s. 23–24.) tuo esille, miten laajoja kysymyksiä työmarkkinoille pääsyn edistäminen sekä työssä pysymisen tukeminen ovat. Suomessa on laajalti halu pitää työntekijät työssä pidempään ja parantaa osatyökykyisten työelämään pääsyä. ”Lisäksi pyritään ehkäisemään työkyvyttömyyden syitä.” (Paanetoja ym., 2016, s. 23-24.)

Tutkimuksissa on tullut ilmi, että terveyteen liittyvillä ongelmilla on vaikutusta sekä työn tekemiseen että työnsaantiin. Se on vielä selvittämättä, millaiset nämä vaikutukset todellisuudessa ovat ja ”johtuvatko ne lainsäädännöstä tai mahdollisesti sen virheellisestä soveltamisesta.” Tekijät, jotka edesauttavat työkyvyttömyyden syntyä tai työkyvyn heikkenemistä, on pystytty löytämään tutkimuksin. Näitä ovat ihmisen fyysisen rakenteen ja kunnon lisäksi ”kuormittuneisuus ja sairausoireet, työn fyysiset vaatimukset, fyysinen työympäristö, työn psykososiaaliset piirteet ja työn järjestelyt, koettu hallinta ja elämäntilanne, sekä koetut työkykyongelmat.” Muun tutkimuksen ohessa on tullut ilmi miten erilaisilla, esimerkiksi työaikaan liittyvillä järjestelyillä, pystyttäisiin poistamaan terveysongelmien vaikutusta ja edistämään työelämään osallistumista. Tällaisesta esimerkkinä työajan lyhentäminen, etätyömahdollisuus sekä työn muuttaminen vaativuudeltaan kevyemmäksi. (Paanetoja ym., 2016, s. 25.)

3.2.5 Täsmäosaaminen, täsmätyökykyinen

Sana täsmätyökykyinen tuli vastaan ensimmäisen kerran Autismisäätiön podcastissa, jossa psykologi Mari Huhtiniemi haastattelee Unicuksen Suomen toimintojen vetäjää Jukka Mikkosta. Haastattelun ydin on autismi voimavarana työelämässä työnantajan näkökulmasta. (Huhtiniemi & Mikkonen, 2021.) Haastattelussa Jukka Mikkonen tuo esille sen, miten Aspergerin oireyhtymässä on paljon hyvää täsmäosaamista IT-alan kannalta.

Täsmäosaamisen ei ole varsin uusi asia, mutta vähän käytetty. Nopea tutkimus niin Googlella, kuin kirjastojen tietokannasta ja Theseus AMK-opinnäytetöiden tietokannasta tuotti jonkin verran tuloksia hakusanalla täsmäosaaminen. Yksi esille nostamisen arvoinen on Yle Keski-Suomen artikkeli aiheesta keväältä 2011. Tässä artikkelissa (Yle Keski-Suomi, 2011) leipomo Elonen Jämsästä kertoo miten he kouluttavat itse omat työntekijänsä, sillä valmiin osaavan työntekijän työmarkkinoilla löytää vain kilpailijan palkkalistoilta. Näkisin tällaisen suoran kouluttamisen palvelevan myös neurokirjon henkilöitä.

Täsmätyökykyisyys on kokemuksen mukaan neurokirjon henkilöistä puhuttaessa varsin osuva termi. Heistä monella on erityinen mielenkiinnon kohde tai osaaminen hyvin kapealle osaamisalueelle, jolla he voisivat loistaa saadessaan mahdollisuuden. Kuten Jukka Mikkonen tuo Autismisäätiön podcastissa esille, täsmätyökykyisyyden ajatus olisi sopivalla tehtävän räätälöinnillä ja osaamisen kartoituksella ratkaisu osatyökykyisyyteen. Hän tuo esille sen, miten oikean työpaikan ja työtehtävän löydyttyä, henkilö ei enää ole osatyökykyinen vaan pystyy antamaan itsestään enemmän.

Mikkonen tuo esille myös sen, miten moni jopa neurotyypillisistä, on täsmäosaaja sitä ajatteleemattaan. Hän ottaa itsensä esimerkiksi todeten, ettei soveltuisi Unicus Oy:n konsulttien tehtävään, vaan hänellä on omat vahvuutensa muulla alueella. (Huhtiniemi & Mikkonen, 2021.)

4 KESKUSTELUILLAN TOTEUTUS JA AINEISTON KERUU

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin Erätauko-menetelmän avulla. Koska keskustelu neurokirjon työllistymisestä on aiheena hyvin tarpeellinen sekä ajankohtainen ja Erätauko-keskustelu sopi Setlementti Tampere ry:n Omavoiman teemaillan kuvaan, järjestettiin keskusteluilta, jossa kohtautettiin neurokirjon henkilöitä ja työelämän edustajia.

Aineistonkeruutilaisuutena dialogisen Erätauko-keskustelun tarkoituksena oli ottaa vaikeita aiheita keskustelun pohjaksi tasavertaisesti. Erätauko-säätiö tarkoittaa tällä tasavertaisuudella sitä, että keskusteluun osallistutaan ilman tittleitä ja valta-asetelmia. Keskustelussa jokainen puhuu omasta kokemuksestaan, eli ”kerrotaan toisille, mitkä asiat, tapahtumat ja tilanteet ovat vaikuttaneet omiin näkemyksiin”. (Erätauko-säätiö, 2021.)

Iltaan saapui kutsuttuna työelämän ja neurokirjon edustajia, yhteensä kuusi henkilöä, sekä Erätauko-fasilitaattori eli keskustelun vetäjä. Vetäjä tuli Espoosta, jossa hän toimii kirjastopedagogin työnsä ohessa myös Erätauko-kouluttajana. Kutsuttuja oli enemmän, mutta yksi estyi tulemasta, kahta kutsuttua ei milloinkaan tavoitettu lukuisista yhteydenotoista huolimatta. Kutsut työelämän edustajat olivat työllisyyspalveluista, työpajatoiminnasta, järjestötoiminnasta sekä kaksi henkilöä, joita ei tavoitettu, olivat yksityisen puolen työnantajia Pirkanmaan alueelta. Kaikki keskusteluun osallistuneet olivat aikuisia, joko työelämässä olevia tai opiskelijoita.

Tila valmisteltiin etukäteen: tuolit laitettiin piiriin (kuva 1), jokaiselle osallistujalle jaettiin tutkimuslupakaavake, muistiinpanovälineet, kirjoitusalususta sekä palautelomake.



Kuva 1

Keskusteluilta alkoi kahvitarjoilulla ja itse keskustelu Erätauko-menetelmän esittelyllä. Fasilitaattori kertoi Erätaukoon liittyvät 'Rakentavan keskustelun pelisäännöt', joihin liittyy kuusi kohtaa: Kuuntele, liity, kerro, puhuttele suoraan, ole läsnä ja kunnonioita, etsi ja kokoa. Kuten dialogiin kuuluu, Erätauko-keskustelukin korostaa kuuntelemista. Liittyminen viittaa keskustelijan liittymistä puheilla olevaan aiheeseen. Tässä keskustelutavassa rohkaistaan kertomaan omista kokemuksista ja näiden kautta perustellaan oma näkemys. Suoraan puhumisella tarkoitetaan esimerkiksi: "Ottaisin vielä kantaa siihen mitä Terttu äsken sanoi..." eli sanat osoitetaan suoraan muille keskustelijoille. Läsnäololla haetaan luottamuksen ilmapiiriä ja keskittymistä tilanteeseen. Etsi ja kokoa osuus, joka oli fasilitaattorin tehtävä, määritellään Erätauon "Rakentavan keskustelun pelisäännöissä" turvallisuuden ja piilossa olevien asioiden kautta. Dialogisen keskustelun tulee olla niin turvallinen, että myös ristiriitoja uskaljetaan työstää rohkeasti. Lisäksi tulee vielä kaivaa esiin vähemmälle huomiolle jääneet asiat. Lopuksi tehdään yhteenveto siitä, miten eri näkökulmat liittyvät yhteen. (Erätauko-säätiö, 2021.)

Koska illan keskustelun oli tarkoitus tuottaa opinnäytetyön materiaali, illassa oli mukana myös neljä havainnoitsijaa, joista opinnäytetyön tekijä oli yksi, muut olivat Oma-voiman työntekijöitä. Ulkopuolisten oleminen läsnä Erätauko-keskustelussa osallistumatta keskusteluun ei ole menetelmän mukaista, mutta tieteellisen tutkimuksen va-

lossa tehtiin poikkeus. Havainnoitsijat asettuivat tilan kahdelle puolelle ja tekivät havaintoja ennalta määritetyistä havainnoinnin kohteista. Havainnoitavat asiat olivat seuraavat (liite 4):

- 1) Mitä työllistymisen ja työssä pysymisen esteitä keskustelussa nousee esiin?
- 2) Nouseeko esille tapoja poistaa esteitä?
- 3) Odotetaanko ratkaisut työnhakijalta vai työnantajilta?
- 4) Nouseeko keskustelussa esille neurokirjon vahvuudet työelämässä?
- 5) Muut havainnot

Illan aikana virisi keskustelua niin parikeskusteluissa kuin yhteisessä keskustelussakin. Ilta päättyi fasilitaattorin yhteenvetoon ja kiitoksiin.

Itse tilasta ja valmisteluista tehtiin seuraavia huomioita: Valittu tila oli tälle ihmismäärälle toimiva. Valaistukselle toivottiin muutosta neurokirjon henkilön taholta: loistevalot häiritsivät ja henkilö pyysi sammuttamaan loistevalot. Tässä esimerkki fyysisen ympäristön merkityksestä neurokirjolle.

Valmisteluiden osalta voidaan todeta muistiinpanovälineiden olevan tärkeä osa Erätauko-keskustelua ja ne olivat ahkerassa käytössä. Vaikka nimilaput unohtuivat, sujui keskusteluun liittyminen ilmankin. Neurokirjon edustajia olisi tukenut kirjallinen ohjeistus siitä, miten illan kulku eteni. Tämän unohtuessa Erätauko-keskustelun struktuuri toi ennakoitavuutta. Tutkimusluvut olisi pitänyt kerätä pois jo illan alussa, tällöin olisi huomattu, jos joku ei olisi antanut suostumustaan havainnoitavana olemiseen. Havainnoitsijoiden kannalta jälkikäteen arvioiden olisi pieni, rauhallinen hetki ennen tilaisuuden ollut tarpeen, tämä olisi orientoinut ja rauhoittanut hetkeen. Samalla heidän kysymyksensä olisivat tulleet kuulluiksi, mikä olisi selventänyt asioita.

5 TULOKSET

Seuraavaksi pureudutaan illan antiin ja konkreettisiin havaintoihin. Havainnoinnin kohteena olivat kysymykset: Mitä työllistymisen ja työssä pysymisen esteitä keskustelussa nousee esiin? Nouseeko esille tapoja poistaa esteitä? Odotetaanko ratkaisut työnhakijalta vai työnantajilta? Nouseeko keskustelussa esille neurokirjon vahvuudet työelämässä? Muut havainnot? Vastaukset näihin kysymyksiin eli havainnot kirjattiin kirjoittamalla muistiinpanoja valmiille lomakkeelle (liite 4). Tilaisuutta ei videoitu eikä keskustelua äänitetty keskustelijoiden anonymiteetin varmistamiseksi. Jokainen havainnoitsija havainnoi samoja kysymyksiä. Kohdassa ”Muut havainnot” havainnoitsijat saivat tuoda esille havaintoja esimerkiksi tilan toimivuudesta, yleisestä tunnelmasta, fasilitaattorin toiminnasta ja arvioida Erätauko-menetelmän toimivuutta tällaisessa yhteydessä.

Havaintolomakkeiden tuottama aineisto käytiin läpi lukemalla kohta kohdalta. Lukiessa vastaukset ryhmiteltiin värikoodituksella, oma värinsä työelämän edustajia, Erätauko-menetelmää ja sen fasilitaattoria sekä neurokirjon edustajia koskeviin vastauksiin. Kertautuvat teemat, jotka löytyivät kaikkien havainnoitsijoiden lomakkeista, merkittiin vielä erikseen, jotta ne tulevat varmasti mainituiksi. Värikooditetut vastaukset koottiin suoraan tekstiksi kysymys kysymykseltä. Lopuksi lomakkeet luettiin vielä uudelleen, jolloin kysymykselle ”Muut havainnot” saatiin vastauksia. Havainnoitsijoiden kanssa ei keskusteltu enää Erätauko-illan jälkeen, sillä materiaalia oli lomakkeissa tarpeeksi.

5.1 Havainnoinnin kohteet ja niiden tuottamat vastaukset

5.1.1 Mitä työllistymisen ja työssä pysymisen esteitä keskustelussa nousee esiin?

Keskustelussa nousi esille se, miten jo työhaastattelu saattaa olla neurokirjon henkilöille Akilleen kantapää. Edelleen työnantajilla on liian vähän tietoa neuropsykiatrisista häiriöistä eli neurokirjon haasteista mutta myös vahvuuksista työelämää ajatellen. Näin työnantaja saattaa nähdä edessään olevan neurokirjon henkilön vain mahdolliseksi kalliiksi investoinniksi.

Keskustelussa nousi selvästi ilmi, että neurokirjon kuormittuminen on erilaista kuin neurotyypillisellä ja palautuminen vie enemmän aikaa. Kuormittaviksi tekijöiksi nostettiin aistiärsykkeistä esimerkiksi taustamelu. Keskeytykset kuormittavat ja nämä korostuvat erityisen paljon avokonttorissa työskenneltäessä. Tähän liittyvät myös nopeasti tulevat kysymykset, joihin neurokirjon henkilö ei pysty reagoimaan heti, vaan tilanne saa heidät hämmennyksiin. Tavoitteena ja yrityksenä on antaa oikea vastaus, mutta tilanteen tullessa liian nopeasti, he menevät lukkoon. Näin ollen he eivät pysty vastaamaan ja antavat vaikutelman osaamattomuudesta, mistä ei kuitenkaan ole kyse.

Tällä hetkellä määrätyllä koulutustaustalla on mahdotonta saada vakityötä, jolloin työntekijällä on jatkuva näytönpaikka työnantajan edessä, mikä on kuormittavaa. Keskustelussa tuli myös ilmi, miten neurokirjon edustajien vahva empaattisuus ja eettisyys ovat kaksiteräinen miekka: He ovat valmiita antamaan kaikkensa, mutta jos unohdetaan riittävä palautuminen, edessä on uupuminen. Keskustelussa esille nousi myös se, miten tärkeää näille ihmisille on omien arvojen mukainen työpaikka. Jos työpaikan arvot ovat ristiriidassa omien arvojen kanssa, kuormitus nousee jopa uupumukseen asti.

Neurokirjon edustajat toivat vahvasti esille sen, miten heidän on pakko punnita ja tasapainotella mahdollisen uupumuksen ja taloudellisen selviämisen välillä. Samoin, jos työ ei anna tarpeeksi haastetta ja vaihtelevuutta, tulee varsinkin ADHD-oireisella kylästyminen, mikä johtaa työpaikan vaihtamiseen. Tämä puolestaan näkyy CV:ssä lyhyinä työsuhteina, joka vaikeuttaa työn saantia entisestään.

5.1.2 Nouseeko esille tapoja poistaa esteitä?

Keskusteluun osallistuneet neurokirjon edustajat nostivat esille monia tapoja poistaa työllistymisen ja työssä pysymisen esteitä. Vastamelukuulokkeet ja oma, suojaisammassa osassa toimistoa sijaitseva työtila auttaisivat monia. Työaikoihin ja työntekemisen tapoihin suhtautuminen joustavammin toisi helpotusta. Neurokirjon edustajat toivoivat, että työnkuvaa voisi muokata yhdessä työnantajan kanssa, ehkä karsia siitä pois suuresti kuormittavat osa-alueet – näitä voivat olla fyysiset tai sosiaaliset kuormitus-

tekijät. Tällä hetkellä koko työpäivä saattaa mennä olosuhteista selviytymiseen. Neurokirjon edustajat toivat esille, miten ei ole loukkaus työyhteisöä kohtaan, jos yksilö tekisi asiat omalla tavallaan. He kysyvät, eikö työnantajan vastaantulo olisi kiinnostusta työntekijöitä kohtaan?

Palautumisen tärkeys tuotiin esille monessa kohdassa. Kuten myös se, miten neurokirjon ihmiset ovat yhä enemmän jo työpaikkaa hakiessaan tuoneet rohkeasti esille olensa neurokirjon henkilö, eivätkä ole tekeytyneet olemaan neurotyypillinen. Tämä poistaa paineen ”normaalin” esittämisestä, se poistaa maskin, minkä taakse moni neurokirjon edustaja on vuosia piiloutunut.

Työn tekeminen etänä on osalle esteitä poistava vaihtoehto ja toisille täysin päinvastainen. Osalle tässäkin pienessä otannassa kotoa työskenteleminen on vaikeaa keskittymisen hajotessa siellä olevien virikkeiden ja tekemättömien kotitöiden takia. Keskustelussa nousi esille myös se, miten jo matka töihin on kuluttava. Liikenteen valot, meteli, ehkä bussissa lähellä istuvan ihmisen voimakas parfyymi, nämä ovat kaikki tekijöitä, joiden takia neurokirjon ihminen saattaa jo töihin saapuessaan olla kuormittuneessa tilassa. Tästä syystä osa toivoisi saavansa tehdä etätöitä.

Neurokirjon edustajat toivovat kaikkein eniten tietoisuuden lisääntymistä ja tiedon jakamista niin työnantajille, esimiehille, kuin myös tavallisille ihmisille eli kollegoille. He uskovat, että tiedon lisääntyessä heihin ja heidän toiveisiinsa suhtauduttaisiin normaalimmin ja ymmärtävämmin. Tämän ymmärryksen kautta pystyttäisiin muokkaamaan työpaikkoja niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen työympäristön osalta myös neurokirjon henkilöille sopivammiksi.

5.1.3 Odotetaanko ratkaisut työnhakijalta vai työnantajilta?

Illan tärkeimmäksi kysymykseksi keskustelussa nousi, ja tämän fasilitaattori nosti loppuyhteenvedossa jatkotoimenpiteitä vaativaksi: Kuinka paljon yhteiskunnalle maksaa syrjäytynyt neurokirjon ihminen, jolla olisi potentiaalia työskennellä osatyökykyisesti? Selkeä toteamus oli: yhteiskunta menettää potentiaalisia työntekijöitä, kun neu-

rokirjon henkilöt ei työllisty. Keskustelussa ilmeni myös, voisiko tulevaisuudessa hyödyntää positiivista diskriminaatiota, jolloin henkilö valittaisiin työhön hänen osaamisensa perusteella eikä esimerkiksi hänen sosiaalisten taitojensa kautta. Tänäkin päivänä on työtehtäviä, joissa sosiaaliset taidot itse työn kannalta, ovat täysin epärelevantti tekijä.

Yhtenä haasteena – jonka ratkaisu ei ole neurokirjon eikä työnantajapuolen käsissä, on se, miten vaikeaa aikuisen on tällä hetkellä päästä ADHD- tai autismlinkirjon tutkimuksiin. Mahdollisen neurokirjon diagnoosin saaminen olisi monelle helpotus. Diagnoosin myötä tukitoimia on selkeämpi etsiä esimerkiksi yhdessä työterveyshuollon kanssa ja myös mahdollisen diagnoosin kautta toiminnanohjausta ja keskittymistä tukeva lääkitys mahdollistuisi.

Työnantajapuoli toi selkeästi ilmi halun palkata myös osatyökykyisiä. Aidosta halusta huolimatta, tällä hetkellä työnantajien täytyy punnita tarkasti, onko selkeästi edessä istuva neurokirjon edustaja niin vertaansa vailla oleva työntekijäehdokas, että työnantaja on valmis ottamaan riskin esimerkiksi uupumisesta ja sairaspöissaoloista syntyvistä kuluista. Sairaseläke, äärimmäisenä mutta mahdollisena vaihtoehtona, on täysi katastrofi työnantajalle tämän hetken säädösten ja maksujen valossa. Tähän dilemmaan neurokirjon edustajat itse ehdottivat esimerkiksi yhdessä työterveyden kanssa toteutettuna tarkkaa yksilökohtaisten haasteiden, mutta myös vahvuuksien kartoittamista. Tämä yksilökohtainen selvitys on tärkeää nimenomaan siksi, että tämä ihmisryhmä on kirjo: mikä toimii yhdelle, ei toimi toisella. Mikä kuormittaa yhtä, ei kuormita toista.

Kaikilla keskusteluun osallistuneilla oli siis halu edistää neurokirjon asemaa työmarkkinoilla. Samalla toivottiin lisää kannustimia palkata osatyökykyisiä. Tämä tuotti kysymyksen: kuka ottaisi osaa kuluihin? Kuka edistäisi asiaa tai mikä olisi se taho, joka ottaisi tästä asiasta kokonaisvastuun? Ammattiliitot? Hallitus? Illan keskustelijat halusivat kaikki lisää avointa keskustelua siitä, mitä käytännössä tarkoittaa neurokirjon ihmisen palkkaaminen. Neurokirjon edustajat toivat esille sen faktan, että heidän äänensä jää kuulumattomiin. He halusivat olla kokemusasiantuntijoina, esimerkiksi A-Studio keskustelussa, kertomassa niin vahvuuksista kuin asioista, joiden kohdalla he toivovat vastaantuloa työnantajilta.

5.1.4 Nousevatko keskustelussa esille neurokirjon vahvuudet työelämässä?

Illan aikana nousi siis esille haasteet, mutta myös ne vahvuudet, joita tällä ihmisryhmällä on.

Neurokirjon edustajat toivat esille sen, että heidän eteensä tulee nähdä vaivaa, jotta vahvuudet tulevat esille. Millä tavalla vahvuudet sitten näyttäytyvät? Tunnollisuus nousi esille kaikkien kolmen neurokirjon edustajien puheesta. He näkevät neurokirjon edustajien olevan valmiita venymään äärimmäisiin suorituksiin. He ovat valmiita antamaan kaikkensa ja lisäksi nopeita oppimaan.

Heillä on luovaa ”out of the box” -ajattelua, joka tuo uusia ideoita ja ongelmanratkaisukykyä. Vahva eettisyys takaa korkean riman sille, mikä on kyllin hyvin tehty. Nämä ihmiset näkevät olennaisen ja tuottavat ensiluokkaista työtulosta. He ovat tehokkaita ja vaikka osa työajasta menisi työn aloittamiseen eli käynnistymiseen, he todennäköisesti tekevät annetun tehtävän vähemmässä ajassa, kuin neurotyypillinen kollega. Tätä olennaiseen keskittyvää kykyä kutsutaan Lean-kyvyksi, (Lean on johtamisfilosofia ja liiketoiminnan sujuvoittamisen ja kehittämisen työkalu, jonka ytimessä muun muassa turhan työn poistaminen (Airila, 2021)), joka on huippuosaamista syntymälahjana. Tämä on taito, jota muut joutuvat opettelemaan.

Yksitoikkoinen, puurtamista vaativa työ onnistuu erityisesti autisminkirjolaisilta. Neurokirjon edustajilla, erityisesti ADHD-henkilöillä, on paljon itsereflektiota, sosiaalista empaattisuutta ja intuitiivisuutta. Tästä syystä he ovat erityisen hyviä ihmisten kanssa työskentelemisessä ja heitä onkin paljon sosiaalialalla. Ei siis pidä yleistää, että kaikki neurokirjon edustajat olisivat rajoittuneita sosiaalisilta taidoiltaan.

Tässä ihmisryhmässä on rohkeutta, joka tarkoittaa uskallusta vaihtaa työpaikkaa tai alaa. Heillä on halua kouluttautua ja opiskella lisää. Yhteenvetona havainnoitsijoiden aineistosta: Neurokirjon edustajalta saa parhaimmillaan 300 % työtehon, ensiluokkaisen ja innovatiivisen työsuorituksen. He ovat työyhteisön huippuosaajia, jotka tuovat uudenlaista näkemystä. Monet heistä ovat tekijä-ihmisiä, jotka karsivat turhat asiat pois ja tekevät työnsä hyvin. Neurokirjon ihmisten näkökulmasta turhia asioita ovat esimerkiksi kahvitauoilla käydyt keskustelut.

5.1.5 Muut havainnot

Tähän kohtaan havainnoitsijat saivat tuoda esille havaintoja esimerkiksi tilan toimivuudesta, yleisestä tunnelmasta, fasilitaattorin toiminnasta ja arvioida Erätauko-menetelmän toimivuutta tällaisessa yhteydessä.

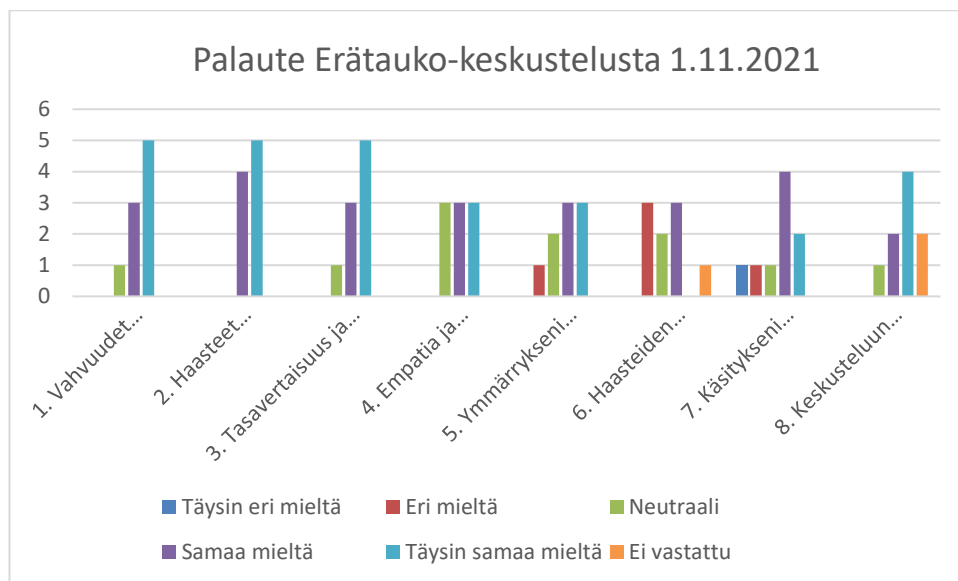
Fasilitaattoria havainnoitsijat kuvasivat sanoilla lämmin ja reipasotteinen. Hän rikkoi jään pitämällä pienen harjoituskeskustelun eri aiheesta ja tästä pidettiin. Fasilitaattori loi luottamuksen ilmapiiriä ja pariporinat lähtivätkin reippaasti käyntiin. Muutama oli kiinnittänyt huomiota siihen, miten fasilitaattori pariin kertaan keskeytti pariporinat melkein kesken lauseen. Tämä johtui aikataulusta. Fasilitaattori sai palautetta pienestä epävarmuudesta, roolissa pysymättömyydestä, tarkoittaen, että toi havainnoitsijan mielestä liikaa omaa elämäänsä keskusteluun. Visuaalisena keinona keskustelun tukena hän käytti sekä fläppi- taulua, että Power Point -esitystä.

Pariporinoiden pituudet olivat 10 minuuttia vahvuuksista ja 20 minuuttia esteistä, nämä ajat fasilitaattori oli määritellyt itse. Keskustelu oli sekä parien että koko ryhmän kesken tasapuolista, dialogista, toista kuultiin ja annettiin puhua rauhassa. Kaikki ottivat osaa keskusteluun. Yhteen pariporinaan valikoitui kaksi työelämäpuolen edustaa, heistä havainnointiin, että rintamasuunnan kääntäminen keskustelukumppaniin tapahtui selkeämmin kuin muilla pareilla. Neurokirjon edustajat toivat asioita vahvemmin esille, työelämäedustajien nyökytellessä. He enemmän kysyivät ja tarkensivat kuulemansa. Oli mukava lukea havainnoissa, että välillä pariporinan keskeltä on kuulunut myös naurahduksia ja naurua. Moni puhui alkuun myös kehollisemmin, muun muassa käsillään.

5.2 Erätauko palautekyselyn tulokset

Tässä työssä tarkasteltiin myös sitä, miten Erätauko -menetelmänä toimii juuri tällaisen aiheen tutkimisessa. Palautteessa kysyttiin kahdeksaa asiaa, jossa vastauksilla oli asteikko 1-5, 1= täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä, sekä yhdeksäntenä kohtana oli vapaa palaute. Nämä kahdeksan kysymystä olivat seuraavat:

1. Neurokirjon vahvuudet työelämää ajatellen tulivat esille
2. Neurokirjon haasteet työelämää ajatellen tulivat esille.
3. Tasavertaisuus ja hiljaisten äänten kuuleminen toteutuivat.
4. Empatia ja luottamus toista ihmistä kohtaan vahvistuivat.
5. Ymmärrykseni käsiteltävää aihetta kohtaan syveni.
6. Haasteiden ennakointi ja ristiriitojen ratkaisu helpottuivat.
7. Käsittekseni erilaisten ihmisten ja eri toimijoiden arjesta, toiveista ja päämääristä laajeni.
8. Keskusteluun osallistuminen oli helppoa.



Kuvio 1 Palaute Erätauko-keskustelusta 1.11.2021

Palautekyselyyn, jonka tulokset ovat kuviossa 1, vastasi yhdeksän henkilöä, kaikki keskustelijat eli kuusi henkilöä, fasilitaattori sekä havainnoitsijoista kolme. Erätauko-menetelmän osalta voidaan todeta, että neurokirjon ihmisten vahvuudet työelämässä olisivat voineet tulla vielä selkeämmin esille. Tämä perustellaan sillä, että yksi vastaaja on antanut arvosanan kolme eli neljä äänistä on vähemmän kuin täysin samaa mieltä. Neurokirjon ihmisten haasteet työelämää ajatellen puolestaan tulivat esille, osumalla samaa ja täysin samaa mieltä vastauksiin.

Kysymykset 3–8 koskevat Erätauko-menetelmänä. Täällä vastaukset jakautuvat epätasaisemmin, mikä johtuu myös siitä, että joukossa oli vahvoja ammattilaisia sekä itse

neurokirjon edustajat. Tällöin esimerkiksi kysymysten viisi ja seitsemän vastaukset selittyvät: tämä keskustelu ei tuottanut kaikille uutta tietoa.

Erätauko-menetelmän osalta kysymys kahdeksan, ”Keskusteluun osallistuminen oli helppoa”, sai kaksi kertaa ”Ei vastausta”. Tämä herättää kysymyksen palautekyselykaavakkeen toimivuudesta: Kyselyn seitsemän ensimmäistä kysymystä mahtuivat A4-paperin ensimmäiselle puolelle, mutta kysymyksen kahdeksan ja yhdeksän menivät kääntöpuolelle. Epähuomiossa jäi laittamatta paperin alakulmaan nuolta / käännä - teksti, jolloin vastaajaa olisi ohjattu jatkamaan kääntöpuolelle. Tästä syystä näiden kahden vastauksen osalta ei voida varmaksi sanoa, ovatko he olleet sitä mieltä, että keskusteluun ei ollut helppoa osallistua vai eivätkö he huomanneet kysymystä laisinkaan.

Vapaan palautteen osalta mietityttää, mitä on tarkoitettu ”Työnantajan edustaja ei päässyt paikalle” vastauksella. Ehkä tämä oli kohdistettu erääseen paikalle kutsuttuun työnantajan edustajaan, joka joutui viime hetkellä perumaan.

9 = vapaa palaute

Työnantajan edustaja ei päässyt paikalle, se olisi tehnyt tästä 10+.

Järjestelyt ok. Kesto ok. Parikeskustelut olisivat voineet olla koko porukan keskusteluita.

Lämmin fasilitaattori. Erätauko asioiden jäsentämiseen varmastikin hyvä menetelmä.

Kiitos, oli hyvä keskustelutilaisuus.

5.3 Yhteenveto keskusteluillan tuloksista

Tässä tiivistelmä illan aikana nousseista näkökulmista, muutamaa monimutkaisinta kohtaa avataan enemmän tuonnempana. Neurokirjon ihmisten työllistymisen esteinä ovat haasteet haastattelussa ja kuormittuminen työelämässä. Lisäksi se, että työnantajapuoli on arka palkkaamaan neurokirjon edustajia pelätessään vaivannäköä ja mahdollisia kuluja. Osa-aikaisia töitä on vähemmän tarjolla, vaikka ne olisivat neurokirjon ihmisille mieluisia. Sen sijaan neurokirjioon kuuluvien henkilöiden vahvuuksiksi keskustelussa nousivat luovuus, sitkeys, ongelmanratkaisukyky ja ”out of the box” – ajattelu. Suuri eettisyys, empatiakyky, innovatiivisuus. Esille tuli myös, että he ovat rohkeita tekijä-ihmisiä, jotka haluavat keskittyä olennaiseen ja tehdä työnsä hyvin.

Keskustelussa kävi ilmi, miten kuormittuminen on monimutkainen haaste. Tämän ratkaisemista hankaloittaa tämän ihmisryhmän kirjo: se mikä kuormittaa yhtä, ei kuormita toista. Mikä taas toimii yhdelle, ei toimi toiselle. Illan aikana neurokirjon edustajilta nousi ratkaisuehdotus: olisiko mahdollista yksilöllisesti selvittää, esimerkiksi työterveyshuollon kanssa yhteistyössä, neurokirjoa edustavan työntekijän vahvuudet sekä esteet, kuormittuminen ja palautuminen.

Keskustelussa toivottiin myös vahvemmin tuotavan ilmi sitä, miten pienellä vaivalla ja osittain täysin ilmaiseksi, fyysinen ja sosiaalinen työympäristö pystytään tekemään neurokirjolle siedettävämmäksi ja miellyttävämmäksi. Neurokirjon edustajat toivoivat työnantajien pystyvän muokkaamaan työnkuvia yksilöllisesti ja ymmärtämään erilaisuutta paremmin. Esimerkkeinä tuotiin esille laadukas perehdytys ja vaikka tutor-työntekijä, joka olisi tukena.

Illan puhuttelevimmaksi kysymykseksi nousi: Kuinka paljon yhteiskunnalle maksaa syrjäytynyt neurokirjon edustaja, jolla olisi potentiaalista työkykyä? Kaikki keskustelijat jäivät toivomaan, että joku taho lähtisi edistämään tiedon jakamista neurokirjon ihmisistä työelämässä. Tässä neurokirjon edustajat painottivat, että heitä kuultaisiin ja heidän äänensä nostettaisiin kuuluviin.

Illan tärkein anti kuului, ja tämä nousi kaikkien keskustelijoiden osalta voimakkaasti esille: jokainen ihminen tulee hyväksyä omana itsenään.

6 POHDINTA

Tässä luvussa esitellään johtopäätöksiä, peilataan saatuja tutkimustuloksia tietoperustaan ja aiheen ajankohtaisuuteen. Lisäksi käsitellään työn eettisyyttä ja luotettavuutta. Tämä luku perustelee myös sen, miksi tämä opinnäytetyö otsikoitiin käyttäen sanaa viheliäinen ongelma ja mitä sillä tarkoitetaan. Lisäksi tuodaan esille kehitysehdotuksia ja esimerkkejä työelämästä neurokirjon henkilöiden työelämään pääsyn ja työelämässä pysymisen edistämiseksi. Näiden ohessa tulevat vielä esille neurokirjon henkilöiden vahvuudet. Lisäksi pureudutaan opinnäytetyön ammatillisen kasvun prosessina.

6.1 Neurokirjon henkilön työelämä – se viheliäisen monimutkainen ongelma

Tämä työ alkaa otsikolla ”Neurokirjo ja työelämä – viheliäisen monimutkainen ongelma”. Toiveissa oli otsikko, joka on herättelevä. Termi viheliäinen ongelma, pirullinen ongelma, nousee kirjastossa ohimennen silmiin osuneesta ja sittemmin hyvinkin ratkaisevaan asemaan nousseesta Olli Nylanderin kirjasta (2021, s. 14–15), jossa kirjoittaja tuo esille pirullisen ongelman käsitteen. Tämä käsite nousee sosiaalipolitiikan tutkimuksesta jo 70-luvulta, ja Suomeen käsitteen on ilmeisimmin tuonut Vaasan yliopiston Sosiaali- ja terveyshallintotieteiden professori Pirkko Vartiainen.

Pirullisen ongelman määrittelyn Vartiainen lainaa kirjoittamassaan Health Care Management in Finland artikkelissa (2008, s. 42) Ritteliltä ja Webberiltä seuraavasti, tiivistetysti asian ydin suomennettuna: Sosiaalipolitiikan ongelmat ovat pirullisia, viheliäisiä (Nylander, 2021, s. 15), siinä missä tieteen ongelmat ovat kesyjä. Pirullisuus nousee siitä, että sosiaalipolitiikan ongelmia ei voi tarkalleen määrittellä eikä näihin ongelmiin ei voi vastata oikealla tai väärällä. Lisäksi ei ole mitään järkeä puhua optimaalisista ratkaisuista ennen kuin pystytään säätämään vakavia vaatimuksia. Mikä pahinta, näihin ongelmiin ei ole ratkaisuja siinä mielessä, mitä tarkoitetaan tarkoilla tai objektiivisilla vastauksilla.

Nylander kirjoittaa, miten nämä pirulliset ongelmat ovat kompleksisia, ainutlaatuisia ja uusia. Niiden ratkaisuissa löytyy myös ainutkertaisuutta ja ratkaisuissa täytyy hyväksyä se, että ratkaisuja on monia ja ”usein löydetään paras mahdollinen tai vähiten huono ratkaisu.” Nylander avaa viheliäistä ongelmaa myös Ryan Hubbardin näkökulmasta, jonka mukaan se sisältää seuraavat kymmenen ilmenemismuotoa: *Sillä ei ole määriteltyä muotoa; ongelmat sekoittuvat toisiinsa; ratkaisut voivat olla vain hyviä tai huonoja; eivät oikeita tai vääriä; ei ole olemassa yhtä oikeata tapaa ratkaista viheliäinen ongelma; on aina useita selityksiä ongelmalle; jokainen ongelma on merkki jostain toisesta ongelmasta; ei ole olemassa selkeyttävää strategiaa ongelman ratkaisulle; koska tällaista inhimillistä ongelmaa ei voida ratkaista tieteellisin menetelmin; jokainen viheliäinen ongelma on ainutlaatuinen; jokainen vastaa itse ongelman ratkaisusta.* (Nylander, 2021, s. 14–16.)

Keskusteluillan anti kertoi oman osansa tästä pirullisuudesta: Neurokirjon edustajilla on motivaatio työn tekemiseen, mutta he eivät pysty työskentelemään neurotyypilliselle ihmiselle suunnitellussa tilassa. He eivät myöskään kykene työskentelemään neurotyypilliselle ihmiselle suunnitellulla tavalla. Erätauko-keskustelussa nousi esimerkiksi se, että he eivät välttämättä ole parhaimmillaan, jos työtä tarvitsee tehdä klo 8–16 välillä. He pystyvät antamaan parhaansa vasta, kun toimisto hiljenee. Työnantajilla on halu palkata osatyökykyisiä, mutta pelko mahdollisen sairaseläkkeen kustannuksista saa heidät valitsemaan toisen hakijan, vaikka neurokirjoa edustavalla hakijalla olisi yhtä hyvä tai pätevämpi koulutus ja osaaminen.

Keskusteluillassa neurokirjon edustajat toivoivat joustoa, vastaantuloa, kiinnostumista heistä yksilöinä. He toivat esille myös sen, miten saadessaan yksilöllisiä järjestelyjä työnantajalta, he ovatkin työyhteisöjen silmissä ”pomon lellikkejä”. Työnantajapuoli pyysi lisää tietoa niin neurokirjon häiriöistä oireyhtymänä kuin siitä, mitä nämä neurokirjon edustajien toivomat järjestelyt olisivat. Kaikki kysyivät, mikä olisi se taho, joka lähtisi jakamaan oikeaa tietoa ja tulisi tueksi palkkauksessa. Tämä tarkoittaa, että pirullisen ongelman termin täyttymistä: paljon kysymyksiä, vähän ratkaisuja.

Neurokirjon henkilöiden työllisyyteen liittyvä kompleksisuus ja selkeiden ratkaisujen puuttuminen suorastaan ”huutavat” pirullisen ongelman kautta asian tarkastelua. Neurokirjon henkilöiden työllisyyteen keskittyvä aihe on hyvin uusi, eikä asiasta vielä ole suomalaista kirjallisuutta tai tutkimusta saatavilla. Tämä sai Työterveyslaitoksella tutkijana työskentelevän tuttavani iloitsemaan: ”Hienoa, olet löytänyt aihepiirin, joka huu-
taa lisätutkimusta!”

Uutta aihepiirissä on moni asia. Se, että neurokirjon ihmiset nähtäisiin eri tavalla kuin vammaiset aikuiset. Se, että heidän lahjakkuutensa ja vahvuutensa tunnistettaisiin työmarkkinoilla. Osa heistä ei välttämättä koskaan pysty kokopäivätyöhön, mutta osatyökykyisyyteen heidät kannattaisi laskea mukaan. Omavoiman tuoman kokemuksen valossa neurokirjon näkymättömän toimintarajoitteen ymmärtäminen ja tuominen termistöön auttaisi sekä neurokirjon henkilöitä, että heidän kanssaan työskenteleviä ihmisiä, lääkäreistä työnantajiin.

6.2 Aiheen ajankohtaisuus

Neurokirjon työelämä on ollut tänä syksynä esillä myös sekä ADHD-liiton että Suomen Autismikirjon Yhdistys (ASY) ry:n syyspäivillä. ADHD-liiton syyspäivillä dosentti, neurologian erikoislääkäri Markku Sainio piti esityksen ADHD ja työelämä, jossa hän korosti tutkimuksiin hakeutumisen ja diagnoosin tärkeyttä. Hän toi myös esille, miten suuri osa ADHD aikuisista on työttömänä verrattuna verrokkiryhmään. ADHD-aikuisista vain noin 25 % oli työssä verrattuna verrokkiryhmän n. 80 %. Vastaavasti ADHD-aikuisista työkyvyttömyyseläkkeellä oli n. 35 % kun verrokkiryhmässä määrä oli alle 5 %. Tässä tutkimuksessa oli mukana 414 ADHD-aikuista, keski-ikä vastaajilla 34,5 vuotta ja vastaajista naisia oli 47,8 %. Verrokkiryhmässä oli 357 henkilöä, joista naisia 58,5 % keski-ikä ollessa 29,9 vuotta. Tämä tutkimus oli tehty vuonna 2009. (Sainio, 2021.)

ASY:n syyspäivillä puhunut Antti Haltiamieli on psykoterapeutti sekä itse autismikirjolainen. Hän esitteli syyspäivillä uunituoreen YAMK opinnäytetyönsä, jossa aiheena on ”Autismikirjolaisten tukeminen esihenkilönä”. Syyspäivien webinaarissa hän toi esille, että autismikirjolaisia olisi väestöstä 0,6–2 %, eli Suomessa 40 000–80 000 autismikirjon henkilöä, joista työmarkkinoiden ulkopuolella on 76–90 %. Osa- tai kokoaikaisesti heistä työllistyy jossain vaiheessa elämäänsä 8–56 %. (Haltiamieli, 2021, s. 4.)

Ajankohtaisuudesta tuon esille myös perussuomalaisten kansanedustaja Riikka Slunga-Poutsalon esittämän kirjallisen kysymyksen Eduskunnan puhemiehelle otsikolla ”Kirjallinen kysymys neuropsykiatrisen oireyhtymän diagnoosin omaavien ihmisten työllistymisen edistämisestä” helmikuussa 2020. Tässä kansanedustaja Slunga-Poutsalo tuo esille, miten neurokirjon työttömyysaste on korkea ja vielä puoli vuotta valmistumisen jälkeen noin 70 % yliopistokoulutetuista autismikirjolaaisista on työttöminä. Lisäksi hän tuo esille, miten he pärjäisivät työssään hyvin, jos työpaikalla tehtäisiin mukautuksia sekä sen tärkeän asian: ”Tämän päivän työelämässä ja jo työnhakuprosessissa annetaan suurta arvoa ulospäinsuuntautuneisuudelle ja sosiaalisille taidoille, mikä hankaloittaa neurokirjon ihmisten työnsaantia merkittävästi.” Hän jatkaa vielä, miten Suomella olisi suuri työvoimapotentiaali neurokirjon ihmisissä ja miten

tietoisuuden lisäämisellä – niin työnantajille kuin työllisyyspalvelujen tarjoajille - tämän ihmisryhmän vahvuuksista ja potentiaalista sekä ominaisuuksista edistäisi heidän työllistymistään. Lisäksi kansanedustaja Slunga-Poutsalo on kysynyt:

Millaisia vaikuttavia toimia hallitus aikoo tehdä neuropsykiatrisen oireyhtymän diagnoosin omaavien ihmisten työllistymisen edistämiseksi, voiko hallitus harkita käynnistävänsä kampanjan, jolla työnantajien ja työvoimapalveluja tarjoavien tahojen tietoisuutta neurokirjon ihmisten ominaisuuksista, vahvuuksista ja potentiaalista lisätään ja löytääkö hallitus budjetista varoja, joilla motivoidaan työnantajia neurokirjon ihmisten työllistämiseen? (Slunga-Poutsalo, 2020.)

Vastauksessaan toukokuussa 2020 työministeri Tuula Haatainen on kirjannut seuraavia ehdotuksia: Palvelujärjestelmää on kehitettävä sekä erilaisilla toimilla lisättävä osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia. Tähän konkreettisia apukeinoja olisivat Haataisen mukaan esimerkiksi palkkatuki ja työhönvalmennus. Hän jatkaa, että palvelujärjestelmän tulee kokonaisuudessaan tunnistaa työttömän henkilön palvelutarve ja vastata näihin tarpeisiin. Hän ottaa vastauksessaan huomioon henkilöiden yksilölliset vaihtelut puhuttaessa haasteista ja esittää ratkaisuehdotukseksi muun muassa palveluiden yksilöllistämistä sekä ”työolosuhteiden mukauttamistarpeiden selvittelyä”. (Haatainen, 2020.)

Selkeiksi ratkaisuiksi ministeri Haatainen nostaa yhteiskunnallisen yrittäjyyden mallin sekä osatyökykyisen palkkaamisen palkkatuella. Hän lopettaa vastauksensa kirjalliseen kysymykseen kertomalla sosiaalisen työllistämisen ehdosta. Tällä tarkoitetaan, että saadakseen hankintasopimuksen, tavarantai palveluntuottaja sitoutuu työllistämään henkilöitä, joiden on muuten vaikeampi työllistyä. Tätä mallia on kehitetty pääkaupunkiseudulla hanketyössä ja sitä levitetään ja juurrutetaan laajemmalle yhdessä Kuntaliiton kanssa. (Haatainen, 2020.)

6.3 Ratkaisuehdotuksia ja työelämän esimerkkejä

6.3.1 Stigman poistaminen – kertoako vai eikö kertoa?

Kuten jo edellisissä luvuissa on tuotu esille, neurokirjo tarvitsee työelämän vastaantuloa ja sopeutuksia. Tätä voisi lähteä purkamaan stigman vähentämisen kautta. Stigma tarkoittaa leimautumisen pelkoa. Tänä vuonna ilmestyneessä kirjassaan inklusiivisesta opetuksesta korkeakoulussa Pesonen ja Nieminen kirjoittavat, ettei stigman pelko ole kuvitelmaa. Vaikka kirja kohdistuu korkeakouluopintoihin, saman asian äärellä painivat myös työelämässä olevat erityisiä järjestelyitä tarvitsevat henkilöt: kertoako vai ei? Kirjoittajat jatkavat, miten stigma on jotain syvempää, se on yhteiskunnallisiin asenteisiin asti juurtunutta asiointilaa. Stigmoilla on pitkät historialliset juuret, esimerkiksi vammaisuuteen liittyvät asenteet heijastelevat edelleen esimerkiksi oppimisenvaikeuksiin asti. Ja koska tämä on rakenteisiin liittyvä ilmiö, siitä on työlästä päästä irti. (Pesonen & Nieminen, 2021, s. 107–108.)

Virta ja Salakari kirjoittavat monen mieltävän joutuuko työyhteisössä huonoon valoon, jos kertoisi omasta tarkkaavuudenhäiriöstään. Kirjoittajat jatkavat, että julkitulo ADHD:n kanssa työpaikalla tuo tietoa, jolla vältetään yhteentörmäyksiä ja harhakäsitteitä. Vain tiedon avulla ymmärtäväisinkin työnantaja voi tehdä työn uudelleen järjestelyjä. ADHD-aikuisen selviytymisoppaassa tuodaan ilmi myös se, miten tarkkaavuushäiriöllä on työnantajien mielissä huono maine. Epämukavat tilanteet on silti mahdollista selvittää ja estää oikealla tiedolla. (Virta & Salakari, 2018, s. 54–55.)

Keskusteluillalla nousi esille tämä sama kysymys, kertoako vai ei, hakeako paikkaa neurotyypillisenä vai ollako rehellinen ja hakea sitä suoraan omana itsenään. Neurokirjon edustajista erityisesti autismikirjolaiset joutuvat piiloutumaan naamion taakse ja tekeytymään ”normaaleiksi” ja näyttelemään ”normaalia”. On kuormittavaa joutua olemaan joku muu, kuin oma itsensä esimerkiksi työpäivän ajan. Autismikirjolaiset ovat alkaneet ”tulla ulos kaapista” ja esimerkiksi Yle-uutisten artikkeli ”Ada on naamioitunut vuosia, eikä enää aina tunnista, millainen oikeasti on – moni autistinen peittelee piirteitään, jotta tulisi hyväksytyksi” on tutustumisen arvoinen. (Hinkula, 2021)

Stigman poistaminen tarkoittaa asenteiden kanssa tehtävää työtä, jossa auttaa vain oikea tieto neurokirjon vahvuuksista työelämässä. Tässä oman kortensa kekoon kantaa Unicus Suomi Oy.

6.3.2 Unicus Suomi Oy

Tämä yritys toimii IT-alalla ja autismikirjolaisten palkataan IT-konsulteiksi. Työskentelymallina on työkokeilun kautta aloittaminen. Kun sopiva asiakas löytyy, vakituinen työsuhde tehdään Unicuksen, kanssa, mutta työskentely voi tapahtua myös asiakasyrityksen tiloissa. Unicus näkee autismikirjon, IT-alan kielellä, erilaisena käyttöjärjestelmä, joka ei ole sen huonompi tai parempi kuin jokin toinen. Autismikirjo on Unicuksen mukaan sosiaalinen mauste ja siksi on menetys, että sen kirjon osaajat eivät ole vahvasti työelämässä mukana. Jukka Mikkonen toteaa, että toki on tehtäviä, joissa sosiaaliset taidot ovat tärkeitä, mutta on myös tehtäviä, joissa sosiaalisella kyvykkyydellä ei ole niin suurta painoarvoa. Haasteet esimerkiksi sosiaaliin tilanteisiin liittyen selätetään valmentamisella. Osa saa myös tukea työvalmentajilta. Unicus pyrkii myös perehdyttämään asiakasyritykseen work-buddyn, ikään kuin kummin, joka tietää autismikirjon haasteet ja on tukena. (Huhtiniemi & Mikkonen, 2021.)

Unicus on myös siitä erikoinen yksityinen yritys, että sen ensisijainen tarkoitus ei ole tuottaa voittoa. Sosiaalisena yrityksenä Unicuksen tärkein tavoite mitataan rekrytoitujen ihmisten kautta sekä sen kautta, miten nämä ihmiset voivat. Kolmantena tärkeysjärjestyksessä tulee liiketoiminnallinen aspekti: yrityksen tulee saada omat kulunsa katettua. (Uudenmaan TE-palvelut, 2021.)

Unicuksen tavat toimia, TE-toimiston työkokeilu ja work buddy -kummius, ovat toimivia esimerkkejä siitä, miten neurokirjo pääsee kukoistamaan, kun rekrytoinnin asenne on oikea. Jukka Mikkonen korostaa lyhyellä Autismiliiton YouTube-videolla sitä, miten autismikirjon henkilöt eivät ole parhaimmillaan haastattelutilanteessa, mutta kun rekrytoijalla on halu löytää työhön oikea henkilö, sieltä pystytään kaivamaan esiin se, mitä henkilö oikeasti osaa. (Autismiliitto & Mikkonen Jukka, 2021.)

6.3.3 Yhteiskunnallinen yrittäjyys

Yhteiskunnallinen yrittäjyys (work integration social enterprise) on Suomeen hiljattain rantautunut tapa työllistää osatyökykyisiä. Ministeri Haatainen kirjoitti tästä omassa vastauksessaan ja Suomessa onkin tänä vuonna päättynyt kaksivuotinen hanke, Ilona – sosiaalinen yrittäjyys väylänä mielekkääseen työhön. Tähän laajaan aiheeseen ei jäänyt aikaa tutustua kuin pintapuolisesti, mutta on mainitsemisen arvoinen.

Hallituksen hallitusohjelmaan on kirjattuna tavoite parantaa toimintaedellytyksiä, jotta yhteiskunnalliset yritykset voivat toimia niin osatyökykyisten kuin muiden vaikeassa asemassa olevien työllistäjinä. Näitä yhteiskunnallisia yrityksiä on kolmenlaisia: erilaisia hyvinvointipalveluja tuottavat yritykset, missiolähtöiset eli jonkin yhteiskunnallisen ”pirullisen ongelman” ratkaisemiseen pyrkivät vaikuttavuustoimijat sekä yhteiskunnalliset yrityksen ja yhteisöt, jotka harjoittavat hyväntekeväisyystoimintaa. Tämän genren yrityksiä yhdistää pyrkimys saada aikaan sosiaalista tai yhteiskunnallista muutosta. Tällä hetkellä Suomessa arvioidaan olevan noin 1700 yhteiskunnallista yritystä. Näistä yli puolet on yhdistyksiä, jotka tuottavat sote-alan palveluja julkiselle sektorille. (Salmi & Savela-Vilmari, 2021.)

6.4 Opinnäytetyön eettiset periaatteet ja tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tässä työssä on otettu huomioon tutkimuksen eettisyys. Tämä on osoitettu keskustelemalla aiheesta opettajan sekä työelämän edustajan kanssa. Opinnäytetyöstä on virallinen sopimus Setlementti Tampere ry:n Omavoima-yksikön kanssa. Tässä työssä on pyritty huolellisuuteen ja tarkkuuteen niin käytettävän teoria-aineiston valinnassa, kuin saadun tutkimusaineiston käsittelyssä. Lähdeviitteet on kirjattu Satakunnan ammattikorkeakoulun APA 7 SAMK-ohjeiden mukaisesti käyttäen apuna Mendeley-ohjelmaa.

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset säännöt, jotka pohjautuvat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) laatimiin ohjeisiin, painottavat ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen kohdalla tutkittavan suostumuksen tärkeyttä. (Kettunen ym., 2020) Tämä varmistettiin tässä työssä ja tutkimuksessa tutkimusluvalla (liite 3).

Kaikki Erätauko-keskusteluun osallistuneet, eli kuusi henkilöä sekä Erätauko-fasilitaattori, allekirjoittivat tutkimusluvan ja samalla antoivat suostumuksensa havainnoitavana olemiseen. Tutkimusaineistossa yksityisyyden suoja toteutuu, sillä havainnot on tuotu esille yleistysten ja ilmiöiden kautta, kenenkään yksittäinen vastaus ei tässä työssä tule esille. Tutkimusaineistoa ei missään vaiheessa luovutettu kolmansien osapuolten käyttöön tai nähtäville ja se tullaan hävittämään asiaankuuluvasti, eli paperisilppurin avulla. Lisäksi Tietosuojalaista otettiin huomioon erityisesti 31§, Tieteellisiä tutkimustarkoituksia varten tapahtuva henkilötietojen käsittely. (Finlex, 2018; Kettunen ym., 2020.)

Tämän opinnäytetyön lähdekirjallisuus toi esille myös tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin käsitteet, reliabiliteetin ja validiteetin. Näistä reliabiliteetti tarkoittaa toistettavuutta ja validiteetti tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. Kvalitatiivinen tutkimus ei pyri yleistettävyyteen, vaan sen pyrkimyksenä on selittää ilmiötä ja tehdä se ymmärrettäväksi, suhteuttamalla se samalla laajempaan kontekstiin. (Morris, 2016.)

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin tutkimaan neurokirjon henkilöiden työllistymisen esteitä, heidän vahvuuksiaan työelämään ajatellen sekä tuomaan esille mahdollisia ratkaisuehdotuksia. Tutkimuskysymyksiin on pystytty vastaamaan hyvin ja lisäksi valitut sekä tiedonkeruumenetelmänä havainnointi että aineisonkeruumenetelmän Erätauko, toimivat tarkoituksenmukaisesti.

6.5 Yhteenveto

Käsitellyn aineiston pohjalta voidaan todeta, että tämä aihe ansaitsee sekä lisää tutkimusta että palstatilaa lehdissä. Maailmalla jo tutkitaan tätä aihetta, Suomen tulee seurata perässä. Tulevaisuudessa tutkimukset neurokirjon työelämästä voisi tehdä laajemmalla otannalla ja esimerkiksi useamman tahon yhteistyönä. Näitä tahoja voisivat olla yhteiskunnalliset tahot, esimerkiksi Työterveyslaitos, työntajapuolelta edustusta niin julkiselta kuin yksityiseltä puolelta sekä ottamalla neurokirjon edustajat rohkeasti mukaan, jotta he saisivat äänensä kuuluviin.

Neurokirjon ihmiset eivät pyydä ”kuuta taivaalta”, he pyytävät saada pieniä, yleensä ilmaisia vastaanottoja. Näiden jälkeen heistä saa luotettavia, ahkeria, uudella tavalla asioita katsovia työntekijöitä, jotka ovat myös äärettömän sitoutuneita heitä hyvin kohtelevaan työnantajaan. Heihin panostaminen maksaa itsensä takaisin. Voisi jopa todeta: Työnantajat, uskaltakaa kokeilla. Uskaltakaa rikkoa rajoja ja katsoa maailmaa uudella tavalla. Tämä ihmisryhmä on tullut kaatamaan raja-aitoja, joita myös korona on rikkonut, tuoden etätöiden ja vieden ihmiset pois valvovan silmän alta. Maailma on jatkanut pyörimistään eikä palaa entiselleen. Tämä saattaa olla neurokirjon kannalta pelkästään positiivinen asia.

6.6 Opinnäytetyön prosessi ja aiheen valinta

Tämä opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut todella kasvattava prosessi, etenkin tieteellisen kirjoittamisen kannalta. Olen enemmän luova, refleктоiva kirjoittaja, joka on ollut suuri vahvuuteni sosionomiopintojen aikana, mutta tässä prosessissa oli opeteltava akateemista kirjoittamista. En tätä kirjoittaessani tiedä, olenko ottanut liikaa lupavaa vapautta, mutta näkisin, että on arvokasta osata tuoda tieteelliset julkaisut niin sanotusti kansankielelle ja tätä kautta laajemmalle yleisölle, kuin osata kirjoittaa heille, jotka jo osaavat lukea tieteellistä ja akateemista tekstiä.

Aiheena neuropsykiatrisen häiriöt ja niiden problematiikka vahvuuksineen on hyvin laaja ja rajaamisen vaikeus on kulkenut mukana koko matkan. Aiheen tärkeys on tuonut maailmanparantajahumanistille minussa riittämättömyyden tunteen: miten pystyä kertomaan kaikki oleellinen, jotta tämä ihmisryhmä saisi tulevaisuudessa parempaa suhtautumista. Vaikka jokainen voi tehdä vain omansa osansa, toivon tämän opinnäytetyön tuovan uutta tulokulmaa tähän haasteelliseen aiheeseen ja tekevän oikeutta neurokirjon henkilöille.

Tämä prosessi on ollut antoisa mutta paikoin raskas, uuden synnyttäminen kuulemma on. Lähdekirjallisuus nojasi hyvin paljon lääketieteelliseen kirjallisuuteen ja tutkimustuloksiin. Olisin toivonut saavani lähteeksi kokemusasajien eli neurokirjon ihmisten ääntä myös kirjallisuuden kautta. Tämä aihe on niin tuore, että suurin osa kokemuspohjaisesta tiedosta on vielä neurokirjon ihmisten sydämissä ja mielessä.

Tämän opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut hyvin opettava prosessi myös ammatillisen kasvun ja itsensä johtamisen kannalta. Koulun antamaa viimeistä palautuspäivää ei monimuoto-opintojen takia ole ollut, joten on ollut pakko itse asettaa aikataulut ja rajata, missä vaiheessa tämän päästää käsistään.

Aiheen vaativuudesta ja laajuudesta huolimatta, olen tyytyväinen, että odotin mukaansa tempaavaa opinnäytetyön aihetta tarpeeksi pitkään. Olen ylpeä, että sain tämän aiheekseni. Tämä kirkastaa minulle osaamiseni: olen yrittäjähenkinen humanisti. Samalla tämä tekee merkitykselliseksi aiemmin käymäni Ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmentaja -koulutuksen. Tämä erityisten, uniikkien ja aitojen ihmisten ryhmä valitsi aikanaan minut ja asetti ammatilliselle polulle suunnan. Ensin lasten ja koululaisten kautta, nyt osaamiseni laajentuu neurokirjon aikuisten elämään.

6.7 Loppusanat

Tämä upea ihmisryhmä tarvitsee lisää puolestapuhujia, soihdunkantajia tietoisuuden eteenpäin viemiseksi. Jos elämä vain sallii, ilmoittaudun olemaan yksi heistä. Tulevaisuudessa on tehtävä työtä asenteiden muuttamiseksi, jotta neurokirjon ihmiset nähdään työelämässä vahvuutena ja kilpailukyvyn lisääjänä. Uskon, että neurokirjon väki tuo mukanaan hengen, joka, hieman visionäärisesti sanottuna, lähtee muokkaamaan ja muuttamaan suomalaista työelämää. Erilaisuuden kohtaaminen on aina tuntematonta ja siksi hieman pelottavaa, mutta emme kasva mukavuusalueella, vaan menemällä sieltä rohkeasti pois. Lopettelen tätä työtä Suomen 104. itsenäisyyspäivänä, siksi valitsen loppukaneetiksi edesmenneen presidentti Koiviston sanat: ”Ellemme varmuudella tiedä, kuinka tulee käymään, olettakaamme, että kaikki käy hyvin.” (Ulkoasiainministeriö & Soini, 2017)

Nyt haluan vielä lausua kiitokseni tästä projektista: iso kiitos ohjaajalleni Sanna Pikku-Pyhällölle tuesta ja ohjauksesta. Kiitos Omavoiman väelle, olette kirkastaneet ammatillista osaamistani ja vahvistaneet sen suuntaa. Lämmin kiitos opettajalleni, Päivi-Maria Hautalalle, koko tästä kolmen vuoden ja puolen vuoden matkasta. Olet ollut suuri tuki, kiitos. Nyt on aika kääntää katse tulevaisuuteen.

LÄHTEET

- Airila, M. Mitä on lean? Peruseriaatteet ja arvontuotanto. Haettu 11.12.2021 osoitteesta <https://talentree.fi/konsultointi/mita-on-lean/>
- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. (2017). Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anttila, P. (1998). Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>
- Attwood, T. (2012). Aspergerin oireyhtymä lapsuudesta aikuisuuteen (7. p.). Kehitysvammaliitto ry.
- Austin, R. D. & Pisano, G. P. (5.2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. Harvard Business Review. Haettu 4.12.2021 osoitteesta <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- Autismiliitto. Esteettömyys. Haettu 4.12.2021 osoitteesta https://www.autismiliitto.fi/toimintaa_ja_tukea/esteettomyys
- Autismiliitto. (2021). Aspergerin oireyhtymä. Aspergerin oireyhtymä (F84.5). Haettu 27.10.2021 osoitteesta https://www.autismiliitto.fi/autismikirjo/aspergerin_oireyhtyma
- Autismiliitto & Mikkonen Jukka. (2021). Jukka Mikkonen, Unicus Oy: ”Asenne ei maksa mitään” - YouTube. Haettu 6.12.2021 osoitteesta https://www.youtube.com/watch?v=uFmj-1j_vZ0
- Brikell, I., Kuja-Halkola, R. & Larsson, H. (2015). Heritability of attention-deficit hyperactivity disorder in adults. Haettu 27.10.2021 osoitteesta <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ajmg.b.32335>
- Castren, M., Grönfors, S., Timonen, T. & Tani, P. (2021). Autismikirjon häiriöt. Teoksessa K. Juva, C. Hublin, H. Kalska, J. Korkeila, M. Sainio, P. Tani & R. Vataja (toim.), Kliininen neuropsykiatria (2. p., s. 295–319). Duodecim.
- Erätauko-säätiö. Erätauko-säätiö. Haettu 18.10.2021 osoitteesta www.eratauko.fi
- Finlex. (2018). Tietosuojalaki 1050/2018 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®. Haettu 12.12.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>
- Haatainen, T. (2020). Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV KK 61/2020 vp.
- Haltiamieli, A. E. (2021). Autismikirjolaisten tukeminen esihenkilönä. Haettu 6.12.2021 osoitteesta <http://www.theseus.fi/handle/10024/508703>
- Hansen, A. (2018). ADHD voimavarana: missä kohtaa kirjoa olet? Atena.

Hinkula, E. (14.8.2021). Ada on naamioitunut vuosia, eikä enää aina tunnista, millainen oikeasti on – moni autistinen peittelee piirteitään, jotta tulisi hyväksytyksi. Haettu 6.12.2021 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-12055833>

Holm, R., Poutanen, P. & Ståhle, P. (2018). Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Sitra. Haettu 11.11.2021 osoitteesta <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>

Huhtiniemi, M. & Mikkonen, J. (2021). Autismisäätiö podcast, vieraana Jukka Mikkonen. Autismisäätiö. Haettu 1.11.2021 osoitteesta <https://youtu.be/0GpAb0HAfGM>

Kananen, J. (2010). Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karinharju, K. Terveyttä ja hyvinvointia edistävä liikunta.

Kemppainen, E. (2011). Esteetön yhteiskunta YK:n keinoin. Haettu 3.12.2021 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79909/e31dbd7f-b5d8-4aea-a330-a9532221c1e6.pdf?sequence=1>

Kettunen, J., Kärki, A., Näreaho, S. & Päällysaho, S. (2020). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Haettu 12.12.2021 osoitteesta https://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN_OPINNÄYTETÖIDEN_EETTISET_SUOSITUKSET_2020.pdf?t=1578480382

Korkeila, J., Leppämäki, S. & Virta, M. (2021). Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö (ADHD). Teoksessa K. Juva, C. Hublin, H. Kalska, J. Korkeila, M. Sainio, P. Tani & R. Vataja (toim.), Kliininen neuropsykiatria (2. p., s. 282–294). Duodecim.

Kosunen, T. (2021). Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:35 Tapio Kosunen. Haettu 4.12.2021 osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163235/OKM_2021_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lääketieteen sanasto. (2016). ICD. Duodecim Terveyskirjasto. Haettu 19.11.2021 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt01270>

Lehtokoski, A. (2012). Omien vahvuuksien löytäminen - vinkkejä ADHD-oireiselle aikuiselle ja heidän lähipiirilleen. Teoksessa ADHD Diagnostiikka, hoito ja hyvä arki (s. 267–271). PS-kustannus.

Lehtonen, N. (2021). Positiivinen psykologia ja luontevahvuudet.

- Loiacono, E. T. & Ren, H. (2018). Building a Neurodiverse High-tech Workforce. *Mis Quarterly Executive*, 17:4, 263–279.
https://www.researchgate.net/profile/Eleanor-Loiacono/publication/329458841_Building_a_Neurodiverse_High-tech_Workforce/links/5c671ab092851c1c9de45108/Building-a-Neurodiverse-High-tech-Workforce.pdf
- Martela, F. (2017). Kolme syytä miksi merkityksellisyys on keskeistä tulevaisuuden työelämän ymmärtämisessä. Kalevi Sorsa -säätiö. Haettu 4.12.2021 osoitteesta <https://sorsafoundation.fi/kolme-syyta-merkityksellisyys-keskeista-tulevaisuuden-tyoelaman-ymmartamisessa/>
- Martela, F., Ryan, R. M. & Steger, M. F. (2017). Meaningfulness as Satisfaction of Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: Comparing the Four Satisfactions and Positive Affect as Predictors of Meaning in Life. <https://www.proquest.com/docview/2044650751?accountid=13708&pq-origsite=primo>
- Mieskolainen, M. & Tohmo, M. (2019). Työllisyyspalveluiden kehittämistarpeet autismitietäjien henkilöiden näkökulmasta [Metropolia Ammattikorkeakoulu]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167572/Mieskolainen_Marjaana_Tohmo_Minnariitta.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Morris, J. (2016). Esteettömyys lentomatkoissa. Haettu 12.12.2021 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117669/Esteettomyys_lentomatkoissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nylander, O. (2021). Hyvinvointi- ja terveyshyöty ajopuust aktiiviksi. BoD - Books on Demand.
- Paanetoja, J., Kröger, T. & Östman, P. (2016). Osatyökykyinen työntekijä - Vastauksia käytännön kysymyksiin. Kauppakamari.
- Pakarinen, J. (2020). Positiivinen erityiskohtelu lisää työyhteisön monimuotoisuutta. Kyvyt käyttöön, *Monimuotoinen työelämä Extra*, 2. Haettu 21.6.2021 osoitteesta https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kk_lehdet/monimuotoinen_tyolama_extra_2020_saavutettava_aukeamittain.pdf
- Pesonen, H. & Nieminen, J. H. (2021). Huomioi oppimisen esteet - Inklusiivinen opetus korkeakoulutuksessa. PS-kustannus.
- Pihlaja, S. (2018). Aikaansaaminen taika (2. p.). Atena.
- Puustjärvi, A. (2016). ADHD:n eri tautiluokitusten mukaisten diagnostisten kriteerien vertailu. Käypähoito. Haettu 19.11.2021 osoitteesta <https://www.kaypahoito.fi/nix00917>

Sahimaa, J. V. (2017). Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä? [Helsingin yliopisto]. Haettu 4.12.2021 osoitteesta https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/227969/PROGRADU_JAAKKOSA_HIMAA.pdf?sequence=2

Sainio, M. (2021). ADHD ja työelämä.

Salmi, E. & Savela-Vilmari, K. (toim. . (2021). Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa - Malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen. PunaMusta Oy.

Sanderg, E. (2016). ADHD perheessä - Opetus-, sosiaali- ja terveystoimen tukimuodot ja niiden koettu vaikutus. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/161374/adhdperh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sedgwick, J. A., Merwood, A. & Asherson, P. (2019). The positive aspects of attention deficit hyperactivity disorder: a qualitative investigation of successful adults with ADHD. *ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders*, 11(3), 241–253. <https://doi.org/10.1007/S12402-018-0277-6/FIGURES/1>

Setlementti Tampere ry. (2020). Setlementti Tampere ry.: Vuosikertomus 2020 kertoo poikkeuksellisista ajoista selviytymisestä. Haettu 22.11.2021 osoitteesta <https://www.setlementtitampere.fi/single-post/vuosikertomus-2020-kertoo-poikkeuksellisista-ajoista-selviytymisestä>

Setlementti Tampere ry. (2021). Tyttöjen talo vuoden 2021 vapaaehtoistoimija Pirkanmaalla. Haettu 5.12.2021 osoitteesta <https://www.instagram.com/setlementtitampere/?hl=fi>

Slunga-Poutsalo, R. (2020). Kirjallinen kysymys KK 61/2020 vp Riikka Slunga-Poutsalo ps.

Stevanovic, M. & Koskinen, E. (2018). Sosiaalinen vuorovaikutus autismitieteen häiriössä - keskustelututkimuksen näkökulma. *Duodecim lehti*. Haettu 4.12.2021 osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/duo14588>

Tarnanen, K., Puustjärvi, A., Tuunainen, A., Käypä hoito työryhmä, Berggren, K. & Koivunen, M. (2019). ADHD – varhaisella tuella arki toimivaksi. Käypä hoito. Haettu 27.10.2021 osoitteesta <https://www.kaypahoito.fi/khp00071>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2019). Osatyökykyisyys. Haettu 9.11.2021 osoitteesta <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisistoihin/osatyokykyisyys>

Ulkoasiainministeriö & Soini, T. (2017). Presidentti Mauno Koivisto 1923–2017. Haettu 6.12.2021 osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-/ulkoministeri-soinin-alkusanat-presidentti-koiviston-hautajaisia-koskevassa-tiedotustilaisuudessa>

Uudenmaan TE-palvelut. Työkyvyn teemaviikko: Unicus Oy - erinomaisia testajia sosiaalisella vivahteella - YouTube. Haettu 6.12.2021 osoitteesta https://www.youtube.com/watch?v=UA8Qmuw_eSs

Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. (2017). Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa (2. p.). PS-kustannus.

Vartiainen, P. (2008). Health Care Management in Finland.: EBSCOhost. Review of Business, 28(2), 41–55. Haettu 6.12.2021 osoitteesta <https://web-s-ebSCOhost-com.lillukka.samk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=e41a15c9-8bfc-4906-8135-81c89adeb4fd%40redis>

Vataja, R., Stenberg, J.-H., Kantanen, M. & Kalska, H. (2021). Neuropsykiatrisen potilaan tutkiminen. Teoksessa Kliininen neuropsykiaatria (2. p., s. 88–99). Duodecim.

Vates-säätiö. Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys. Haettu 14.6.2021 osoitteesta <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus/sosiaalinen-ja-psykinen-esteettomyys.html>

Vates-säätiö. (2020). KANNUSTA • TUE • TIEDOSTA. Haettu 3.12.2021 osoitteesta https://www.autismiliitto.fi/files/3616/Vates_Autismikirjo_ja_tyo_digi.pdf

VIA Institute on Character. (2021). VIA Character Strengths Survey & Character Reports | VIA Institute. Haettu 5.12.2021 osoitteesta <https://www.viacharacter.org/>

Virta, M. & Koponen, V. (2019). Kehitykselliset neuropsykiatriset häiriöt. Teoksessa M. Jehkonen, T. Saunamäki & L. Hokkanen (toim.), Kliininen neuropsykologia (3. p., s. 362–363). Duodecim.

Virta, M. & Salakari, A. (2018). ADHD-aikuisen selviytymisopas 2.0. Tammi.

Whelpley, C. E. & Perrault, E. (2021). Autism at work: How internal and external factors influence employee outcomes and firm performance: <https://doi.org/10.1177/0306307020961987>, 46(3), 210–219. <https://doi.org/10.1177/0306307020961987>

Yle Keski-Suomi. (2011). Täsmäosaaminen takaa työpaikan. Haettu 11.11.2021 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-5305144>

KUTSU ERÄTAUKO KESKUSTELUILTAAN

Tervetuloa keskustelemaan Neurokirjon työelämän esteettömyydestä ja saavutettavuudesta!

Milloin: 1.11.2021, klo. 17–19

Missä: Setlementti Tampere ry., Omavoima yksikön tilat, Nalkalankatu 12 G, 33200 Tampere. Ovella summeri: Omavoima.

Aihe: Erätauko on dialoginen menetelmä, joka on kehitetty avuksi nostaa vaikeita aiheita keskusteluun. Tavoitteena ei ole löytää ratkaisuja eikä vastauksia, vaan keskustella ja kuulla toisenkin osapuolen näkökulmaa.

Tässä keskusteluillassa kohtautamme Erätauko-menetelmän avulla niin neurokirjon (ADHD, ADD, Asperger) aikuisia kuin työelämä puolen edustajia. Toivomme illan tuovan esille neurokirjon aikuisten vahvuuksia työelämää ajatellen. Tämä keskusteluilta liittyy sosionomi opintojen opinnäytetyöhön, jota Sanna-Liisa tekee Satakunnan ammattikorkeakouluun.

Ryhmäkoko: Max. 10 osallistujaa, lisäksi havainnoijat

Ilmoittautuminen: 28.10.2021 mennessä sähköpostitse:
sanna-liisa.lehtonen@student.samk.fi

Lämpimästi tervetuloa mukaan!
Heidi Multanen, yksikönjohtaja Omavoima
Sanna-Liisa Lehtonen, sosionomi opiskelija

ERÄTAUKO

Kiitos, että olet tulossa mukaan Erätauko-keskusteluun.
Tässä vielä kertauksena kutsun tiedot sekä esitietoa illasta.

Milloin: Maanantaina 1.11.2021, kahvitarjoilu klo 16.30–17, keskustelu klo 17–19.

Missä: Setlementti Tampere ry:n Omavoiman tilat, Nalkalankatu 12 G, ovisummerissa Omavoima.

Pysäköinti: Nalkalankadulla on maksullisia parkkipaikkoja sekä lähellä esim. Eteläpuiston pysäköintialueella tai kadulla nimeltä Eteläpuisto. Näissä voit maksaa esim. Moovy -sovelluksella, maksullinen aika klo 18 asti.

Osallistujat: Iltaan osallistuu max. 15 henkilöä: yksi keskustelun ohjaaja, neljä työelämän edustajaa (yhdistys- ja hanketoiminnasta, yksityiseltä puolelta sekä työvoimapalveluista), kolme - neljä neurokirjon ihmistä, kolme - neljä havainnoitsijaa.

Illasta yleisesti: Aloitamme illan pienellä kahvitarjoilulla, joka on saatavilla klo 16.30 alkaen. Laitamme tarjolle pientä suolaista, keksejä ja kahvia sekä teetä.

Klo 17.00 aloitamme Erätauko-keskustelun, jolle on varattu kaksi tuntia aikaa. Erätauko on dialoginen menetelmä, jossa keskustelu lähtee tasavertaisesta asetelmasta, keskustelijat istuvat piirissä, niin että kaikki näkevät toisensa. Erätauko sisältää yhteistä keskustelua ja pariporinoita; omia pohdintoja ja ajatuksia voi kirjata ylös muistipaperille, jotta ne muistaa tuoda esille. Ohjaajan tehtävänä on saada kaikkien ääni kuuluviin.

Tämän illan keskustelusta kerätään aineisto Sanna-Liisan opinnäytetyöhön. Tässä tutkimuksessa yhtenä tutkimusmenetelmänä on havainnointi ja tästä syystä keskustelussa ovat läsnä myös havainnoitsijat, jotka eivät ota osaa keskusteluun.

Keskustelun loppuksi on lyhyt kirjallinen palautekysely, jossa kysymme myös tutkimusluvan opinnäytetyöhön liittyen. Kaikki vastaukset analysoidaan ja niitä käytetään ainoastaan yleistysten ja ilmiöiden etsintään eikä kenenkään henkilöllisyys tai vastaus ole muiden osallistujien nähtävissä tai pääteltävissä. Tutkimusaineistoa ei luovuteta kolmansien osapuolten käyttöön missään muodossa.

Lämpimästi tervetuloa mukaan!

Heidi Multanen, yksikönjohtaja Omavoima
Sanna-Liisa Lehtonen, sosionomi opiskelija

Hei!

Olen sosionomi (AMK) opiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä neurokirjon (ADHD, Asperger) haasteista ja vahvuuksista työelämän näkökulmasta. Tavoitteena on kohtauttaa neurokirjo ja työelämä Erätauko-menetelmän avulla ja tämä keskusteluilta järjestetään yhdessä Settlementti Tampere ry. Omavoiman kanssa maanantaina 1.11.2021 Omavoiman tiloissa.

Tämän illan anti on opinnäytetyöni ydin ja tiedonkeruumenetelmänä on havainnointi, jota käytämme kolmen – neljän havainnoitsijan porukalla tässä Erätauko-illassa. Lisäksi keskustelun jälkeen on pieni, anonymisti toteutettava palautekysely.

Kaikki havainnot ja vastaukset analysoidaan ja niitä käytetään ainoastaan yleistysten ja ilmiöiden etsintään eikä kenenkään henkilöllisyys tai vastaus ole valmiissa opinnäytetyössä tai tutkimusprosessin aikana muiden osallistujien nähtävissä tai pääteltävissä. Tutkimusaineistoa ei luovuteta missään muodossa kolmansien osapuolten käyttöön.

Lisätietoa saa allekirjoittaneelta.

Sanna-Liisa Lehtonen

0407427180

sanna-liisa.lehtonen@student.samk.fi

- Annan luvan havainnoida keskustelua Erätauko-illassa 1.11.2021

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimenselvennys

PALAUTEKYSELY ERÄTAUKO ILLASTA 1.11.2021

1. Neurokirjon vahvuudet työelämää ajatellen tulivat esille.

Täysin eri mieltä mieltä					Täysin samaa
1	2	3	4	5	

2. Neurokirjon haasteet työelämää ajatellen tulivat esille.

Täysin eri mieltä mieltä					Täysin samaa
1	2	3	4	5	

3. Tasavertaisuus ja hiljaisten äänten kuuleminen toteutuivat.

Täysin eri mieltä mieltä					Täysin samaa
1	2	3	4	5	

4. Empatia ja luottamus toista ihmistä kohtaan vahvistuivat.

Täysin eri mieltä mieltä					Täysin samaa
1	2	3	4	5	

5. Ymmärrykseni käsiteltävää aihetta kohtaan syveni.

Täysin eri mieltä mieltä					Täysin samaa
1	2	3	4	5	

6. Haasteiden ennakointi ja ristiriitojen ratkaisu helpottuivat.

Täysin eri mieltä mieltä					Täysin samaa
1	2	3	4	5	

7. Käsitykseni erilaisten ihmisten ja eri toimijoiden arjesta, toiveista ja päämääristä laajeni.

Täysin eri mieltä mieltä					Täysin samaa
1	2	3	4	5	

8. Keskusteluun osallistuminen oli helppoa.

Täysin eri mieltä
mieltä

1

2

3

4

Täysin samaa

5

Vapaa palaute tilaisuudesta, sen järjestelyistä, kestosta, mitä haluatkaan kertoa:

Kiitos osallistumisestasi tähän iltaan!