



# Neuropsykiatrisia haasteita omaavien kokemuksia sosiaalisella työskentelyn kuormittavuudesta

Marjo Haukijärvi





2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

# Neuropsykiatrisia haasteita omaavien kokemuksia sosiaalialalla työskentelyn kuormittavuudesta

Marjo Haukijärvi  
Sosionomin koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu, 2024

Marjo Haukijärvi

**Neuropsykiatrisia haasteita omaavien kokemuksia sosiaalialalla työskentelyn kuormittavuudesta**

Vuosi

2024

Sivumäärä

61

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitkä asiat työelämässä kuormittavat sosiaalialalla työskenteleviä henkilöitä, joilla on neuropsykiatrisia haasteita sekä mitkä tekijät johtavat työuupumukseen sosiaalialalla. Tavoitteena oli vastata tutkimuskysymykseen ” Mitkä tekijät sosiaalialan työelämässä kuormittavat neuropsykiatrisia haasteita omaavia heidän itsensä mielestä?” ja tätä kautta lisätä tietoisuutta neuropsykiatrisista haasteista kärsivien henkilöiden kokemuksista sosiaalialalla työskentelemisestä, sekä työn kuormittavuudesta. Opinnäytetyö on tehty tutkimusmenetelmällisiä lähestymistapoja käyttäen työelämäkumppani NäeNepsy ry:n kanssa. Tulosten avulla voidaan pohtia, kuinka sosiaalialalla työskenteleviä neuropsykiatrisista haasteista kärsiviä voidaan tukea sekä lisätä työssä jaksamista ja viihtymistä.

Opinnäytetyön tietoperusta avaa kattavasti neuropsykiatristen haasteiden käsitteitä, ilmeneismuotoja sekä piirteitä. Tutkimuskysymykseen haettiin vastausta kyselylomakkeen avulla, jonka kysymykset nojautuivat vahvasti neuropsykiatristen haasteiden tietoperustaan. Lisäksi tietoperustassa kerrottiin laajasti työelämästä, työhyvinvoinnista sekä työssä jaksamisesta ja kuinka nämä käsitteet sisältöineen ilmenevät neuropsykiatristen haasteiden kanssa sosiaalialalla.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmällisinä lähestymistapoina käytettiin niin laadullisia kuin määrällisiä menetelmiä. Kyselylomake jaettiin NäeNepsy ry:n Facebook päivityksessä ja vastauksia saatiin rajatussa vastausajassa 28. Vastaajiksi toivottiin täysi-ikäisiä, neurokirjodiagnoosin saaneita ja sosiaalialalla työskenteleviä henkilöitä. Vastaaminen kyselyyn perustui vapaaehtoisuuteen ja toteutettiin anonyymina kyselynä, jolloin vastaajat saivat mahdollisuuden rehelliisiin ja avoimiin mielipiteisiin. Kyselyllä kartoitettiin vastaajien kokemuksia työskentelystä sosiaalialalla neuropsykiatrisia haasteita omaavana työntekijänä. Esille nousivat työssä jaksaminen, työn kuormittavuus, alalla pysyminen sekä työyhteisöön sopeutuminen. Kyselylomake sisälsi niin suljettuja kuin avoimia kysymyksiä. Tulokset analysoitiin sisällönanalyysinä käyttäen teemoittelua, jolloin jokaisesta kyselylomakkeen osiosta poimittiin kantavat teemat.

Työmarkkinat ovat koventuneet viime vuosina ja työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän laajaa osaamista. Neuropsykiatrisia haasteita omaavat kokevat sosiaalialalla työskentelyn yhä kuormittavampana ja heille jopa epäsovivana ammattiryhmänä. Neuropsykiatrisia haasteita omaavalle on kaikista tärkeintä tulla kuulluksi ja ymmärretyksi työpaikoillaan, jotta sopeutuminen työyhteisöihin onnistuisi. Edelleen on tärkeää, että työpaikoilla lisätään neuropsykiatristen haasteiden tietoisuutta, jotta tarpeiden huomioiminen toteutuisi matalalla kynnyksellä.

Asiasanat: neuropsykiatrinen, sosiaaliala, työhyvinvointi, työyhteisö

Marjo Haukijarvi

**Experiences of Stressfulness in Social Services Work Among Individuals with Neuropsychiatric Challenges**

Year

2024

Pages

61

---

The purpose of this Bachelor's thesis was to find out which issues in working life overload people with neuropsychiatric challenges and which factors lead to burnout working in the social services. The goal was to answer the research question "Which factors in the working life of people in social services overload people with neuropsychiatric challenges in their own opinion?" This thesis also aims to increase awareness of the experiences of the people with neuropsychiatric challenge working in the social services, as well as the workload of the work. The thesis was done using research methodical approaches with the working life partner NaeNepsy ry. With the help of the results, it is possible to think about how people with neuropsychiatric challenges can be supported at social services work and how management and enjoyment can be increased.

The theoretical background of the thesis comprehensively discusses the concepts, modes and features of neuropsychiatric challenges. Answers were sought with the help of a questionnaire, the questions of which were strongly based on on the information on neuropsychiatric challenges. In addition, the theoretical background covered topics such as working life, well-being at work and coping at work, and how these concepts and their content manifest with neuropsychiatric challenges in social services .

Both qualitative and quantitative methods were used as the research methodological approaches of the thesis. The questionnaire was distributed in NaeNepsy ry's Facebook post and 28 answers were received within the limited response time. The respondents were expected to be adults, people with a neuropsychiatric diagnosis and people working in social services. Answering the survey was based on voluntariness and was carried out as an anonymous survey, giving the respondents the opportunity for expressing their honest and open opinions . The survey found out respondents' experiences of working in social services and neuropsychiatric challenges as an employee. Coping with work, workload, staying in the job and adapting to the work community were found in the answers. The questionnaire contained both closed and open questions. The results were analyzed with the help of a content analysis using thematization, whereby the main themes of each section of the questionnaire were extracted from each section.

The labor market has become tougher in recent years, and more and more extensive skills are required by the employees. Those with neuropsychiatric challenges find working in social services increasingly burdensome and even unsuitable for them as a professional group. The most important thing for someone with neuropsychiatric challenges is to be heard and understood at their workplace, in order to successfully adapt to the work communities. It is still important that awareness of neuropsychiatric challenges is increased in workplaces, so the consideration of needs would be realized more easily.

Keywords: neuropsychiatric, social services, occupational wellness, work community

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työelämäkumppani NäeNepsey ry.....	8
3	Neuropsykiatriset haasteet .....	8
3.1	Neuropsykiatristen haasteiden kemiallinen ja perinnöllinen tausta .....	9
3.2	Neuropsykiatristen haasteiden käsitteet.....	10
3.3	Diagnoosin saamisen edellytykset .....	10
4	Neuropsykiatrisia haasteita omaavan sopeutuminen työelämään .....	11
4.1	Tarpeet työntekijänä .....	12
4.2	Työelämästä syrjäytyminen.....	13
4.3	Haasteita omaavien työssäjaksaminen ja työuupumukseen johtavat tekijät.....	13
4.4	Työstä saadut positiiviset kokemukset sekä sisäistä arvoa kasvattavat tekijät ...	14
4.5	Työhyvinvoinnin merkitys neuropsykiatrisia haasteita omaavan työarjessa .....	15
4.6	Työn epätasapaino syynä alanvaihtoon .....	16
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	17
6	Opinnäytetyön menetelmät.....	18
6.1	Tutkimusmenetelmälliset lähestymistavat .....	18
6.2	Aineistonkeruumenetelmä .....	21
6.3	Aineiston analyysi .....	22
7	Tulokset .....	23
7.1	Osallistujien taustatietojen kartoitus .....	23
7.2	Vastaaajien kokemukset työssä jaksamisesta .....	26
7.3	Vastaaajien kokemukset työyhteisöstä .....	31
7.4	Vastaaajien mielipiteitä alalla pysymiseen .....	34
7.5	Vastaaajien avoimia ajatuksia työelämästä .....	36
8	Johtopäätökset .....	37
9	Pohdinta .....	40
9.1	Ammatillinen kehittyminen .....	40
9.2	Luotettavuus ja eettiset kysymykset .....	41
9.3	Jatkotutkimuksen aiheet .....	44
	Liitteet .....	49

## 1 Johdanto

Suomessa neuropsykiatristen erityispiirteiden diagnoosin saaneiden työssä jaksamista ja työelämään sopeutumista on tutkittu vähän. Aihe on noussut ajankohtaiseksi viimeisten vuosien aikana, kun yhä useampi työkäinen on saanut diagnoosin. Englannissa WTW:n Global Benefits Attitudes-tutkimus selvitti, että kolme neljäsosaa (70 %) työelämässä olevista neurodiversiteettihenkilöistä kärsii mielenterveydellisistä haasteista, ja toivoisivat saavansa työpaikoiltaan enemmän tukea ja ymmärrystä. Tutkimuksen perusteella jopa puolet työelämässä olevista neuropsykiatrisia haasteita omaavista tuntevat olevansa loppuun palaneita, josta seurauksena on stressiä, ahdistusta ja masennusta. Myös taloudelliset vaikeudet ovat yleisiä. (WTW 2022.)

Suomessa myös sosiaalialalla on työntekijöitä, jotka kamppailevat työssä jaksamisessa neuropsykiatristen haasteiden ohessa ja jäävät työelämän kuormittavuuden vuoksi ulkopuolelle työelämästä. Nämä henkilöt voivat kokea työssä jaksamisen niin kuormittavana, että ilman hyvää hoitoa ja sopivaa kuntoutusta, haasteet johtavat mielenterveysongelmiin ja syrjäytymiseen työelämästä. (NäeNepsy 2023a.) Brittiläinen sosiaalityöntekijöiden yhdistys BASW (British Association of Social Workers) tutki neuropsykiatrisista haasteista kärsivien työntekijöiden jaksamista työelämässä. Suurimmaksi ongelmaksi koettiin tuen puute, sekä tietoisuuden vähyyks työpaikoilla. Yli puolet vastaajista kokivat, että tämä puutteellisuus lisää pelon ja uupumuksen ilmapiiriä. (Communitycare 2022.) Sosiaalialalla työskentelevät ihmiset pelkäävät diagnoosin mukana tuomaa leimautumista, josta seuraa ulkopuolisten sekä omien epäilysten kasvaminen kyvystä suoriutua työstä. Diagnoosin saaneiden kykyjä epäillään sosiaalialalla siksi, että työssä tulee kyetä empatiaan, ymmärrykseen ja ihmisten kanssa vuorovaikutukseen. Yleinen oletamus on, että neuropsykiatrisista haasteista kärsivät eivät näihin kykenisi. (Koutsounia 2022.) Neuropsykiatriset haasteet ovat syntyneet aivotoiminnan rakenteellisista sekä toiminnallisista puutteellisuuksista. Neuropsykiatrisiksi haasteiksi luetellaan muun muassa ADHD, ADD, Aspergerin oireyhtymä sekä laajasti muita autismin kirjon häiriöitä. Myös kielellinen kehityshäiriö ja Touretten oireyhtymä kuuluvat listaukseen. (NäeNepsy 2023b.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitkä asiat työelämässä kuormittavat sosiaalialalla työskenteleviä henkilöitä, joilla on neuropsykiatrisia haasteita sekä mitkä tekijät johtavat työuupumukseen sosiaalialalla. Tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksen ” Mitkä tekijät sosiaalialan työelämässä kuormittavat neuropsykiatrisia haasteita omaavia heidän itsensä mielestä?” ja tätä kautta lisätä tietoisuutta neuropsykiatrisista haasteista kärsivien henkilöiden kokemuksista sosiaalialalla työskentelemisestä, sekä työn kuormittavuudesta.

## 2 Työelämäkumppani NäeNepsy ry

Opinnäytetyön työelämäkumppani on NäeNepsy ry, joka ylläpitää naenepsy.fi verkkopalvelua. Kokonaisuuteen kuuluu verkkoyhteisö ja erilaista verkossa toteutettua toimintaa. Yhdistyksellä on tällä hetkellä menossa toinen toimintakausi. Yhdistyksen ja verkkoyhteisön tarkoituksena on levittää tietoisuutta ja näin ollen parantaa neuropsykiatrisia haasteita omaavien henkilöiden asemaa yhteiskunnassamme. Varsinkin asenteisiin ja palvelurakenteeseen vaikuttaminen on merkittävä tehtävä, mutta myös palveluohjauksen vahvistaminen nousee merkittävään rooliin. Tärkeintä heille on ennakkoluulojen vähentäminen sekä ehkäistä neuropsykiatrisia haasteita omaavan väestön tyyppillistä syrjäytymistä. Tavoite on, että tietoisuuden levittämisellä yhteiskunta muuttuu suvaitsevaisemmaksi ja avoimemmaksi erilaisille elämille. NäeNepsy ry yhdistyksen hallituksen lisäksi, heillä on jäsenistö sekä kannatusjäsenet. He ilmoittavat nettisivuillaan, että toiminnan vakiintuessa tilaa vapautuu aktiivijäsenille vapaaehtoistoiminnan parissa. (#naeNepsy 2023.)

Näenepsy.fi sivustolla on yhdistyksen ylläpitäjien kokoamaa tietoa neuropsykiatrisista häiriöistä, sekä sivustolla kerätään kävijöiden tarinoita ja omakohtaisia kokemuksia. Heidän tarkoituksenaan on tutkitun tiedon sekä tarinoiden kautta tuoda neuropsykiatrisia haasteita omaavien henkilöiden asemaa näkyväksi. Tästä juontaa juurensa myös kampanjan nimi #näeNepsy. NäeNepsyn löytää myös sosiaalisesta mediasta, Facebookista ja Instagramista. (#naeNepsy 2023.)

## 3 Neuropsykiatriset haasteet

Neuropsykiatrinen häiriö ei ole tarkoituksella itseaiheutettu oire. Se voi olla neurobiologinen eli kehityksellinen, jolloin oireet ovat ilmaantuneet jo lapsuusiässä. Neuropsykiatrinen häiriö voi olla myös hankinnainen eli ei-perinnöllinen tai sekundaarinen häiriö, jolloin oireet ja toimintakyvyn muutokset ovat ilmaantuneet onnettomuuden tai sairauden myötä. Neuropsykiatrisen häiriön synty tapa tai -syy eivät vaikuta oireiden esiintymismuotoon, vaan samanlaisia oireita voi olla kaikissa neuropsykiatrisissa häiriöissä. Kyseessä on aivojen rakenteessa sekä toiminnassa ilmeneviä poikkeavuuksia. Nämä poikkeavuudet vaikuttavat henkilön havainnointiin, sosiaalisuuteen ja toiminnanohjaukseen. Henkilöillä saattaa olla myös vaikeuksia tunteiden ja käyttäytymisen säätelyssä. Neuropsykiatrista häiriötä ei tule sekoittaa neuropsykologisiin häiriöihin, vaan neuropsykiatrisen häiriö diagnosoitua saaneet sijoittuvat edellisen sekä psykiatristen häiriöiden väliin. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 15.)



### 3.1 Neuropsykiatristen haasteiden kemiallinen ja perinnöllinen tausta

Neuropsykiatrisia haasteita omaavien henkilöiden aivoja voidaan kutsua levottomiksi. Ihmisen aivoissa kulkee kolme välittäjäainetta. Dopamiinin tehtävä on säädellä tarkkaavaisuutta, serotoniini vaikuttaa mielialaan sekä noradrenaliini, joka säätelee ihmisen vireystilaa. Heillä näissä välittäjäaineissa saattaa esiintyä poikkeavuuksia. Välittäjäaineet eivät pääse kulkemaan hermosolujen välillä normaalisti vaan niiden kulku on hidastunut tai jopa estynyt. Dopamiini toimii etuotsalohkossa ja auttaa ihmistä keskittymään ja toiminnan suunnittelussa. Mikäli henkilöllä on keskittymisessä vaikeuksia tai tehtävien aloittaminen ja lopettaminen tuottaa hankaluuksia, on dopamiinin erityksessä poikkeavuuksia tai elimistön stressihormonit kortisoli ja noradrenaliini häiritsevät tuotantoa. Serotoniinin vaikutus mielialaan on suuri ja sen erittyminen näkyy ihmisessä selkeästi: määrän ollessa suuri, henkilö on iloinen ja aktiivinen. Vähäinen erityys ilmenee taas kiukkuisuutena tai masentuneisuutena. Noradrenaliini on stressihormoni, joka toimii myös vireystason välittäjäaineena. Vähäinen erityys ilmenee vaikeutena ylläpitää motivaatiota tai tavoitteita tai asioiden aikaansaaminen vaikeutuu. Mikäli erityys on runsasta, ihmisen vireystila joutuu niin sanotusti shokkitilaan ja toimii paniikinomaisesti. Tutkimukset ovat osoittaneet, että paniikkikohtausten aikana noradrenaliinin määrä elimistössä on suuri. (Juusola 2012, 13,14.)

Neuropsykiatriseen häiriöön kuuluvien ADHD ja Aspergerin käyttäytyminen johtuu jo sikiöaikana dopamiinihermoratojen kehityksellisistä poikkeavuuksista etuotsalohkossa. Oikeassa aivolohkossa on vaikeuksia huomata toisten ihmisten tunnetiloja tai jäsenellä havaintoja. Vasemmassa tai molemmissa aivolohkoissa esiintyvät poikkeavuudet vaikeuttavat motoriikan kehittymistä, heikentää muistia ja vaikeuttavan kielellistä oppimista ja puheen tuottamista. (Juusola 2012, 13,14.)

Neuropsykiatrisen häiriön kehittyminen ei ole suoraan perinnöllinen, vaan perimän lisäksi kehitykseen vaikuttavat keskisuus, vammat tai aivojen tapaturmat ja sairaudet sekä aivojen rakenne. Yksilöllä perimän ja ympäristön vaikutuksen suhde voi olla aina erilainen, vaikka perimää on aina pidetty merkittävänä osatekijänä. Riskitekijät, jotka vahvistavat perimän ilmentymistä on syntymäpaino, hapenpuute synnytyksessä, veren alhainen glukoosipitoisuus sekä äidin raskauden aikana kokema stressi ja päihteiden käyttö. Varhaislapsuudessa jatkuva stressi sekä traumaattiset kokemukset voivat lisätä neuropsykiatrisen häiriön kehittymistä. Riskitekijät kuitenkin perustuvat tutkimuksiin, jotka vertailevat väestöryhmiä, joten näin ollen toteen näyttäminen yksilöllä on puutteellista. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 16,17.)

Neuropsykiatrisen häiriön vaikutukset elämän eri osa-alueilla ja ikävaiheissa ovat monimuotoisia. Lapsuudessa vaikutukset voivat näkyä haasteina koulunkäynnissä tai konkreettisesti puheen oppimisessa. Myöhemmässä iässä vaikutukset näkyvät työelämässä, sosiaalisissa suhteissa ja arjen muotoutumisessa. Vaikka henkilön oireet olisivat jollakin elämän osa-alueella

hänen toimintakyvyllään haitaksi, voi kyseinen oire olla vahvuus eri tilanteessa. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 16.)

### 3.2 Neuropsykiatristen haasteiden käsitteet

Aikuisilla, jotka sijoittuvat iältään 18-44-vuotiaisiin, ADHD-oireiden esiintyvyys on 2,5-3,4 prosenttia väestöstä. Puolet lapsena ADHD-oireita omaavista, kokevat oireita myös aikuisiässä. Aikuisilla ilmeneviä oireita ovat tarkkaavaisuuden ja muistinhallinnan ongelmat sekä toiminnanohjauksen vaikeus ja impulssikontrollin ongelmat. Liitännäishäiriöinä esiintyy runsaasti masennusta ja ahdistusta. (Juusola 2012, 35.)

Asperger oireyhtymästä kärsivät aikuiset kokevat vaikeuksia motoriikassa, jolloin kehon liikkeet ja eleet saattavat olla kömpelöitä. Silmiin katsominen tuottaa vaikeuksia. Heillä on puutteita sosiaalisissa taidoissa. Se näkyy vaikeutena ymmärtää toisten ihmisten tunteita ja näkökulmia sekä vaikeuttaa ystävyyssuhteiden rakentamista. Asperger-henkilöillä on myös kaavamaisia tapoja sekä intensiivinen suhtautuminen tiettyyn mielenkiinnonkohteeseen. Asperger-henkilöt pärjäävät yleensä paremmin työelämässä kuin muut autismikirjon häiriöön kuuluvat. Oireet usein helpottuvat iän myötä ja intensiivisen mielenkiinnon kohteen ympärille rakennetaan yleensä työelämä ja arki. (Juusola 2012, 53.)

Touretten syndrooman oireita ovat erilaiset nykimisliikkeet eli ticit sekä tahdosta riippumattomia ääniä. Oireet helpottavat yleisesti iän karttuessa, mutta useat aikuisiällä siitä kärsivät häpeilevät sosiaalisia tilanteita, sekä kokevat työelämän haasteelliseksi. Kielellisissä erityisvaikeuksissa lapsen puheen ja kielen kehitys on viivästynyt. Aikuiset tuntevat tämän nimikkeellä dysfasia. Kielellinen ymmärtäminen saattaa olla haasteellista ja puheentuottaminen jopa estynyttä. Aikuisille ulottuvista kielellisistä kehitysvaiheista on erittäin vähän tutkimuksia, mutta on osoitettu, että osalla kielihäiriöstä kärsivillä on vaikeuksia opinnoissa sekä työelämässä. Puutteellinen sanavarasto vaikeuttaa kommunikaatiota ja itsensä sanoittamista. Kielihäiriöt saattavat saada aikuisen eristäytymään muusta maailmasta ja välttämään mahdollisimman paljon sosiaalisia tilanteita. (Juusola 2012, 69-75.)

### 3.3 Diagnoosin saamisen edellytykset

Neuropsykiatristen häiriöiden liitännäisoireita ovat erilaiset käytöshäiriöt aina päihderiippuvuuksista varkauksiin. Persoonallisuushäiriöitä esiintyy sekä myös syömishäiriöitä. Hyvin yleisiä aikuisiällä ovat univaikeudet, masentuneisuus sekä erilaiset tunnelukot. (Juusola 2012, 85-96.) Neuropsykiatrisia haasteita omaavat aikuiset ovat kokeneet useammin erilaisia lapsuuden traumoja ja tulleet väärinymmärretyiksi oireidensa vuoksi (Juusola 2012, 100).

Diagnoosi vaatii aina erotusdiagnoosiikkaa, johon tarvitaan lisätutkimuksia esimerkiksi psykologin tutkimus, toimintaterapeutin arviota ja laboratoriotutkimuksia. Kun lähdetään

selvittämään aikuisen oireita, on pystyttävä osoittamaan oireiden esiintyneen jo lapsuusiässä. Selvittäminen ei ole yksiselitteistä sillä lapsuudessa saadut tukitoimet ovat voineet lieventää oireita. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 18.) On hyvä muistaa, että neuropsykiatrinen häiriö ei koskaan estä menestymistä omassa elämässään eikä menestyminen työelämässä pois sulje neuropsykiatrisen häiriön mahdollisuutta (Savikuja & Puustjärvi 2022, 43).

Autismikirjon häiriö (autism spectrum disorder, ASD) on diagnoosi, johon kuuluvat tällä hetkellä lapsuusiän autismi, Aspergerin oireyhtymä sekä hyvätasoinen autismi (high-functioning autism, HFA). Terminologia on tarkoitettu yhtenäistämään ja autismikirjon häiriön eri nimikkeistä yritetään luopua. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 57.) WHO:n maailmanlaajuisessa tutkimuksessa autismikirjon häiriön yleisyydeksi on arvioitu 0,76 %. Arviolta esiintyvyys on noussut tämän vuoden aikana 1-2 prosenttiin. Tämä johtuu oireiden paremmasta tunnistamisesta terveydenhuollossa sekä aikuisiällä saatujen diagnoosien lisääntymisestä. Diagnoosin saavat edelleen yleensä miespuoliset henkilöt ja suhteeksi on kerrottu 3:1. Syyksi on kerrottu, että miehillä oirekuva on yleensä painottunut enemmän sosiaalisiin vaikeuksiin, kun taas naisilla oireet ovat sisäänpäin kääntyneempiä kuten syömishäiriöt. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 58.)

#### 4 Neuropsykiatrisia haasteita omaavan sopeutuminen työelämään

Stressi määritellään epätasapainoksi henkilön sisäisten voimavarojen sekä ulkoisten vaatimusten välillä. Työuupumus on tila, jossa työstressiä on jatkunut pidemmän aikaa. Siitä kärsivä ei edes vapaa-ajalla palaudu fyysisesti tai henkisesti työstään. Myös henkilön asenteet työtä kohtaan ovat muuttuneet negatiivisemmaksi. Tämä johtaa lopulta jopa työn laiminlyömiseen, sillä henkilön asenne muuttuu välinpitämättömäksi ja työhön sitoutuminen on heikentynyt. Kuitenkin syyllisyys kalvaa vapaa-ajalla tekemättömien töiden vuoksi, joka johtaa stressioireisiin ja unihäiriöihin. Lääketieteellistä tautiluokitusta ei ole, mutta liitännäissairaudet mielen-terveysongelmista sydän- ja verisuonisairauksiin auttavat asian ymmärtämisessä. (Sandström 2010, 173.)

Neuropsykiatrisia haasteita omaaville ihmiselle arki on kuormittavaa ja sisältää useita stressitekijöitä. Stressiä syntyy asioista, joissa henkilö tuntee riittämättömyyden tunnetta sekä ristiiriitaa mitä haluaisi suorittaa ja mitä ei pysty suorittamaan. Stressioireita ovat turhautuminen, ärtyneisyys, ahdistuneisuus, muistiongelmien, huolestuneisuus, levottomuus, univaikeudet sekä päätöksen teon puutteellisuus. Konkreettisia haasteita saattavat olla kodinhoidolliset asiat sekä arjen käytännöllisyys aina kaupassa käynnistä raha-asioiden hoitoon. Hyvin usein hankalaksi koetut asiat jätetään hoitamatta, jolloin arjen kuormittavuus kasvaa. He kokevat asioiden toistumisen ja rutiinien järjestyksen helpottavan arjen sujuvuutta ja vähentävän stressiä. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 108.)

#### 4.1 Tarpeet työntekijänä

Neuropsykiatrisia haasteita omaava tarvitsee työelämässään enemmän kannustusta ja positiivista palautetta, sillä neuropsykiatriset häiriöt vaikuttavat itsetuntoon, minäkäsitykseen sekä minäpystyvyyteen. Minäkäsitys kertoo millainen minä olen ja muuttuu sekä kehittyy jatkuvasti elämän mukana. Minäpystyvyys vastaa kysymyksiin ”Osaanko ja pystynkö?” Niiden avulla arvioidaan omia kykyjä erilaisissa tilanteissa. On tärkeää harjoituttaa hyvää itsetuntemusta, jolloin omat vahvuudet ja haasteet työelämässä ovat selkeämmät. Rakentava palaute työympäristössä ongelmakohtien ratkaisemiseksi on aina itsetunnolle hyväksi, mutta neuropsykiatrisia haasteita omaavat henkilöt usein saavat vain negatiivista palautetta. Psykologinen joustavuus, joka on yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin ja resilienssiin, vähentää ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. Osa-alueita voi kehittää aikuisenakin. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 111-113.)

Kaikilla ihmisillä on kolme psykologista perustarvetta, jolloin koemme olevamme onnellisia ja hyvinvoivia: Kompetenssi eli kyvykkyys, joka tarjoaa tarpeen oppia ja onnistua. Autonomia eli oman elämän hallinta, jossa on tarve osallistua ja päättää elämästään. Yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys, jolloin tarve tuntea ja olla osa yhteisöä on voimakas. Kun psyykkiset perustarpeet täyttyvät, ihminen kokee elämänsä mielekkääksi ja aktiiviseksi. Neuropsykiatrisessa häiriössä näissä onnistuminen ei ole itsestään selvää. Oireet voivat estyä omien ja ympäristön vaatimusten paineessa sekä muille helpot asiat voivat olla neuropsykiatrisia haasteita omaavalle hyvin paljon ponnistusta vaativia. Ympäristön huomio kiinnittyy korostuneesti aina epäonnistumisiin, jolloin minäkuva ei pääse kehittymään. Henkilö saattaa lopettaa omiin kykyihinsä uskomisen ja välttämään tilanteita, joissa ei usko onnistuvansa, esimerkiksi opinnot ja työ. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 120,121.) Neuropsykiatrisia haasteita omaavat henkilöt kokevat erilaisuutensa haitaksi ja jäävät yhteisön ja ryhmän ulkopuolelle. He saattavat kokea olevansa ryhmässä yksinäisiä, vaikka muita ihmisiä olisi ympärillä. Aidon kohtaamisen merkitys on heille suuri, sillä yhteenkuuluvuuden tunne tukee heidän osallisuutensa ja onnistumisen kokemuksia. (Savikuja & Puustjärvi 2022, 123.)

Arjen kuormittavia tekijöitä voi olla runsaasti. Fyysisiä haasteita voivat olla kipu, univaje, epämiellyttävät vaatteet sekä ruokaan liittyvät ongelmat. Ympäristön ärsykkeinä toimivat aistiärsykkeet, joihin kuuluvat äänet, tuoksut, maut, värit, valot ja sää. Myös ihmismassat ja ympäristön sotkuisuus saattaa kuormittaa. Henkisellä tasolla haasteita luovat masennus, pelot, ahdistus, paineet ja epävarmuus. Stressaaviksi tilanteiksi luetaan kiire, aikataulut, ulkopuolen vaatimukset, yhtäaikaiset tehtävät, rutiinien puutteellisuus, keskeneräiset asiat ja moraalisesti huonot päätökset. Sosiaaliseen elämään liittyviä haasteita ovat ristiriidat ihmissuhteissa, toisten ihmisten tunteiden ymmärtäminen, negatiivisuus sekä sosiaalisuuden aiheuttamasta kuormituksesta liian vähäinen latausmahdollisuus. (Hyttinen & Lepistö 2023, 40-42.) Sosiaalialan työelämässä vahvasti tulee esille stressaavia tilanteita, joissa

neuropsykiatrisesta häiriöstä kärsivä kuormittuu eikä koe saavansa tarpeeksi aikaa palautumiseen aikataulujen vuoksi.

#### 4.2 Työelämästä syrjäytyminen

Ruotsissa on diagnosoitu, että työnteolla itsensä elättävien Aspergerin oireyhtymästä kärsivien määrä olisi noin 10-15 prosenttia. Asperger-diagnoosien saaneista ja hyvän työpaikan saaneista suurin osa on yli 35-vuotiaita. Nuoremmilla diagnoosin saaneilla on vaikeuksia elämänhallinnassaan ja vakituisen työpaikan löytämisessä. Syrjäytyneiden määrä on arvioitu olevan suuri ja tätä on yritetty ratkaista ohjaamalla nuoria varhaiseläkkeille. (Andersson 2008, 76.) Omien erityismielenkiinnonkohteiden hyödyntäminen työpaikkaa etsiessä ja hakiessa tuottaa hyviä tuloksia. Aspergerit ovat silloin huolellisempia ja voivat tehdä monimutkaisiakin asioita. Työpaikan sosiaaliset vaatimukset voivat kuitenkin kuluttaa henkilöiden energiaa enemmän kuin heillä olisi käytettävissä pitkällä aikavälillä. Tämä kasvattaa työuupumuksen mahdollisuutta sekä lisää keskittymisvaikeuksia. Myös sosiaaliset tilanteet työpaikalla vähenevät henkilön vetäytyessä enemmän sisäänpäin ja tämä vaikutus näkyy työilmapiirissä. (Andersson 2008, 77,78.) Väärinkäsityksiä syntyy silloin kun työntekijä ei halua huomauttaa tarvitsevansa aikaa tai lisäohjausta, vaan sinnittelee asian kanssa pidempään kuin pitäisi. Neuropsykiatrisia haasteita omaava henkilö pelkää leimautumista hankalaksi työntekijäksi. Lisäksi ristiriidat ajatteluissa ja tuntemuksissa nostavat työntekijän suojamuuria, sillä kokemukset etteivät kuulu joukkoon, ovat vahvasti läsnä. (Hyttinen & Lepistö, 2023, 43.)

#### 4.3 Haasteita omaavien työssäjaksaminen ja työuupumukseen johtavat tekijät

Itse työ tai työnantaja eivät aina ole väärät neuropsykiatrisia haasteita omaavalle henkilölle vaan hän saattaa asettaa itselleen suuremmat paineet työstä kuin normaali työntekijä. Henkilö saattaa vaatia itseltään liikoja sekä pelkää oireidensa vuoksi tulevana leimatuksi huonoksi työntekijäksi. Työntekijällä on olo, että liikaa asioita tapahtuu samaan aikaan, jolloin hallinnan tunne katoaa. (Wharmby 2022, 168,169.) Tutkimukset osoittavat, että 22 % Englannissa asuvista aikuisista autisteista ovat työllistyneet joko kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti. Tutkimuksessa ei ole huomioitu heitä, joilla diagnoosia ei ole, joten tulos on todennäköisesti suurempi. Tulos osoittaa, että autistit kokevat työnsaamisen mahdottomaksi. Ilman työtä koetaan itsenäisyyden ylläpitäminen haastavaksi sekä elämänlaadun laskevan. Hyvin moni autistinen on päätenyt asumaan vanhempiensa kanssa työn saannin hankaloituessa. (Wharmby 2022, 169.) Työnhakuprosessi palvelee ulospäinsuuntautuneita ja puheliaita ihmisiä. Hiljainen, herkkä tai ujo henkilö jää hyvin herkästi varjoon eikä pääse tuomaan esille omia vahvuuksiaan. Vahvuudet tulisivat esille vasta työtä tehdessä, jolloin heidän luovuutensa ja intohimonsa pääsee esille. Neuropsykiatrisia haasteita omaavan henkilön työnhaku katkeaa hyvin usein jo alkuvaiheessa. (Hyttinen & Lepistö 2023, 72,73.)

Työuupumus on tavallista herkillä ihmisillä ja varsinkin neuropsykiatrisia haasteita omaaville. Uupuneita on niin eri aloilla kuin eri ikäryhmissä, mutta varsinkin sosiaalialan kuormittavuus on yksi uupumuksen aiheuttajista. Neuropsykiatrisen häiriö diagnoosin saaneet sinnittelevät leimautumisen pelon takia pidempään, jolloin raja tulee vastaan ja henkilö palaa loppuun. Henkilö saattaa tuntea itsensä heikoksi ja joutua itsesyytösten kierteeseen. Häpeää aiheuttaa myös työelämästä pois jääminen ilman omaa tahtoa. (Hyttinen & Lepistö 2023, 78.) Työympäristön aistiärsykkeet kuormittavat haasteita omaavia. Samanaikaisesti työpaikalla saattaa olla useampi aistia kuormittava asia, joiden yhteisvaikutus on liikaa. Hermosto reagoi herkästi ja voimakkaasti ympärillä oleviin ärsykkeisiin. Perustyöpäivä on neuropsykiatrisia haasteita omaavalle raskas pelkästään aistihavaintojen vuoksi. (Hyttinen & Lepistö 2023, 106.) Keskittyminen työpäivän aikana on vaikeaa aistiärsykkeiden vuoksi, jolloin työntekijä saattaa turhautua. Jatkuva yliviritystila on koko keholle haitaksi ja pitää henkilön jatkuvassa hälytystilassa. On todettu, että itse työtehtävä ei välttämättä ole aina se kuluttava tekijä, vaan itse työympäristö. (Hyttinen & Lepistö 2023, 107.) Työuupumuksesta toipuminen vie aikaa sekä lisäksi työnkuvaa on lähes aina muutettava työhön palatessa (Aalto 2006, 30).

Sosiaalialan tehtävät ovat diagnoosin saaneille kuormittavia, mutta myös antoisia. Neuropsykiatrisia haasteita omaavalle kiintymys työhön ja ihmisten kohtaamisiin välittyy työelämässä, mutta alan voimakkaiden tehokkuusvaatimusten lisääntyminen on ajanut henkilöitä työpaikan vaihdoksiin. Sosiaalialalla koetaan paljon tunteita aina surusta iloon sekä epäonnistumisista onnistumisen hetkiin. Asiakkaiden ja oman tunnemaailman kohtaaminen on osa kuormitustekijöitä. Työntekijä haluaa auttaa enemmän, mutta resurssien puutteellisuus estää tämän. Tämä ristiriita lisää työntekijän ahdistusta. Myös vaikeudet toisten tunteiden ja omien tunteiden erittelemisessä saattaa ahdistaa ja väsyttää työntekijää enemmän. Työntekijän auttamishalu toimii häntä vastaan, sillä se hämärtää rajan oman jaksamisen ja mikä oikeasti on tarpeellista välillä. Työntekijän on vaikea kokea olevansa riittävä työssään riman noustessa jatkuvasti ylemmäksi. Työtehtävien ylisuorittaminen on hyvin yleistä. (Hyttinen & Lepistö 2023, 123.)

#### 4.4 Työstä saadut positiiviset kokemukset sekä sisäistä arvoa kasvattavat tekijät

Työssä hyvin suoriutuvat ovat motivoituneita työntekijöitä. Kyseessä on työskentelymotivaatio eli he pitävät itse työstä. Sosiaalialalla ihmisten kohtaaminen ja auttaminen on se miksi ihmiset ajautuvat työhön. Motivaation ylläpitäminen ammattitaidon kartuttamisella ja pyrkimyksellä työskennellä paremmin, on työhön sitoutumisen kannalta tärkeää. Tätä kutsutaan sisäsyntyiseksi motivaatioksi, joka saa ihmisen tutkimaan ja oppimaan lisää sekä etsimään uusia haasteita ja kasvattamaan itseluottamusta. Sisäisen motivaation omaava henkilö kokee tarpeelliseksi kehittää ammatillista osaamistaan eli kompetenssiaan. Työkompetenssissa kyse on työntekijän kyvystä selviytyä työelämän haasteissa ja suoriutua työstään menestyksekkäästi. Haasteet ovat työn kehittämisen ja motivaation ylläpitämisen kannalta tärkeitä. (Määttä & Uusitalo 2008, 181.)

Palaute työssä on aina tärkeää. Itseltä tuleva palaute on kaikista tärkeintä, työntekijän henkilökohtainen kokemus työssä onnistumisesta. Kollegat edustavat omaa alaa, joten heiltä tuleva palaute koetaan merkityksellisenä niin työssä suoriutumisen kuin työilmapiirin kannalta. (Määttä & Uusitalo 2008, 182.)

Autismikirjon henkilöt voivat käyttää lahjojaan tehdäkseen mitä erilaisempia töitä aina teknisistä töistä luoviin. Heille työuran aloittaminen ja saaminen on vaikeampaa kuin muille ja heidän on opittava tuntemaan itsensä. Aikuisiän diagnoosit työelämässä ovat ajankohtaisia, koska useat aikuiset alkavat pitkään työelämässä ollessaan pohtimaan erilaisia oireita, jotka ovat vaikuttaneet negatiivisesti heidän työsssänsä jaksamiseen. He myös ovat pelänneet leimautumista laiskoiksi sillä ulkoisesti he eivät välttämättä näytä muista ihmisistä poikkeavilta, vaan ongelmat ovat yksinkertaisissa arkisissa toiminnan asioissa. (Bissonnette 2013, 12.) Työpaikalla koetaan turhautumista, kun jatkuvasti täytyy miettiä, mikä on oikein ja mikä väärin. Tarkoituksena on työtehtävän loppuun saaminen, mutta häiriötekijät hidastavat työn etene- mistä. Henkilö saattaa menettää hallinnan tunteen ja joutuu hämmennyksen valtaan. Ulko- puolinen paine kuormittaa ja lopulta he tuntevat halvaantuvansa kuorman alla. He saattavat jättää työtehtävän tekemättä tai tehdä sen puutteellisesti. (Bissonnette 2013, 13.)

#### 4.5 Työhyvinvoinnin merkitys neuropsykiatrisia haasteita omaavan työarjessa

Työn kuormittavuuden määritelmät täyttyvät, kun vaatimukset ovat liikaa työntekijän mahdollisuudelle suoritua työtehtävästä. Yksilön ominaisuuksien ja osaamisen sopivuutta työympäristöön ja sen vaatimukseen arvioidaan jatkuvasti. Työntekijän mukautuminen(coping) kertoo millaiset voimavarat ja taidot hänellä on kohdata haasteellisia tilanteita ja uhkia. Henkilökohtaisia stressiä vähentäviä asioita ovat terveys, myönteiset uskomukset sekä hyvät vuoro- vaikutus- ja ongelmaratkaisutaidot. Suomessa 1990-luvulla on otettu käyttöön työkykyä ylläpitävää toimintaa(tyky) jonka tarkoituksena on tukea ja kehittää työntekijän terveyttä sekä työn turvallisuutta ja työyhteisön myönteisyyttä. (Manka & Manka 2016, 65,66.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen organisaatiossa on työyhteisön tärkeä tehtävä. Tarkoituksena on lisätä henkilöstön voimavaroja. Hyvinvoiva organisaatio on rakenteeltaan joustava, halukas kehittymään sekä tavoitteellinen. Tavoitteellisuuden tarkoituksena on, että organisaatiolla on visio tulevaisuudesta ja strateginen toimintasuunnitelma sen vision noudattamiseksi. (Manka & Manka 2016, 80.) Joustava rakenne antaa työntekijöille heidän kaipaamaansa päätösvaltaa, jolloin he kokevat tiedon kulkevan paremmin ja aloitteellisuuden lisääntyvän. Tiimityö koetaan hyväksi sillä se lisää vastuullisuutta, aloitteellisuutta ja sitoutumista organisaatioon sekä sen tavoitteisiin. (Manka & Manka 2016, 87.) Osaamisen jatkuvassa kehittämisessä työorgani- saatio valmentaa henkilöstöä selviytymään paremmin jatkuvasti muuttuvissa ympäristöissä. Oppiminen tapahtuu pääasiassa aina työpaikoilla. Huono ilmapiiri ja kuormittavuus ovat

oppimisen esteinä ja köyhdyttää enemmän ilmapiiriä. Tiedon puutteellisuus ajaa työntekijät täyttämään tyhjyyden omilla kuvitelmillään. (Manka & Manka 2016, 88.)

#### 4.6 Työn epätasapaino syynä alanvaihtoon

Suomessa irtisanoutuvien ja työpaikkaa vaihtavia ei tilastoida, joten työn vaihtuvuudesta ei ole tietoa. Aiheesta tehdyt tutkimukset kertovat, että koronapandemian aikana ja sen jälkeen vaihtoalukkuus on kasvanut. Sosiaaliala on yksi tällainen. (Lindström & Savaspuro 2023, 32.) Tammikuussa 2023 Työterveyslaitos ilmoitti työmarkkinoiden suurimmasta työmurroksesta vuosikymmeneen. Hybridityö on noussut merkittävään asemaan viimeisten vuosien aikana. Organisaatiot käyvät vahvaa kilpailua osaavista tekijöistä. Osaajapulan kiristyessä työnantajat joutuvat houkuttelemaan enemmän osaajia paremmalla palkalla ja työehdoilla. (Lindström & Savaspuro 2023, 32,33.) Työnvälitysyhtiö Baronan tuottamassa valtakunnallisessa tutkimuksessa tammikuussa 2023 tuli selville, että yli kolmasosa suomalaisista on harkinnut tai harkitsee työpaikan vaihdosta. Alle 30-vuotiaat ovat halukkaimpia vaihtamaan työpaikkaa. (Lindström & Savaspuro 2023, 34.)

Noin kolmannes työkäisistä pitää työtään henkisesti raskaana sekä psykososiaalinen työympäristö vaatii työntekijöiltä yhä enemmän sopeutumista ja joustavuutta (Pietikäinen 2011, 45). Ihmisen varhaiset kokemukset lapsuudessa vaikuttavat stressinsäätelyyn. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa ihminen pyrkii omilla opituilla tavoillaan selviytymään stressaavasta tilanteesta ja epämiellyttävistä tunnetiloista. Stressialttius kertoo henkilön herkkyydestä stressiin. Tämän ollessa herkkä, uhka saa fysiologisen stressireaktion aikaiseksi, esimerkiksi sydämen voimistunut syke ja verenpaineen nousu. Jotkut työt koetaan stressaavimpina kuin toiset, jolloin stressiherkät henkilöt kompensoivat omia taipumuksiaan ja vaihtavat vähemmän stressaavaan työhön. (Pietikäinen 2011, 47,48.)

Mielekkään työn päätekijät ovat, että työn on oltava merkityksellistä henkilölle, työn on liityttävä suurempaan tarkoitukseen sekä henkilön on työssään kykeneväinen toteuttamaan itseään. Mielekkyys syntyy aina henkilökohtaisesta kokemuksesta ja arviosta. Työ vahvistaa yhteiskunnallista toimijuutta vaikuttamisen kautta, jolloin poliittinen merkitys nousee esille. (Launonen 2021, 18.) Työntekijä väsy työhönsä kuormituksen jatkuessa pitkään riippumatta siitä pitääkö hän työstään ja kokeeko sen merkitykselliseksi. Yksilöä kuormittaa lisäksi organisaation rakennemuutokset, jotka heikentävät työturvallisuutta. Tämä lisää pelkoa hallinnan menettämisestä. Tähän liittyy työmäärän lisääntyminen työntekijöitä samalla vähentäen. Työntekijä tuntee, ettei häntä arvosteta ihmisenä ja ettei hänen työpanoksensa ole minkään arvoinen. (Kääriäinen 2014, 6,7.)



## 5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitkä asiat työelämässä kuormittavat sosiaalialalla työskenteleviä henkilöitä, joilla on neuropsykiatrisia haasteita sekä mitkä tekijät johtavat työuupumukseen sosiaalialalla. Tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksen ” Mitkä tekijät sosiaalialan työelämässä kuormittavat neuropsykiatrisia haasteita omaavia heidän itsensä mielestä?” ja tätä kautta lisätä tietoisuutta neuropsykiatrisista haasteista kärsivien henkilöiden kokemuksista sosiaalialalla työskentelemisestä, sekä työn kuormittavuudesta. Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimii NäeNepsey ry:n, jonka päätehtävänä on neuromoninaisuus tietoisuuden lisääminen sekä palveluiden parantaminen kohderyhmälle. NäeNepsey ry kuvailee nettisivuillaan, että aikuisten autismidiagnoosien kasvaessa myös yhteiskunnan täytyy muuttua. Yhdistyksen mielestä tällä hetkellä parhaana ratkaisuna pidetään sitä, että neuropsykiatrisia haasteita omaavan ei tarvitse muuttua, vaan yhteiskunnan tulee muuttua heidän vuokseen (#naeNepsey 2023).

Opinnäytetyön kyselytutkimusta voisi kuvata sisäpiirihaastatteluksi, sillä tutkimuksen aihe rajaa kohderyhmän laajemmasta ihmisjoukosta sekä opinnäytetyön tekijällä oli henkilökohtaista kiinnostusta aiheeseen. Ihmisjoukosta rajaaminen tapahtuu erilaisuuteen perustuen ja tässä tapauksessa erilaisuutta on kohderyhmän yksilölliset sekä heidän identiteettejensä määrittävät piirteet. Yksilöllä on oma kokemusmaailmansa ja tämä kokemus jaetaan muiden samanaisten ihmisten kanssa. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori 2017,616.)

Tutkimuskysymys on olennainen osa opinnäytetyöprosessia. Tutkimuskysymys on rakentunut yhdessä työelämäkumppanin kanssa, mutta sisältää myös opinnäytetyön tekijää kiinnostavan ja merkityksellisen tutkimuskohteen. Efronin ja Ravidin (2019) mukaan kun tutkimuskysymys on hyvin rajattu ja muotoiltu, onnistuu paremmin näkökulmien ja käsitteiden määrittely. (Vilkkä 2023, 66.) Yhdessä työelämäkumppanin NäeNepsey ry:n kanssa toteutimme kyselyn kohderyhmälle vastataksemme tutkimuskysymyksen ” Mitkä tekijät sosiaalialan työelämässä kuormittavat neuropsykiatrisia haasteita omaavia henkilöitä heidän itsensä mielestä?” Tulosten pohjalta mietimme, kuinka sosiaalialalla työskenteleviä neuropsykiatrisista haasteista kärsiviä voidaan tukea ja lisätä työssä jaksamista sekä työssä viihtymistä.

Opinnäytetyöprosessissa on sovellettu vaihekirjoittamista: Aluksi on määritelty työn menetelmiä sekä aineisto, jonka jälkeen on suunniteltu kyselylomake työelämäkumppanille (Airaksinen 2020, 21). Työelämäkumppanin osoittaman yhteyshenkilön kanssa, opinnäytetyösopimus on allekirjoitettu 29.9.2023. Kyselylomake on testattu opinnäytetyön tekijän lähipiirissä kolmella henkilöllä. Opinnäytetyösuunnitelman esittely tapahtui 12.10 suunnitelmaseminaarissa, jonka jälkeen kyselylomake on toimitettu yhteistyökumppanille jaettavaksi sosiaalisessa mediassa. Kyselyn alkamispäivä oli 5.12.2023. Kysely sulkeutui 24.12.2023. Taustatietoa kartoittaessa on käytetty lähdekriittisyyttä, sekä pidetty mielessä opinnäytetyön tutkimuskysymys,

mutta myös työn aiherajaukset. Näin on saatu koottua lähteet, joita olen käyttänyt tutkimuksen analysointiin sekä tulkintaan. (Airaksinen 2020, 31.)

## 6 Opinnäytetyön menetelmät

Tutkimuksellinen opinnäytetyö toteutettiin tutkimusmenetelmällisiä lähestymistapoja käyttäen. Kohderyhmäksi valikoitui neuropsykiatrisista haasteista kärsivät täysi-ikäiset henkilöt, jotka ovat työskennelleet tai työskentelevät sosiaalialalla. Aineisto kerättiin naenepsy.fi sosiaalisen median kautta välitetyllä Google Forms-lomakkeella (Liite 1). Näin ollen vastaajat ovat olleet NäeNepsy ry:n jäseniä tai sosiaalisen median välityksellä heitä seuraavia. Vastaajat rajattiin sosiaalialalla työskenteleviin tai työskennelleisiin kertomalla tämä ilmoituspäivityksessä (Liite 2). Koulutustausta kysyttiin vielä kyselylomakkeella. Vastaus oli vapaaehtoista ja anonyymia. Kyselyllä selvitettiin perustietoina vastaajien sukupuolta, ikää, koulutustaustaa ja maakuntaa. Näiden vastausten perusteella osallistujia ei pysty identifioimaan. Vastausten lopullinen lukumäärä oli 28 (n=28). Vastauksien lukumäärä on pieni osa kohderyhmästä, joka edustaa neuropsykiatrisia haasteita omaavia kaikissa ammattikunnissa. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua.

### 6.1 Tutkimusmenetelmälliset lähestymistavat

Opinnäytetyön ja sen aineiston analysointi sisältävät niin laadullisia kuin määrällisiä menetelmiä. Opinnäytetyön teoreettisiksi käsitteiksi nousevat neuropsykiatriset haasteet ja sopeutuminen työelämään, joiden pohjalta tutkimuksen kyselylomake (Liite 1) on laadittu.

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä tutkitaan merkityksiä, joiden ilmenemismuodot voivat olla suhteita sekä erilaisia merkityskokonaisuuksia. Merkityskokonaisuudet ovat aina ihmislähtöisiä ja voivat sisältää toimintaa, ajatuksia, päämääriä sekä myös yhteiskunnan rakenteellisia asioita. Tutkimusmenetelmällä tutkitaan siis ihmisen elämään vaikuttavia asioita ja asioita, joilla on jokin merkitys yhteiskunnassamme. (Vilka 2021, 118.) Määrällisen tutkimusmenetelmän ominaispiirteitä ovat tiedon strukturointi, mittaaminen, numeerisesti tiedon tuottaminen, objektiivisuus sekä vastaajien lukumäärä (Vilka 2007, 13).

Ennen aineiston keräämistä, on tutkimusaihe operationalisoitu ja strukturoitu. Operationalisoinnissa kyse on tutkimusaiheen ja käsitteellisten aiheiden muuttamisesta kohderyhmästäväällisempään muotoon. Strukturoinnissa tutkimus suunnitellaan ja lopulta vakioidaan. Vakioinnissa kyse on tutkittavan asian kysymyksien laatimisesta kyselylomakkeeksi, joka on sama kaikille kyselyyn vastaaville. Lomakkeessa jokaisella mitattavalla asialla eli muuttujalla on numero ja vaihtoehdot ovat vakioituja. (Vilka 2007, 14,15.)

Laadullisessa tutkimuksessa teorian tiedon merkitys on suuri sillä tutkimusta ohjaa teorian tieto. Tässä tutkimuksessa teoriolla tarkoitetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23.) Laadullisella tutkimusmenetelmällä tutkitaan merkityksiä, jotka voidaan jakaa vielä kokemuksiin ja käsityksiin sekä näiden kahden suhteisiin. Tutkimusongelmaa ja tavoitteita asettaessa on tärkeää tunnistaa näiden kahden ero; kokemukset ovat yleensä omakohtaisia ja käsitykset taas yhteiskunnan tarjoamia tyypillisiä ajatusmalleja. Siksi on tärkeää, että tutkimusta aloitettaessa, tutkija laatii ”Miksi”-kysymyksiä, joiden vastaukset ovat tutkimustuloksen kannalta variantteja. ”Miksi”-kysymykset eivät anna tehdä valintoja vain kahden asian väliltä vaan tuottavat laadukkaampaa tutkimusmateriaalia. Ratkaisuja ja päätöksiä luodessa tutkija saa ”Miksi”-kysymyksistä vastauksia sillä tutkijan on aina hyvä huomioida kolmansia ja neljänsiäkin vaihtoehtoja. Asiat ja ilmiöt eivät koskaan ilmene vain yhdellä tavalla. (Vilka 2021, 118,119.)

Määrällisellä tutkimuksella opinnäytetyössäni kartoitetaan, vertaillaan ja selitetään ihmisryhmän ja yksilöiden ominaisuuksia. Tutkimusmenetelmällisillä lähestymistavoilla tullaan selittämään kohderyhmän toimintaa tietyssä ympäristössä sekä ennustamaan neuropsykiatristen haasteiden seurauksia työelämässä tulevaisuudessa ja nyt. (Vilka 2007, 22.) Määrällisessä tutkimuksessa tarkoituksena on selittää, verrata, kartoittaa, kuvata sekä ennustaa asioita ja ominaisuuksia, jotka koskettavat ihmistä. Määrällisen tutkimuksen tutkimustyyppiä ovat selittävä tutkimus, jossa tutkija selityksen avulla kertoo tutkimuksen aiheen taustalla olevista syistä tai haluaa kertoa lisätietoja aiheesta (Vilka 2007, 19). Kvailevassa tutkimuksessa tutkija esittää järjestelmällisesti ja samalla tarkasti tutkimusaiheen kiinnostavimmat piirteet. Kartoittavassa tutkimuksessa tavoitteena on löytää uusia näkökulmia ja tarkastella tutkittavan asian keskeisiä teemoja. (Vilka 2007, 20.) Vertailevassa tutkimuksessa tavoite on tutkia samanlaisia asioita, mutta eri paikoissa eri vuodenaikoina (Vilka 2007, 21). Ennustavassa tutkimuksessa tavoitteena on hakea tietoa, jonka avulla arvioidaan tutkittavan asian ilmenemismuotoja ja seurauksia riippuen asiayhteyksistä ja aikakausista. Tässä tutkimustyyppissä tulokset kerätään esimerkiksi havainnoimalla ja internetkyselyllä. (Vilka 2007, 22.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä tärkein asia on, että tavoitteeksi ei saa asettaa totuuden löytämistä. Tavoitteena on aina tutkimuksessa syntyneiden havaintojen avulla osoittaa asioita ja tuotoksia, jotka ovat välittömien havaintojen tavoittamattomissa. Tulintoja tehdään ihmisten kokemusten ja käsitysten avulla. Tuloksin avulla lähdetään siis pohtimaan mahdollisia ratkaisuja tutkimuskysymykseen. Tutkimuskohdetta tutkiessa, esille nostetaan kolme näkökulmaa: konteksti, intentio ja prosessi. Konteksti kuvaa tutkittavan asian yhteyttä yleiseen yhteiskunnassa esiin tulleeseen ilmiöön. Asiayhteyden kuvauksen yhteydessä tutkija tuo esille tutkimustilanteen, joka kertoo millaisessa tilanteessa, tutkimusaineisto on kerätty. Intentio kuvaa tutkimustilanteessa millaisia motiiveja ja ilmaisuja tutkittavaan asiaan liittyy. Intentio tulee esille tutkimushaastattelussa, joissa tutkija pystyy tutkimaan sanallista ja sanatonta viestintää. Tutkittava voi normittaa omaa toimintaansa sekä jonkun toisen toimintaa ja tästä

tutkijalle saattaa syntyä omia käsityksiä asiayhteydestä, jolloin tutkittavan omat kokemukset jäävät piiloon. Prosessissa määritellään tutkimusaikataulu, joka kertoo, kuinka intensiivisesti tutkija pystyy toteuttamaan tutkimustaan tutkittavassa aiheessa. Tutkimusaikataulu on myös yhteydessä tutkimuksen tuotantoedellytyksiin ja vahvistaa tutkijan omaa kyvykkyyttä tuottaa kontekstia halutussa ajassa. (Vilka 2021, 122,123.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitkä asiat työelämässä kuormittavat sosiaalialalla työskenteleviä henkilöitä, joilla on neuropsykiatrisia haasteita sekä mitkä tekijät johtavat työuupumukseen sosiaalialalla. Tavoitteena oli vastata tutkimuskysymykseen ” Mitkä tekijät sosiaalialan työelämässä kuormittavat neuropsykiatrisia haasteita omaavia heidän itsensä mielestä?” ja tätä kautta lisätä tietoisuutta neuropsykiatrisista haasteista kärsivien henkilöiden kokemuksista sosiaalialalla työskentelemisestä, sekä työn kuormittavuudesta. Määrällisen tutkimuksen osioiden avulla on saatu selville tutkittavat muuttujat sekä tutkimuksen tärkein aihe, kausaalisuhte. Syy-seuraus-suhte esiintyy tutkittavan ilmiöiden välillä (Vilka 2007, 18). Opinnäytetyössä selvitetään mitkä ovat syitä neuropsykiatrisia haasteita omaavien työuupumukseen ja alan vaihtoihin sosiaalialalla. Määrällisellä tutkimuksella opinnäytetyössä on pystytty kartoittamaan, vertailemaan ja selittämään ihmisryhmän ja yksilöiden ominaisuuksia. Lisäksi opinnäytetyössä on selitetty kohderyhmän toimintaa tietyssä ympäristössä sekä ennustamaan neuropsykiatristen haasteiden seurauksia työelämässä tulevaisuudessa ja nyt. (Vilka 2007, 22.) Laadulliseen tutkimusmenetelmän lisäksi määrällinen tutkimusmenetelmä tarjoaa vastauksia tutkimuksen teoriataustaan perustuen; mikä liittyy neuropsykiatrisiin haasteisiin sekä työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä kyselyn avulla on pystytty yhdistämään nämä kaksi määritelmää.

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä otoksen koolla ei ole väliä, sillä otoksia ei siinä ole. Tutkimusaineisto toimii apuvälineenä tutkittavan ilmiön tai asian ymmärtämisessä. Tavoitteena on aiempien ajatusmallien kyseenalaistaminen (emansipatorinen tiedonintressi) sekä tutkittavan ilmiön selittäminen (hermeneuttinen tiedonintressi). Haluttuun tuloksiin päästään pienellä tutkimusaineistolla sillä aineiston analysointi on kaikista tärkein osuus laadullisen lopputuloksen tuottamisessa. (Vilka 2021, 150.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä määrällisen lisäksi sopi tähän opinnäytetyöhön hyvin, sillä siinä tutkimuskohteena on ihmisen asema ja kokemukset tutkittavasta aiheesta. Kyselyyn osallistuvat henkilöt omaavat henkilökohtaisia kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä, sekä oletettavasti kaikilla osallistujilla on kyselyyn vastattaessa samankaltainen tavoite. Vaikka opinnäytetyössä ei etsitä totuutta, tavoitteena on pohdintojen kautta nostaa esille mahdollisia ratkaisuja ja muutoksia, joita tutkimukseen osallistuvat haluaisivat tapahtuvan. Opinnäytetyössä tuodaan esille neuropsykiatrisia haasteita omaavien kokemuksia työelämässä pärjäämisessä ja jaksamisessa. Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on valittu henkilökohtaista mielenkiinnonkohdetta ajatellen ja taustalta löytyy henkilökohtainen halu löytää

ratkaisuja tähän ilmiöön. Eettisyys on osa laadullista tutkimusmenetelmää, ja se on otettu huomioon koko opinnäytetyöprosessin ajan aina kyselylomakkeen laatimisesta lopullisen työn valmistumiseen.

Opinnäytetyössä on asetettu tutkimuskysymykseksi neuropsykiatristen haasteiden vaikutus työelämässä jaksamiseen ja pysymiseen. Tutkimuskysymystä kutsutaan hypoteesiksi määrällisessä tutkimuksessa. Tärkeää on muistaa, että määrällisessä tutkimuksessa hypoteesit ovat aina perusteltuja, eikä tutkija ole niitä valinnut mielivaltaisesti. Hypoteesit saavat kuitenkin nousta esille tutkijan omista kokemuksista tai huomioista ympäristössä sekä yhteiskunnassa. Ennalta määritelty hypoteesi testataan kyselyllä. (Vilka 2007, 24.) Määrällisessä tutkimuksessa rakennetaan, selitetään ja täsmennetään jo aiemmin laadittuja teorioita sekä teoreettisia käsitteitä. Tutkimusprosessi opinnäytetyössä etenee ennakkoon määritellysti; teorian merkitys nostetaan esille prosessin kulkiessa teoriasta käytäntöön eli kohderyhmän kyselyyn (Liite 1). Kyselyn jälkeen tullaan palaamaan teoriaan analyysin ja tulosten kautta. (Vilka 2007, 25.)

## 6.2 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin tutkimusmenetelmällisiä lähestymistapoja sisältävää kyselylomaketta. Kyselylomake (Liite 1) sisälsi niin laadullisia kuin määrällisiä kysymyksiä ja se on laadittu Google Formsillä avulla ja se sisälsi yhteensä viisi eri osiota. Osiossa yksi selvitettiin vastaajien perustietoja määrällisillä kysymyksillä ja lopuissa osioissa vastauksia kerättiin suljetuilla ja avoimilla määrällisillä sekä laadullisilla kysymyksillä. Kyselylomakkeen kysymykset perustuivat jo tiedettyyn tietoon ja näin ollen vastasivat opinnäytetyön viitekehukseen. Vaikka kysymyksillä haettiin tarkoin rajattuja vastauksia, avoimilla kysymyksillä tasapainotettiin ja estettiin johdattelun kyselyn syntyminen. Avoimilla kysymyksillä haluttiin saada kerättyä vastaajien omia näkemyksiä ja kokemuksia tutkimuksen aiheesta. Kysely toteutettiin kuitenkin anonyymisti ja jokainen vastaaja sai turvallisesti kertoa omista kokemuksistaan.

Kyselylomaketta koottaessa tulee aina kiinnittää huomiota kysymysten määrään sekä kokonaisuuden selkeyteen. Kysymysten looginen eteneminen on vastaajalle aina miellyttävämpää. Kyselylomakkeen hyvä puoli on se, että tutkija ei voi vaikuttaa läsnäolollaan vastaajiin ja heidän vastauksiinsa. Luotettavuuden kannalta kyselytutkimus on hyvä vaihtoehto sillä jokainen vastaaja vastaa samoihin kysymyksiin. (Valli 2015, 43,44.) Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten kannalta oli tärkeää, että kaikille vastaajille kysymykset olivat täsmälleen samat, sillä vastauksissa haettiin kohderyhmän kokemuksia sekä tuntemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Kyselytutkimuksen heikko puoli on väärinymmärtämisen mahdollisuus, sillä vastaaja on riippuvainen kyselyn laatijan kysymyksen muotoilusta ja ohjeista (Valli 2015, 45). Kysely toteutettiin verkkokyselynä, jolloin mahdollinen kyselyn heikkous olisi ollut tietotekninen osaaminen kohderyhmässä (Valli 2015, 49). Työelämäkumppani toimii verkossa ja ylläpitää sosiaalisen

median kanavia, joissa mahdolliset vastaajat ovat mukana. Näin ollen tässä kyselytutkimuksessa tietotekniset osaamiset eivät toimineen heikentävinä tekijöinä.

Tutkimukseen osallistujat hankittiin yhdessä NäeNepsy ry:n kanssa käyttämällä heidän Facebookinsa ryhmää ”Näenepsy”. Ryhmän ylläpitäjä laati päivityksen saatetekstillä (Liite 2) ja jakoi linkin kyselylomakkeeseen. Vastausajaksi rajasimme kaksi viikkoa.

Tavoitteeksi oli asetettu 10 vastausta, sillä rajaaminen koskemaan vain sosiaalialalla työskenteleviä olisi saattanut vaikuttaa lopputuloksen määrään. Vastauksia tuli kuitenkin määrittelyssä ajassa 28 (N=28). Lähes jokaiseen vastaukseen tuli vastaus kaikilta osallistujilta sekä avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset olivat kattavia. Suuren avoimien kysymysten määrän vuoksi, sekä niihin saatujen kattavien vastauksien vuoksi, voidaan tuloksia analysoida laadullisin sekä määrällisin menetelmin.

### 6.3 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysimenetelmänä käytettiin teemoittelu. Sisällönanalyysissa etsitään merkityssuhteita sekä merkityskokonaisuuksia. Nämä on esitetty tutkimustuloksissa sanallisessa muodossa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa tutkija päättää analysoinnin ja tutkimuksen suunnan sekä mistä tutkimuksen kertomusta lähdetään etsimään. (Vilkka 2021, 163,164.)

Teoreettinen ajattelu on osa opinnäytetyöprosessia ja analysointivaihetta. Tietoperusta on luettu ja kirjoitettu koko ajan tutkimuskysymys mielessä. Teorian käsitteet yhdistävät tutkimuskysymyksen. On tärkeää osata tehdä ero tärkeän ja ei merkityksellisen aineiston väliltä myös kyselytutkimusta analysoitaessa. Mikäli vastaukset eivät avaa tutkimuskysymystä, on tärkeä pohtia, kuinka tärkeää lopulta niiden esille tuominen on. Samaa toteutetaan teoriaa läpi käydessä; kaikki mikä ei avaa tutkimuskysymystä voidaan jättää käyttämättä. (Puusa & Juuti 2020, 252.)

Tutkimusaineistosta karsitaan aluksi kaikki tutkimusongelmaan liittyvä epäolennainen informaatio. Tutkimuskysymys ohjaa tutkimusaineiston tiivistämistä. Tämän jälkeen tutkimusaineisto ryhmitellään kyselylomakkeen osioitten perusteella. (Vilkka 2021, 164.) Tässä opinnäytetyössä osioiden vastausten perusteella selvitettiin jokaisesta osiosta esiin nousevat kaksi teemaa.

Lomakehaastattelulla haetaan vastauksia tutkimuskysymykseen. Lomakehaastattelulla voidaan testata hypoteeseja sekä kerätyn aineiston kvantifioiminen onnistuu selkeimmin. Kyselyssä kysytään tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellisiä kysymyksiä ja jokaiselle kysymykselle täytyy löytyä perustelu tutkimuksen viitekehuksesta eli aiemmin tutkitusta tiedosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.) Laadullisessa tutkimuksessa on kaksi vaihetta, joita kutsutaan havaintojen pelkistämiseksi sekä mahdollisen arvoituksen ratkaisemiseksi. Myös

kyselytutkimuksesta löytyy nämä kaksi piirrettä. Jo kyselylomaketta laadittaessa kysymykset ovat valittu niin, että ne ovat olennaisia tutkimuskysymyksen mukaan sekä vastausvaihtoehdot on määritelty ennakkoon. Havaintoja tuotetaan siis jo ennen vastauksien saamista. Selittämisen vaiheessa kyselytutkimuksen vastaukset avataan perustuen tietoperustaan ja tutkituun tietoon. (Alasuutari 2011, 61,62.)

Kyselyn tulokset ladattiin Google Formsista pdf-tiedostona. Kyselyn koontia käytettiin analysointiin. Parhaaksi ryhmittelymenetelmäksi valikoitui teemoittelu, sillä kyselylomakkeen jokainen kysymys oli jaettu omaan osioonsa, jossa esille nousi kysymyksen aiheet. Näin ollen jokaisen osion vastauksien ryhmittely ja analysointi teeman mukaan vastasi tutkimuskysymykseen. Teemojen avulla vertailu ja tulosten arviointi onnistui parhaiten, kun jokaisen osion teema oli selvitetty.

## 7 Tulokset

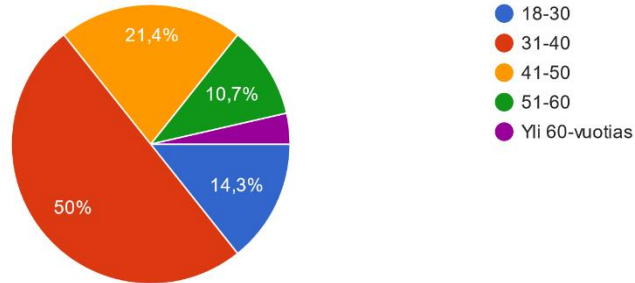
Opinnäytetyön tulokset on saatu koottua yhteenvedoksi NäeNepsy ry:n jakaman kyselylomakkeen ansiosta. Vaikka vastaajien määrä (N=28) vastasi hyvin ennakkoon asetettuja odotuksia, tuloksia ei voi kuitenkaan yleistää sillä neuropsykiatrisia haasteita omaavia on yhteiskunnassamme paljon ja osa heistä ei ole saanut edes virallista diagnoosia. Kyselyyn vastaaminen oli anonyymia ja lomakkeella ainoastaan pakollista oli vastata kyselyn tulosten käyttämisen hyväksymiseen. Näin ollen kyselyyn ovat vastanneet ne henkilöt, joilla on ollut vastaushalukkuutta. Tulokset esitetään laadullisten kysymysten osalta teemoittelua käyttäen ja määrälliset kysymykset esitetään diagrammien avulla.

### 7.1 Osallistujien taustatietojen kartoitus

Ensimmäisessä osiossa kerättiin vastaajien taustatietoja määrällisillä kysymyksillä. Ensimmäinen kysymys käsitteli vastaajien ikää. Vastaajista 14 ilmoitti iäkseen 31-40 vuotta ja seuraavaksi suurin prosentuaalinen osuus oli 41-50-vuotiaissa, joita oli 6 vastaajan verran. Loput ikäryhmät jakaantuivat tasaisesti, sillä 4 vastaajaa ilmoitti olevansa 18-30 ja 3 vastaajaa ilmoitti iäkseen 51-60-vuotta. Yli 60-vuotiaita oli 1 vastaajista.

## Minkä ikäinen olet

28 vastausta

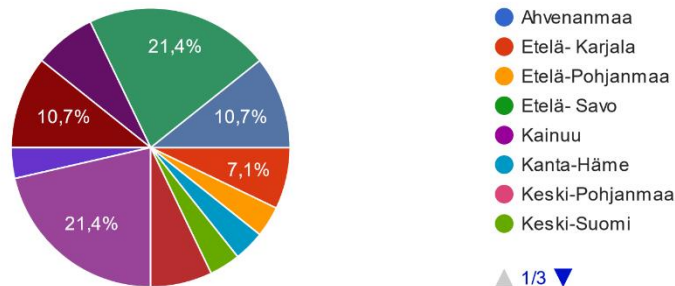


Kuvio 1: Vastaajien ikäjakauma (Google Forms 2023).

Taustatietojen toisessa kysymyksessä selvitettiin vastaajien asuinpaikan maakuntaa. Pirkanmaalla ja Uusimaalla asui molemmissa 6 vastaajaa. Päijät-Hämeessä ja Varsinais-Suomessa asui 3 vastaajaa. Etelä-Karjalassa, Kymenlaaksossa ja Satakunnassa asui 2 vastaajaa. Muita maakuntia, joissa asui 1 vastaaja olivat Pohjois-Pohjanmaa, Etelä-Pohjanmaa, Kanta-Häme ja Keski-Suomi.

## Missä Suomen maakunnassa asut?

28 vastausta



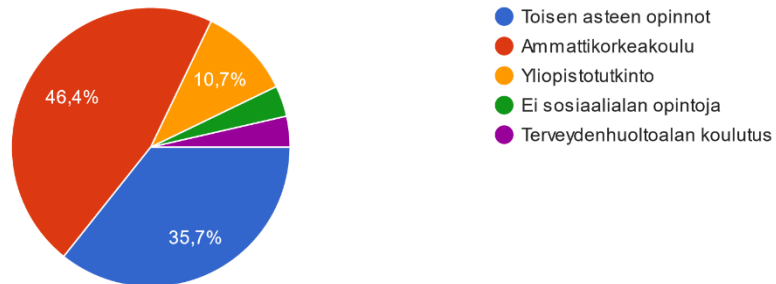
Kuvio 2: Vastaajien asuinmaakunnat (Google Forms 2023).

Kolmannessa kysymyksessä kartoitettiin vastaajien koulutustaustaa sosiaalialalta. Vastaajista 13 ilmoitti omaavansa ammattikorkeakoulututkinnon. Myös 10 vastaajaa ilmoitti toisen asteen opinnot koulutukseen ja 3 vastaajalla oli yliopistotutkinto. Terveystieteiden koulutus löytyi 1 vastaajalta sekä myös kyselyyn osallistui 1 vastaajaa, jolla taustalla ei ollut sosiaalialan opintoja.



## Sosiaalialan opinnot:

28 vastausta

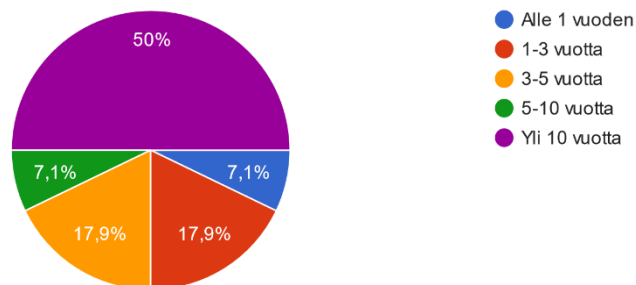


Kuvio 3: Vastaajien koulutustausta (Google Forms 2023).

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien työskentelyvuosia sosiaalialalla. Suurin osa eli 14 vastaajaa oli ollut alalla jo yli 10 vuotta. Seuraavaksi eniten vastaajia saivat 1-3-vuotta sekä 3-5-vuotta, jotka molemmat saivat 5 vastaajaa. Alle vuoden sosiaalialan työkokemusta ilmoitti 2 vastaajaa ja 5-10-vuotta alalla oli ollut 2 vastaajaa.

## Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaalialalla?

28 vastausta

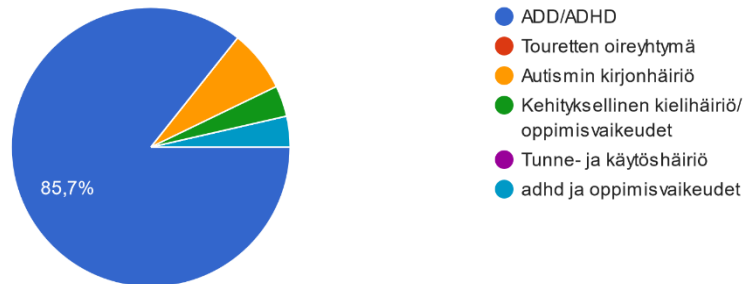


Kuvio 4: Vastaajien työvuodet sosiaalialalla (Google Forms 2023).

Viimeinen kysymys selvitti vastaajien neurokirjodiagnoositaustaa. Vastaajista 24 ilmoitti diagnoosikseen ADD/ADHD. Vastaajista 2 kertoi diagnoosinsa olevan Autismin kirjonhäiriö sekä 1 vastaajan saivat kehityksellinen kielihäiriö/oppimisvaikeudet sekä ADHD ja oppimisvaikeudet.

### Neuropsykiatrinen diagnoosisi?

28 vastausta



Kuvio 5: Vastaajien neuropsykiatrinen diagnoosi (Google Forms 2023).

Taustatietojen yhteenvedona voidaan olettaa vastaajissa eniten olevan edustettuna ADD/ADHD diagnoosin saaneet 31-40-vuotiaat, joiden koulutustausta on ammattikorkeakoulu ja työskentelyvuosia sosiaalialalta on kertynyt yli 10-vuotta. Asuinmaakunta on joko Pirkanmaa tai Uusimaa.

#### 7.2 Vastaajien kokemukset työssä jaksamisesta

Toisessa osiossa kartoitettiin vastaajien kokemuksia työssä jaksamisesta 3 avoimella kysymyksellä sekä 4 suljetulla kysymyksellä. Tämän osion teemoiksi nousivat minäkäsitys sekä itsetunto. Ensimmäinen avoin kysymys oli ” Miten olet kokenut diagnoosin vaikuttaneen työhösi? Mikäli vaikutusta ei ole ollut, niin mistä uskot sen johtuneen?”

Lisännyt ymmärrystä omaan kuormittuvuuteen.

Vastaukset jakautuivat niin positiivisiin kuin negatiivisiin vaikutuksiin. Positiivisiksi seikoiksi nostettiin itsetietoisuuden ja -havainnoinnin lisääntyminen sekä diagnoosin mukana tuoma ymmärrys omaan käytökseen ja tunteisiin. Tärkeäksi asiaksi nostettiin myös kyky käyttää omia ominaispiirteitään sekä mielenkiinnon kohteita vahvuutena työpaikalla.

Asiantuntijuus omaan alaan liittyvissä mielenkiinnon kohteissa, vertaisosaamisen hyödyntäminen, pedanttisuus, hyvä muisti, tasapuolisuus, analyttisyys.

Osa vastaajista koki työskentelytapansa olevan enemmän asiakaslähtoisempää kuin muilla sekä vuorovaikutus ihmisten kanssa koettiin aidommaksi. Diagnoosien myötä osalla vastaajista oli lääkitys aloitettu, ja he kokivat sen olevan hyödyksi työelämässä lisäten jaksamista sekä keskittymiskykyä.

.... Olen myös nopeasti tilanteisiin adaptoituva, muuntumiskykyä on, jos ja mitä mielikuvitus rajana siinä kuinka tilanteessa kuin tilanteessa voi toimia.

Vuorovaikutus asiakastilanteissa on myös oma vahvuuteni, kaikki muu kuin se hetki sulkeutuu pois.

Toinen puoli vastaajista nosti esille kuormittavuuden, joka syntyy, kun työelämän vaatimukset ja paineet eivät kohtaa oman minuuden kanssa. Tämä ristiriita koettiin itsetuntoa laskevana asiana.

Vaikeuksia saattaa loppuun asioita. Paljon keskeneräisiä hommia. Itsetunto laskee.

Toisaalta sosiaalinen kuormittuminen, minkä vuoksi väärinymmärretyksi tuleminen, kun tarve aikaan ja omaan tilaan. Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuminen, kun työyhteisössä ei ole ollut ymmärrystä ja vuorovaikutus takannut.

Esiin nostettiin varsinkin sosiaalinen kuormittavuus, joka on sosiaalialalla työskennellessä pääosassa. Osa vastaajista koki vaikeuksia sopeutua työympäristöihin ja olivat jopa saattaneet kokea työpaikkakiusaamista sekä syrjintää työtehtäviä jaettaessa.

... ADHD haasteet kylläkin. Mm. Työpaikan vaihdokset, kyllästymisen, kuormitus jne.

Pelko väärinymmärretyksi tulemisesta oli suuri. Nyky-yhteiskunnassa vallalla oleva multitasakaaminen koettiin haasteelliseksi ja lisäsi osaltaan työn kuormittavuutta ja viihtyvyyttä. Myös uupumus ja huonomuistisuus oli vahvasti vastauksissa läsnä.

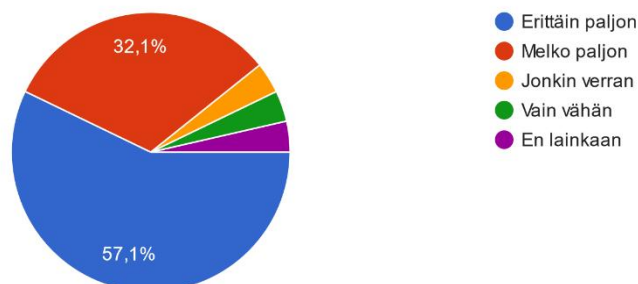
Työnkuvani on myös laajentunut viime vuosina ja muutoksia on paljon, mukana pysyminen on vaikeaa.

Kalenteroinnin vaikeus ja rajaaminen tuottaa haasteita.

Toinen kysymys osiossa oli suljettu kysymys ”Pidätkö työstäsi?” Vastaajista 16 vastasi ”erittäin paljon” ja 9 vastaajaa, että ”melko paljon”. Myös 1 vastauksen sai ”jonkin verran”, ”vain vähän” ja ”en lainkaan”.

Pidätkö työstäsi?

28 vastausta



Kuvio 6: Vastaajien ajatukset omasta työstä (Google Forms 2023).

Seuraava avoin kysymys oli ”Millaiseksi koet työmääräsi ja kykysi suoriutua työtehtävistä?” Vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti. Oli vastaajia, jotka kokivat työmäärän olevan sopiva ja he pystyivät suoriutumaan työtehtävistään vaadittavan tason verran. Työmäärän kuvailtiin myös vaihtelevan hyvin paljon jaksoittain, jolloin tasapainon koettiin säilyvän paremmin.

Koen työmäärän olevan hyvässä tasapainossa jaksamisen kanssa.

Riippuu päivästä ja viikosta, joskus on kuormittavampaa. Silloin kun on paljon töitä, tuntuu ettei suoriudu niin hyvin kuin haluaisi.

Asiakastyön ja oheistyön merkitys nousi esille, sillä vastaajat olisivat toivoneet asiakastyölle olevan enemmän aikaa kuin esimerkiksi paperitöille ja kirjaamiselle.

Huomaan vältteleväni joitain työtehtäviä.

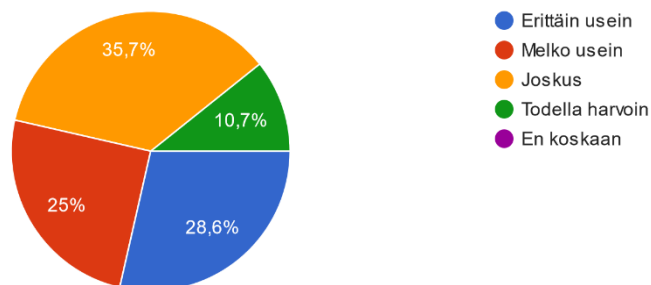
He, jotka kokivat työmäärän suureksi ja kyvyn suoriutua työtehtävistä heikoksi, nostivat esille työn ja ohjeistuksien jatkuvan muutoksen sekä työnkuvan pirstaleisuuden, jotka vaikeuttivat suoriutumista omasta työstään kuten haluaisi. Sosiaalialalla myös vastuu koetaan kuormittavaksi tekijäksi, kun se yhdistetään suureen työmäärään.

Enemmän haastetta tuo sisäinen tarve seisoa työnsä takana ja tehdä työ parhaalla mahdollisella tavalla - työnantajan edellyttämä ”riittävän hyvä” ei istu omaan arvomaailmaan.

Seuraava suljettu kysymys koski vastaajien kokemuksia henkisestä uupumisesta työelämässä. Vastaajista 10 kertoi kokeneensa näin ”joskus”. Vastaajista 8 vastasi ”erittäin usein” ja 7 vastaajaa ”melko usein”. Lisäksi 3 vastaajaa kertoi kokeneensa henkistä uupumista ”todella harvoin”.

Oletko kokenut itsesi henkisesti uupuneeksi sosiaalialan työssäsi?

28 vastausta



Kuvio 7: Vastaajien kokemukset henkisestä uupumisesta sosiaalialalla (Google Forms 2023).

Osion viimeinen avoin kysymys oli ” Millaiseksi koet palautumisesi vapaa-ajalla ja mitkä tekijät vaikuttavat työssäsi palautumiseesi?” He vastaajista, jotka kokivat palautumisen hyväksi, nostivat esille työn ja arjen tasapainoisen yhdistämisen. Palautumista helpottivat lepo, liikunta, mieluisat harrastukset vapaa-ajalla sekä luonto.

Työn ja muun elämän roolien tasapaino. Olen työntekijä, vanhempi, ystävä jne. Mutta olen myös minä. Sen muistaminen on tärkeää, pitää ajatella myös itseä ja omia intressejä. Jos ne sivuuttaa, uupuu.

Palautuminen on helppoa, kun työmatka on lyhyt ja minun on helppo irtautua työn ajattelemisesta, kun en ole fyysisesti työpaikalla.

Työnohjausta sekä kollegoilta saatua tukea kiiteltiin. Jos omaa aikataulua pääsee suunnittelemaan niin työssä kuin vapaa-ajalla, koettiin se edesauttavan työn mielekkyydessä ja siitä palautumisessa.

Palautumisessa haasteita koska aivot käyvät kuumina niin töissä kuin vapaalla. Vaikeus pitää taukoja työpäivän aikana.

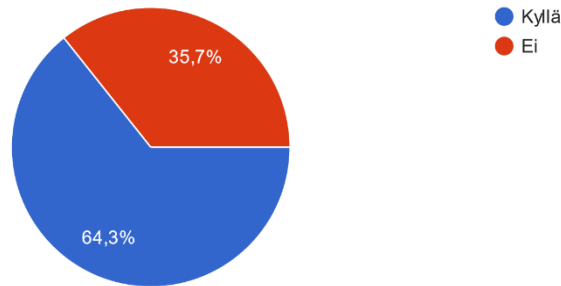
Vapaapäivien määrää korostettiin, sillä yksittäiset vapaapäivät koettiin enemmän kuormittavina kuin palauttavina. Vastaajat, jotka kokivat palautumisensa heikoksi, kertoivat tähän vaikuttavan suuresti, jos työasiat vaivaavat mieltä vielä työpäivän jälkeenkin ns. ”oven sulkeminen ei riitä”.

Myös valtava äänisaaste kuormittaa enemmän kuin normaali hiljaisempi päivä.

Perhe-elämän ja työelämän tasapainottaminen koettiin hankalaksi, kun kotona saattoi odottaa lapset ja arjen pyörittäminen. Vastaajista osa koki työpäivänsä jälkeen olevansa niin väsynyt ja uupunut ettei jaksanut suorittaa normaalia arkeaan.

Seuraava kysymys oli suljettu kysymys, joka käsitteli vastaajien sairaslomia, joiden syynä oli ollut työssä uupuminen sekä ylikuormittuminen. Vastaajista 18 kertoi olleensa tai olevansa tällä hetkellä sairaslomalla työuupumuksen tai ylikuormittumisen vuoksi. Vastaajista 10 ei ollut kokenut näitä syyksi sairaslomilleen.

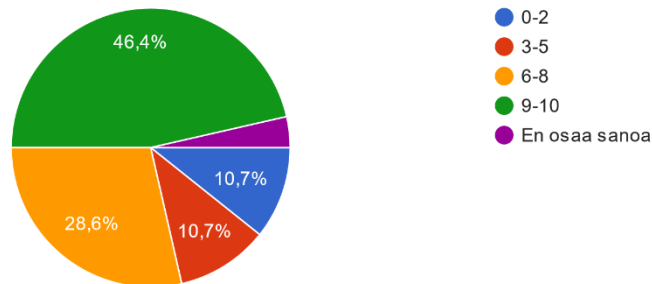
Oletko ollut sairauslomalla/olet sairauslomalla työstäsi työuupumuksen tai ylikuormittumisen vuoksi?  
28 vastausta



Kuvio 8: Vastaajien sairauslomat, joiden synnä työuupumus tai ylikuormittuminen (Google Forms 2023).

Osion viimeinen kysymys oli suljettu kysymys, jossa vastaaja pisteytti tämänhetkistä työmotivaatioonsa. Vastaajista 13 antoi täydet pisteet 9-10 eli koki työmotivaationsa loistavaksi. Vastaajista 6 pisteytti motivaatioonsa 6-8 pisteellä. Seuraavaksi 0-2 ja 3-5 pistettä sai molemmat 2 vastaajaa. Viimeiseksi 1 vastaajaa antoi äänensä ”en osaa sanoa”.

Kuinka pisteyttäisit työmotivaatiosi tällä hetkellä?  
28 vastausta



Kuvio 9: Vastaajat pisteyttivät työmotivaationsa (Google Forms 2023).

Työssä jaksamisen osion teemaksi nousi vahvasti minäkäsitys ja itsetunto niin positiivisessa kuin negatiivisessa mielessä. Vastaajien minäkäsitys oli osittain hyvä ja työmotivaatiota ja työssäjaksamista katsottiin juuri omista kyvyistä suoriutua tehtävistä niin henkisesti kuin fyysisesti. Myös työn kuormittavuutta katsottiin minäkuvan näkökulmasta sillä työympäristön asenteet ja odotukset heijastuivat vahvasti vastaajien minuuteen. Itsetunto taas kuvasti vahvasti sitä, kuinka itse oletti suoriutuvansa kaikesta ja millaiset odotukset vastaaja itselleen oli työelämässä asettanut. Itsetunto oli hyvin paljon sidoksissa myös palautumiseen, kun

erilaisten roolien välillä tasapainottelu oli vaikeaa. Kaiken kaikkiaan vastaajat kokivat, että työelämässä sosiaalialalla työskentelevältä neuropsykiatrisia haasteita omaavalta vaaditaan liikaa pienessä ajassa ja odotetaan työntekijän sopeutuvan luontevasti nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Lisäksi pelko väärinymmärretyksi tulemisesta niin työympäristössä kuin asiakkaiden suunnalta laskee työntekijän itsetuntoa ja minäkäsitystä.

### 7.3 Vastaajien kokemukset työyhteisöstä

Työyhteisö-osiossa kartoitettiin vastaajien kokemuksia työilmapiireistä, sopeutumisesta sekä työnantajalta saadusta tuesta 3 avoimella kysymyksellä sekä 2 suljetulla kysymyksellä. Tee-  
moiksi nousivat avoimuus sekä arvostus.

Ensimmäinen kysymys koski työilmapiiriä ” Millainen ilmapiiri työpaikallasi on/on ollut ja miten se soveltui neuropsykiatrisia haasteita omaavalle henkilölle?” He vastaajista, jotka kokivat työilmapiirin hyväksi, kertoivat esimerkiksi tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti kollegoidensa toimesta sekä erilaisuutta kunnioitettiin. Osa vastaajista koki työilmapiirinsä avoimeksi ja turvalliseksi ja siksi oli kokenut omien asioiden kertomisen helpottavaksi.

Pääsääntöisesti avoin ja turvallinen. Avoimella kommunikaatiolla on saatu järjestettyä työpaikka soveltuvaksi.

Hyvästä ilmapiiristä huolimatta itselle etätöiden mahdollisuus on ehdoton, kuormitun liiallisesta mukakaveeraamisesta ja jatkuvasta hälinästä.

Kuitenkin suurin osa vastaajista koki työilmapiirin huonoksi tai ei itselleen soveltuvaksi. Neuropsykiatrisia haasteita omaavien tarpeita ja toiveita ei esimerkiksi työympäristöissä huomioida tarpeeksi.

No vähän ankara, herkästi arvostellaan muita eikä erilaisuutta hyväksytä.

Työntekijöiltä vaaditaan nykyään hyvin paljon itseohjautuvuutta, joka voi neuropsykiatrisia haasteita omaavalle olla haasteellista ja tuen tarvetta kasvattavaa. Hyvinvointialueuutokset koettiin kuormittavina, sillä esihenkilöiden jatkuva vaihtuvuus ja muuttuva määrä ei kannustanut omien tarpeiden esiin tuomiseen. Sopeutuminen työympäristöihin koettiin haasteellisenä omien erityispiirteiden vuoksi, koska työyhteisöt olivat olleet joustamattomia ja ristiriitaisia. Työntekijöiden vuorovaikutushaasteet lisäsivät näitä ristiriitoja ja kuormittavuutta.

Vaativa, anteeksiantamaton ja joustamaton. Vain harvoissa paikoista on annettu tilaa omalla tapaa toimimiselle.

Seuraava avoin kysymys oli ” Millaisia haasteita työyhteisöön sopeutumisessa voi olla neuropsykiatrisia haasteita omaavana henkilönä?” Vastaajien keskuudessa suurimmaksi haasteeksi nousi väärinymmärretyksi tuleminen niin työyhteisön kuin asiakkaiden suunnalta.

Yliajattelu saattaa aiheuttaa itselle väärinymmärryksiä.

Neurokirjon ihminen saattaa myös maskata töissä, itse tein niin huomaamatta vuosia. Myös sosiaaliset tilanteet saattavat aiheuttaa väärinymmärryksiä tai jopa konflikteja.

Työyhteisöissä kiusaamisen kohteeksi joutuminen tai syrjityksi tuleminen koettiin yhdeksi haasteeksi, joiden lisäksi juuri vuorovaikutus kollegoiden kanssa saattoi olla vaikeaa. Koettiin, että työkaverit saattoivat lukea itseä väärin, jos esimerkiksi halusi työpäivän aikana omaa rauhaa tai vähentää muuten sosiaalista kanssakäymistä.

Vaikea sopeutua porukkaan, olet aina liikaa tai liian vähän, puhut liikaa tai reagoit vahvasti sekä kuormitut herkästi.

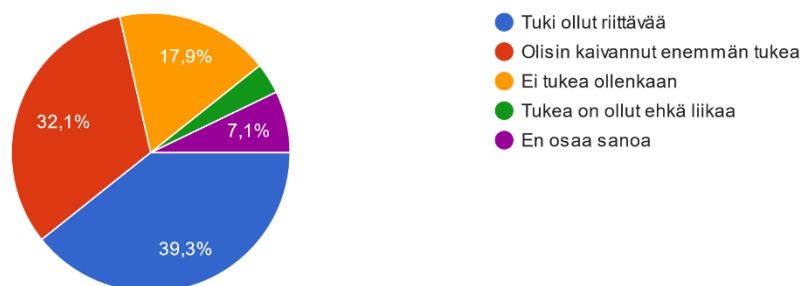
Suureksi haasteeksi koettiin se, että persoona saattoi olla liikaa tai liian vähän työkavereille ja esimiehille. Suorapuheisuus ja suorasukaisuus on yleistä neurokirjon haasteita omaavalle. Työstä suoriutumiseen vaikuttivat suuresti aikataulut, säännöt sekä työntekijältä odotettu nopea sopeutuvuuskyky. Auktoriteettiongelmat nimettiin haasteiksi, sillä työpaikan raameihin sopeutuminen oli osalle vastaajista hankalaa, mikäli moninaisuutta ei ymmärretä.

Muut eivät ymmärrä esimerkiksi sitä, että kaikki eivät pysty kirjaamaan asiakkaiden läsnä ollessa/keskellä päivää, kun tuntuu että pitää olla muualla. Myös työtehtävien jako on välillä aivan mahdotonta, tee sitten kun et tiedä mitä piti tehdä.

Seuraavassa suljetussa kysymyksessä kartoitettiin vastaajien kokemuksia työnantajalta saadusta tuesta. Vastaajista 11 koki tuen olleen riittävää ja 9 olisi kaivannut enemmän tukea. Vastaajista 5 kertoi, ettei ollut saanut tukea ollenkaan ja 1 vastaaja koki tukea olleen ehkä liikaakin. Viimeiseksi 2 vastaajaa oli vastannut ”en osaa sanoa”.

Oletko kokenut työnantajan tuen riittäväksi?

28 vastausta



Kuvio 10: Vastaajien kokemuksia työnantajalta saadusta tuen määrästä (Google Forms 2023).



Jatkokysymyksenä edelliseen oli avoin kysymys ” Mikäli vastasit edelliseen saaneesi liian vähän tukea tai ettet ollenkaan, millaista tukea olisit toivonut?” Vastajat toivoivat pääasiassa ymmärrystä niin työnantajalta kuin kollegoilta. Toivottiin mahdollisuutta rauhallisempaan työympäristöön tai mahdollisesti etätyöpäivien pitoon kuormituksen ollessa suurimmillaan.

Ymmärrystä.

En oikein tiedä, ehkä enemmän tukea työyhteisölle työhyvinvointiin.

Hyvinvointialueuutokset ovat luoneet epävakautta työympäristöihin ja työnantajilta olisi toivottu ratkaisuja näihin ongelmiin. Vastajat toivoivat myös enemmän vuorovaikutusta ja keskusteluja esimiehen/työnantajan kanssa, jolloin voisi pohtia muun muassa työnkuvan muutoksia työntekijälle sopivammaksi tai muita ratkaisuja esiin tulleisiin haasteisiin sekä kuormitaviin tekijöihin.

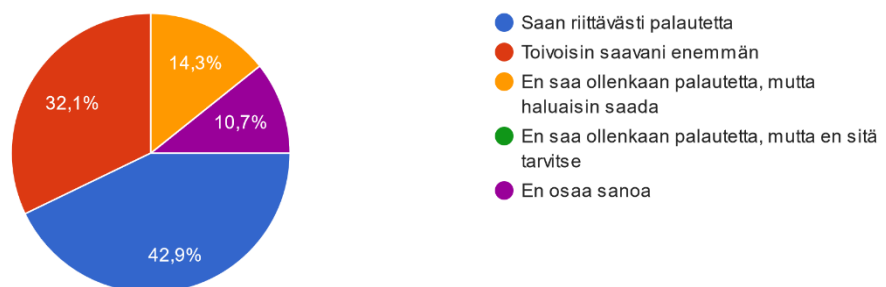
Minua on syyllistetty sairaslomista esim. pelkän nuhankin takia.

Avointa keskustelua esihenkilön puolelta, vaikkapa kehityskeskustelussa työn mukauttamista tarvittaessa.

Osion viimeisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien kokemuksia saadusta positiivisesta ja kehittävästä palautteesta. Vastajista 12 kertoi saaneensa riittävästi palautetta, kun taas 9 vastaajaa toivoisi saavansa enemmän. Lisäksi 4 vastaajaa kertoi, ettei saa palautetta ollenkaan, mutta haluaisi kyllä. ”En osaa sanoa” vastasi 3 vastaajaa.

Koetko saavasi riittävästi positiivista ja kehittävästä palautetta työstäsi?

28 vastausta



Kuvio 11: Vastaajien kokemuksia saadusta palautteesta työpaikoilla (Google Forms 2023).

Työyhteisön teemoiksi nousivat avoimuus ja arvostus. Usealla vastaajalla oli kokemuksia väärinymmärretyksi tulemisesta kollegoidensa ja työnantajan suunnalta sekä uskottiin että omat erityispiirteet eivät sopineet työyhteisöön. Neuropsykiatrisia haasteita omaava henkilö kaipaa

sosiaalialan sosiaalisuuden vastapainona myös omaa rauhaa. Vastajat olisivatkin toivoneet avoimuutta työyhteisöissä, jotta löytyisi myös uskallusta tuoda erilaisuutta vahvemmin esiin ja osoittaa piirteiden olevan myös rikkaus kaikessa erilaisuudessaan. Avoimuus myös nähtiin työilmapiirin parantajana. Tätä kautta myös arvostuksen tunne työyhteisöissä jäi osalta puuttumaan, sillä he tunsivat olevansa liikaa tai liian vähän ihmisenä ja sopeutuminen ryhmiin tuotti hankaluuksia.

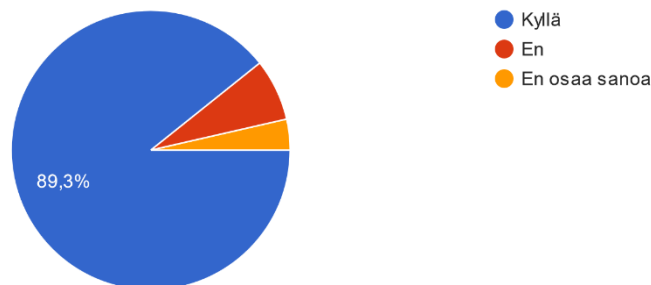
#### 7.4 Vastaajien mielipiteitä alalla pysymiseen

Tässä osiossa vastaajilta kysyttiin työn merkityksellisyydestä, sekä tulevaisuuden ajatuksia alalla pysymiseksi. Osiossa oli 2 avointa ja 2 suljettua kysymystä. Teemaksi nousivat työssä jaksaminen sekä oma terveys.

Ensimmäisessä kysymyksessä suljetusti kartoitettiin vastaajien ajatuksia työn merkityksellisyydestä ja palkitsevuudesta. Vastaajista 25 vastasi kokevansa työnsä olevan merkityksellistä ja palkitsevaa, kun taas 2 vastaajaa koki, ettei näin ollut ja 1 vastaajaa ei osannut sanoa.

Koetko työsi merkityksellisenä ja palkitsevana?

28 vastausta



Kuvio 12: Vastaajien kokemukset työn merkityksellisyydestä (Google Forms 2023).

Seuraava avoin kysymys oli ” Millaisia ajatuksia tällä hetkellä sinussa herättää työskentely sosiaalialalla vielä seuraavan 10 vuoden ajan?” Vastaukset jakautuivat kahtia. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tulee työskentelemään sosiaalialalla vielä 10 vuoden päästä.

Eiköhän se onnistu omia arvoja vastaavassa paikassa.

Kuitenkin osa näistäkin vastaajista koki, että joitakin muutoksia tarvittaisiin tämän toteutumiseksi. Alan arvostuksen ja arvopohjan tulisi tulevaisuudessa muuttua ja tämä tulisi näkyä niin resurssien lisäämisellä kuin työntekijän palkassa. Myös hallituksen leikkaukset ja hyvinvointialueiden säästökuurit herättävät ajatuksia alan mahdollisesta tulevaisuudesta.

On oma ala, mutta äärimmäisen tärkeää huolehtia ensin itsestään ja sitten vasta muista.

He vastaajista, jotka kertovat, etteivät aio työskennellä alalla enää 10 vuoden päästä, mainitsivat syyksi alan sopimattomuuden itselleen. Osa on jo hakenut tai on aloittamassa työnhakua eri alalta ja osa suunnitellut uudelleen kouluttautumista.

Lopetin hyvin pian valmistumisen jälkeen. Herättelen vielä toki toivoa, että joskus ehkä kykenisi alalle.

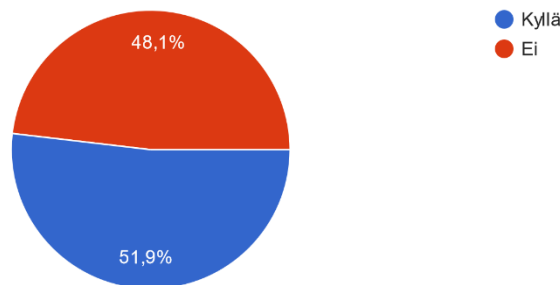
Oma jaksaminen huoletti vastaajia ja se oli myös osa syy, ettei tulevaisuutta alalla nähnyt itselleen sopivaksi. Muutama vastaajista kertoi, että ala on oikea mutta toivoo työnkuvan ja työtehtävän muutosta tulevaisuudessa.

En tiedä jaksanko, vaikka työ on ihanaa ja mielekästä.

Edellisen kysymyksen jatkoksi oli suljettu kysymys siitä, että ovatko vastaajat miettineet alanvaihtoa. Vastaajista 14 kertoi miettineensä vaihtoa ja 13 ei ollut asiaa miettinyt.

Edelliseen liittyen, oletko miettinyt jossakin kohtaa alanvaihtoa, koska koet ettei sosiaaliala ole sinulle sopivin?

27 vastausta



Kuvio 13: Alanvaihtoa pohtineiden vastaajien määrä (Google Forms 2023).

Jatkona oli suljettu kysymys ” Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet tämän ajatuksen kehittämiseen?”.

Työn kuormittavuus nostettiin vastaajien keskuudessa useasti esille. Näitä olivat muun muassa työelämän korkeat vaatimustasot, resurssien puute ja siitä johtuvat eettiset ristiriidat sekä työn sosiaalinen puoli.

Jatkuva toisten ihmisten hoitaminen ja huolehtiminen heidän tarpeistaan ja terveydestään tuo toisinaan valtavan paineen ja ahdistuksen, kun sen haluaa tehdä tunnollisesti oikein ja ihmisen tarpeisiin vastaten.

Yksityisen sektorin huonot työpuitteet ja henkilöstön tiheä vaihtuminen.

Osa vastaajista koki tarvitsevansa vaihtelua, sillä tunsivat uransa pysähtyneet ja työn mielekkyyden kadonneen.

Koin olevani umpikujassa työurallani, sitten pääsinkin esihenkilötehtäviin ja en ole sen jälkeen vaihtoa pohtinut.

Hyvinvointialuemuutokset ovat olleet työntekijöiden mielestä huonosti suunniteltuja ja toteutettuja, jolloin kuormitus ja stressi on koettu kaatuvan työntekijän niskaan. Sosiaalialan palkkatasokehityksen koettiin olevan hidasta ja kuvastavan hyvin työn arvostusta tänä päivänä, joten erialan töihin vaihtamista oli useampi vastaaja pohtinut.

Vähintään kerran viikossa vedetään arkea alimiehityksellä, laittomasti.

Liian kuormittava henkisesti ja fyysisesti. En halua enää pelätä fyysistä väkivaltaa töissä.

Alalla pysymisen teemaksi nousi vahvasti jaksaminen ja oma terveys. Erilaiset yhteiskunnan ja hyvinvointialueiden säästökuurit ja resurssien puute koettiin itseä kuormittavana ja arvostuksen puutetta esiintyi vastaajien kokemissa työympäristöissä. Työntekijältä vaaditaan hyvin usein omien arvojen sivuuttamista resurssien vuoksi, joka kuormittaa hyvin paljon henkistä jaksamista. Vastaajat myös muistuttivat siitä, että sosiaaliala on hyvin usein muiden ihmisten tarpeista ja huolista huolehtimista, jolloin oma elämä ja terveyden ylläpitäminen saattaa unohtua. Vastaajat toivat esille sen, että vaikka työ on mielekästä ja arvokasta se ei riitä, kun jaksaminen on koetuksella.

## 7.5 Vastaajien avoimia ajatuksia työelämästä

Viimeisessä osiossa vastaajat saivat vapaasti kertoa omia ajatuksiaan työelämästä. Nykyaajan työkuultuuri nostettiin esille, sillä sen koettiin edesauttavan neuropsykiatrisista haasteista kärsivän työuupumusta ja loppuun palamista. Työntekijöiltä vaaditaan liikaa ja odotukset ovat hyvin usein epärealistisia.

Nykyään kaikkien pitäisi etenkin yksityisellä puolella osata kaikkea ja silti ehtiä hoitaa perustehtävä eettisesti, mutta ennen kaikkea tuottavasti.

Eettiset arvostiridiat nousivat esille, kun vastaaja koki, että nykyään raha tulee ennen ihmistä. Esihenkilötyön merkittävyys on suuri ja heiltä toivottiinkin valvettuneisuutta ja erilaisuuden ymmärtämistä.

En suosittelen kenellekään autismin kirjolla olevalle sosiaalialaa.

Työympäristöissä neuropsykiatristen haasteiden tietoisuuden lisäämistä kaivattaisiin enemmän, jolloin myös turvallinen ja salliva työilmapiiri toteutuisi.

Alalle tulevia on hyvä valmentaa siihen, että ensin pitää olla oma elämä kunnossa ja tasapainossa - muuten voi tulla jaksamisen kanssa haasteita. Tässä työssä joutuu niin paljon kohtaamaan, olemaan läsnä, tukemaan ja kannattelemaan muita, että omat asiat on hyvä olla silleen tasapainossa, että oma kurssi pysyy eteenpäin pienestä tuulesta huolimatta.

## 8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitkä asiat työelämässä kuormittavat sosiaalialalla työskenteleviä henkilöitä, joilla on neuropsykiatrisia haasteita sekä mitkä tekijät johtavat työuupumukseen sosiaalialalla. Tavoitteena oli vastata tutkimuskysymykseen ” Mitkä tekijät sosiaalialan työelämässä kuormittavat neuropsykiatrisia haasteita omaavia heidän itsensä mielestä?” ja tätä kautta lisätä tietoisuutta neuropsykiatrisista haasteista kärsivien henkilöiden kokemuksista sosiaalialalla työskentelemisestä, sekä työn kuormittavuudesta. Tulosten pohjalta on mietitty, kuinka sosiaalialalla työskenteleviä neuropsykiatrista haasteista kärsiviä voidaan tukea ja lisätä työssä jaksamista sekä viihtymistä.

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Kyselyn vastauksien perusteella työssä jaksamisen osion teemaksi nousivat minäkäsitys sekä itsetunto. Ammatillinen minäkäsitys muotoutuu työntekijälle työn sisällön, työyhteisön ja erilaisten kohtaamisten myötä. Oma ammatti-identiteetti ja käsitys itsestä kuuluisi kulkea rintarinnan työelämässä, mutta mitä suurempi etäisyys näillä kahdella on, sitä suurempia turhautumisen hetkiä työntekijä kokee työssään. (Immonen 2021.) Neuropsykiatrisia haasteita omaavalle minäkäsityksen ja ammatti-identiteetin yhdistäminen voi olla vaikeaa ja kasvattaa työntekijän kuormitusta. Työntekijällä saattaa olla tietynlainen käsitys työntekijämuotista, jollaista työnantaja toivoo. Neuropsykiatrisia haasteita omaava ei koe kuuluvansa ennalta määriteltyyn muottiin, jolloin hän saattaa kyseenalaistaa niin itseään kuin taitojaan. Henkilöllä saattaa kuitenkin olla voimakas tarve suoriutua työstään hyvin, jolloin tämä itsetunnollinen ristiriita koetaan henkisesti kuormittavana ja johtaa helposti turhautumiseen. Työmarkkinat ovat koventuneet viime vuosina ja työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän laajaa osaamista. Digitalisaation myötä, odotetaan työntekijän myös selviävän yhä itsenäisemmin työelämässä. Toisaalta työntekijältä vaaditaan myös tiimityöskentelytaitoja sekä sosiaalisuutta.

Neurokirjon haasteita omaavalla saattaa olla erityisiä mielenkiinnonkohteita, joita hän voisi hyödyntää työpaikallaan, jolloin onnistumisen ja hyväksymisen tunteen kautta minäkäsitys ja itsetunto vahvistuisivat. Työnantajilta vaaditaan joustoa ja ymmärtävyyttä, jotta työympäristöjä ja työntekoa voitaisiin muokata niin, että neurokirjon henkilön erityisosaaminen pääsisi käyttöön ja tuottaisi näin ollen henkistä pääomaa henkilölle itselleen ja olisi samalla hyödyksi yritykselle. Sopivassa ympäristössä neuropsykiatrisia haasteita omaava on loistava työntekijä, sillä he saattavat huomata asioita, joita neurotyypilliset eivät.

Vuonna 2022 työuupumus yleistyi kaikilla työntekijöillä työelämässä. Varsinkin alle 36-vuotiaiden keskuudessa koettiin, ettei palautuminen työpäivän jälkeen ei enää onnistunut. (Suolanen 2022.) Työuupumuksen kolme oiretta ovat voimakas väsymys, kyynistyneisyys sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Uupumuksen jatkuessa pitkään, voi esiintyä tunnesäätelyn vaikeuksia sekä stressioireita. Työuupumuksen väsymykseen ei auta enää pelkkä nukkuminen vaan töistä palautuminen ei onnistu edes vapaapäivinä mielekkäitä asioita tehdessä. Kun työntekijä kyynistyy omalle työlleen, katoaa työn mielekkyys ja työntekijä alkaa kyseenalais-tamaan oman työnsä merkitystä. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.)

Tämän opinnäytetyön kyselyn tuloksissa nousi myös esille palautumisen vaikeus neuropsykiatrisia haasteita omaavilla. Sosiaalialalla työskentelevän työpäivän aikana saattaa olla useita sosiaalisia tilanteita, multitaskaamista ja aistiärsykeitä, jotka kuormittavat henkilöä koko työpäivän ajan. Työpäivän loputtua asiat saattavat pyöriä mielessä pitkään sekä sosiaalisten tilanteiden patteri on tyhjentynyt. Henkilö ei jaksaa välttämättä mitään muuta kuin nukkua, josta saatetaan potea syyllisyyttä, joka ruokkii omaa pahaa oloa. Vastaajat nostivat esille, kuinka tärkeää vapaa-ajalla on pitää huolta omasta fyysisestä ja henkisestä jaksamisesta. Työhyvinvointi on myös tärkeässä roolissa, kun puhutaan jaksamisesta ja palautumisesta. On tärkeää, että työnantaja huomioisi enemmän työntekijöiden erityispiirteitä ja muokkaisi työtä niin, että palautuminen helpottuisi. Kyselyn vastauksissa nousi esille, kuinka tärkeäksi koettiin mahdollisuuksien mukaan hybridityömahdollisuus, jolloin etätyöpäivät olisivat työntekijälle etäisyyttä sosiaalisesta kuormituksesta ja ympäristön aistiärsykkeistä. Nykypäivänä sosiaalialalla keikkatyöläisten käyttäminen saattaa olla kuormittava tekijä neurokirjon haasteita omaaville sillä jatkuva vaihtuvuus ja epätietoisuus on heidän työpäivissään haitaksi.

Työyhteisön teemoiksi nousivat kyselyssä avoimuus ja arvostus. Jokainen työntekijä haluaa kokea työnsä merkityksellisenä, mutta myös kokea olevansa arvostettu työntekijänä ja, että hänen työpanostuksellaan on merkitystä yritykselle. Työyhteisöllä ja esihenkilötyöllä on merkittävän tärkeä rooli neurokirjon henkilön työssä jaksamisessa. Niin positiivisen kuin rakentavan palautteen saaminen on tärkeää, jottei henkilö joudu itse arvioimaan omaa työskentelyään ja pohtimaan omaa riittävyytään alalla. Neurokirjon henkilö tarvitsee johtajuutta, joka ottaa huomioon erilaisuuden ja joka on valmis muokkaamaan työnkuvaa työntekijän työkykyä voimaannuttavaksi eikä heikentäväksi. Samoin tietoisuuden lisääminen työyhteisöissä on tärkeää, jotta neuropsykiatrisia haasteita omaavaa henkilöä ei leimattaisi vain hankalaksi työntekijäksi, joka on hyvin usein henkilön itsensä pahin pelko työyhteisöissä.

Sosiaalialalla työskentelevä saattaa hyvin usein tuntea häpeää työyhteisössä, kun omat tarpeet ja taidot eivät kohtaa muiden työntekijöiden kanssa. Häpeä kasvattaa arvottomuuden tunnetta ja heikentää työyhteisöön kuulumista sekä sopeutumista. Empaattisen vuorovaikutuksen merkitys työyhteisöissä on valtava ja sitä on tärkeä aina lähteä kehittämään esimiestä-solta, jos ongelmia alkaa ilmetä. (Ojala 2022.) Se, että kaikki asiat ja muutokset tehdään

yhteisen tavoitteen ja päämäärän hyväksi on tärkeää sisäistää koko työyhteisössä. Tärkeää on muistaa, että jokaisen ihmisen yksi perustarpeista on osallisuus ja neuropsykiatrisia haasteita omaavat voivat tarvita siihen enemmän tukea kuin muut. Tietoisuus työpaikoilla on lisääntynyt viime vuosien aikana, joten työyhteisöihin sopeutuminen on helpottunut. Kyselyn vastauksissa esiin tulee kuitenkin edelleen epävarmuutta itsestään ja siitä onko liikaa muille: henkilö saattaa kokea olevansa liian äänekkäs, liian innostunut, liian syrjäänvetäytyvä tai liian kaikkea. Vastakohtaisesti henkilö saattaa tuntea vähyyttä muihin verrattuna.

Alalla pysymisen teemoiksi valikoituivat jaksaminen ja oma terveys. Työnantajan on hyvä oppia tunnistamaan neuropsykiatrisia haasteita omaavien henkilöiden voimavarat työelämässä: hyvin usein heidän ajattelutavoillansa saavutetaan laatikon ulkopuolelta keksittyjä tuloksia. On myös hyvä muistaa, että toisen haaste työpaikalla voi olla toisella työpaikalla vahvuus. Jotkut osaavat keskittyä valtavan hyvin, toiset ideoivat jatkuvasti uusia potentiaalisia kehitysmahdollisuuksia. Toinen voi ratkaista ongelmia minuuteissa, kun taas toinen voi tehdä laajaa ja harkinnallista taustatyötä. Se, että työnantaja ja työntekijä yhdessä keskustelemalla voivat tunnistaa mahdolliset voimavarat ja tukea niitä työympäristön muutoksilla, auttavat neuropsykiatrisia haasteita omaavaa sitoutumaan ja motivoitumaan työhönsä paremmin.

Neuropsykiatrisia haasteita omaavalle on kaikista tärkeintä tulla kuulluksi ja ymmärretyksi työpaikoillaan. Tällaisella avoimuudella ja arvostuksella vahvistetaan työntekijän minäkäsitystä sekä itsetuntoa, jolloin alalla pysyminen ja töissä jaksaminen on todennäköisempää. Kyselyn vastauksista nousi erityisesti esiin huoli ja turhautuminen hyvinvointialuemuutoksista, jotka ovat useille työntekijöille kasannut enemmän työtä ja vastuuta kuin pitäisi. Tyytymättömyyttä aiheuttaa huonosti suunniteltu siirtyminen, esihenkilöiden vaihtuvuus ja runsas määrä sekä se, että hyvinvointialueiden työntekijöillä on tunne, että päätöksiä ja muutoksia tehdään ilman työntekijöiden vaikuttamismahdollisuutta. Neuropsykiatrisia haasteita omaava saattaa kokea rutiinit ja säännöt organisaatiossa tärkeiksi, jolloin jatkuva muutostila kuormittaa liikaa. Lisäksi henkilön sisällä saattaa myllertää hyvin paljon tunnetiloja työarjessa, jolloin hän kaipaava ulkoa tulevaa turvallisuutta. Hyvinvointialuemuutos on poistanut työarjesta tämän turvallisuuden tunteen ja antanut työntekijöille tilalle epävarmuuden ja turhautumisen tunteita. Kyselyn vastaajat toivoisivatkin, että työntekijät saisivat takaisin vaikuttamismahdollisuuden ja myös heidän ajatuksiensa tilanteesta aidosti kuunneltaisiin.

Tämä opinnäytetyön tuottama tutkimuskysely on vain pieni kuvaus koko sosiaalialalla työskentelevien neuropsykiatrisia haasteita omaavien joukosta, mutta antaa hyvin kuvauksen siitä, kuinka alalla työskentelevät kokevat tulevaisuutta kuormittuneeksi työelämässä. On myös tärkeää huomioda, että vaikka vastaukset saatiin sosiaalialalla työskenteleviltä neuropsykologisia haasteita omaavilta henkilöiltä, samanlaisia kuormituksen aiheita sosiaalialalla saattavat kokea myös kaikki muut työntekijät. Neuropsykiatristen haasteiden tietoisuuden sekä huomioidamisen lisääminen työpaikoilla myös edistää kaikkien työntekijöiden työhyvinvointia. Työn ja

työympäristön hyvä suunnittelu ja muutoksien ennakointi palvelee koko työyhteisön etua. (Aho 2023.) Jotta sosiaalialan parhaat työvuodet olisivat vielä edessä, kaivataan muutoksia, joissa työntekijät nähdään yksilöinä joiden jaksamisella ja arvostuksella on oikeasti merkitystä. Sosiaalialan asiakaskunta kasvaa koko ajan, jolloin työntekijöiden pysyvyyttä alalla tulee parantaa sekä saada uusia tekijöitä mukaan. Neurokirjon haasteita omaavat ovat sosiaalialalle hyviä työntekijöitä, jotka tarvitsevat joustavuutta ja ymmärrystä, jolloin työnantajat saavat vastalahjaksi sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä. Psykologi Sven Bölte on enustanut, että tulevaisuudessa jopa 20 % ihmisistä olisi saanut neurokirjodiagnoosin (Törnvall 2023).

Tärkeintä on muistaa, että vaikka diagnoosi voi olla sama usealla ihmisellä, yksilöiden välillä on suuria eroja ja tämä uniikkisuus on tulevaisuuden työn kehittymisen kannalta merkittävää.

## 9 Pohdinta

Viimeisessä luvussa tulen pohtimaan ammatillista kehittymistäni opinnäytetyöprosessin aikana, tutkimuksen eettisyyttä sekä luotettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita.

### 9.1 Ammatillinen kehittyminen

Suurin haaste opinnäytetyössä oli, että vastaako kyselyyn kukaan. Tavoitteena oli 10 vastausta ja lopulta niitä tuli 28. Analysoinnin kannalta merkittävää on saturaatiopiste eli kyläntymispiste, jossa vastausten sisällöt alkavat toistamaan itseään ja lisäaineisto ei toisi enää uutta tietoa (Vilka 2021, 223). Opinnäytetyön tavoite saavutettiin, sillä tulokset saivat neuropsykiatrisia haasteita omaavien kokemuksia sosiaalialalla työskentelystä. Laadukkaat ja kattavat vastaukset mahdollistivat tulosten selkeän kertomisen. Tutkimuksen tulokset myös ovat hyödyksi niin työnantajan kuin työntekijä näkökulmasta, sillä tulokset auttavat ymmärtämään itseään sekä lisää työnantajan tietoisuutta aiheesta. NäeNepsy ry pystyy myös tutkimustuloksia käyttämällä lisäämään neuropsykiatria haasteita omaavien näkyvyyttä sosiaalialalla.

Kyselylomakkeella oli myös mahdollisuus vastaajan jättää palautetta kyselyyn liittyen ja kaksi kehittämisehdotusta tuli. Ensiksi toivottiin, että kyselylomakkeessa olisi käytetty neurovahvistavaa kieltä neuropsykiatristen haasteiden sijaan. Sopivan kielen löytäminen oli opinnäytetyön rakentamisvaiheessa haasteellista, sillä tarkoituksena oli löytää kaikkia kunnioittava ja virallinen nimike. Toinen palaute koski kyselylomakkeen kysymystä ”Kuinka pisteyttäisit työmotivaatiosi tällä hetkellä?”, jossa palautteen antaja olisi toivonut selkeyttä pisteytykselle. Kysymykseen olisi ollut todellakin hyvä lisätä sanallisesti vielä, mitä tietyt pistemäärät merkitsivät. Osallistuin ensimmäistä kertaa kyselylomakkeen laatimiseen ja siksi opinnäytetyöprosessi on ollut itselleni omien kykyjen taidonnäyte.



Henkilökohtaisesti itselläni oli jo ennakkotietoja neuropsykiatrisista haasteista, mutta opinnäytetyöprosessin aikana opin paljon haasteiden ja sosiaalialan yhdistämisestä sekä siitä mitkä asiat koetaan tällä hetkellä heikentävän jaksamista. Varmasti samat tulokset voisi yleistää koskemaan kaikkia sosiaalialalla työskenteleviä henkilöitä, mutta on tärkeää muistaa, että neuropsykiatrisia haasteita omaava saattaa kokea samat asiat kymmenenkertaa vahvemmin kuin muut, jolloin kuormittuminen on myös suurempaa kuin muilla.

Opinnäytetyöprosessin aikana korostui sosionomin ammatillisen osaamisen ihmisen arvoa tukeva ja asemaa parantava työskentelytaito. Opinnäytetyö tuo esille yhteiskuntamme epäkohdita ja antaa äänen heille, joilla aidosti on kokemusta opinnäytetyössä tutkitusta aiheesta. Opinnäytetyön tekeminen kehitti myös minun kriittistä ajatteluani sekä vahvasti laadukasta tiedonhakuja.

## 9.2 Luotettavuus ja eettiset kysymykset

Kohderyhmän ja vastaajien kohtelu määritetään tutkimuseetiikan avulla. Jokaisen tutkijan vastuulla on tieteellisen käytäntöjen oikea noudattaminen. Luotettavan ja eettisesti hyväksyttävän tutkimustyön toteuttaminen vaatii Tutkimuseettisen tiedekunnan ohjeiden noudattamista. (Aalto 2023.) Vastaajien mahdollisimman hyvä informoiminen kyselylomakkeella ennen tutkimuslomakkeen lähettämistä on tärkeää. Tämän perusteella toteutetaan kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkimuseettinen tiedekunta (TENK) on laatinut ohjeen ”Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)”. Ohjeen tavoite on edistää tutkimuseetiikan toteutumista ja huolehtia loukkausepäilyjen oikeudenmukaisesta käsittelystä. Toimintatapoihin kuuluu eettisesti oikeanlainen tiedonhankinta ja tutkimus- ja arviointimenetelmä. Vastuullinen viestintä tulosten julkaisemisessa on tärkeää. (TENK 2023.) Kyselystä ei saa olla vastaajille haittaa. Jos esimerkiksi vastaamisen kerrotaan vievän 5min, haitaksi olisi keston ollessa 15min. Tutkimukseen osallistumisen haitat minimoidaan pitäytymällä luvatuissa asioissa. (Vilka 2007, 90.) On muistettava, ettei pelkkä tulosten julkaiseminen kuulu tutkimuksen järjestäjän velvollisuuksiin. Määrällisessä ja laadullisessa tutkimuksessa samat eettiset periaatteet ovat aiheellisia. Opinnäytetöissä eettisesti ongelmallisia ratkaisuja tehdään aineiston hankinnassa sekä keräämisessä. (Vilka 2007, 92.)

Opinnäytetyötä tehdessä on huolehdittava muiden tutkijoiden töiden kunnioittamisesta. Viitaukset aiempiin tutkimuksiin on tehtävä asianmukaisesti. Tutkimuslupien hankinta on toteutettu sääntöjen mukaisesti ja eettinen ennakkotiedonhankinta on asianmukaisesti tutkimukseen osallistuvia kunnioittaen toteutettu. (TENK 2023.)

Merkitykselliset sidonnaisuudet ja rahoittajat on ilmoitettava tutkimukseen osallistuville ja tutkimustulosten julkaisussa. Tutkijan ollessa esteellinen, on pidättäydyttävä kaikista

arviointi- ja päätöksentekotilanteista. Tärkeää on tietosuojan noudattaminen tutkimusta toteutettaessa ja tulokset julkaistessa. (TENK 2023.)

Tätä opinnäytetyötä toteutettaessa oli tärkeää noudattaa eettisesti oikeanlaista tiedonhankintaa, jossa tutkimukseen osallistuvien tietoja suojaa tietosuojalaki. Tutkimuksessa verrattiin aiempia tutkimuksia nykytilanteeseen, jolloin muiden tutkijoiden tulosten kunnioittaminen ja niihin viittaaminen on tehty asianmukaisesti. Tulosten julkaiseminen kunnioittaa osallistujia ja palveluntarjoajia tuloksista riippumatta. Opinnäytetyössä osallistujien anonymiteetti on säilytetty, koska tutkimuksen tiedonkeruussa on teeman mukaisesti jaettu arkaluonteista tietoa. Anonymiteetin noudattaminen ja tietosuojalain seuraaminen oli erittäin tärkeää kyseessä ollessa jopa terveydenhuollollisia tietoja. Siksi myös vastaajien oli noudatettava salassapitovelvollisuutta. Verkkolomake aineistonkeruutapana soveltui opinnäytetyöhön hyvin, sillä aineisto saatiin suoraan sähköisessä muodossa ja vastaukset rajatussa ajassa. Perustuslaissa on määritelty, millaista on luottamuksellinen viestintä, jota myös noudatetaan verkossa järjestetyissä kyselyissä. Siksi ennen kyselyn aloittamista vastaajalle oli nähtävillä tutkimuksen perustiedot sekä tietosuojaratkaisut. Tutkimuksen informoiminen on aina tutkijan vastuulla. (Kuula 2011, 176,175.)

Kuulan (2006), Creswellin (2003) ja Wallimanin (2005) mukaan piilohavainnoinnissa kohderyhmää havainnoidaan ilman asianomaisten lupaa. Tämä rikkoo ihmisten itsemääräämisoikeutta ja vaikuttaa myös osaltaan ennalta kyselylomakkeen asetteluun sekä kysymyksiin. Henkilötietolaki antaa ihmisten itse päättää omista jaettavista tiedoistaan ja niiden käsittelystä. Kyseeseen vastaajille täytyykin antaa tarpeeksi tietoa kyselystä ja sen tavoitteita, jotta he voivat itse vapaaehtoisesti päättää siihen osallistumisesta. (Vilka 2007, 93.)

Opinnäytetyö käsittelee sensitiivistä aihetta osallistujien henkilökohtaiseen elämään liittyen, joten tutkimusaiheen eettiseksi kysymykseksi nousee tutkimuksen aiheellisuus. Neuropsykiatrisista haasteista kärsivien työhyvinvointia ja jaksamista sosiaalialalla on kuitenkin tärkeää arvioida alan jatkuvan muutoksen sekä yleisen mielipiteen vuoksi. Myös resurssien kartoittaminen tietoisuuden lisäämiseksi NäeNepsey ry:lle oli aiheellista. Tärkeää on myös pohtia aineistonkeruumenetelmän luotettavuutta ja tavoitteellisuutta. Kaikkiin kyselymuotoihin liittyy riski tiedon luotettavuuden kyseenalaisuudesta. Vaikutussuhteista ei kuitenkaan voi saada merkittäviä tietoja ilman kohderyhmän kokemuksia. (Kylmä, Pietilä & Vehviläinen-Julkunen 2002, Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2023, 70-73 mukaan.) Tässä opinnäytetyössä suurin riski koski vastauksien luotettavuutta. Vaikka kyselylomakkeen vastaajiksi haettiin sosiaalialalla työskenteleviä tai työskennelleitä, varmuutta tästä taustasta ei voi olla. Lisäksi linkki kyselylomakkeeseen jaettiin yleisellä Facebook-sivulla, joten kuka vain pystyi vastamaan kyselyyn. Aina on myös mahdollisuus, että vastaaja voi ymmärtää kyselylomakkeen kysymykset väärin tai aivan toisin, sillä kysymykset laatinut tietää ainoastaan alkulähteen ja sen ajatuksen.

Opinnäytetyön analysointia säätelee kaksi lakia, Henkilötietolaki 1999/523 ja Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 1999/621. Internetkyselyssä ilmenevien tunnistetietojen vuoksi tarvitaan aina tutkimuslupa. (Vilka 2007, 95.) Tässä opinnäytetyössä ei vastaajilta kysyttyä tunnistettavia tunnistetietoja. Kyselylomakkeella kuitenkin kysyttiin vastaajilta lupa vastaus-  
ten analysointiin ja julkaisuun osana opinnäytetyön tuloksia.

Opinnäytetyön eettisiksi ongelmiksi olisi voinut nousta seuraavat asiat. Opinnäytetyön tarpeellisuus ja tavoite olisi voinut jäädä epäselväksi tutkijalle. Opinnäytetyön kohteen tunteminen ennakkoon olisi saattanut olla puutteellista. Tietoa ei ole saatu tai sitä ei ole saatavilla riittävästi. Tutkijan huolellisuus tutkimuksen aikana olisi voinut olla puutteellista. (Vilka 2007, 100, 101.)

Luotettavuuden määrittelemisen tapahtuu tuloksen pysyvyyden kautta eli kuinka paljon ei-sattumanvaraisia vastauksia ja tuloksia on syntynyt. Mikäli täsmälleen samanlaisiin tuloksiin päästään useamman kerran ja eri tutkijan toimesta, tutkimus on erittäin luotettava ja tarkka. (Vilka 2007, 177.) Muistettava saturaatiopiste. Luotettavuutta on arvioitu jo itse opinnäytetyöprosessin aikana. Kun tulokset oli saatu, ne olivat päteviä tietyssä ajassa ja paikassa. Saatuja tuloksia ei voi koskaan yleistää tutkimuksen ulkopuolelle. (Vilka 2007, 149; Heikkilä 2004, 30, 187 mukaan.)

Uusitalon (1991), Heikkilän (2004) ja Vallin (2001) mukaan tutkimuksessa on aina tarkoitus mitata, jotakin asiaa. Tutkimuksen validius on tällainen kyky. Validius mitataan tutkijan kyvykkytenä siirtää teoriasta käsitteet ja heränneet ajatukset konkreettiseen kyselyyn selkeällä arkikielellä kohderyhmän ymmärrettäväksi. Systemaattisten virheiden puuttuessa ja ilman harhaanjohtavia käsitteitä, tutkimuksen validius on hyvä. (Vilka 2007, 150.) Kyselylomakkeessa on siis tärkeää, että sisältö ja muotoilu on selkeää ja onnistunutta. Kysymykset on laadittava niin, että tutkija ja vastaajat ymmärtävät ne täsmälleen samanlailla. (Vilka 2007, 150.)

Heikkilän (2004) ja Uusitalon (1991) mukaan reliabiliteetti ja validius muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Tutkimuksen luotettavuus on hyvä, kun perusjoukko on edustettu hyvin otoksessa ja mittaamisessa ilmenee mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. (Vilka 2007, 152.) Kohderyhmän valinnan sekä laadukkaan kyselylomakkeen laatimisen lisäksi on tärkeää, että analysointimenetelmä on valittu huolellisesti sekä koko prosessi on toteutettu huolellisesti ja sääntöjä noudattaen. Kommentit ovat tärkeä osa tutkimuksen kokonaisluotettavuutta. (Vilka 2007, 153.) Luotettavuutta tutkimusprosessin aikana on saatu opiskelijakollegoilta, ohjaajalta ja yhteistyökumppanilta. Kriittinen arviointi ja siitä johtuva keskustelu on ollut tärkeintä luotettavuutta tavoitellessa. Toisten kanssa on aina hyvä keskustella systemaattisista virheitä, joita saattaa tutkimuksessa ilmetä esimerkiksi vastaajien vähätellessä tai kaunistellessa vastauksia. Näistä voidaan yhdessä toisten kanssa pohtia muun muassa

uusia kysymyksiä. Satunnaisvirheet ovat niitä, jotka saattavat heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Satunnaisvirhe voi olla esimerkiksi vastaajan muistivirhe. (Vilkkä 2007, 153: Heikkilä 2004, 186-187 mukaan.)

Kun opinnäytetyön kokonaisluotettavuutta arvioidaan, on tärkeää ottaa huomioon koko prosessi: onko opiskelija työskennellyt järjestelmällisesti ja johdonmukaisesti tuloksia saavutettaessa. Opiskelija on isossa roolissa luotettavuuden arvioinnissa, sillä hänen tulee arvioida jatkuvasti omaa työskentelyään ja omien valintojen seurauksia sekä tarkoituksen mukaisuutta suhteessa tavoitteisiin. Oma toiminta on se mikä kertoo luotettavuudesta sekä lähteiden ja muun aineiston valinnan laadukkuus on korostettua. (Vilkkä 2021b, 23,231.) Tässä opinnäytetyössä oli tärkeää saada ajankohtaista ja perusteltua tietoa neuropsykiatrisista haasteista. Käsite on tällä hetkellä hyvin ajankohtainen ja valtavien muutoksien keskellä diagnoosien ja määritysten osalta. Joten tässä opinnäytetyössä tieto-osuus on jatkuvan muutoksen piirissä ja saattaa tarjota joiltakin osin jo vanhentunutta tietoa muutaman vuoden päästä. Opinnäytetyön luotettavuutta oli tärkeää testata prosessin kulun aikana ja luetuttaa niin opiskelukavereilla, ystävillä, opinnäytetyöohjaajalla sekä äidinkielen lehtorilla. Kyselylomakkeen vastauksia ei päässyt käsittelemään kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijä, jolloin kyselyn anonymiteetti vahvistui.

### 9.3 Jatkotutkimuksen aiheet

Tutkimuskysymyksen ulkopuolelle jää vielä hyvin paljon asioita ja kehittämistä tarvitsevia asioita, joista voisi suorittaa jatkotutkimuksia. Neurokirjodiagnoosien lisääntyessä työikäisten keskuudessa on tarvetta pohtia millaisia muutoksia sosiaalialan työkenttä tarvitsisi työntekijöidensä pitämiseksi. Sosiaalialan alavaihtojen suuri määrä mahdollistaisi myös jatkotutkimuksia, joiden avulla voitaisiin lisätä alan uutta vetovoimaisuutta. Jatkotutkimuksissa katseen voisi kääntää työnantajien puolelle ja lähteä tutkimaan millaisilla toimilla ja konkreettisilla muutoksilla neurokirjohenkilöiden työhyvinvointia ja työhön sitoutumista voisi lisätä. Toinen mahdollinen jatkotutkimuksen aihe, olisi kyselyn suorittaminen opintojensa loppuvaiheessa oleville neurokirjodiagnoosin saaneille ja selvittää millaisia odotuksia ja toiveita sosiaalialalla työskentelemisestä on. Näin uran alkuvaiheessa he saisivat jo tarvitsemaansa tukea ja muutoksia, jolloin työn mielekkyys ja työssä jaksaminen kestäisivät pitkän työuran ajan.

## Lähteet

- #naeNepsy. 2023. #NäeNepsy. Viitattu 30.9.23. <https://naenepsyry.yhdistysavain.fi/>
- Aalto, R. 2006. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin: Työelämän selviytymisopas. 1.painos. Jyväskylä: WSOYpro
- Aalto, 2023. Tutkimusetiikka ja tutkimuksen hyvien käytäntöjen edistäminen. Viitattu 4.10.2023. <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/tutkimusetiikka-ja-tutkimuksen-hyvien-kaytantojen-edistaminen>
- Aho, T. 2023. Mitä työnantajan tarvitsee tietää neurokirjosta? Vai tarvitseeko? ADHD-liitto. Viitattu 10.2.2024. <https://adhd-liitto.fi/mita-tyonantajan-tarvitsee-tietaa-neurokirjosta-vai-tarvitseeko/>
- Airaksinen, T. 2020. Opinnäytetyöteksti vauhtiin ja maaliin: Opas opinnäytetyön kirjoittajalle. E-kirja. Books on Demand.
- Alasutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. E-Kirja. Tampere: Vastapaino.
- Andersson, T. 2008. Aspergerin oireyhtymä ja samankaltaiset autistiset piirteistöt aikuisiässä-perustieto. Kotka: AutSpect Koulutus Tmi.
- Bissonnette, B. 2013. Asperger's syndrome workplace survival guide: A neurotypical's secrets for success. London: Jessica Kingsley
- Henkilötietolaki 22.4.1999/523. Viitattu 4.10.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1999/19990523>
- Hyttinen, L-M. & Lepistö, A. 2023. Herkkää arkea: Erytisherkkänä työssä ja vapaalla. Helsinki: Kirjapaja.
- Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja. Tampere: Vastapaino.
- Immonen, H. 2021. Emotionaalinen etäisyys ja ammatti-identiteetti. Viitattu 24.1.2024. <https://kollega.fi/2021/11/emotionaalinen-etaisyys-ja-ammatti-identiteetti/>
- Juusola, M. 2012. Levottomat aivot- ADHD ja Asperger vahvuuksina. Helsinki: Otava.
- Koutsounia, A. 2022. Neurodivergent social workers 'exhausted' from lack of understanding at work. Viitattu 29.9.23. <https://www.communitycare.co.uk/2022/08/17/neurodivergent-social-workers-exhausted-workplace-lack-of-understanding/>
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kääriäinen, M. 2014. Huomio henkiseen työhyvinvointiin. 7.painos. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621. Viitattu 4.10.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>
- Launonen, R. 2021. Taistelu työstä: kohti inhimillistä työelämää. Helsinki: Tammi.
- Lindström, S. & Savaspuro, M. 2023. Kiitti mulle riitti: Näin selviydyt voittajana työelämän turbulenssissa. Keuruu: Otava.

- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Määttä, K. & Uusitalo, T. 2008. Kasvatuspsykologian näkökulmia ihmisen voimavarojen tueksi. Rovaniemi: Lapin Yliopistokustannus.
- NäeNepsy. 2023a. Näenepsy - toiminta tekee näkymätöntä näkyväksi. Viitattu 29.9.23. <https://naenepsy.fi/naenepsy-toiminta-tekee-nakymatonta-nakyvaksi/>
- NäeNepsy. 2023b. Tietoa. Viitattu 29.9.23. <https://naenepsy.fi/tietoa/>
- Ojala, U. 2022. Työyhteisön valtapelit ruokkivat häpeää - apu löytyy empatiasta. Tehy-lehti. Viitattu 10.2.2024. <https://www.tehylehti.fi/fi/hyvinvointi/tyoyhteison-valtapelit-ruokkivat-hapeaa-apu-loytyy-empatiasta>
- Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksaa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Saaranen-Kauppinen & Puustinen 2023. Hyvä tutkimuskäytäntö KvaliMOTV. Viitattu 4.10.2023. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_1\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html)
- Sandström, M. 2010. Psyke ja aivotoiminta: Neurofysiologinen näkökulma. 1.painos. Helsinki: WSOYpro.
- Savikuja, T. & Puustjärvi, A. 2022. Nepsy-opas, Tukea neuropsykiatriin haasteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Suolanen, K. 2022. Työuupumus kasvoi lievästi viime vuoden loppupuoliskolla. Hämeen Sanomat. Viitattu 24.1.2024. <https://www.hameensanomat.fi/uutissuomalainen/4506580>
- TENK, 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 4.10.2023. <https://tenk.fi/fi/tiede-vilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Törnvall, C. 2023. Naisia autismin kirjolla. Äänikirja. Otava.
- Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus. Duodecim. Viitattu 24.1.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä:PS-kustannus.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa-Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5.painos. Jyväskylä:PS-kustannus.
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä:PS-kustannus.
- Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. E-kirja. Helsinki: Art House.
- Wharmby, P. 2022. How the world isn't built for autistic people and what we should all no about it: Untypical. London: Mudlark.

WTW.2022. Almost three quarters of neurodiverse employees suffering with mental health issues. Viitattu 29.9.23. <https://www.wtwco.com/en-gb/news/2022/09/almost-three-quarters-of-neurodiverse-employees-suffering-with-mental-health-issues>

Kuvio 1: Vastaajien ikäjakauma (Google Forms 2023).....	24
Kuvio 2: Vastaajien asuinmaakunnat (Google Forms 2023). ....	24
Kuvio 3: Vastaajien koulutustausta (Google Forms 2023). ....	25
Kuvio 4: Vastaajien työvuodet sosiaalialalla (Google Forms 2023). ....	25
Kuvio 5: Vastaajien neuropsykiatrinen diagnoosi (Google Forms 2023).....	26
Kuvio 6: Vastaajien ajatukset omasta työstä (Google Forms 2023). ....	27
Kuvio 7: Vastaajien kokemukset henkisestä uupumisesta sosiaalialalla (Google Forms 2023). ....	28
Kuvio 8: Vastaajien sairaslomat, joiden syynä työuupumus tai ylikuormittuminen (Google Forms 2023). ....	30
Kuvio 9: Vastaajat pisteyttivät työmotivaationsa (Google Forms 2023). ....	30
Kuvio 10: Vastaajien kokemuksia työnantajalta saadusta tuen määrästä (Google Forms 2023). ....	32
Kuvio 11: Vastaajien kokemuksia saadusta palautteesta työpaikoilla (Google Forms 2023). ..	33
Kuvio 12: Vastaajien kokemukset työn merkityksellisyydestä (Google Forms 2023). ....	34
Kuvio 13: Alanvaihtoa pohtineiden vastaajien määrä (Google Forms 2023).....	35



## Liitteet

Liite 1: Kyselylomake .....	50
Liite 2: Somepäivitys .....	61

## Liite 1: Kyselylomake

## Neuropsykiatriset haasteet ja sosiaalialalla työskenteleminen - kysely

Suomessa neuropsykiatristen erityispiirteiden diagnoosin saaneiden työssä jaksamista ja työelämään sopeutumista on tutkittu vähän. Aihe on noussut ajankohtaiseksi viimeisten vuosien aikana, kun yhä useampi työikäinen on saanut diagnoosin.

Tämä kysely liittyy Laurea ammattikorkeakoulussa toteutettavaan opinnäytetyöhön

"Neuropsykiatrisia haasteita omaavien kokemuksia sosiaalialalla työskentelyn kuormittavuudesta". Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä #näeNepsyn kanssa. Kyselyn tarkoituksena on kerätä sosiaalialalla työskentelevien/työskennelleitten kokemuksia työelämän kuormittavista tekijöistä. Kokemuksesi työssäjaksamisessa on meille erittäin tärkeä.

-Kysely on tarkoitettu yli 18-vuotiaille sosiaalialalla työskenteleville/työskenneille neuropsykiatrisen häiriödiagnoosin saaneille

-Vastaa kyselyyn anonymisti eli vastaaja ei ole tunnistettavissa. -Vastaaminen on vapaaehtoista eikä velvoita mihinkään.

Vastaaminen kyselyyn vie aikaa 5-10min.

Vastauksia käytetään vain opinnäytetyössä, jossa toimeksiantajana on #näeNepsy. Vastaajien yhteystietoja ei luovuteta ulkopuolisille. Valmis opinnäytetyö julkaistaan julkisella alustalla Theseuksessa.

Jos sinulla on kysyttävää tähän kyselyyn liittyen, voit laittaa sähköpostia osoitteeseen [Marjo.Haukijarvi@student.laurea.fi](mailto:Marjo.Haukijarvi@student.laurea.fi)

Kiitos vastauksestanne!

\* Pakollinen kysymys

---

### Taustatiedot

Tässä osiossa kartoitetaan vastaajan taustatietoja.

Minkä ikäinen olet

*Merkitse vain yksi soikio.*

- 18–30
- 31–40
- 41–50
- 51–60
- Yli 60-vuotias

Missä Suomen maakunnassa asut?

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Ahvenanmaa
- Etelä- Karjala
- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä- Savo
- Kainuu
- Kanta-Häme
- Keski-Pohjanmaa
- Keski-Suomi
- Kymenlaakso
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa
- Pohjois-Savo
- Päijät-Häme
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi

**Sosiaalialan opinnot:**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Toisen asteen opinnot
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopistotut-
- kinto Ei sosiaa-
- lialan opintoja

Muu:

---

**Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaalialalla?**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Alle 1 vuoden
- 1–3 vuotta
- 3–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- Yli 10 vuotta

**Neuropsykiatrinen diagnoosisi?**

*Merkitse vain yksi soikio.*

---

- ADD/ADHD
- Touretten oireyhtymä
- Autismin kirjonhäiriö
- Kehityksellinen kielihäiriö/ oppimisvaikeudet
- Tunne- ja käytöshäiriö
- Muu:

### Työssä jaksaminen

Tässä osiossa kartoitetaan työssä jaksamista ja palautumista neuropsykiatrisia haasteita omaavana henkilönä.

Miten olet kokenut diagnoosin vaikuttaneen työhösi? Mikäli vaikutusta ei ole ollut, niin mistä uskot sen johtuneen?

---

---

---

---

---

Pidätkö työstäsi?

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- Vain vähän
- En lainkaan

Millaiseksi koet työmääräsi ja kykysi suoriutua työtehtävistä?

---

---

---

---

Oletko kokenut itsesi henkisesti uupuneeksi sosiaali-alan työssäsi?

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Erittäin usein
- Melko usein
- Joskus
- Todella harvoin
- En koskaan

Millaiseksi koet palautumisesi vapaa-ajalla ja mitkä tekijät vaikuttavat työssäsi palautumiseesi?

---

---

---

---

---

---

Oletko ollut sairauslomalla/olet sairauslomalla työstäsi työuupumuksen tai ylikuormittumisen vuoksi?

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
- Ei
- Muu:

---

Kuinka pisteittäisit työmotivaatiosi tällä hetkellä?

*Merkitse vain yksi soikio.*

- 0–2
- 3–5
- 6–8
- 9–10
- En osaa sanoa

## Työyhteisö

Tässä osiossa kartoitetaan vastaajien kokemuksia työyhteisöön sopeutumisesta ja esimiestyöstä.

Millainen ilmapiiri työpaikallasi on/on ollut ja miten se soveltui neuropsykiatrisia haasteita omaavalle henkilölle?

---

---

---

---

---

Millaisia haasteita työyhteisöön sopeutumisessa voi olla neuropsykiatrisia haasteita omaavana henkilönä?

---

---



---

---

Oletko kokenut työnantajan tuen riittäväksi?

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Tuki ollut riittävää
- Olisin kaivannut enemmän tukea
- Ei tukea ollenkaan
- Tukea on ollut ehkä liikaa
- En osaa sanoa

Mikäli vastasit edelliseen saaneesi liian vähän tukea tai ettet ollenkaan, millaista tukea olisit toivonut?

---

---

---

---

---

---

Koetko saavasi riittävästi positiivista ja kehittävää palautetta työstäsi?

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Saan riittävästi palautetta
- Toivoisin saavani enemmän
- En saa ollenkaan palautetta, mutta haluaisin saada
- En saa ollenkaan palautetta, mutta en sitä tarvitse
- En osaa sanoa

### Alalla pysyminen

Tässä osiossa kartoitetaan vastaajan tulevaisuuden näkymiä sosiaalialalla.

Koetko työsi merkityksellisenä ja palkitsevana?

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Millaisia ajatuksia tällä hetkellä sinussa herättää työskentely sosiaalialalla vielä seuraavan 10 vuoden ajan?

---

---

---

---

---

---

---

Edelliseen liittyen, oletko miettinyt jossakin kohtaa alanvaihtoa, koska koet ettei sosiaali-ala ole sinulle sopivin?

*Merkitse vain yksi soikio.*

Kyllä

Ei

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet tämän ajatuksen kehittymiseen?

---

---

---

---

---

**Kiitos!**

Kysely osuus on valmistunut ja vielä lopuksi vapaata tilaa omille kokemuksille työelämässä sekä suostumuspyyntö kyselyyn osallistumiseen.

Kiitoksia ajastasi! Tähän voi vielä avoimesti kertoa omia kokemuksia työelämästä tai muuta palautetta.

---

---

---

Hyväksyn tietojeni keräämisen yllä mainittuun käyttöön. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

Kyllä

Ei

---

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

**Google** Forms

## Liite 2: Somepäivitys

Tiedoksenne seuraava:

Neuropsykiatriset haasteet ja sosiaalialalla työskenteleminen - kysely

✦ Kyselyyn vastaajiksi toivotaan sosiaalialalla työskenteleviä/työskennelleitä nepsy-diagnosin saaneita henkilöitä.

✦ Vastaaminen on vapaaehtoista ja toteutetaan anonymina.

✦ Kyselyn tuloksia käytetään Laurean ammattikorkeakoulussa toteutettavaan opinnäytetyöhön, jonka yhteistyökumppanina on #näeNepsy ry.

Kysely on avoinna 24.12. asti.

Linkki kyselyyn:

<https://forms.gle/y86txwGP6aVKWtWn8>

Lisätietoja kyselystä ja opinnäytetyöstä:

Marjo Haukijärvi

Sosionomi AMK

Laurea-ammattikorkeakoulu

Marjo.Haukijarvi@student.laurea.fi