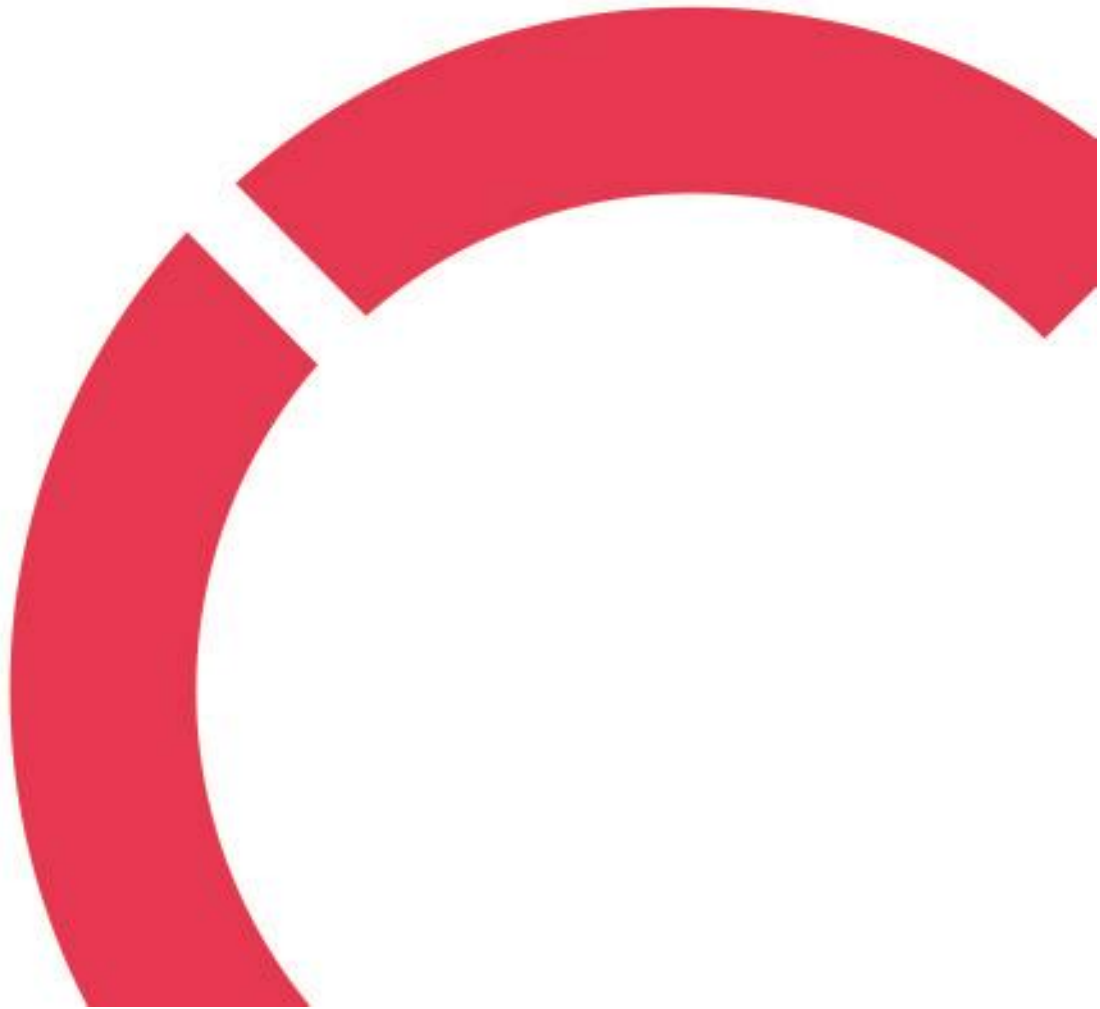


Alina Kujala

ADHD:N VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus
Joulukuu 2023**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Joulukuu 2023	Tekijä/tekijät Alina Kujala
Koulutus Liiketalous		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi ADHD:N VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN		
Työn ohjaaja Ann-Christine Johnsson		Sivumäärä 37 + 1
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin sitä, miten ADHD vaikuttaa työhyvinvointiin, ja millaisilla tekijöillä ADHD-oireisten työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää myös, mitkä tekijät vaikuttavat positiivisesti ja mitkä negatiivisesti ADHD-oireisten työhyvinvointiin. Opinnäytetyö sisältää teoreettisen tietoperustan sekä tutkimusosion.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta käsittelee työhyvinvointia sekä ADHD:tä. Ensimmäinen teoriaosio käsittelee työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointia käsitellään myös työntekijän hyvinvoinnin, työnantajan vaikutusten sekä työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta. Toisessa teoriaosiossa perehdytään ADHD:hen, sen oireisiin, diagnosointiin ja hoitoon sekä ADHD:n tuomiin haasteisiin aikuisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyön toisessa osiossa on tutkimusosio. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimukseen etsittiin vastaajia syksyllä 2023 kahdessa eri ADHD-aiheisessa Facebook -ryhmässä: ”ADHD-korkeakoulutetut” ja ”ADHD ratkaisukeskeinen, ystäviä, vertaistukea, neuvoja”. Tutkimuskysymykset pohjautuivat teoriaosioon. Tutkimusosiossa käydään läpi tutkimuksen tavoitteet, tutkimustulokset ja johtopäätökset.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan ADHD vaikuttaa työhyvinvointiin. Tavat miten ADHD työhyvinvointiin vaikuttaa ovat monipuolisia. Pääosin ADHD:n koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin enemmän negatiivisesti, sillä ADHD-oireiset kokivat muun muassa kuormittuvansa ja väsyvänsä työssään herkästi.</p>		
Asiasanat ADHD, työhyvinvointi		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date December 2023	Author Alina Kujala
Degree programme Business Administration		
Name of thesis THE EFFECTS OF ADHD ON WELL-BEING AT WORK		
Centria supervisor Ann-Christine Johnsson	Pages 37+ 1	
<p>This thesis investigated how ADHD affects work well-being and what factors could improve the well-being of individuals with ADHD symptoms. The objective of the thesis was also to determine which factors positively and negatively affect the work well-being of those with ADHD symptoms. The thesis comprises a theoretical framework and a research section.</p> <p>The theoretical framework of the thesis discusses work well-being and ADHD. The first theoretical section addresses work well-being and its influencing factors. Work well-being is examined from the perspective of employee well-being, employer impacts, and the development of work well-being. The second theoretical section delves into ADHD, its symptoms, diagnosis, treatment, and the challenges it presents in adulthood.</p> <p>The second part of the thesis contains the research section. The research was conducted as a qualitative study. The study sought respondents in the fall 2023 from two different ADHD-related Facebook groups: "ADHD-educated" and "ADHD solution-oriented, friends, peer support, advice". The research questions were based on the theoretical framework. The research section covers the objectives, findings, and conclusions of the study.</p> <p>According to the research findings, ADHD has an impact on work well-being. The ways in which ADHD affects work well-being are diverse. Overall, ADHD was perceived to have a more negative impact on work well-being, as individuals with ADHD symptoms experienced increased strain and fatigue in their work.</p>		

<p>Key words ADHD, work well-being</p>

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	2
2.1 Työntekijän hyvinvointi.....	3
2.1.1 Tietoisuustaidot.....	4
2.1.2 Positiivinen ja negatiivinen stressi.....	5
2.1.3 Palautuminen.....	6
2.2 Työnantajan vaikutus hyvinvointiin.....	8
2.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	10
3 ADHD, LASTEN JA AIKUISTEN OIREYHTYMÄ.....	12
3.1 ADHD:n yleisimmät oireet.....	13
3.2 ADHD:n diagnosointi ja hoitotavat.....	15
3.2.1 Kuntoutushoito.....	17
3.2.2 Lääkehoito.....	18
3.3 ADHD:n haasteet aikuisuudessa.....	19
3.3.1 ADHD:n haasteet työelämässä.....	20
3.3.2 ADHD:n haasteet ihmissuhteissa.....	22
4 TUTKIMUS.....	23
4.1 Tutkimuksen tavoite.....	23
4.2 Tutkimustulokset.....	24
4.3 Johtopäätökset.....	32
5 YHTEENVETO JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET.....	34
LÄHTEET.....	36
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. ADHD:n diagnosointi ja hoito.....	16
KUVIO 2. ADHD:n haasteet.....	20

1 JOHDANTO

ADHD on yleistynyt viime vuosien aikana paljon, ja nykyisin diagnoosit ovat lisääntyneet myös aikuisten keskuudessa. ADHD liitetään helposti lapsiin ja nuoriin, ja ADHD:n vaikutuksia esimerkiksi lasten ja nuorten kehitykseen ja oppimiseen on tutkittukin paljon. Viime aikoina ADHD:stä on alettu puhua jonkin verran myös aikuisten keskuudessa, ja aikuisiän diagnoosit ovatkin yleistyneet. ADHD ja sen vaikutukset ihmiseen ja esimerkiksi työhyvinvointiin kiinnostavat minua, sillä itselläni on todettu ADHD-oireita ja haluan lisätä tietoisuutta ja keskustelua ADHD:stä myös aikuisilla.

Koska ADHD-diagnoosit myös aikuisilla ovat yleistyneet, niin työelämässä on myös enemmän niin sanottuja neuroepätyypillisiä, eli esimerkiksi juuri ADHD-diagnosoituja. ADHD ei ole este työelämälle, mutta ADHD:n tuomat oireet, kuten esimerkiksi tarkkaavaisuuden häiriöt, keskittymisvaikeudet tai ylivilkkaus voivat tuoda omanlaisiaan haasteita myös työhön, työssä suoriutumiseen ja työstä palautumiseen. ADHD-diagnosoidut voivat keskittyä heille kiinnostavien asioiden parissa erinomaisesti, mutta haastavat asiat ja tilanteet voivat olla heille todella kuormittavia ja siksi tarvitaankin mielestäni tutkimusta ADHD:n vaikutuksista myös työhyvinvointiin.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, millaisia negatiivisia tai vastaavasti positiivisia vaikutuksia ADHD:llä on työhyvinvointiin. Lisäksi minua kiinnostaa selvittää, miten ja millaisilla keinoilla ADHD-diagnoosin saaneiden työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on myös lisätä tietoisuutta ADHD:stä aikuisilla ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin yleisesti ihmisten keskuudessa, kuin myös organisaatioissa ja erityisesti esihenkilöille.

Opinnäytetyön tutkimusongelmaksi tavoitteiden pohjalta muodostui, minkälaiseksi ADHD diagnosoidut kokevat oman työhyvinvointinsa. Lisäksi opinnäytetyössäni tutkitaan, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti, ja mitkä tekijät negatiivisesti. Näiden kysymysten pohjalta halutaan löytää mahdollisia vastauksia myös siihen, miten ADHD diagnosoitujen työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Lähteinä opinnäytetyössäni käytin useita erilaisia kirja- sekä verkkolähteitä.

2 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Nykyisin ihmisten elämä on hyvin suorituskeskeistä niin töissä kuin myös vapaa-ajalla. Ehkä tästä syystä myös hyvinvointiin on alettu panostaa yhä enemmän kaikilla elämän osa-alueilla. Erityisesti työhyvinvointia halutaan kehittää ja vaalia. Työhyvinvointi esiintyykin usein keskusteluissa sekä esimerkiksi uutisten tai artikkelien otsikoissa. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, jolla on iso merkitys erityisesti työssä jaksamisessa. Työhyvinvoinnin lisääntyessä myös työhön sitoutuminen sekä työn tehokkuus lisääntyvät. Vastuu hyvästä työhyvinvoinnista kuuluukin työnantajan lisäksi myös työntekijöille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Työhyvinvointi on ikään kuin yksi osa tehokkaan ja tuloksellisen organisaation perustuksista.

Organisaatioissa työhyvinvointi näkyy muun muassa kannustavana ja kehittymishaluisena ilmapiirinä sekä hyvänä tiimihenkenä. Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointi voi taas näyttäytyä siten, että aamulla töihin menon kokee positiivisena, töissä jaksaa olla aikaansaava, ja vapaa-ajallakin jaksaa olla aktiivinen. Työhyvinvoinnin tulisi näkyä siis jokaisen työelämässä päivittäin. (Terveystalo 2021.) Sen lisäksi, että työhyvinvoinnin avulla työssä jaksetaan paremmin, hyvän työhyvinvoinnin avulla voidaan myös ennaltaehkäistä esimerkiksi pitkiä sairauslomia. Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää myös siitä syystä, että hyvinvointi ja kannustava ilmapiiri lisäävät tehokkuutta ja motivaatiota. Työhyvinvointiin panostaminen voidaan jossakin kokea organisaation resurssien tuhlauksena, mutta todellisuudessa tilanne on juuri päinvastoin. Työhyvinvoinnin lisääminen tukee ja edesauttaa organisaation menestystä ja mainetta pidemmällä ajanjaksolla.

Työstäessä ja kehittäessä työhyvinvointia organisaatioissa, voidaan välttää tai lievittää työhyvinvointiin liittyviä ongelmia. Osasta työntekijöistä haastavat ja ongelmalliset tilanteet voivat näyttäytyä organisaation muille jäsenille herkästi, kun taas osa työntekijöistä voi selviytyä työtehtävistä pitkään väsymyksestä tai uupumuksesta huolimatta. Mikäli työhyvinvoinnin ongelmakohtiin ei puututa, seurauksena voi olla varsin pitkiä sairauslomajaksoja. Työhyvinvoinnin haasteet voivat näyttäytyä eri työntekijöillä eri tavoin. Organisaatioiden esihenkilöiden olisi hyvä tarkkailla työntekijöissään seuraavia oireita:

- työntekijä tarvitsee enemmän aikaa suoriutuakseen työtehtävistään

- työtehtävien aloittaminen on vaikeaa ja vie aikaa
- työntekijä välttelee vuorovaikutustilanteita
- työntekijä unohtelee asioita
- työntekijän keskittymiskyky heikkenee
- työntekijän poissaolot lisääntyvät. (Terveystalo 2021.)

Työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi voidaan luetella organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta sekä työntekijä itse. Organisaation tulisi mahdollistaa työntekijöille toimivan työympäristön lisäksi muun muassa mahdollisuus itsensä jatkuvaan kehittämiseen työssä. Lisäksi organisaatio asettaa merkittävimmät työn tavoitteet, joista työntekijöiden tulee olla tietoisia. Johtaminen ja johtamistavat ovat merkittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Se, miten työntekijöitä johdetaan, vaikuttaa heidän työhön suhtautumiseensa ja motivaatioon, ja esimerkiksi tätä kautta myös työhyvinvointiin. Kannustavilla ja osallistavilla johtamistavoilla työhyvinvointia voidaan tukea ja lisätä. (Manka & Manka 2016, 76.)

Työyhteisö on yksi näkyvimmistä ja ehkä merkittävimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työyhteisötaidot sekä avoin keskustelu työyhteisössä ovat perusta ja tuki hyvälle työhyvinvoinnille. Kun työntekijät kokevat työyhteisön tärkeäksi ja hyväksi, ja työasioita voi jakaa omille kollegoille, oma työtaakka tai -stressi helpottaa. Hyvä työyhteisö luo ikään kuin vertaistukea työntekijöilleen. Työnhallinnan avulla taas työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työasioihin ja kehittää omaa ammattitaitoaan työssään. Työntekijä itse voi myös vaikuttaa työhyvinvointiin. Pitämällä huolen omasta hyvinvoinnista, niin fyysisestä kuin myös psyykkisestä, voi tukea ja edesauttaa jaksamista ja hyvinvointia myös töissä. (Manka & Manka 2016, 76.) Työhyvinvoinnilla on useita tekijöitä ja se voi näyttäytyä organisaatioissa monella eri tavalla. Tästä syystä työhyvinvointi onkin laaja ja moniulotteinen käsite.

2.1 Työntekijän hyvinvointi

Työntekijöiden henkilökohtaisilla valinnoilla ja omalla hyvinvoinnilla voi olla merkittäviä vaikutuksia työhyvinvointiin, työstä palautumiseen sekä esimerkiksi työkykyyn. Riittävä liikunta, palautuminen ja terveellinen ravinto lisäävät hyvinvointia niin töissä kuin myös vapaa-ajalla. Liikunta lisää fyysisten voimavarojen lisäksi myös psyykkisiä voimavaroja. Säännöllisen liikunnan onkin todettu lisäävän elinvuosia ja kohentavan työkykyä, sekä lisäksi

vaikuttavan sairauspoissaolojen vähentymiseen. (Työterveyslaitos 2023.) Liikunnan avulla voidaan myös vähentää ADHD:n oireilua.

Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016, 158) tutkivat työntekijän omaa hyvinvointia psykologisen pääoman avulla. Heidän mukaansa psykologisella pääomalla on vaikutuksia työntekijöiden työssä suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen, sekä esimerkiksi vähäisille poissaoloille. Työntekijän psykologinen pääoma vaikuttaa myös organisaatioon sitoutumiseen ja näin ollen vähentää myös todennäköisyyttä työpaikanvaihdoksille ja työn lopettamisille. Psykologisen pääoman voidaan siis sanoa lisäävän työntekijän omaa työhyvinvointia sekä voimavaroja työelämässä, mutta sillä on merkittävä rooli myös organisaation ja työnantajan kannalta.

Psykologinen pääoma rakentuu itseluottamuksesta, realistisesta optimismista, sitkeydestä sekä toiveikkuudesta. Sen lisäksi, että psykologinen pääoma kertoo, kuka olet, niin sen avulla voidaan tulkita, millaiseksi voit tulla. Työhön suhtautumiseen ja työhyvinvointiin vaikuttaa toki se, millaisia työntekijät ovat nykyhetkessä ja esimerkiksi mitkä ovat jokaisen vahvuuksia ja voimavaroja. Työssä ja työelämässä voi kuitenkin kehittyä ja esimerkiksi koulututtua lisää, millä voi olla jälleen vaikutuksia työntekijöiden suhtautumistapoihin sekä ajatusmaailmaan. Työntekijät voivat siis muuttua ja näin ikään kuin kasvattaa sekä oppia omaa psykologista pääomaansa. (Manka & Manka 2016, 159.)

2.1.1 Tietoisuustaidot

Työntekijän psykologisen pääoman vahvistamiseksi tarvitaan itsensä aktiivista kehittämistä, eli itsereflektiota. Itsereflektion ja itsensä kehittämisen avulla työntekijän tavoitteena on tiedostaa ilmiöt, joita itsessä tapahtuu sekä tarkastella niitä kokemuksina, joissa on itse osallisena. (Manka & Manka 2016, 171.) Työntekijöiden tunnistessa omia tuntemuksiaan erilaisissa tilanteissa he ymmärtävät omaa käytöstään sekä toimintatapojaan. Omien tuntemusten ja reaktioiden tunnistaminen voi auttaa työntekijöitä muuttamaan tai kehittämään omia toimintatapoja tai omaa suhtautumistaan, jolloin tilanne tai työtehtävä ei tunnu jatkossa yhtä kuormittavalta. Itsereflektion avulla työntekijät voivat oppia tunnistamaan omia vahvuuksiaan tai vaihtoehtoisesti kehittämiskohteitaan. Kun esimerkiksi kehittämiskohteita on tunnistettu ja löydetty, voi niitä alkaa työstämään ja kehittämään. Myös siis omien haasteiden tunnistaminen on tärkeää työntekijän itseluottamuksen ja työssä jaksamisen kannalta.

”Tietoisuustaidoilla tarkoitetaan hyväksyvää tietoista läsnäoloa nykyhetkessä” (Terve Oppiva Mieli ry 2023). Työntekijöiden tietoisuustaitojen harjoittaminen voi lieventää esimerkiksi työstressiä ja -uupumusta. Tiedostaessa ja tunnistaessa omia vahvuuksiaan sekä haasteitaan, työntekijät huomaavat, mitä taitoja tulee kehittää, tai esimerkiksi mitä ajattelutapoja tai suhtautumisia tulisi kehittää ja muuttaa. Tiedostamisen ja siitä seuraavan muutoksen avulla työntekijät voivat löytää ratkaisuja aikaisemmin haastavalta tuntuneisiin tilanteisiin. Työntekijöiden ahdistuneisuutta ja ennakkoluuloja voidaan siis muuttaa ja helpottaa tietoisuustaitojen avulla. Tietoisuustaidoilla on siis useita hyvinvointivaikutuksia. (Manka & Manka 2016, 172.)

2.1.2 Positiivinen ja negatiivinen stressi

Työelämässä koetaan paljon erilaisia paineita ja stressiä. Stressi voi olla joko positiivista tai negatiivista. Negatiivinen, eli estävä stressi kuormittaa työntekijöitä ja vaikeuttaa, tai jopa estää työntekoa. Positiivinen stressi taas kannustaa, kehittää ja mahdollisesti myös motivoi työntekijöitä. Työntekijöiden on tärkeää tunnistaa sekä erottaa positiivinen ja negatiivinen stressi toisistaan, sillä pitkittyneenä negatiivinen stressi voi johtaa jopa työkyvyttömyyteen. Negatiivinen stressi siis laskee työhyvinvointia, lisää työntekijöiden kuormitusta ja muun muassa työtytymättömyyttä. Myös positiivinen stressi voi jossakin määrin kuormittaa, mutta lähtökohtaisesti se lisää työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. Paineet ja stressi kuuluvat siis sopivissa määrin työelämään ja ne tukevat myös työntekijöiden hyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 174–175.)

Stressi auttaa työntekijöitä suoriutumaan työtehtävistään ja saavuttamaan tavoitteitaan, mutta pitkittyneenä stressi ja kuormitus heikentävät työntekoa ja siitä suoriutumista. Jokainen työntekijä on yksilö, ja jokainen reagoi stressiin yksilöidysti. Tämän vuoksi työntekijöiden olisi hyvä itse tunnistaa, milloin positiivinen stressi on omalla kohdalla kääntymässä negatiiviseksi, ja esimerkiksi tällaisissa tilanteissa tietoisuustaidoista on työntekijälle hyötyä. Negatiivisen stressin tunnistaminen voi olla kuitenkin haastavaa, sillä se kehittyy hiljalleen ajan kanssa ja ero positiiviseen stressiin voi aluksi olla hyvin pieni. Kehon reaktiot ja työssä suoriutumisen haasteet voivat olla kuitenkin ensimmäisiä merkkejä negatiivisesta stressistä ja paineesta. Pitkään vaivannut negatiivinen stressi voi aiheuttaa lisäksi muun muassa

uniongelmia, äkkipikaisuutta, fyysisiä oireita; kuten päänsärkyä tai sydämentykytystä tai esimerkiksi haasteita muistin kanssa. Lisäksi pitkäkestoinen stressi voi aiheuttaa kyynisyyttä työtä, työkavereita tai asiakkaita kohtaan ja laskea työntekijöiden ammatillista itsetuntoa. (Manka & Manka 2016, 176–177.) Pitkäaikaisella negatiivisella stressillä on siis useita eri työhyvinvointia heikentäviä vaikutuksia. Tämän vuoksi oman stressin tunnistaminen ja omista voimavaroista huolehtiminen on erityisen tärkeää työntekijöiden itsensä, mutta myös organisaatioiden kannalta.

Työntekijöiden stressin tekijöinä voi olla muun muassa työn määrä, arvostiriidat, epäreilisuus, hallinnan puute, työyhteisöriidat ja esimerkiksi puutteellinen palkitseminen työssä. Yleisimpänä stressin aiheuttajana työelämässä voidaan pitää työn määrää. Jos vaativia työtehtäviä on liikaa, niin myös palautuminen kärsii, eikä sille jää riittävästi tilaa. Lisäksi työyhteisöriidat lisäävät työntekijöille ylimääräistä kuormitusta, mikäli kunnioitus työkavereita kohtaan tai yhteenkuuluvuus eivät ole työpaikalla kunnossa. Myös esimerkiksi puutteellinen palkitseminen töissä voi lisätä paineita ja stressiä. Aineelliset sekä aineettomat palkinnot ovat työntekijöiden motivaation ja työhyvinvoinnin kannalta tärkeässä asemassa, ja suurin merkitys onkin aineettomilla palkinnoilla, kuten työntekijöiden arvostuksella ja kehumisella. (Manka & Manka 2016, 177–178.)

Paras tapa helpottaa stressiä on tunnistaa ja kohdata stressiä aiheuttava ongelma ja etsiä siihen ratkaisu, tarvittaessa ammattiapua tukena käyttäen. Toisinaan stressiä aiheuttaviin ongelmiin ei voida puuttua, jolloin stressiä lieventääkseen voidaan pyrkiä muuttamaan omaa suhtautumista stressiä aiheuttavaa ongelmaa kohtaan, purkaa omia tunteitaan siihen sopivilla keinoilla, keskittymällä itseä kiinnostaviin aiheisiin tai pohtimalla omia tavoitteitaan ja niiden vaativuutta. Lisäksi työn voimavarat, kuten itselle sopiva ja itseä kehittävä työ ja omat voimavarat, eli psykologisen pääoman kehittäminen ja kasvattaminen voivat lieventää ja helpottaa stressiä. (Manka & Manka 2016, 179–180.)

2.1.3 Palautuminen

Työstä palautuminen on tärkeää, jotta työhyvinvointi ja hyvä työkyky pysyvät yllä. Työ kuormittaa, vaikka se olisi mieluista, mutta kovastakin kuormituksesta ja stressistä selviää riittävän ja laadukkaan palautumisen avulla. Ihmisillä onkin palautusmekanismi, jonka avulla kuormitukseen käytetyt voimavarat palaavat ja elimistön stressitila muuttuu lepotilaksi. Fysiologinen ja psykologinen palautuminen ovat palautumisen kaksi eri näkökulmaa. Fysiologisen palautumisen näkökulmasta palautumista pidetään onnistuneena, kun työntekijän elimistö on eheytyntä perustasolle kuormituksen ja stressin aiheuttamien oireiluiden jälkeen. Psykologisena palautumisena pidetään sitä, kun työntekijä itse kokee olevansa kyvykäs omaan työhönsä. (Manka & Manka 2016, 181.) Jotta hyvä työhyvinvointi voidaan taata työntekijöille, tulee työntekijöiden huolehtia sekä fysiologisesta että psykologisesta palautumisesta. Fysiologinen ja psykologinen palautuminen kulkevat ikään kuin käsi kädessä hyvän työhyvinvoinnin kanssa.

Palautumista hidastavia tekijöitä voi olla useita työelämässä ja vapaa-ajalla. Esimerkiksi pitkät työvuorot ja vuorotyö kuormittavat työntekijöitä ja hidastavat myös palautumista. Toisaalta myös liian haastava työ, epäoikeudenmukainen johtaminen ja esimerkiksi aikapaineet vaikuttavat palautumiseen negatiivisesti. (Manka & Manka 2016, 183–184.) Haasteet työssä ovat sopivissa määrin työntekijöiden eduksi, sillä ne myös kehittävät työntekijöitä. Mutta pitkäaikainen pinnistely työssä ja jatkuva kiireen tunne kuormittaa, ja voi jäädä ikään kuin päälle myös työpäivän jälkeen, jolloin palautuminen on todella haastavaa.

Työstä palautumiseen on kuitenkin useita eri keinoja, ja työntekijöiden palautuminen ja palautumiskeinot voivat olla hyvin yksilöllisiä. Tärkein palautumiskeino on riittävä ja laadukas uni. 7–9 tuntia unta yössä on pääsääntöisesti riittävä määrä palautumiseen, josta osan olisi hyvä olla syvää unta. Kontrolli vapaa-ajalla, psykologinen irrottautuminen, rentoutunut olotila ja taidon hallintakokemus ovat psykologisia mekanismeja, joiden avulla työstä voi palautua. Jokaisen oma aika on palautumisen kannalta tärkeää ja siksi olisikin hyvä, että työntekijöillä olisi vapaa-ajalla itse mahdollisuus päättää mitä tekee. Välillä työasioiden poissulkeminen mielestä voi olla vapaa-ajalla haastavaa, mutta jos työasioita pyörittelee mielessä jatkuvasti, ei työstä pääse palautumaan. (Manka & Manka 2016, 181 & 184.)

Työstä irtautuminen on tärkeää myös silloin, kun työ ja työskentely ovat mielekkäitä. Palautumisen avulla halutaan varmistua siitä, että työ on myös jatkossa mieluista. Työntekijöiden omat voimavarat ja positiivinen suhtautuminen helpottavat palautumista

työkuormituksesta ja pahimmassa tapauksessa palautumisen haasteet voivat johtaa työuupumukseen. Pelkät lomat eivät kuitenkaan riitä työstä palautumiseen, vaan palautumiseen tulisi panostaa päivittäin, mielellään myös kesken työpäivien. Parin minuutin irtaantuminen työstä voi keventää työkuormaa ja lisätä inspiraatiota lopputyöpäivään. Toisinaan myös pitkäksi venyneet kahvitauot ja työkavereiden kanssa käydyt keskustelut voivat helpottaa palautumista ja omaa taakkaa, kun työasioita voi jakaa toisten kanssa. Työntekijöiden ja organisaatioiden olisikin hyvä miettiä, millaisia palautumiskeinoja työpäivän aikana voisi ottaa käyttöön. (Manka & Manka 2016, 182.)

2.2 Työnantajan vaikutus hyvinvointiin

Organisaatioiden työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, eikä työhyvinvointi synny kuin itsestään. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee edistää työntekijöidensä työturvallisuutta sekä terveyttä (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023). Vaikka esimerkiksi työntekijöiden omilla valinnoilla voi olla vaikutuksia työhyvinvointiin, niin päävastuu työhyvinvoinnista on kuitenkin työnantajalla. Työnantajan tulee taata työntekijöilleen turvallinen ja kannustava työympäristö ja sen vuoksi työhyvinvointia tulee myös kehittää jatkuvasti. Työnantaja voikin vaikuttaa usein eri tavoin organisaatioiden työhyvinvointiin tarjoamalla esimerkiksi laadukasta johtamista, joustavat työajat, motivoivan työilmapiirin, riittäviä haasteita, kattavan työterveyshuollon, yksilöidysti tehdyt työsuhteet ja niiden ehdot sekä terveysneuvontaa ja tukea fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpitoon. (Kauhanen 2016, 89.)

Yleisesti työntekijät toivovat mielenkiintoisia ja tarpeeksi haastavia työtehtäviä sekä koulutusmahdollisuuksia työelämässä. Työntekijät haluavat pysyä ikään kuin ajan hermolla ja työmarkkinakelpoisina. Työnantajan vastuulla on siis tarjota työntekijöilleen riittävän haasteellisia ja monipuolisia työtehtäviä, jotta mielenkiinto ja motivaatio työtä kohtaan pysyvät yllä. Mahdollisuus työssä kehittymiseen lisää myös motivaatiota ja sitoutumista työtä kohtaan. Motivaatio ja sitoutuneisuus heijastuvat taas puolestaan työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin positiivisesti. Lisäksi työnantaja on vastuussa muun muassa esimiestyöstä ja laadukkaasta johtamisesta, joilla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Hyvä esimiestyö näkyy työntekijöiden työhyvinvoinnissa ja lisää työhön sekä organisaatioon sitoutumista. Työntekijöiden tyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin lisäksi hyvä esimiestyö luo myös

houkuttelevan ja myönteisen kuvan organisaatiosta myös sidosryhmille, asiakkaille sekä ulkopuolisille. (Kauhanen 2016, 89 & 92.)

Motivoiva ja kannustava työilmapiiri lisäävät luonnollisesti työhyvinvointia. Vaikka työnantaja onkin niin sanotusti päävastuussa organisaatioiden työhyvinvoinnista, niin hyvään työilmapiiriin työnantaja yksin ei pysty vaikuttamaan tai sitä takaamaan. Työnantaja on hyvän ja kannustavan työilmapiirin luojia, mutta myös itse työntekijät vaikuttavat ja voivat luoda ja lisätä kannustavaa työilmapiiriä. Työnantajan tulee kuitenkin olla tietoinen organisaation työilmapiiristä ja tarvittaessa puuttua tilanteisiin tai tehdä kehitystoimenpiteitä, jotta työilmapiiri on jokaisen organisaation jäsenen mukaan motivoiva, kannustava ja turvallinen. (Kauhanen 2016, 91.)

Jotta hyvä työhyvinvointi onnistuu jokaisen työntekijän kohdalla, tulee työnantajan osata ajatella työntekijöitä yksilöinä ja ottaa nämä yksilöt huomioon työn suunnittelussa sekä esimerkiksi työsuhteissa. Osa työntekijöistä saattaa tehdä useampaa työtä yhtäaikaaisesti tai esimerkiksi opiskella työn ohessa, joten työnantajan tulisi tarjota 40 tuntiselle työviikolle myös muita vaihtoehtoja. Myös esimerkiksi työntekijöiden erilaiset ominaisuudet ja mahdolliset diagnoosit kannattaisi huomioida työtä suunniteltaessa, jotta työntekijät pääsisivät hyödyntämään parhaansa mukaan omia taitojaan työtehtävissään. Töiden organisoinnilla, työaikojen joustavuudella, laadukkailla ja yksilöidyillä työvälineillä sekä esimerkiksi etätömahdollisuudella työnantaja voi ottaa työntekijät huomioon yksilöinä ja samalla tukea jokaisen omia vahvuuksia ja voimavaroja työssä. (Kauhanen 2016, 91 & 93.)

Työnantaja on työterveyshuoltolain mukaan velvollinen tarjoamaan työntekijöille työterveyshuolto ehkäistäkseen esimerkiksi työhön liittyviä tapaturmia ja edistääkseen työn, työympäristön ja työntekijöiden terveyttä sekä turvallisuutta ja työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 2001). Työntekijöiden työhyvinvointiin panostaessaan työnantaja voi tarjota halutessaan työntekijöilleen terveydenhuollon palveluita myös kattavammin, mitä laki vaatii. Työhyvinvoinnin tukemiseksi työnantaja voi tarjota työntekijöilleen myös terveysneuvontaa, jonka avulla työntekijöiden terveydentilaan ja sen kehittämiseen paneudutaan yksilöidysti sekä kattavasti. (Kauhanen 2016, 92 & 94.) Vaikka jokainen on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään, niin työnantajilla on useita erilaisia mahdollisuuksia ja keinoja huolehtia työntekijöistään sekä heidän työkyvystänsä ja -hyvinvoinnistaan, ja tällä tavoin tukea myös organisaation hyvinvointia kokonaisuudessaan.

2.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi organisaatioissa ei ole automaattinen toiminto, minkä eteen ei tarvitsisi panostaa. Työhyvinvointi vaatii siis jatkuvaa kehittämistä ja johtamista. Strategisen suunnittelun, erilaisten toimien ja arvioinnin avulla työhyvinvointia voidaan kehittää ja myös ylläpitää organisaatioissa. Organisaatiota, jossa työhyvinvointiin panostetaan, voidaan kuvailla joustaviksi, kehittyviksi, tavoitteellisiksi ja turvallisiksi. Aikaisella, jopa ennaltaehkäisevällä toiminnalla ja työhyvinvoinnin kehittämisellä organisaatioissa jää enemmän resursseja itse haasteiden ja tilanteiden ratkomiseen. Ennaltaehkäisevyydellä, eli proaktiivisuudella pyritään luomaan työolot, joissa työskentely on mielekästä ja turvallista. Proaktiivisella toiminnalla katsotaan ikään kuin jo tulevaan, eikä paikata vain jo ennestään ilmentyneitä ongelmia. Proaktiivisuuden avulla voidaan siis kehittää ja kohentaa työntekijöiden työhyvinvointia, sekä minimoida muun muassa työkykyriskejä. (Manka & Manka 2016, 80; 91–92.)

Lain mukaan työnantajien tulee tarjota työntekijöilleen työterveyshuolto. Työterveyshuolto on apuna toki terveyteen liittyvissä haasteissa, mutta työterveyshuollon avulla organisaatioissa on tarkoituksena kehittää ja kannustaa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyssä, työympäristön turvallisuuden lisäämisessä, työyhteisön toiminnassa ja esimerkiksi tarkastella työkykyä työuran eri vaiheissa. Organisaatioiden tulee määritellä työterveyshuollon yhteiset tavoitteet ja tarpeet, jotka ilmenevät kirjallisessa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, joka on työnantajille pakollinen. Myös työterveyshuollon lainsäädännössä kannustetaan työhyvinvoinnin proaktiiviseen, eli ennaltaehkäisevään kehittämiseen. Organisaation on työterveyshuollon kanssa sovittava ja määriteltävä käytännöt, joiden avulla työntekijöiden työkykyä voidaan seurata ja tarpeen tullen tarjota työntekijälle yksilöidysti aikaista tukea, jottei suurempaa haastetta tai ongelmatilannetta pääse syntymään. (Manka & Manka 2016, 93.)

Proaktiivisella työhyvinvoinnin kehittämisellä on tarkoitus tukea ja kannustaa työntekijöitä sekä työyhteisöä, vaikka toisinaan varhainen välittäminen organisaatioissa saattaa vaikuttaa työntekijöiden mielestä negatiiviselta ja arvostelevalta. Proaktiivisella työhyvinvoinnin kehittämisellä pyritään lisäämään myös työyhteisöissä samanvertaisuuden kokemuksia.

Toisaalta proaktiivisuus voi lisätä myös keskustelua ja madaltaa työntekijöiden kynnystä tuoda esiin myös mahdollisia epäkohtia tai vaikeita ja ongelmallisia tilanteita. (Manka & Manka 2016, 94–95.) Proaktiivisella työhyvinvoinnin kehittämisellä pyritään pitämään työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti huolta ja lisäämään työntekijöiden työssä viihtyvyyttä ja myös motivaatiota. Kun työyhteisö on turvallinen ja avoimeen keskusteluun kannustetaan, niin työntekijät voivat luottamuksella avautua epäkohdista tai kehitysideoistaan. Luottamusta lisää myös samanvertaisuuden kokemukset ja se, että kaikki organisaation jäsenet ovat ikään kuin samalla viivalla, eikä organisaatiossa vallitse hierarkia-asetelma.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen on olemassa useita erilaisia keinoja, mutta suosittu tapa organisaatioissa on aloittaa työhyvinvoinnin kehittäminen luomalla työntekijöiden ja työnantajan toimesta työhyvinvointisuunnitelma. Kehityskeskusteluiden ja esimerkiksi työyhteisökyselyjen avulla voidaan saada selville organisaation työhyvinvoinnin sen hetkinen tilanne, jonka pohjalta taas työhyvinvointisuunnitelmaa voidaan lähteä rakentamaan. Työhyvinvointisuunnitelmaa laatiessa on hyvä tarkastella myös esimerkiksi sairauspoissaoloja, työtaturmien määrää sekä vaihtuvuutta. Lisäksi toisinaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja puutteita kannattaa mitata rahassa, esimerkiksi työtaturmien kustannuksia ja työntekijöiden kehittämiseen investoituja summia voi tarkastella. Rahalla mittaaminen ja tekijöiden muuttaminen luvuiksi voi helpottaa merkittävien tekijöiden tunnistamista. (Manka & Manka 2016, 95.) Parhaiten organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen onnistuu, kun prosessissa on mukana työnantajan lisäksi työntekijät ja työterveyshuolto. Työhyvinvoinnin kehittäminen on siis jatkuva prosessi, jossa tärkeää keskittyä työhyvinvointia lisääviin tekijöihin ja tarkastella aikaisemmin tehtyjä työhyvinvointia edistäviä muutoksia ja niiden tuloksia. Työhyvinvoinnin kehittäminen kuuluu organisaation kaikille jäsenille ja kehittämisen tulisi olla jatkuvaa.

3 ADHD, LASTEN JA AIKUISTEN OIREYHTYMÄ

ADHD on aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö. ADHD lyhennetään englanninkielisestä nimityksestä Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. ADHD on siis oireyhtymä, joka linkittyy aivojen tarkkaavuutta sekä vireystilaa säätelevien hermoverkkojen häiriintyneeseen kehitykseen. (Huttunen & Socada 2019.) Tästä syystä ADHD on aivojen biologinen, eli neuropsykiatrinen häiriö. ADHD ei siis välttämättä näyttäydy ihmisestä ulospäin ja tästä syystä ADHD-oireisia saatetaan pitää laiskoina, itsekkäinä tai välinpitämättöminä. ADHD-oireisten käytöstä pidetään usein siis heidän itsensä aiheuttamana, mikä voi puolestaan kuormittaa, turhauttaa ja uuvuttaa oireista henkilöä. (Adler & Florence 2009, 34.) ADHD:n tuomien oireiden, kuten keskittymisvaikeuden, kärsimättömyyden ja unohtelun lisäksi ADHD-oireiset voivat joutua kamppailemaan esimerkiksi työelämässä myös muiden asettamien ennakkoluulojen kanssa. Tällaisilla haastavilla tilanteilla voi olla merkittäviä vaikutuksia työhyvinvointiin, itsetuntoon tai esimerkiksi motivaatioon.

ADHD on aivojen monimutkainen kehityshäiriö, ja siksi ADHD-diagnoosin kuuleminen voi olla helpotus, sillä haasteet koulussa, työssä tai sosiaalisissa tilanteissa saavat selityksen. ADHD-oireisten toiminnanohjausta, eli oman toiminnan suunnittelua, tarkkaavaisuutta ja vilkkautta hallitsevat välittäjäaineet eivät toimi normaalisti. Lisäksi ADHD-oireisten aivojen kuorikerros poikkeaa niin sanotusta normaalista. (Vallinkoski 2016.) Koska ADHD on siis aivojen kehityshäiriö, niin esimerkiksi oireisten fyysinen toimintakyky ei välttämättä poikkea niin sanotusti tavallisesta. Tästä syystä ADHD:tä voi olla vaikea ulkopuolisen nähdä tai tunnistaa. Toisaalta ei ole ihme, että ADHD tuottaa erilaisia haasteita ja vaikeuksia. Aivoja voisi kuvata ikään kuin ihmisen tietokoneeksi. Jos tietokoneen jokin osa ei toimi tai on vioittunut, niin koko tietokoneen toiminta vaikeutuu ja hidastuu. Samoin siis ADHD-oireisen aivojen kehityshäiriö luo haasteita, jotka vaikuttavat oireiseen kokonaisvaltaisesti.

Perinnöllisyydellä on merkittävä vaikutus neurologiseen poikkeavuuteen ja ADHD:tä pidetään yhtenä helpoimmin periytyvänä mielenterveyden häiriönä. Jopa 70–90 prosentilla tapauksista vaikuttavana tekijänä on perinnöllinen alttius. (Vallinkoski 2016.) On siis hyvin todennäköistä, että ADHD diagnoosin saaneen vanhemman lapsista ainakin yhdellä on myös ADHD. ADHD ei ole siis seuraus tietynlaisesta kasvatuksesta, vaan taustalla on varsin usein perinnölliset tekijät.

3.1 ADHD:n yleisimmät oireet

ADHD voi oireilla usealla tavalla ja oireilu on yleisesti melko yksilöllistä. Psykiatrian erikoislääkäri, dosentti, Leppämäki (2021) määrittää ADHD:n merkittävimmäksi oireiksi impulsiivisuuden, tarkkaamattomuuden sekä yliaktiivisuuden. Leppämäen mukaan ADHD:ssä oireet ovat henkilön ikään ja kehitystasoon nähden liiallisia ja ne häiritsevät jokapäiväistä elämää. Kenellä tahansa voi olla päiviä, jolloin kokee keskittymisen esimerkiksi työtehtävissä vaikeaksi, tai olo on ylivirittynyt ja paikallaan pysyminen voi tuntua haastavalta.

Tämänkaltaiset satunnaiset oireet voivat olla samankaltaisia kuin ADHD:ssä, mutta ADHD-oireet ovat pitkäkestoisia ja ovat elämässä mukana jossakin määrin aina. Useamman ADHD-oireisen oireet voivat poiketa toisistaan keskenään, sillä oireet tulevat esiin yksilöllisesti. Osalla ADHD-oireisista voi olla vain osa oireista, kuten esimerkiksi tarkkaamattomuutta, kun taas osa oireisista voi oireilla useammalla eri tavalla. Kuitenkin yleensä kaikille ADHD-oireisille yhteinen oire on vaikeus säädellä itse omaa tarkkaavaisuuttaan. (Leppämäki 2021.)

ADHD:n oireet ilmenevät usein jo lapsuusiässä, ja osalla oireisista oireilu jatkuu koko elämän ajan. ADHD:lle tyypillisiä oireita voivat olla muun muassa levottomuus, aistiyliherkkyys, lyhytjänteisyys sekä kärsimättömyys. Yksi ADHD:n ydinoireista on tarkkaamattomuus, mikä voi näkyä esimerkiksi malttamattomuutena ja vaikeutena keskittyä esimerkiksi annettuihin ohjeisiin, tai pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä vaativiin työtehtäviin. Edellä mainituiden oireiden vuoksi useat ADHD-oireiset kärsivät myös oppimisvaikeuksista. Kokonaisuudessaan ADHD-oireiset häiriintyvät siis varsin helposti ulkopuolelta syntyvistä ärsykkeistä. (Durchman 2021, 21.)

ADHD-oireiselle pitkään paikallaan pysyminen voi olla todella haastavaa. Ylivilkkaus aiheuttaa tarvetta liikehtimiselle tai esimerkiksi jonkin tavaran käsissä pyörittämiselle. Ylivilkkaus onkin ADHD:n ydinoireista näkyvin myös ulkopuolisille. On tavallista, että ADHD-oireiset vaihtavat istuessaan jatkuvasti asentoaan tai heiluttelevat pöydän alla jalkojaan. Vaikka ulkopuolisille niin sanottu ylimääräinen ja turha näpertäminen tai liikkuminen voi vaikuttaa häiritsevältä, niin pienen liikkeen tai toiminnan avulla ADHD-oireiset usein yrittävät nimenomaan nostaa aivojen aktivaatiotasoa voidakseen keskittyä paremmin. Yleensä ADHD-oireinen toimii näin tiedostamattaan. Joillakin taas ADHD:n ylivilkkaus voi ilmetä ylenpalttisena puhumisena. (Durchman 2021, 21.) Liike ja toiminta voi olla suurena apuna

ADHD-oireisen keskittymiseen. Ulkopuolisille toiminta voi näyttäytyä jatkuvana kiireen tuntuna, vaikka todellisuudessa sillä usein on nimenomaan rauhoittava merkitys.

Kolmas ADHD:n ydinoireista on impulsiivisuus, mikä näyttäytyy esimerkiksi yleisenä hätäisyytenä. Impulsiivisuuden vuoksi ADHD-oireisen voi olla vaikea odottaa omaa vuoroaan. Impulsiivisuus voi näkyä myös siten, että ADHD-oireinen toimii käytännössä, ennen kuin ehtii tarkastelemaan toiminnan mahdolliset seuraukset. Siksi impulsiivinen toiminta voi johtaa ADHD-oireisia usein vaara- ja konfliktitilanteisiin. Lisäksi impulsiivisuuden myötä ADHD-oireisilla tunteet vaihtelevat nopeasti eivätkä he pelkää puuttua epäkohtiin. Tällainen toiminta voi johtaa ADHD-oireisia lisäksi myös sosiaalisesti haastaviin tilanteisiin. (Durchman 2021, 22.) Ylivilkkauden lisäksi myös impulsiivisuus voi näkyä ulospäin, erityisesti ADHD-oireisen läheisille. Impulsiivisuus ja rohkeus toimia voivat tuoda paljon myönteisiä kokemuksia ADHD-oireisten elämään. Tulee kuitenkin huomata, että impulsiivisuus ei sovi välttämättä joka tilanteeseen, ja sen myötä voi joutua pahimmassa tapauksessa vakaviinkin vaaratilanteisiin.

ADHD:n oireet voidaan huomata jo lapsuusiässä, ja kahdella kolmesta ADHD-oireisesta oireet jatkuvat myös aikuisena. Toisilla ADHD todetaan kuitenkin vasta aikuisiällä, jolloin lapsuudessa jo ADHD:n oireisiin viitanneet oireet auttavat ymmärtämään ja tukemaan aikuisiän diagnoosia. Sekä lapsilla että aikuisilla merkittävin ADHD oire on tarkkaamattomuus, joka voi ilmetä esimerkiksi huolimattomuutena koulu- tai työelämässä. Ylivilkkaus liitetään usein erityisesti lasten ADHD:n oireeksi, mutta osalla ylivilkkaus voi jatkua vielä aikuisiälläkin. Ylivilkkaus voi kuitenkin muuttua ikään kuin muotoaan, lapsena ylivilkkaus voi näkyä esimerkiksi juoksenteluna ja kiipeilynä kaikissa mahdollisissa paikoissa, kun aikuisen ylivilkkaus voi ilmetä esimerkiksi kynän naputtamisena pöytään tai jalan vapinana. Vaikka ADHD oireet voivat jatkua myös aikuisiässä, niin oireiden tunnistaminen aikuisilta voi olla haastavaa. Aikuiset osaavat kehittää toimintamalleja, joiden avulla he saavat lievitettyä ADHD oireita ja tulevat ehkä lapsiin nähden paremmin toimeen yhteiskunnassa. Samalla he voivat toimintamallien avulla peittää näkyvimmit tarkkaamattomuuden tai yliaktiivisuuden oireet. ADHD ei ole siis vain lasten sairaus, joka parantuisi iän myötä, sillä ADHD johtuu aivojen toiminnan häiriöstä. (Adler & Florence 2009, 37–38.) ADHD:tä voidaan pitää jopa oireisen vahvuutena, kun oikeanlaista tukea on tarjolla ja sopivia hoitomuotoja osataan hyödyntää.

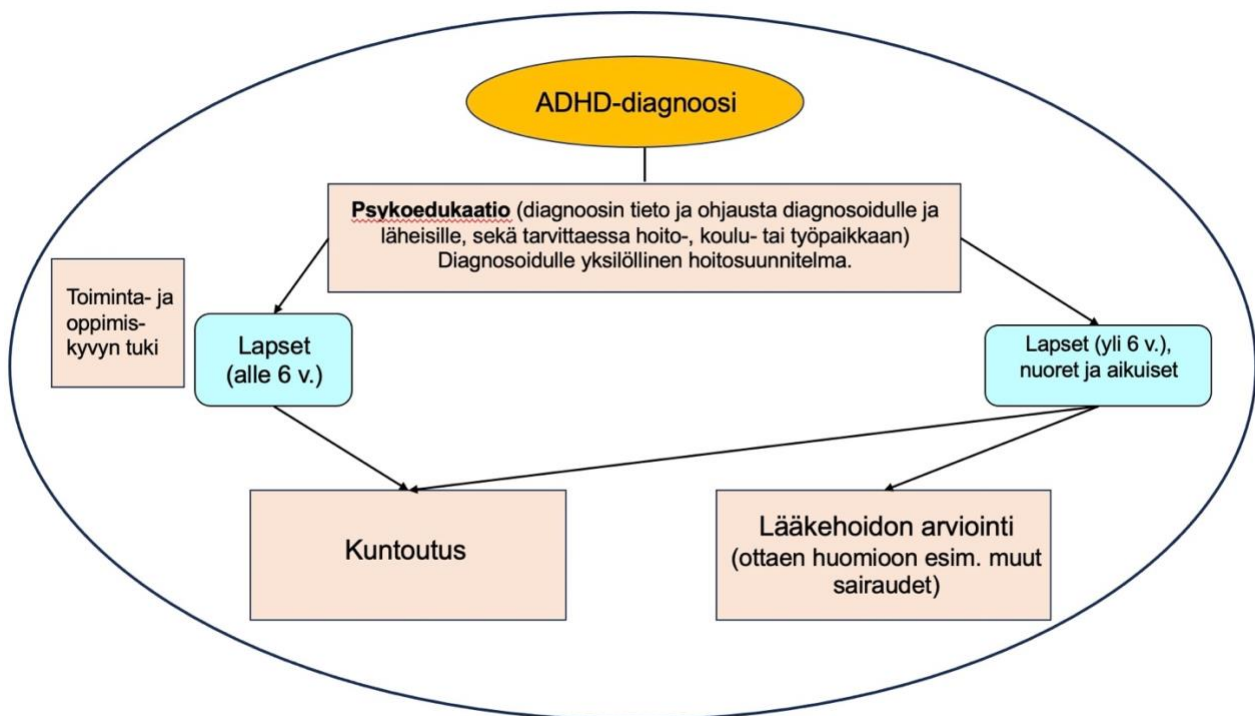
3.2 ADHD:n diagnosointi ja hoitotavat

ADHD:n diagnosointi mahdollisimman varhain on tärkeää, sillä tarpeeksi aikainen ja riittävä apu sekä hoito voivat vähentää terveysriskejä ja parantaa itse ADHD-oireisen, että hänen läheistensä hyvinvointia. Hoitamaton ADHD voi aiheuttaa haittaa oireiselle useilla elämän osa-alueilla, esimerkiksi koulu- ja työelämässä sekä sosiaalisissa tilanteissa.

Hoitamattomana ADHD altistaa myös muille psykiatrisille häiriöille, päihteiden käytölle sekä syrjäytymiselle. Mikäli lapsilla ja nuorilla on haasteita käyttäytymisessä tai esimerkiksi oppimisessa, tulisi tutkia ADHD:n mahdollisuus. Aikuisen ADHD:n voi huomata aikuinen itse, läheiset tai esimerkiksi työterveydenhuolto. Vaikka ADHD:tä tutkittaisiin vasta aikuisiällä, niin tutkimuksissa selvitetään, onko ADHD oireita ollut jo lapsuudessa. ADHD-diagnoosin tekee pääsääntöisesti psykiatrian erikoislääkäri, mutta diagnoosin voi tehdä myös opiskelu-, työterveys- tai perusterveydenhuollon lääkäri. (ADHD-liitto 2023.)

On tavallista, että jokainen kokee toisinaan levottomuutta tai keskittymisvaikeuksia. Yksittäiset oireet eivät kuitenkaan riitä ADHD diagnoosiin, vaan tarkkaavaisuushäiriöstä ja impulsiivisuudesta johtuvia ongelmia tulee esiintyä useilla elämän eri osa-alueilla pysyväluonteisesti. Koska ADHD-oireita voi olla vaikea erottaa ohimenevistä oireiluista, on ADHD:n diagnosointiin määritetty kansainvälisesti yhteiset kriteerit. (Durchman 2021, 26.) ADHD:n tutkimisessa käytetään apuna jo olemassa olevaa tietoa, kuten neuvola- ja kouluterveydenhuollon merkintöjä ja koulutodistuksia. ADHD-tutkimukset sisältävät myös erilaisia haastatteluja ja usein tutkimuksissa haastatellaan myös esimerkiksi tutkittavan läheisiä. Toisinaan ADHD-tutkimuksissa voidaan hyödyntää myös psykologin tai neuropsykologin tutkimuksia. ADHD:n kaltaisten oireiden taustalla voi olla myös muita syitä, kuten oppimisvaikeudet tai masennus. Tämän vuoksi ADHD:tä tutkittaessa on tärkeää erottaa muita mahdollisia oireiden tekijöitä. (Huttunen & Socada 2019.) ADHD:n tutkiminen on aikaa vievä prosessi, eikä diagnoosin saaminen ole välttämättä aina nopeaa tai yksinkertaista. Moniulotteisten ja tarkkojen tutkimusten ja haastatteluiden perusteella voidaan kuitenkin saada varmuus diagnoosista ja niiden avulla voidaan myös löytää yksilöllisesti sopivia hoito- tai kuntoutuskeinoja. Kuntoutuksen ja lääkityksen lisäksi ADHD-oireita voivat lievittää läheisten ja ystävien tuki, elinympäristön muuttaminen vähemmän stressaavaksi sekä ADHD diagnosoidun vahvuuksia tukeva työ (Suomen ADHD-Aikuiset ry 2023).

ADHD-oireiden hoitoon on useita erilaisia vaihtoehtoja. Oikeiden hoitovaihtoehtojen löytyessä ADHD-oireet vähenevät ja esimerkiksi myös ADHD-oireisen elämänlaatu kohenee. Usein ADHD-oireisilla on myös liitännäisoireita, kuten esimerkiksi ahdistuneisuutta. Jos liitännäisoireita on paljon tai ne ovat vakavia, niin pelkkä ADHD:n hoito ei riitä, vaan hoidossa ja hoitosuunnitelmassa tulee huomioida sekä ADHD, että liitännäisoireet. (Virta & Salakari 2018, 86.) Hoidon ja tuen tarve ADHD-oireisilla on yksilöllistä, ja se voi muuttua elämänvaiheiden myötä. Lääkehoidon lisäksi ADHD-oireita voi vähentää kuntoutushoito (KUVIO 1), mikä käytännössä tarkoittaa esimerkiksi yksilöllistä ohjausta, vertaistukea, ryhmäkursseja tai helpottavia järjestelyitä esimerkiksi työssä. ADHD-oireet voivat olla hyvin yksilöllisiä, joten myös niitä helpottavat toimintatavat ja tekijät ovat yksilöllisiä, eikä jokin hoitokeino ole välttämättä sopiva jokaiselle ADHD-oireiselle. Oireiden ja niitä helpottavien tekijöiden tunnistaminen, sekä arjen suunnittelu ja rutiinit helpottavat kuitenkin ADHD-oireisia ja hänen läheisiään. (Huttunen & Socada 2019.) ADHD:n oireita voidaan siis hillitä sekä lääke- että kuntoutushoidolla, ja siksi ADHD:n hoito onkin monimuotoista (ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö) 2019).



KUVIO 1. ADHD:n diagnosointi ja hoito (mukaillen ADHD, aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö 2019)

3.2.1 Kuntoutushoito

ADHD:n hoitoon on olemassa useita erilaisia menetelmiä ja keinoja, ja ADHD-oireisille tehdään aina yksilölliset hoitosuunnitelmat. Hoitomuotoja valittaessa tulee huomioida ADHD-oireisen muut sairaudet, liitännäisoireet sekä ADHD:n vaikeusaste. Lääkehoidon lisäksi yleisimpiä hoitomuotoja ovat neuropsykologinen kuntoutus sekä psykoterapia. ADHD-oireiden hoitoon auttavat sekä yksilö- että ryhmäterapiat. (Virta & Salakari 2018, 93.) Vaikka lääkehoito on tutkituin ADHD:n hoitomuoto, niin kuntoutushoidolla on myös tärkeä asema ADHD:n hoidossa. Kaikki ADHD-oireiset eivät välttämättä halua lääkehoitoa, jolloin muut hoitomuodot ovat korvaamattomia. Kuntoutushoidon avulla voidaan tarkastella ja pureutua tarkemmin ADHD-oireisen tiettyihin oireisiin tai haasteisiin, sekä esimerkiksi luoda ADHD-oireiselle sopivia toimintatapoja arkeen ja käytäntöön.

Psykoterapiassa mielenterveysongelmia hoidetaan psykologisesti, keskustelujen lisäksi myös käyttäen psykoterapeuttisia tekniikoita. Psykoterapian eri suuntauksista ADHD:n hoidossa käytetään pääsääntöisesti kognitiivisia terapioiden lisäksi muun muassa kognitiivista psykoterapiaa ja kognitiivista käyttäytymisterapiaa. Sekä kognitiivisessa psykoterapiassa että kognitiivisessa käyttäytymisterapiassa tarkastellaan, miten ihmisen omat ajatukset ja uskomukset heijastuvat hänen tunteisiinsa ja käyttäytymiseensä. Lisäksi molemmissa terapioiden avulla perehdytään käyttäytymismalleihin. Psykoterapian avulla ADHD-oireista autetaan ja kannustetaan muuttamaan negatiivisia ajatuksiaan ja rakentamaan parempia käyttäytymismalleja, joten ADHD-oireiden rooli psykoterapiassa on aktiivinen. (Virta & Salakari 2018, 88–89.)

ADHD aiheutuu aivojen tarkkaavaisuushäiriöstä, mutta ADHD:n vaikeuteen sekä oireiluun vaikuttavat merkittävästi ADHD-oireisen muut ominaisuudet, ja tästä syystä psykoterapiasta on huomattavasti apua ADHD-oireiselle. Erityisesti hoitamattoman tai diagnosoimattoman ADHD:n kanssa eläminen voi johtaa siihen, että ADHD-oireinen alkaa uskomaa negatiivisia ajatuksia itsestään ja elämänsä muuttuu pessimistiseksi. Näihin tilanteisiin psykoterapian avulla pyritäänkin löytämään ratkaisu vahvistamalla ADHD-oireisten itsetuntoa sekä lujittamalla heidän selviytymiskeinojaan. ADHD-oireinen voi siis oppia tunnistamaan ja parhaassa tapauksessa myös muuttamaan haitallisia ajattelutapojaan psykoterapian avulla. (Virta & Salakari 2018, 89.)

ADHD:n hoidossa voidaan hyödyntää myös neuropsykologista kuntoutusta, joka on hyvin lähellä kognitiivista terapiaa ja sen eri muotoja. Neuropsykologisessa kuntoutuksessa pyritään kohentamaan ja parantamaan aivoperäisistä syistä johtuvia kognitiivisia haasteita, käyttäytymistä sekä tunne-elämän vaikeuksia. Neuropsykologisen kuntoutuksen avulla ADHD-oireisten kanssa tavoitellaan oman tilanteen ja haasteiden ymmärtämistä, sekä uusia ja parempia strategioita ja toimintatapoja. Neuropsykologisen kuntoutuksen etuna on se, että neuropsykologi voi hyödyntää kuntoutuksissa erityisosaamistaan luodessaan strategioita tarkkaavuuden, toiminnanohjauksen ja työmuistin toiminnalle. (Virta & Salakari 2018, 90.)

Psykoterapian ja neuropsykologisen kuntoutuksen lisäksi ADHD:n hoidossa voidaan hyödyntää muun muassa toimintaterapiaa, kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskursseja, tietoisuustaitoharjoitteita sekä psykiatrian poliklinikoiden palveluita. ADHD-oireisten vertaistuellalla voi olla hyvinvoinnin ja kuntoutumisen kannalta merkittäviä hyötyjä. ADHD-oireiset voivat kokea ulkopuolisuudentunnetta ja erilaisuutta esimerkiksi työelämässä tai muissa sosiaalisissa tilanteissa, joten tämän vuoksi vertaistuki, ryhmään kuuluvuuden tunne ja kokemusten jakaminen toisen ADHD-oireisen kanssa voi olla todella kannustavaa ja lisätä voimavaroja omaan elämään ADHD:n kanssa. Mikäli ADHD oireilee levottomuutena, voi myös liikunnasta olla apua. Liikuntasuorituksen jälkeen olo on kokonaisvaltaisesti usein rauhallisempi ja myös keskittymiskyky parempi. ADHD-oireiset valitsevat kuitenkin usein vauhdikkaita ja nopeatempoisia urheilulajeja, joiden parissa vireystila kohoaa temmon ja vaarantunteen seurauksena. (Virta & Salakari 2018, 89 & 91–92.) ADHD:n hoitoon ja oireiden lievittämiseen on olemassa paljon erilaisia keinoja lääkehoidon lisäksi, joten oikean ja itselle sopivan hoitomuodon avulla jokainen ADHD-oireinen voi saada helpotusta ja lievennystä omiin haasteisiinsa. Erilaisiin hoitomuotoihin tulee suhtautua kuitenkin varovaisesti, sillä kaikki hoitomuodot eivät ole kaikille välttämättä sopivia, ja siksi erilaisiin kuntoutus- ja hoitovaihtoehtoihin kannattaakin tutustua lääkärin tai muun ammattilaisen avulla.

3.2.2 Lääkehoito

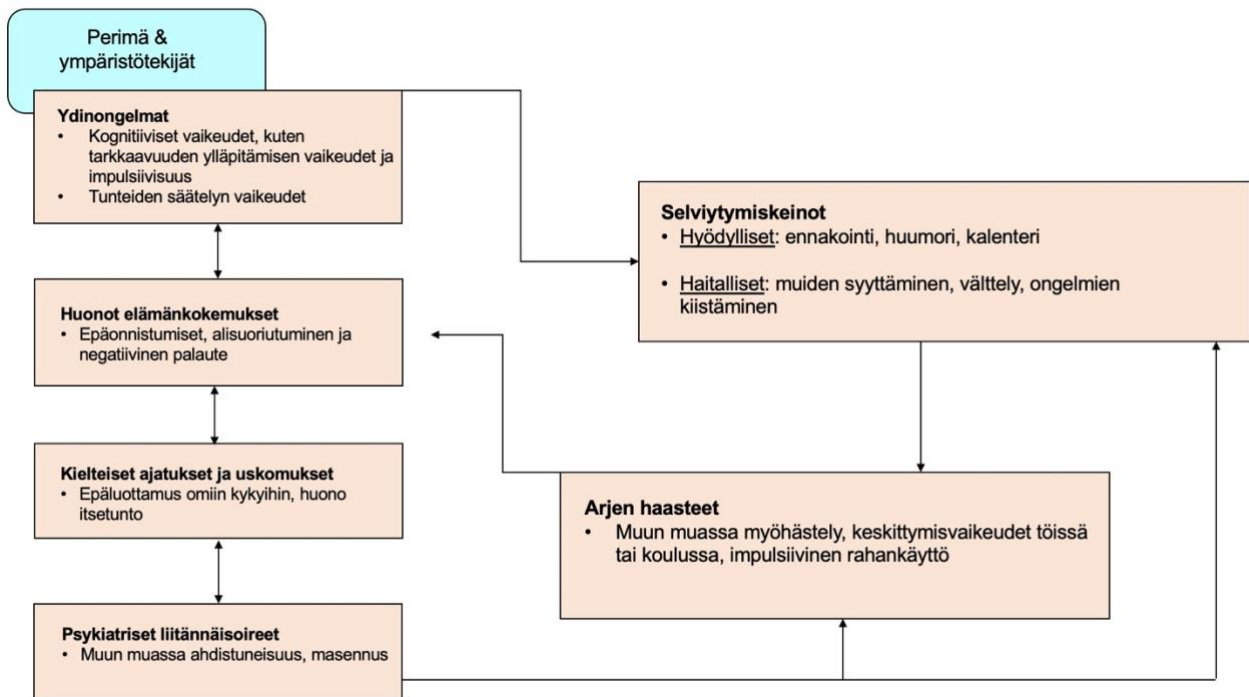
ADHD-oireiden lievittämiseen voidaan käyttää myös lääkehoitoa. Lääkehoitoa aloittaessa diagnoosin tulee olla valmis ja ADHD-tutkimusten pitää olla päätöksessä (ADHD, aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö 2019). ADHD-lääkkeet eivät siis poista tai saa

ADHD:tä loppumaan oireisella, vaan lääkkeiden avulla pyritään nimenomaan lieventämään vaikeimpia oireita. ADHD:n hoitoon on olemassa useampia eri lääkkeitä, joista lääkärin ja ammattilaisten avulla etsitään oireiselle yksilöllisesti mahdollisimman hyvä ja toimiva vaihtoehto. Käytetyimpiä ADHD-läkkeitä ovat stimulanttiläkkeet ja atomoksetiini. ADHD voi oireilla toisilla eri tavalla ja oireita lievittävät lääkkeet voivat tehotta ADHD-oireisiin eri tavalla, joten sopivan ja tehokkaan lääkkeen löytäminen ADHD-oireisiin voi vaatia useamman eri lääkkeen kokeilua. (Huttunen & Socada 2019.)

ADHD:n lääkehoidossa seuranta on merkittävässä asemassa. Ennen lääkehoidon aloittamista tulee määrittää oireisen oireet. Tämän jälkeen lääkehoitoa seurataan lääkehoidon aikana sekä mahdollisten lääketaukojen aikana. Myös lääkehoidosta ilmeneviä mahdollisia haittavaikutuksia seurataan. Lääkehoidon ja sen suunnittelun tulee olla yksilöllistä, sillä lääkkeiden tehokkuus tai esimerkiksi haittavaikutukset voivat vaihdella ADHD-oireisilla. Lääkehoitosuunnitelmaa tulee tarkistaa ja tarvittaessa päivittää lääkärin kanssa säännöllisesti, jotta lääkehoidosta voidaan saada paras mahdollinen hyöty ADHD-oireiselle. Lääkehoidon yhteydessä ADHD-oireisten verenpainetta ja esimerkiksi sykettä tarkkaillaan, jotta voidaan poissulkea haittavaikutukset myös lääkkeiden pitkäaikaisessa käytössä. (Huttunen & Socada 2019.)

3.3 ADHD:n haasteet aikuisuudessa

Suomessa on arvioilta 120 000–170 000 yli 15-vuotiasta ADHD-oireista, joista vain pieni osa on diagnosoitu ja saa hoitoa. ADHD:n oireisiin ja oireista aiheutuviin haasteisiin vaikuttaa useat eri tekijät (KUVIO 2). Yksinkertaistetusti ADHD:n haasteet ovat seurausta synnynnäisestä aivojen toimintahäiriöstä, ympäristötekijöistä sekä omien kokemusten kautta syntyneistä ajattelu- ja toimintatavoista. ADHD:n ydinongelmat ovat diagnosoidulla lapsuudesta saakka esiintyneitä kognitiivisia vaikeuksia, tunteiden säätelyn vaikeuksia sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmia. (Virta & Salakari 2018, 19, 81–83.)



KUVIO 2. ADHD:n haasteet (mukaillen Virta & Salakari 2018, 82.)

ADHD:n tuomien haasteiden taustalla voi olla useita eri tekijöitä, kuten esimerkiksi ADHD-oireisen ydinongelmat, aikaisemmat huonot kokemukset sekä kielteiset ajatukset ja uskomukset, jotka voivat pahimmassa tapauksessa johtaa muihin psykiatrisiin liitännäisoireisiin. ADHD-oireiset joutuvat kokemaan usein elämänsä aikana riittämättömyyden tunnetta, esimerkiksi keskittymisvaikeuksien vuoksi koulumaailmassa. Epäonnistumiset, tunne siitä, että on vääränlainen ja negatiiviset palautteet voivat jättää ADHD-oireiselle pitkäaikaisia jälkiä ja saada aikaan kielteisiä ajatuksia itsestään. Kielteiset ajatukset ja haasteet elämässä edistävät psykiatristen liitännäisoreiden kehittymistä. ADHD-oireisilla usein ilmenneitä psykiatrisia liitännäisoreita ovat muun muassa ahdistuneisuus ja masennus. (Virta & Salakari 2018, 81–83.)

3.3.1 ADHD:n haasteet työelämässä

On tutkittu, että muuhun väestöön verrattuna ADHD-oireisilla on enemmän työttömyyttä, sairauslomia sekä työpaikanvaihdoksia. ADHD voi hidastaa henkilön menestymistä työelämässä, sillä ADHD-oireiset alisuoriutuvat usein työssään esimerkiksi aiempien huonojen elämäkokemustensa vuoksi. ADHD-oireisen työelämän haasteisiin voi vaikuttaa

myös ala, työolosuhteet tai -tehtävät. Lisää haasteita teettää myös se, jos ADHD-oireinen ei ole saanut vielä oikeanlaista ja juuri hänelle sopivaa hoitoa tarkkaavaisuushäiriöönsä. (Virta & Salakari 2018, 53.) ADHD:tä ei pääse pakoon töissä, joten on selvää, että tarkkaavaisuushäiriö tuo haasteita myös työhön. Jatkuvat haasteet ja pinnistely kuormittavat ADHD-oireisia, joten on luonnollista, että he ovat muita enemmän sairauslomalla tai jopa työttöminä.

Työtehtävien hoitamista voivat vaikeuttaa muistiongelmat sekä tarkkaavuuden ja toiminnanohjauksen tuomat haasteet. Lisäksi keskittymisvaikeuksia voi lisätä työympäristössä esiintyvät häiriötekijät, kuten esimerkiksi työkavereiden keskustelut tai jatkuvasti soiva puhelin. Ajatusten harhailusta voi seurata huolimattomuusvirheitä, unohduksia sekä esimerkiksi ohi menneitä ohjeistuksia. ADHD-oireisten voi olla myös vaikea tulla toimeen auktoriteettiasemassa olevien kanssa. Mikäli työnantaja tai työkaverit eivät ole tietoisia ADHD:stä, niin ADHD-oireisia voidaan pitää vääristyneesti laiskana tai välinpitämättömänä. (Virta & Salakari 2018, 53–54.) ADHD-oireiset joutuvat siis työelämässä ikään kuin työskentelemään jo sen parissa, että työ onnistuu ja ajatukset eivät harhaile. Keskittymisen lisäksi tulisi myös työtehtävistä suoriutua. Näistä syistä ADHD-oireiset kuormittuvat ja uupuvat muita työntekijöitä herkemmin.

Työelämän ja vapaa-ajan erottaminen ja tasapaino voivat olla ADHD-oireiselle haastavaa. Mikäli työtehtävät ovat inspiroivia ja kiinnostavia ADHD-oireisen mielestä ja hän pystyy hyödyntämään osaamistaan ja lahjakkuuttaan työssä, niin työskentelyn keskeyttäminen voi olla vaikeaa ja työpäivät voivat venyä todella pitkiksi. Taukojen pitämättä jättäminen, impulsiivisuus sekä ajan hallinnan haasteet voivat pitkittyessään johtaa työssä uupumiseen. Lisäksi uupumisen riskiä lisäävät ADHD:n psykiatriset liitännäisoireet. ADHD-oireiset altistuvat myös työtapaturmille muita työntekijöitä herkemmin. (Virta & Salakari 2018, 54.)

Työolosuhteiden tai työnkuvan muutoksilla voi olla kuitenkin suuri merkitys ADHD-oireisen työskentelyssä ja sen sujuvuudessa. Vähentämällä ylimääräisiä häiriötekijöitä, organisoimalla ja aikatauluttamalla työpäivät sekä työpisteen rauhallisuudella voidaan helpottaa ADHD-oireisen keskittymistä ja työskentelyä. Lisäksi esimerkiksi muistiinpanoja kirjoittamalla tai kirjallisten ohjeiden avulla työskentely voi helpottua. Ylivilkkaus voi olla iso rasite esimerkiksi toimistotyötä tekeväille. Tällaisissa tapauksissa olisi hyvä järjestää esimerkiksi työpiste niin, että töitä tehdessä voi välillä seistä esimerkiksi tasapainolaudalla tai taukojen aikana voi

käydä liikkumassa. Liikunta nostattaa aivojen aktivaatiotasoa ja siksi pieni liike voi auttaa ADHD-oireista työssä keskittymiseen. Myös asioiden listaaminen tai aikarajojen asettaminen voivat auttaa työskentelyssä. Erityisen tärkeää ADHD:n tuomien työelämän haasteiden lievittämisessä ovat kuitenkin itsetuntemus sekä ADHD-oireiden täsmällinen hallinta. (Virta & Salakari 2018, 55–56.)

3.3.2 ADHD:n haasteet ihmissuhteissa

ADHD-oireisten impulsiivisuus sekä tarkkaavuuden ja yliaktiivisuuden haasteet heijastuvat usein myös ihmissuhteisiin. ADHD oireilun vuoksi ADHD-oireiset voivat kokea, ettei heitä ymmärretä, ja toiset voivat kokea myös huonommuuden tunnetta. Impulsiivisuudella voi olla merkittävä vaikutus siihen, että ADHD-oireiset saattavat tutustua nopeasti uusiin ihmisiin, mutta kiinnostus ihmissuhteen ylläpitoon katoaa myös ripeästi. Impulsiivisuus voi johtaa ADHD-oireisia myös herkästi riitatilanteisiin. (Virta & Salakari 2018, 64.) ADHD-oireiset reagoivat herkästi myös ihmissuhteissa erilaisiin tilanteisiin ja tavallisesti asiaan reagoidaan ensin ja vasta sitten pohditaan asiaa tarkemmin. Suorat ja nopeat reaktiot voivat näyttäytyä muille epäkohteliaina ja ehkä jopa loukkaavina, vaikkei se olisikaan ADHD-oireisen tarkoitus. Impulsiivisuus ja muiden ennakkoluulot voivat aiheuttaa siis kiusallisia ja ikäviäkin tilanteita ihmissuhteissa.

Myös tarkkaavaisuushäiriön aiheuttamat haasteet voivat vaikuttaa ihmissuhteisiin. Esimerkiksi mielialojen vaihtelu, aikataulujen haasteet tai suorat tokaisut voivat luoda haasteellisen ilmapiirin ihmissuhteissa. Pulmallisia tilanteita esiintyy erityisesti silloin, jos toisilla ei ole tiedossa ADHD, tai tarkkaavaisuushäiriöstä ei ole riittävästi tietoa. Tieto ADHD:stä lisää ymmärrystä ADHD-oireisia kohtaan. Mikäli ADHD ei ole tuttu, eikä siitä ole riittävästi tietoa, niin voi tulkita herkästi ADHD-oireisten käyttäytymistä ja reaktioita väärin. Toisaalta myös ADHD-oireiset voivat suhtautua ihmissuhteisiin varautuneesti ja ennakkoluuloisesti. Aikaisemmat kommentit ja mahdolliset negatiiviset palautteet ovat voineet jäädä ADHD-oireisten mieleen vahvasti, jolloin tämä odottaa saavansa samankaltaista kohtelua myös muilta. Ei ole siis ihme, että muun muassa edellä mainituista syistä ADHD-oireisten sosiaaliset taidot voivat olla vähäiset. (Virta & Salakari 2018, 64–65.)

4 TUTKIMUS

Opinnäytetyössä tutkitaan sitä, onko ADHD:llä vaikutuksia työhyvinvointiin, ja millaisia vaikutukset mahdollisesti ovat. Lisäksi opinnäytetyössä käsitellään sitä, miten ADHD-oireisten työhyvinvointia voidaan lisätä. ADHD ja sen diagnosointi ovat yleistyneet ja nykyisin ADHD:stä puhutaan myös aikuisten ja työikäisten keskuudessa. Tutkimustulokset tukevat ADHD-oireisten omia kokemuksiaan, joten tuloksista voikin hyötyä nimenomaan ADHD-oireiset ja lisäksi esimerkiksi ADHD-oireisten esihenkilöt. Tutkimuksen avulla halutaan lisätä myös tietoisuutta ADHD:stä sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin miksi, miten ja millainen (Taloustutkimus 2023). Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen tutkimus, jotta tutkimus olisi kokonaisvaltainen, ja jotta haastateltavien vastauksia voisi käsitellä syvällisemmin ja tarkoin, sillä ADHD voi olla aiheena oireisille henkilökohtainen ja arkaluontoinen. Tutkimus toteutettiin syksyn 2023 aikana kyselylomakkeen (LIITE 1) avulla, johon kerättiin vastauksia kahdesta eri ADHD-aiheisesta Facebook -ryhmästä: ”ADHD-korkeakoulutetut” sekä ”ADHD ratkaisukeskeinen, ystäviä, vertaistukea, neuvoja”. Tutkimus toteutettiin täysin anonyyminä ja lopullinen vastaajamäärä oli 179. Opinnäytetyössäni tarkastelen kuitenkin viiden satunnaisesti valikoidun vastaajan vastauksia, jotta tutkimus voidaan toteuttaa kvalitatiivisena tutkimuksena, ja jotta yksittäisiä vastauksia voidaan tutkia tarkemmin. Tutkimuskysymyksiä oli kymmenen, sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Loin tutkimuskysymykset opinnäytetyöni teoriaosion pohjalta. Tutkimuksessa kysyttiin esimerkiksi työhyvinvoinnista, ovatko oireiset kertoneet ADHD:stä työnantajalleen, vaikuttaako ADHD työhyvinvointiin ja miten muun muassa työhyvinvointia voisi parantaa.

4.1 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia, vaikuttaako ADHD työhyvinvointiin, ja jos vaikuttaa niin millä tavoin. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoisuutta ADHD:stä myös aikuisilla, sillä ADHD:stä keskustelu on yleistynyt ja myös ADHD-diagnoseja tehdään aiempaa enemmän. Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia myös sitä, mitkä tekijät vaikuttavat ADHD-

oireisten työhyvinvointiin positiivisesti ja mitkä negatiivisesti. ADHD ja työhyvinvointi ovat ajankohtaisia aiheita ja työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät kiinnostavat minua yleisesti, joten tutkimusaihe valikoitui sujuvasti. Koska ADHD:stä työikäisillä ihmisillä ei ole yleisesti keskusteltu vielä kovin pitkään ja monet oireiset pelkäävät ADHD:hen kohdistuvia ennakkoluuloja, halusin tutkimuksessa tarkastella myös sitä, ovatko ADHD-oireiset kertoneet oireistaan työnantajalle, miten työnantajat reagoivat mahdollisesti tietoon ja ovatko työnantajat tarjonneet tukea ADHD-oireisille. Tutkimus toteutettiin täysin anonyminä, mutta mahdollisimman rehelliset ja henkilökohtaiset vastaukset tekisivät tutkimuksesta mielestäni onnistuneen ja kattavan.

Olen myös itse ADHD-oireinen, joten omien kokemusteni perusteella osaan odottaa tutkimuskyselyn vastauksista eräänlaisia huomioita ja kokemuksia. Jokainen ADHD-oireinen kokee kuitenkin oireet varsin yksilöllisesti, joten on mielestäni tärkeää saada monipuolisia ja rehellisiä vastauksia tutkimukseen. ADHD on aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö, joka vaikuttaa oireiseen ja tämän elämään kokonaisvaltaisesti. Siksi koen, että on tärkeää tutkia ADHD:n vaikutuksia myös työelämässä ja erityisesti sitä, miten ADHD voi vaikuttaa oireisten työhyvinvointiin. Samalla haluan lisätä avointa keskustelua ja tietoisuutta ADHD:stä ja sen vaikutuksista.

4.2 Tutkimustulokset

Tutkimus keräsi yhteensä 179 vastausta. Korkean vastaajamäärän perusteella voidaan tulkita, että aihe on ajankohtainen ja kiinnostava myös itse ADHD-oireisten keskuudessa. Tutkin opinnäytetyössäni viiden satunnaisesti valikoidun vastaajan vastauksia, jotta tutkimuksen kysymyksiin ja vastauksiin voidaan perehtyä ja syventyä tarkemmin. Koska tutkimus toteutettiin täysin anonyminä, ei vastaajien ikä, ammatti tai esimerkiksi työnkuva tule tutkimuksessa ilmi. Tutkimusta ei ole sidottu siis tiettyyn alaan tai ammattiryhmään.

Tutkimuksen ensimmäisenä kysymyksenä oli, että onko ADHD-oireinen kertonut työpaikallaan tai työnantajalleen ADHD:stä. Vastaajat A, C, D ja E vastasivat kysymykseen kyllä, eli ainoastaan vastaaja B ei ole kertonut ADHD:stä töissään. Osassa tutkimuksen kysymyksistä tutkitaan esimerkiksi sitä, onko ADHD-oireiset saaneet työnantajalta tukea tilanteeseensa. Ensimmäisen kysymyksen vastaus voi vaikuttaa siis tutkimuksen muihin

kysymyksiin. Lisäksi ensimmäisen kysymyksen perusteella voi tarkastella, kuinka avoimia oireiset ovat ADHD:stä ja ovatko he valmiita kertomaan siitä esimerkiksi omalle työnantajalleen tai esimiehelleen. Tutkimukseni mukaan enemmistö on kertonut ADHD:stä töissään ja kokee avoimuuden aihetta kohtaan tärkeänä.

Toinen kysymys oli suunnattu niille, jotka vastasivat ensimmäiseen kysymykseen kyllä. Toisena kysymyksenä oli siis, että jos ADHD:stä on kertonut työpaikalla tai työnantajalleen, niin miten asia otettiin vastaan ja huomioitiin, eli onko ADHD:tä otettu huomioon esimerkiksi työtehtävien valinnassa. Vastajat A, C, D ja E olivat kertoneet ADHD:stä töissään, ja jokaisen kohdalla asia oli otettu hyvin ja kannustavasti työpaikalla vastaan. Vastaja A kertoi, että ADHD otettiin hyvin vastaan, ja että hän on saanut ymmärrystä työpaikallaan esimerkiksi unohduksille ja muulle säätämislle. A:n työtehtävien valintaan ADHD:llä ei kuitenkaan ole ollut vaikutusta. Myös C kertoi, että ADHD otettiin hyvin vastaan, hän lisäsi, että ADHD ei ollut työkavereilleen yllätys. C:n työkaverit olivat siis pystyneet päättämään jo C:n ulkoisista toimintatavoista, työskentelystä ja olemuksesta, että C voisi mahdollisesti olla ADHD-oireinen. C kertoi saavansa ymmärrystä esimieheltään esimerkiksi siihen, että ADHD voi tuoda haasteita muun muassa kirjallisten töiden tekemisessä. Vastaja D:n mukaan ADHD on lisännyt joustavuutta sekä ymmärrystä hänen työpaikallaan. D kertoi, että ADHD ei suoranaisesti vaikuta työtehtävien valintaan, mutta työn suunnittelussa ADHD otetaan kuitenkin huomioon välttämällä esimerkiksi liian pitkiä työvuoroja. Vastaja E puolestaan toi esiin sen, että hän saa työkavereiltaan kannustusta työhön. Lisäksi E kertoi, että kerrottuaan työpaikalla ADHD:stä, hän on saanut esimieheltään enemmän positiivista palautetta, mitä aikaisemmin. E kertoi saavansa hänelle ominaisia, nopeatempoisia, työtehtäviä, eli hänen kohdallaan ADHD vaikuttaa myös työtehtävien valintaan.

Pääsääntöisesti avoimuus ADHD:stä on lisännyt positiivista, kannustavaa ja empaattista ilmapiiriä työpaikoilla, joissa työskentelee myös ADHD-oireisia. Kun ADHD:tä hoidetaan oikein, voi siitä tulla oireiselle ikään kuin vahvuus ja voimavara, ja tutkimuksen mukaan ainakin osa vastaajista osaa tunnistaa vahvuuksiaan ja itselle sopivia työtehtäviä, joissa ADHD:tä pääsee hyödyntämään. Toisilla ADHD ei taas vaikuta työtehtävistä suoriutumiseen, kunhan työ ja työpäivien rakenne suunnitellaan etukäteen sopivan kuormittaviksi. Yksi vastaajista kertoi työkavereiden huomanneen hänen ADHD-oireilunsa työpaikalla, kun toisilla oireilu ei ole taas niin näkyvää. Vastaukset tukevat sitä, että ADHD oireilee ja näyttäytyy

oireisista yksilöllisesti, eikä ADHD:n oireita ja sitä, millaisia ADHD-oireiset ihmiset ovat, voida yksiselitteisesti yleistää tai määritellä tietyntylaisiksi.

Tutkimuksen kolmas kysymys oli, millaisena koet oman työhyvinvointiasi. Vastaja A kertoi kokevansa työhyvinvointinsa tällä hetkellä melko hyväksi, mutta kiireellisinä aikoina myönsi stressitasojen nousevan helposti. B totesi lyhyesti, että kokee työhyvinvointinsa melko vaihtelevana. Vastaja C kertoi olevansa tällä hetkellä melko uupunut, joten hän ei myöskään kokenut siten työhyvinvointiaan kovin hyväksi. D kertoi kokevansa työhyvinvointinsa melko hyväksi, mutta koki että työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kanssa joutuu tasapainoilemaan jatkuvasti. D:n mukaan hän ylikuormittuu herkästi, koska hän pitää työstään ja innostuu helposti, mutta innostumisen hetkinä hänen on vaikea säädellä omaa kuormitustaan. Ylikuormittuneisuus näkyy hänestä väsymyksenä sekä keskittymiskyvyn haasteina. Myös vastaja E koki oman työhyvinvointinsa vaihtelevana, mutta pääosin kuitenkin hyvänä.

Kuten teoriassa olen käynyt läpi, niin työhyvinvointiin vaikuttaa useat eri tekijät, ja varmasti jokainen työelämässä oleva ihminen joutuu ajoittain tasapainottelemaan työhyvinvoinnin kanssa. Tutkimuksesta ilmenee, että ADHD-oireisten kokemukset työhyvinvoinnista ovat melko vaihtelevia, toiset kokivat työhyvinvointinsa hyväksi, toiset melko huonoksi ja toiset taas varsin vaihtelevana. Useassa vastauksessa mainittiin kuitenkin siitä, että ylikuormitus voi uuvuttaa ja luonnollisesti heikentää myös työhyvinvointia, ja että työhyvinvointi on melko vaihtelevaa. Myös ADHD-oireet voivat vaihdella eri pävinä, tai esimerkiksi lääkkeiden unohtaminen voi lisätä toisilla voimakkaasti ADHD-oireita, joten oireilla ja niiden vaihteluilla voi olla siis hyvinkin merkittävä vaikutus siihen, millaisena ADHD-oireiset kokevat oman työhyvinvointinsa. Vastauksen perusteella uskon, että yksi ADHD-oireisten työelämän haasteista on se, ettei kuormittaisi itseä liikaa, vaikka työ olisi innostavaa ja inspiroivaa. Useat ADHD-oireiset ovat impulsiivisia, ja kun oireinen löytää mielenkiintoista ja itselleen mielekästä tekemistä tai työtä, impulsiivisuuden takia oireinen ikään kuin uppoaa tekemään mielekästä työtä ja saa tästä mielihyvää. Mielihyvää aiheuttavat työt voivat kuitenkin aiheuttaa myös kuormitusta, ja sen vuoksi omien rajojen ja voimavarojen tunnistaminen ja niistä huolehtiminen olisi erityisen tärkeää juuri ADHD-oireisten kohdalla.

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, kokeeko oireinen, että ADHD vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Vastausvaihtoehdon sai valita janelta nolasta kymmeneen, missä 0 tarkoitti,

ettei ADHD vaikuta työhyvinvointiin lainkaan, 5 ettei osaa sanoa ja 10 kertoi, että ADHD vaikuttaa työhyvinvointiin erittäin paljon. A vastasi 10, B vastasi 8, C vastasi 9, D vastasi 10 ja E vastasi myös 8. Tutkimustulosten perusteella ADHD:n voidaan todeta vaikuttavan työhyvinvointiin. Jokainen vastaajista koki, että ADHD vaikuttaa työhyvinvointiin, osan mukaan jopa erittäin paljon. Tutkimuskysymykseltä odotin, että ADHD-oireiset kokevat aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa, mutta tuloksissa yllätti miten, vahvasti vaikutus koetaan ja nähdään ADHD-oireisten keskuudessa.

Viidennessä kysymyksessä vastaajat saivat halutessaan kertoa tarkemmin, miten kokivat ADHD:n vaikuttavan työhyvinvointiinsa. A kertoi uskovansa olevan ADHD:n vuoksi herkempi kuormitukselle ja stressille, mitkä voivat heikentää työhyvinvointia. Hän lisäsi, että ADHD:n liitännäisoreena hänellä on aistiyliherkkyyksiä, mitkä voivat haastaa työskentelyä ja keskittymistä ainakin levottomassa työympäristössä. Vastaaja B:n mukaan ADHD:stä johtuva vaihteleva vireystila vaikuttaa työn tulokseen ja työn motivaatioon, joiden seurauksena asiat ja työkuormat voivat kertyä töissä suureksi. C kertoo työskentelevänsä päiväkodissa, jossa on paljon ääniärsykeitä, vaihtuvia tilanteita ja liian vähän työntekijöitä suhteutettuna työmäärään. Hän kokee, että työnsä on valmiiksi kuormittavaa, mutta ADHD:n tuomat haasteet uuvuttavat häntä työssään lisää. C kertoi, että hänellä joutuu tekemään kasaantuneita työtehtäviä myös lomalla. D kokee, että ADHD:n vuoksi hän ylikuormittuu töissä herkästi, mikä heikentää työhyvinvointiaan. Vastaajat A, B, C ja D kokevat, että ADHD:n vuoksi työ kuormittaa helposti, nopeat muutokset ja aistiärsykkeet heikentävät työhön keskittymistä ja että ADHD tekee töistä kokonaisuudessaan herkästi uuvuttavaa. Vastaajat kokivat, että ADHD:n kanssa työhyvinvoinnista huolehtiminen on jatkuvaa tasapainottelua.

Vastaaja E puolestaan kertoi, että vaikka hän pitää töistään, hän tylsistyy ja kokee jopa masentuneisuutta, kun työtehtävät ovat kaavamaisia ja yksinkertaisia. E kertoo miettivänsä usein työpaikan vaihtoa, vaikka samalla kertoo kuitenkin pitävänsä nykyisestä työstään. E:n vastauksesta käy ilmi hänen impulsiivisuutensa, mikä on yksi ADHD-oireista. Kun työ käy yksitoikkoiseksi ja tylsäksi, hän kaipaa uusia haasteita, jotain jännittävää ja ehkä jopa vaarantunnetta. Kuten edellä on mainittu, niin impulsiivisuuden vuoksi ADHD-oireinen on ikään kuin koukussa dopamiiniin, eli mielihyvähormoniin ja mielihyvän tunteeseen, jonka vuoksi ADHD-oireiset voivat tehdä toisinaan nopeastikin harkitsemattomia päätöksiä. ADHD:n tuomat vaikeudet tunnistaa omia voimavaroja sekä aistiyliherkkyys voi uuvuttaa

työssä ja siten heikentää myös työhyvinvointia, mutta myös impulsiivisuus voi siis luoda haasteita työhyvinvointiin.

Kuudennessa kysymyksessä tutkittiin, onko työnantajat tarjonneet tukea ADHD-oireisille tai kyselleet heidän työhyvinvoinnistaan, mikäli ADHD on heillä tiedossa. Vastausvaihtoehdon sai jälleen valita janalta nolasta kymmeneen, missä 0 tarkoitti, ettei työnantaja ole tarjonnut tukea lainkaan, 5 kertoi, että työnantaja on tarjonnut tukea jonkin verran ja 10, että työnantaja on tarjonnut ADHD-oireisille tukea erittäin paljon. A vastasi 2, B vastasi 0, C vastasi 3, D vastasi 8 ja E vastasi 7. Vastauksissa ilmeni melko paljon hajontaa, mikä kertoo siitä, että osalle ADHD-oireisista työnantaja ei tarjoa juuri lainkaan tukea tai tarjoaa tukea vähän ja osa taas kokee, että työnantaja tarjoaa tukea ADHD-oireisille melko paljon. Jokainen työnantaja on erilainen ja jokaisessa organisaatiossa on erilaiset toimintatavat ja tukiprosessit työntekijöiden avuksi. Kysymyksen tulosten perusteella tulee ottaa huomioon se, että ADHD-oireiset saavat eritavoin tukea, ja tuen määrä voi vaihdella työnantajan mukaan merkittävästi. Saatu tuki ja tuen määrä ovat todennäköisesti melko paljon sidoksissa työntekijöiden työhyvinvointiin ja siihen, millaisena työhyvinvointi koetaan. Työnantajan tuen edellytyksenä toki on, että työntekijä on kertonut ADHD:stä avoimesti työpaikallaan. Todennäköisesti tästä syystä vastaaja B koki, ettei ole saanut työnantajalta tukea lainkaan, sillä hän ei myöskään ollut kertonut ADHD:stä työnantajalleen.

Seitsemännessä kohdassa vastaajat saivat halutessaan kertoa, millaista tukea tai millaisia keskusteluja oireiset ovat käyneet työnantajansa kanssa, mikäli ADHD on heillä tiedossa. Vastaaja C kertoi käyneensä Kelan kustantaman Kiila-kuntoutuksen johtajansa ehdottamana, mutta koki ettei ole saanut juuri muuta tukea. Kiila-kuntoutuksen avulla pyritään parantamaan työkykyä ja pitämään työkäiset ihmiset mukana työelämässä (Kela 2023). D kertoi, että on saanut työnantajalta sekä tukea ja on myös keskustellut työnantajansa kanssa. D pystyy vaikuttamaan oman työn kuormittavuuteen ennakoivasti ja olla mukana suunnittelemassa omia työtehtäviään niin, ettei ylikuormitusta syntyisi. D kertoi, että työpaikkansa purkukeskusteluissa on avoimesti puhuttu ja käyty läpi, miten D:n ADHD-diagnoosi vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten hän kokee asioita eritavoin. Tukitoimet ja keskustelut ovat aina yksilöllisiä, ja niihin vaikuttavat ADHD-oireinen itse ja työnantaja. Toimivia tukitoimia voi olla paljon erilaisia, ja toiset oireiset voivat hyötyä eri tukitoimista kuin toiset. Hyvästä itsetuntemuksesta voikin olla paljon hyötyä ADHD-oireiselle sopivien tukitoimien tai -tapojen löytämisessä.

Kahdeksannen kysymyksen avulla tutkittiin, mitkä tekijät helpottavat ja vähentävät ADHD-oireita työssä, ja parantavat ADHD-oireisten työhyvinvointia. Vastausvaihtoehtoja olivat työnantajan tuki, rutiinit, palautuminen, suunnittelu ja aikataulutus ja rauhallinen työympäristö. Lisäksi vastaajat pystyivät lisäämään omia tekijöitä ja kysymykseen pystyi valita useita vastausvaihtoehtoja. A:n mukaan ADHD-oireita vähentää ja työhyvinvointia lisäävät kaikki viisi edellä mainittua vastausvaihtoehtoa. A lisäsi vastaukseensa, että myös lääkitys, liukuva työaika ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisää työhyvinvointia ja vähentää ADHD:n oireilua töissä. B:n mukaan työhyvinvointia parantaa ja ADHD-oireita vähentää rutiinit, palautuminen, suunnittelu ja aikataulutus sekä rauhallinen työympäristö. C koki helpottaviksi tekijöiksi myös palautumisen, suunnittelun ja aikataulutuksen sekä rauhallisen työympäristön. Myös vastaaja D valitsi kaikki viisi valmiiksi annettua vastausvaihtoehtoa. E kertoi työnantajan tuen, rutiinien ja palautumisen vaikuttavan positiivisesti hänen työhyvinvointiinsa ja vähentävän hänen ADHD-oireitaan töissä.

Tutkimuksen kahdeksannen kysymyksen tuloksista käy ilmi, että suurin vaikutus ADHD-oireiden helpotukseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen on riittävä palautuminen. Myös teoriaosion käy ilmi, että palautuminen on yksi merkittävimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen perusteella ADHD-oireiset kuormittuvat herkästi työstään ja uskon tällaisten kokemusten korostavan palautumisen tärkeyttä. Palautuminen koetaan tutkimuksessa siis erityisen tärkeänä työhyvinvoinnin tekijänä. Lähes yhtä merkittäviä tekijöitä tutkimuksen mukaan ovat rutiinit, suunnittelu ja aikataulutus sekä rauhallinen työympäristö. Nämä kolme tekijää tukevat kaikkien työhyvinvointia, mutta erityisesti aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön kanssa elävien, eli ADHD-oireisten työhyvinvointia ja oireilua nämä tekijät helpottavat. Rutiinit sekä suunnittelu ja aikataulutus kulkevat ikään kuin käsikädessä, ja työpäivien suunnittelusta ja aikataulutuksesta voikin tulla osa työpäivien rutiineja. Rutiinit voivat helpottaa työskentelyä ja parantaa keskittymiskykyä, kun toimintatavat ovat tuttuja ja toimiminen on helppoa. Suunnittelun ja aikataulutuksen avulla voidaan välttyä tai ainakin pyritään välttymään liialta kuormitukselta ja turhalta stressiltä sekä kiireeltä. Rauhallinen työympäristö on taas sidoksissa keskittymiskykyyn, kun ulkopuoliset ärsykkeet ovat minimissään eikä häiriötekijöitä ole, on työskentelyyn keskittyminen helpompaa ja sujuvampaa.

Vastaajat A, D ja E kokivat myös, että työnantajan tuki lieventää ADHD:n oireilua ja parantaa työhyvinvointia. Kun tukitoimet ovat oireiselle sopivat, niin ne voivat helpottaa kovastikin ADHD-oireisen työskentelyä. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina tekijöinä ja ADHD-oireita lievittävinä tekijöinä A nosti esiin myös lääkityksen, liukuvan työajan ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön. Lääkitys on yksi ADHD:n hoitomuodoista, jolla ADHD-oireita pyritään lievittämään kokonaisvaltaisesti. Voikin olettaa, että oireiset, jotka käyttävät ADHD:n hoitoon lääkitystä, hyötyvät siitä myös työmaailmassa. Liukuva työaika ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön luovat työssä vapautta ja mahdollisuutta kuunnella ja huomioida omia voimavarojaan. Jos ADHD-oireet ovat voimakkaita jonain tietynä päivänä, voi oireiselle olla helpotus, jos hän voi tehdä lyhyemmän työpäivän tai jos hän pystyy vaikuttamaan työpäivän sisältöön. Näillä voidaan estää siis myös kuormitusta ja uupumusta, joilla on suora vaikutus työhyvinvointiin. ADHD-oireisten työhyvinvoinnin kannalta tietynlainen vapaus ja riittävä palautuminen ovat siis merkittävässä asemassa.

Yhdeksännessä kysymyksessä tutkittiin mitkä tekijät lisäävät ADHD-oireita työssä ja laskevat työhyvinvointia. Vastausvaihtoehtoja olivat stressi ja paineet työssä, kiireen tunne, levoton työympäristö, puutteellinen tuki ja pitkäaikainen kuormitus. Myös yhdeksännessä kysymyksessä vastaajat pystyivät lisäämään omia tekijöitä ja vastausvaihtoehtoja pystyi valita useita. Vastaaja A koki, että hänen työhyvinvointiaan laskee ja ADHD-oireita lisää puutteellinen tuki, stressi ja paineet työssä, kiireen tunne, pitkäaikainen kuormitus sekä levoton työympäristö. B:n mukaan työhyvinvointia taas laskee ja ADHD-oireita lisää puutteellisen tuen, kiireen tunteen, pitkäaikaisen kuormituksen ja levottoman työympäristön lisäksi ohjeistuksen puute ja sen epäjohdonmukaisuus. C koki, että stressi ja paineet työssä, kiireen tunne, pitkäaikainen kuormitus, levoton työympäristö sekä työnantajan liian suuret vaatimukset työntekijöille laskee työhyvinvointia ja lisää ADHD:n oireilua. Vastaajat D ja E kokivat, että työhyvinvointia laskee ja ADHD-oireilua lisää stressi ja paineet työssä, pitkäaikainen kuormitus ja levoton työympäristö.

Tutkimuksen mukaan negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttaa ja ADHD-oireilua lisää merkittävimmin levoton työympäristö ja pitkäaikainen kuormitus. Jokainen vastaajista oli vastannut näiden kahden tekijän vaikuttavan työhyvinvointiin laskevasta ja kokeneet näiden vaikuttavan myös ADHD-oireiden lisääntymiseen. Yhdeksän kysymyksen vastaukset kohtasivat tutkimuksen kahdeksannen kysymyksen tuloksiin hyvin, sillä pitkäaikaisen kuormituksen helpottamiseen tarvitaan riittävää palautumista ja levottomassa

työympäristössä keskittyminen työhön on haastavaa. Stressi ja paineet työssä koettiin myös merkittävänä ADHD-oireita lisäävänä tekijänä. Ylimääräinen stressi ja paine lisää kuormitusta ja heikentää työhyvinvointia ja esimerkiksi työmotivaatiota. Myös kiireen tunne koettiin melko suurena tekijänä ADHD-oireiden lisääntymiseen ja työhyvinvoinnin laskuun. Kiireen tunne onkin sidoksissa stressiin ja paineisiin työssä, joten on luonnollista, että molemmat niistä ovat nousseet ilmi vastauksissa.

Tutkimuksen kymmenes ja viimeinen kysymys oli, että miten työhyvinvointia voisi parantaa ottaen ADHD-oireiset huomioon. A vastasi, että huomioimalla kahdeksannen kysymyksen vastaukset, eli huomioimalla ja panostamalla työnantajan tukeen, rutiineihin, palautumiseen, suunnitteluun ja aikataulutukseen sekä rauhalliseen työympäristöön. A:n mukaan ADHD-oireisten työhyvinvointia voisi parantaa myös siten, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. B:n mukaan ADHD-oireisten työhyvinvointia parantaisi suunnitelmallisuus, selkeä ohjeistus sekä työympäristö ja työympäristön suunnittelu niin, että kuormittavat tekijät saataisiin minimiin. Vastaja C:n mukaan ADHD-oireisten työhyvinvointia parantaisi etätyömahdollisuus, erityisesti kirjallisten töiden aikana. D korosti työelämän joustavuutta ja antoi esimerkin, että tarvittaessa voi tehdä lyhyemmän työpäivän, jos se on oman jaksamisen vuoksi tärkeää ja jos työtilanne sen sallii. D lisäsi myös, että joustavuus työelämässä vaatii molemminpuolista luottamusta työntekijän ja työnantajan välillä. E:n mukaan vahvuuksien huomioimisella ja hyödyntämisellä ADHD-oireisten työhyvinvointia voitaisiin parantaa. E mainitsi myös riittävän tuen ja jatkuvan kannustamisen tärkeydestä.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että ADHD-oireisten työhyvinvoinnin parantamiseen on useita keinoja, ja keinot voivat toimia oireisille yksilöllisesti. On siis vaikea määrittää yhtä ainuttakaan tapaa, miten ADHD-oireisten työhyvinvointia voitaisiin tukea ja parantaa. ADHD-oireiset voivat kokea haasteet ja oireilun hyvin erilaisina keskenään, joten myös helpottavat ja työhyvinvointia parantavat tekijät voivat vaihdella ADHD-oireisten keskuudessa. Tilanteeseen voi vaikuttaa myös ammatti, ala ja työtehtävät ja niiden laatu. Suunnitelmallisuudella voidaan selkeyttää esimerkiksi työpäivien rakennetta ja välttyä yllättäviltä muutoksilta. Tämän vuoksi suunnitelmallisuus organisaatioissa ja työelämässä voi parantaa ADHD-oireisten työhyvinvointia. Etukäteen suunnitellut työpäivät voivat helpottaa ADHD-oireista keskittymään esimerkiksi itse työtehtäviin, kun päivän kulku ja työtehtävät on jo ennakkoon määritelty. Myös joustavuus ja esimerkiksi etätyömahdollisuus voivat parantaa ADHD-oireisen työhyvinvointia. Toisinaan keskittyminen voi olla todella haasteellista, jos häiriötekijöitä on

paljon, tai ylikuormittuneena työskentely voi tuntua uuvuttavalta ja ylitsepääsemättömältä. Esimerkiksi tämän kaltaisissa tilanteissa joustavuus työssä voi helpottaa ADHD-oireisen oloa ja vaikuttaa positiivisesti myös itse työntekoon.

ADHD-oireiset voivat uppoutua ja olla todella taitavia asioissa, mitkä heitä kiinnostaa ja mitkä kuuluvat heidän vahvuuksiinsa. Tämän vuoksi omien vahvuuksien tunnistaminen ja erityisesti niiden hyödyntäminen työssä motivoivat ja lisäävät ADHD-oireisten työhyvinvointia.

Tutkimuksen tuloksien mukaan riittävällä palautumisella on kuitenkin merkittävin rooli ADHD-oireisten työhyvinvoinnin lisäämisessä. Riittävä palautuminen auttaa jaksamaan ja keskittymään työssä ja vaikuttaa kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin.

4.3 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tutkimus pohjautuu teoriaosioon, jonka pohjalta myös tutkimuskysymykset muotoutuivat. Tutkimuksen avulla tarkastelin ADHD:tä ja työhyvinvointia sekä niiden vaikutuksia toisiinsa monipuolisesti, keskittyen kuitenkin opinnäytetyöni tavoitteeseen. Opinnäytetyöni ensisijainen tutkimuskysymys oli siis, että vaikuttaako ADHD työhyvinvointiin. Teoriaosion ja henkilökohtaisen kokemuksen pohjalta tutkimuksen hypoteesina oli, että ADHD vaikuttaa työhyvinvointiin. Tutkimustulokset vastasivat hypoteesia, ja koen tutkimuksen kokonaisuudessaan onnistuneen.

Tutkimustulosten mukaan ADHD vaikuttaa työhyvinvointiin. Tavat miten ADHD työhyvinvointiin vaikuttaa ovat monipuolisia. ADHD-oireisten kokemuksiin ja tutkimustuloksiin voi vaikuttaa moni eri asia, kuten erilaiset alat, työtehtävät sekä myös ADHD:n erilainen oireilu. Yleisesti ADHD:n koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin enemmän negatiivisesti, tai ainakin ADHD:n koettiin tuovan lisää haasteita työhyvinvoinnin ylläpitämiselle. ADHD-oireiset kokivat kuormittuvansa ja väsyvänsä työssään herkästi ja häiriintyvänsä sekä menettävänsä keskittymiskyvyn helposti ulkopuolisten häiriötekijöiden vuoksi. Lisäksi ADHD:n koettiin heikentävän työstä suoriutumista.

Tutkimustulosten mukaan ADHD-oireita lieventäviä ja työhyvinvointia parantavia tekijöitä ovat erityisesti palautuminen, suunnittelu ja aikataulutus sekä rauhallinen työympäristö. Myös rutiinit ja työnantajan tuki koettiin merkittävinä tekijöinä. Vastauksista pystyi päättämään,

että työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät ja ADHD-oireita lieventävät tekijät vaikuttavat positiivisesti myös toisiinsa, ja yksi positiivinen tekijä on ikään kuin seuraus toisesta. Esimerkiksi suunnittelu ja aikataulutus selkeyttävät työpäiviä ja lisäävät rutiineja, mutta suunnittelun ja aikataulutuksen avulla aikaa jää myös palautumiselle. Vastaajien mukaan ADHD-oireita lisääviä ja työhyvinvointia laskevia tekijöitä ovat erityisesti pitkäaikainen kuormitus, stressi ja paineet työssä sekä levoton työympäristö. Negatiiviset tekijät vastaavat hyvin positiivisia tekijöitä, mikä lisää tutkimustulosten todenmukaisuutta. Myös negatiivisten tekijöiden kohdalla tekijät seuraavat toisiaan, sillä esimerkiksi stressi ja paineet työssä lisäävät pitkäaikaista kuormitusta.

Tutkimustulokset olivat monipuolisia sekä kattavia, ja vastaajat selkeästi tunnistavat, miten ADHD vaikuttaa heihin ja mitkä tekijät vaikuttavat ADHD:n oireiluun. Vaikka kokemukset ovat jokaisella ADHD-oireisella yksilöllisiä, niin vastausten perusteella kaikki kokevat ADHD:n vaikuttavan työhyvinvointiin ja jokainen vastaaja tunnisti tapoja ja seikkoja omalta kohdaltaan. Koen, että kun ADHD:stä puhutaan avoimesti ja sitä tarkastellaan useasta eri näkökulmasta, niin keinoja ja tukitoimia esimerkiksi ADHD-oireiden lievittämiseen löydetään ja tunnistetaan enemmän myös työpaikoilla.

5 YHTEENVETO JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

ADHD ja työhyvinvointi ovat käsitteinä moninaisia ja todella laajoja. Opinnäytetyöni teoriaosioissa syvennyin monipuolisesti sekä ADHD:hen että työhyvinvointiin, ja tavoitteenani oli lähestyä ja koota teoriaosiot niin, että ne tukisivat omaa näkökulmaani ja tutkimusosiotani. ADHD ei ole vain lasten oireyhtymä, vaan se on osa myös monen aikuisen elämää. Sen vuoksi ADHD:stä tulisi käydä julkisesti avoimempaa keskustelua, jotta esimerkiksi turhilta ennakkoluuloilta tai ADHD-oireisten riittämättömydentunteilta voitaisiin välttyä. Työhyvinvointi taas motivoi työhön ja lisää työntekijöiden yleistäkin hyvinvointia, ja sen kehittäminen on jatkuva prosessi. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta sekä työntekijä itse (Manka & Manka 2016, 76). ADHD eikä työhyvinvointi kumpikaan ole käsitteinä kovin yksiselitteisiä, mikä tulee huomioida myös tutkimustuloksissa, sillä tutkimuksen tuloksetkaan eivät ole välttämättä niin suoraviivaisia tai yhteneväisiä keskenään.

Pääsääntöisesti työhyvinvointia halutaan edistää ja siitä halutaan pitää huoli.

Työhyvinvoinnista huolehtimalla pitää huolen myös työntekijöistään ja omasta työkyvystään. Työhyvinvointi ilmenee organisaatioissa kannustavana ja kehittymishaluisena ilmapiirinä, jossa ollaan valmiina auttamaan ja tukemaan toista. Työhyvinvointi lisää myös työntekijöiden motivaatiota ja tehokkuutta, joten työhyvinvointiin panostaminen tulee näkymään siten myös organisaation tuloksissa. Työhyvinvointiin panostamisella pyritään välttämään myös esimerkiksi loukkaantumisia ja pitkiä sairaslomia. Työhyvinvointi onkin siis yksi menestyvän organisaation tekijä. Vaikka työnantajan tulee siis edistää ja tukea työhyvinvointia, niin työntekijöiden henkilökohtaisillakin valinnoilla ja omalla hyvinvoinnilla on merkittävä rooli työhyvinvoinnissa.

ADHD eli aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ADHD-oireisten elämään. ADHD oireilee muun muassa impulsiivisuutena, tarkkaamattomuutena ja yliaktiivisuutena, ja olennaista ADHD:ssä onkin, että oireet ovat pitkäaikaisia. Usein ADHD liitetään lapsiin, mutta ADHD ei katso ikää, sillä myös aikuiset voivat olla ADHD-oireisia. ADHD:lle on useita erilaisia hoitomuotoja, joiden avulla oireita pyritään vähintään lieventämään. Sopivat hoitomuodot ovat yksilöllisiä, mutta joidenkin kohdalla hoitojen avulla ADHD:n näkyvimpiä oireita on pystytty kitkemään lähes kokonaan pois. Koska ADHD on

mukana kaikissa oireisen elämäntilanteissa, niin on hyvä tuntee ADHD:n vaikutuksia töissä ja työelämään vaikuttavissa asioissa.

Tutkimustulosten perusteella ADHD vaikuttaa työhyvinvointiin melko paljonkin, ja tapoja, miten ADHD työhyvinvointiin vaikuttaa on monia. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että vastaajat olivat paneutuneet kysymysten vastaamiseen ja uskaltaneet tuoda avoimesti erinäisiä seikkoja esiin. Tulokset kertovat, että ADHD-oireiset kokevat työn helposti kuormittavana ja he kaipaavat enemmän määriä palautumista. ADHD-oireiset kaipaavat työnantajiltaan enemmän tukea ja joustavuutta, jotta ADHD voitaisiin kääntää työssä vahvuudeksi eikä niinkään heikkoudeksi. ADHD-oireiset kokevat aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön yksilöllisesti ja eritavoin kuin ehkä toinen ADHD-oireinen. Sen vuoksi ADHD-oireisten työhyvinvoinnin edistämiseksi olisi esimerkiksi vaikeaa rakentaa tiettyä toimintatapamallia. Tärkeintä on kuitenkin se, että ADHD-oireinen tunnistaa itse vahvuutensa ja kehittämiskohteensa ja uskaltaa käydä avointa ja rehellistä keskustelua ADHD:stä, jotta työnantaja voi puolestaan tukea työntekijäänsä parhaalla mahdollisella tavalla.

Opinnäytetyön tutkimusosio keräsi odotettua enemmän vastauksia, joten yksi jatkotutkimusehdotuksista on, että samankaltainen tutkimus voitaisiin toteuttaa myös kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Olisi myös mielenkiintoista tietää, miten ADHD vaikuttaa vielä tarkemmin työkykyyn. Työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe, ja niin sanotusti erityisryhmien työhyvinvointikokemukset ovat mielestäni mielenkiintoisia, sillä koen että nykyaikana työhyvinvointi tulisi mahdollistaa jokaiselle, myös erityispiirteitä omaavalle työntekijälle. Opinnäytetyön jatkotutkimuksena voitaisiin toisaalta tutkia myös sitä, miten ADHD-oireiset kokevat hyötyvänsä ADHD:stä työssään. Lisäksi olisi mielenkiintoista tietää, miten ADHD vaikuttaa eri aloilla työskentelyyn. Opinnäytetyöni tutkimusta voisikin jatkaa siis useasta eri näkökulmasta.

LÄHTEET

ADHD-liitto. *Yleistä tietoa adhd:stä*. Vantaa. Saatavissa: <https://adhd-liitto.fi/adhd-tietoa/yleista-tietoa-adhdsta/> . Viitattu 11.10.2023.

ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö). Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Lastenneurologinen yhdistys ry:n, Suomen Neuropsykiatrisen yhdistyksen ja Suomen Lastenpsykiatriyhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2019. Saatavissa: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50061#s15> . Viitattu 17.10.2023.

Adler, L. & Florence M. 2009. *ADHD Levoton mieli. Tietoa, toivoa ja apua aikuisiän tarkkaavaisuus- ja yliviilikkaushäiriöön*. 1. korjattu painos. Espoo: Prometheus kustannus Oy.

Durchman, S-M. 2021. *Supervoimani ADHD*. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Huttunen, M. & Socada, L. 2019. *ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö)*. Lääkärikirja Duodecim. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00353> . Viitattu 26.9.2023.

Kauhanen, J. 2016. *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishojelman laitiminen*. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: [Kela. 2023. *Ammatillinen Kiila-kuntoutus työssä oleville*. Saatavissa: <https://www.kela.fi/kiila-kuntoutus> . Viitattu 30.11.2023.](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty((f6)hyvinvointi((20)organisaation((20)menestystekij((e4)n((e4) . Viitattu 9.11.2023.</p>
</div>
<div data-bbox=)

Leppämäki, S. 2021. *ADHD eli aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö*. Terveystalo, tietopaketti. Saatavissa: <https://www.terveystalo.com/fi/tietopaketit/adhd/#ADHD+--+oireet> . Päivitetty 24.10.2022. Viitattu 4.10.2023.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Media.

Sosiaali- ja terveysministeriö. *Työhyvinvointi*. Helsinki. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> . Viitattu 24.10.2023.

Suomen ADHD-aikuiset ry. *Hoito*. Saatavissa: <https://www.adhd-aikuiset.fi/mika-on-adhd/hoito/> . Viitattu 17.10.2023.

Taloustutkimus. *Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus*. Saatavissa: <https://www.taloustutkimus.fi/tuotteet-palvelut/kvalitatiivinen-tutkimus.html> . Viitattu 26.11.2023.

Terveystalo. 2021. *Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen*. Saatavissa: <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen> . Päivitetty 20.10.2022. Viitattu 24.10.2023.

Terve Oppiva Mieli ry. 2023. *Tietoisuustaidot*. Saatavissa: <https://terveoppivamieli.fi/tietoisuustaidot/tietoisuus-ja-lasnaolotaidot/> . Viitattu 3.11.2023.

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> . Viitattu 9.11.2023.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2023. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. *Työnantajan vastuu*. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyonantaja> . Viitattu 9.11.2023.

Työterveyslaitos. 2023. *Elintavat ja työhyvinvointi*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi> . Viitattu 3.11.2023.

Vallinkoski, A. 2016. *Väärinymmärretty ADHD*. Yliopisto-lehti. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-ja-oppiminen/vaarinymmarretty-adhd> . Viitattu 28.9.2023.

Virta, M. & Salakari, A. 2018. *ADHD-aikuisen selviytymisopas 2.0*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuskysymykset

ADHD:n vaikutukset työhyvinvointiin

1. Oletko kertonut työpaikallasi tai työnantajallesi ADHD:stä?
 - Kyllä
 - En
2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin miten asia otettiin vastaan ja huomioitiin kohdallasi? (Onko ADHD:tä otettu huomioon esimerkiksi työtehtävien valinnassa?)

3. Millaisena koet oman työhyvinvointisi?

4. Koetko, että ADHD vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi?

0 5 10

Ei vaikuta ollenkaan

En osaa sanoa

Vaikuttaa erittäin
paljon

5. Halutessasi voit kertoa, miten ADHD vaikuttaa työhyvinvointiisi.

6. Onko työnantajasi tarjonnut tukea, tai kysynyt työhyvinvoinnista, mikäli ADHD on hänellä tiedossa?

0 5 10

Ei lainkaan

Jonkin verran

Erittäin paljon

7. Halutessasi voit kertoa, millaista tukea olet saanut, tai millaisia keskusteluja olette käyneet työhyvinvoinnistasi.

LIITE 1/2

8. Mitkä tekijät helpottavat ja vähentävät ADHD-oireitasi työssä ja parantavat työhyvinvointiasi? (Voit valita useita vaihtoehtoja.)

- Työnantajan tuki
- Rutiinit
- Palautuminen
- Suunnittelu ja aikataulutus
- Rauhallinen työympäristö
- Muu, mikä?

9. Mitkä tekijät lisäävät ADHD-oireitasi työssä ja laskevat työhyvinvointiasi? (Voit valita useita vaihtoehtoja.)

- Puutteellinen tuki
- Stressi ja paineet työssä
- Kiireen tunne
- Pitkäaikainen kuormitus
- Levoton työympäristö
- Jokin muu, mikä?

10. Miten työhyvinvointia voisi parantaa ottaen ADHD-oireiset huomioon?