

TYÖELÄMÄN ENNAKOINTIA: ADHD-AIKUISTEN OSALLISTAMINEN TULEVAISUUSKESKUSTELUUN

Tämä artikkeli julkaistaan osana kokoomajulkaisua Ennakoiva
kehittämiskulttuuri työelämän murroksen tukena

Määttä Susanna
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)
Perasto Joel
Tradenomi (ylempi AMK)

Opinnäytetyöartikkeli

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija

2025

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija
Sairaanhoitaja (ylempi AMK), Tradenomi (ylempi AMK)

Tekijät	Susanna Määttä, Joel Perasto	Vuosi 2025
Ohjaaja	Anssi Tarkiainen	
Toimeksiantaja	ADHD-liitto	
Työn nimi	Työelämän ennakointia: Adhd-aikuisten osallistaminen tulevaisuuskeskusteluun	
Sivumäärä	32 + 8	

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää adhd-aikuisten kokemuksia ja näkemyksiä työelämästä sekä kartoittaa työelämän kehittämistarpeita heidän näkökulmastaan. Työssä tutkittiin, miten ennakkoinnin lähestymistavan menetelmät soveltuvat adhd-aikuisten tulevaisuusajattelun tukemiseen ja työelämätoimijuuden vahvistamiseen sekä arvioitiin menetelmien hyödyntämismahdollisuuksia vertaistoiminnassa.

Tutkimuksen tietoperusta perustui neurodiversiteetin käsitteeseen sekä työelämän murrosta, osallistavaa ennakointia ja tulevaisuusajattelua käsitteleviin teorioihin. Neurodiversiteetti kuvaa neurologisten toimintojen luonnollista vaihtelua ja käsitteen määritelmiä heijasteltiin työelämässä adhd:seen liittyviin ennakkoluuloihin. Osallistavaa ennakointia lähestyttiin tulevaisuusvallan käsitteeseen peilaten, jossa tulevaisuuksista keskustelemaan pyritään kutsumaan uusia ihmisryhmiä.

Ennakointi tarjosi tutkimukselle menetelmällisen viitekehyksen. Tutkimus toteutettiin laadullisena kehittämistyönä, jossa keskeisenä aineistonkeruumenetelmänä hyödynnettiin Tulevaisuustaaajuus-työpajaa. Työpajassa adhd-aikuiset perehtyivät tulevaisuusajatteluun ja tarkastelivat omaa toimijuuttaan työelämässä. Tiedonkeruun tukena käytettiin osallistuvaa havainnointia sekä ennakko- ja jälkimittauskyselyitä, joiden avulla arvioitiin osallistujien tulevaisuusajattelun muutoksia ja menetelmän soveltuvuutta. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin menetelmin.

Tulokset osoittivat, että adhd-aikuiset kohtaavat työelämässä haasteita, jotka liittyvät erityisesti työympäristöön ja työyhteisöjen vuorovaikutukseen. Tulevaisuustaaajuus-työpajan avulla osallistujat pystyivät tunnistamaan työelämän ilmiöitä ja vahvistamaan toimijuuttaan tulevaisuuden rakentajina. Opinnäytetyön johtopäätöksinä esitetään suosituksia ADHD-liitolle työpajan soveltuvuuden parantamiseksi kohderyhmälle sekä pohdintaa ennakkoinnin hyödyistä järjestötoiminnassa.

Avainsanat	työelämä, ennakointi, osallistaminen, tulevaisuusajattelu, neurodiversiteetti, adhd
Muita tietoja	Artikkeli julkaistaan osana kokoomajulkaisua Ennakoiva kehittämiskulttuuri työelämän murroksen tukena

Master's Programme in Foresight and Development
Master of Health Care, Master of Business Administration

Authors	Susanna Määttä, Joel Perasto	Year 2025
Supervisor	Anssi Tarkiainen	
Commissioned by	ADHD Finland	
Title	Work life's foresight: Involving adults with ADHD in the discussion about the future	
Number of pages	32 + 8	

This thesis explores the experiences and perspectives of adults with ADHD regarding working life and aims to identify development needs from their point of view. The study investigates how foresight methods can support the futures thinking of adults with ADHD and strengthen their agency in working life. Additionally, the study evaluates the applicability of these methods in peer support activities.

The theoretical framework is based on the concept of neurodiversity and theories related to the transformation of working life, participatory foresight, and futures thinking. Neurodiversity describes the natural variation in neurological functions and is utilized in the work life context to challenge existing prejudices. Participatory foresight is examined through the concept of power to define futures, which emphasizes the inclusion of new social groups in discussions about possible futures.

The study was conducted as a qualitative research project, with the Futures Frequency workshop serving as the primary data collection method. In the workshop, adults with ADHD were introduced to futures thinking and examined their agency in working life. Data collection was supplemented with participatory observation and pre- and post-assessment surveys, which were used to evaluate changes in participants' futures thinking and the applicability of the method. The collected data was analyzed using qualitative content analysis.

The results indicate that adults with ADHD face challenges in working life, particularly related to the work environment and interactions within work communities. The Futures Frequency workshop enabled participants to recognize key working life phenomena and strengthen their role as active contributors to the futures. Based on the findings, recommendations are made to the ADHD Finland to improve the suitability of the workshop for the target group, as well as reflections on the benefits of foresight in organizational activities.

Keywords	work life, foresight, participatory foresight, futures thinking, neurodiversity, adhd
Special remarks	This article is published as part of a collective publication Ennakoiva kehittämiskulttuuri työelämän murroksen tukena

TYÖELÄMÄN ENNAKOINTIA: ADHD-AIKUISTEN OSALLISTAMINEN TULEVAISUUSKESKUSTELUUN

Tekijät: Susanna Määttä ja Joel Perasto

JOHDANTO

Työelämän jatkuva muutos ja ennakoimattomuus edellyttävät uudenlaisia tapoja kehittää työyhteisöjä ja työn tekemisen käytäntöjä. Muuttuvat osaamisvaatimukset ja odotukset vaikuttavat eri tavoin yksilöihin ja erityisesti adhd-aikuiset kohtaavat työelämässä sekä haasteita että mahdollisuuksia. Adhd-aikuisten työelämäkokemuksia tarkastellaan usein patologisen paradigman (sairausperusteisen ajattelutavan) kautta, mikä voi johtaa rajoittaviin tulkintoihin ja haasteisiin työelämässä. Vaihtoehdoisen näkökulman neurokognitiivisiin eroavaisuuksiin tuo neurodiversiteetin käsite, joka korostaa hermoston luonnollista vaihtelua osana ihmisyhteisöjen monimuotoisuutta (Singer 1998, 35–36, 2024). Tästä näkökulmasta tarkasteltuna ympäristön ja työelämän rakenteiden rooli korostuu yksilön kokemuksessa työelämästä.

Adhd-aikuisten asemaan työelämässä kohdennetun opinnäytetyön toimeksiantajana toimii adhd-oireisten valtakunnallinen etujärjestö ADHD-liitto, jolle raportoimme tulevaisuusvallan jakamisen teoriaan perustuvan kokeilun tuloksia. Tulevaisuusvallalla pyritään käsitteellistämään ja laajentamaan osallisuutta siihen, ketkä määrittävät sen, miltä toivottavat tulevaisuudet näyttävät ja mitä pidetään mahdollisena (Dufva, Lähdemäki-Pekkinen, Poussa & Rekola 2024, 10).

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin adhd-aikuisten näkemyksiä työelämästä ja sen tulevaisuudesta sekä tarkastella osallistavan ennakkoinnin hyödyntämismahdollisuuksia ADHD-liiton toiminnassa. Kolmeen tutkimuskysymykseen vastaamalla selvitetään, miten Tulevaisuustaaajuus-työpaja voi tukea adhd-aikuisten osallisuutta sekä millaisia kokemuksia ja

mahdollisia muutoksia osallistuminen tuo heidän tulevaisuusajatteluunsa. Tutkimuksessa hyödynnetään laadullisia menetelmiä, kuten osallistuvaa havainnointia ja kyselyitä, jotta saadaan monipuolinen ymmärrys osallistujien työelämäkokemuksista sekä työpajan vaikuttavuudesta ja soveltuvuudesta.

Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija -koulutuksen (ylempi AMK) opinnäytetyö on osa moniammatillista opinnäytetyöprosessia (MONT), jossa tutkitaan työelämän ajankohtaisia ilmiöitä ja haasteita. Tutkimusaihe valikoituu tekijöiden kiinnostuksen perusteella ja sen ympärille rakennetaan työelämälähtöinen tutkimuksellinen kehitystyö ennakoinnin lähestymistavalla. Tutkimus tuottaa tietoa työelämäkokemuksista ja ennakointimenetelmien hyödyntämisestä, mikä voi tukea ADHD-liiton kehittämistyötä ja edistää adhd-aikuisten osallisuutta yhteisen tulevaisuuden rakentamisessa.

KOHDERYHMÄ JA ADHD-LIITTO TOIMIJANA

Suomessa adhd-aikuisia yleisen arvion mukaan on n. 2,5–3,4 % väestöstä (Tarnanen, Berggren & Koivunen, 2019). Oireilujen vaihtelevuutta ja jatkuvuutta lapsuudesta aikuisuuteen huomioivien arvioiden mukaan määrä saattaa ylittää 4 % (Määttä 2023; ADHD-liitto 2024b). Adhd:n keskeisimmiksi oireiksi luetaan aktiivisuuden (yli- tai alivilkkaus), tarkkaavuuden säätelyn ongelmat ja impulsiivisuus sekä alivilkkaustilanteissa ilmenevä hitaus ja kykenemättömyys toimia (Puustjärvi 2019, 201).

ADHD-liitto on perustettu adhd-oireisten tukijärjestöksi ja se on toiminut vuodesta 1989 valtakunnallisena tiedon välittäjänä ja vaikuttajana sekä paikallisyhdistysten kattojärjestönä ja tukijana. Järjestön strategisia painopisteitä ovat hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä myönteisen asenneilmapiirin rakentaminen. (ADHD-liitto 2024a.) Opinnäytetyömme kytkeytyy strategisiin tavoitteisiin kohderyhmän osallisuuden ja toimijuuden kehittämisen kautta.

ADHD-liiton syksyllä 2023 adhd-aikuisille teettämässä tutkimuksessa tunnistettiin tarve lisätä vertaistukea. Tutkimuksen mukaan vertaistuen koettiin parantavan hyvinvointia ja sitä kaivanneet ilmaisivat toiveita ohjatusta toiminnasta, jota voitaisiin soveltaa ryhmien tarpeiden mukaisesti (Barnett-Erlandsson & Suni

2023). Vertaistoiminnassa yksilöt tukevat toisiaan yhteisen aiheen, toiminnan tai haasteen parissa.

Yleisesti voidaan todeta, että jokainen on oman toimintansa, kokemuksiansa ja ajattelumalliansa asiantuntija. Näin myös adhd-aikuisilla ja muilla neurokognitiivisilta toiminnoilta eroavilla henkilöillä on erityinen rooli auttaa neurotyypillisiä kiinnostumaan ja olemaan uteliaita erilaista ajattelumaailmaa ja kokemusta kohtaan (Bernard ym. 2023, 51). Adhd-liitto tarjoaa kohderyhmälle työelämäkohtaista sisältöä mm. oppaina sekä teemoitettuina webinaareina.

TYÖELÄMÄN MURROS

Työelämä on jo pitkään ollut murroksessa, jossa työnantajat ja työntekijät kohtaavat jatkuvasti uusia haasteita. Kansainvälisesti yhteen kytkeytynyt maailma on lisännyt ilmiöiden ja kriisien nopeaa vaikutusta työelämään ja sen kautta työhyvinvointiin. Vuonna 2020 alkanut pandemia on esimerkki monimutkaisista vaikutusketjuista sen kiihdyttäessä digitalisaatiota ja johtaen äkillisiin muutoksiin erityisesti tietotyössä (Ranki 2023, 5–6). Etä- ja hybridityön yleistyminen vaati uudenlaista lähestymistapaa työntekoon, sillä itseohjautuvuuden lisääntyminen siirsi myös osan työkyvyn ylläpidon vastuusta työntekijöille (Ranki 2023, 12–13). Jo ennen pandemiaa alkanut autonomian lisääntyminen työssä tarjoaa joustavuutta ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön, mutta se myös vaatii työntekijöiltä kykyä sopeutua ja kehittyä jatkuvasti.

Työterveyslaitoksen (TTL) Työn Suomi -hankkeen aikana vuonna 2022 kerättyyn aineistoon perustuvassa raportissa tuodaan esiin yli 7000 työntekijän kokemuksia. Suomalaisessa työelämässä keskeisinä haasteina pidetään psyykkistä jaksamista sekä osaamisvaatimusten ja eriarvoistumisen kehitystä (TTL 2024, 16). Taulukossa 1 on nostettu esiin TTL:n raportista kerättyjä ajankohtaisia suomalaisten työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia ilmiöitä.

Taulukko 1. Työelämäelementit ja kyselypalautteen prosentuaaliset vastaukset

Työelämäelementti	Palaute %
Työhön liittyvien epävarmuustekijöiden ja uhkakuvien kokeminen	Ennakoimattomat muutokset 40 % Työtehtävien lakkautus 16 % Toisiin tehtäviin siirto 14 % Lomautus 12 % Irtisanominen 10 % (a)
Etätö Työaika	Työikäisistä 57 % osittain tai kokonaan yli 20 % lähes 50 h/vko, muuten normatiivinen (b)
Niukat resurssit Päällekkäiset työtehtävät Tietotulva	46 % kokee resurssit riittämättömiksi 42 % tekee useita tehtäviä samanaikaisesti 32 % kokee tietomäärän kuormittavaksi tehtävissään (c)
Työn ja kodin liukuvat rajat	39 % työ vie liikaa aikaa muulta (d)
Työn merkityksellisyys Työn itsenäisyys	85 % kokee työnsä merkitykselliseksi 78 % kokee voivansa tehdä itsenäisiä päätöksiä työssään 79 % kokee saavansa tukea työhönsä työyhteisöltään (e)
Sosiaalinen tuki	
Fyysinen kuormitus työssä	n. 32 % raskas ruumiillinen työ yli 50 % istuu yli puolet työajasta 15 % melua yli puolet työajasta (f)
Konfliktitilanteet ja niiden muodostaman uhkan kokeminen	11 % kokee syrjintää 11 % kokee henkisen väkivallan uhkaa 14 % kokee fyysisen väkivallan uhkaa 11 % kokee seksuaalista häirintää (g)
Työn imu Työuupumus	75 % kokee muutaman kerran viikossa 9 % työvoimasta (h)
Työkyky Palautuminen työstä Työssä suoriutuminen	n. 12 % työkyky heikko 15 % huonosti 73 % suoriutuu hyvin (i)

(TTL, Työn Suomi 2024: (a) Alasoini & Varje 2024, 28, (b) Ropponen, Vanttola & Härmä 2024, 34–35, (c) Toivanen & Väänänen 2024, 38–39, (d) Toivanen 2024, 43, (e) Selander & Toivanen 2024, 49, (f) Ropponen & Kausto 2024, 56–60, (g) Selander & Ervasti 2024, 64–67, (h) Hakanen & Kaltiainen 2024, 79 ja (i) Joensuu, Selander, Koponen & Laitinen 2024, 75–77).

Osaamisvaatimuksien kehityssuunnat

Osaamisen ennakointifoorumi (OEF) on opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Opetushallituksen yhteinen ennakkoinnin asiantuntijaelin, jonka tarkoituksena on analysoida, tuottaa ja levittää ennakointitietoa koulutuksen ja työelämän tulevaisuuden tarpeita huomioiden, on julkaissut ensimmäisiä ennakointituloksiaan raportissa ”Osaaminen 2035” (Opetushallitus 2024). Raportissa tarkastellaan 30 toimialan osaamistarpeita ja niistä on laadittu 15 kohdan osaamistarveluettelo vuoteen 2035.

Keskeisimmiksi osaamisalueiksi nousevat organisaatioiden näkökulmasta asiakaslähtöisten palveluiden kehittämisosaaminen, kestävä kehityksen periaatteiden tuntemus sekä tiedon arviointitaidot (OEF 2019, 31). Lisäksi

digitaalinen osaaminen, sen hyödyntäminen, hallinta, ohjaus ja luova käyttötaito (teknologinen kyvykkyys) ovat merkittävässä roolissa tulevaisuuden osaamistarpeissa. Nykyisessä työelämässä korostuneet innovaatio-osaaminen, vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot sekä elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen säilyvät edelleen keskeisinä osaamisalueina. Tulevaisuuden työelämässä myös luovuus, ongelmanratkaisutaidot ja kokonaisuuksien hallinta arvioidaan tärkeiksi vaatimuksiksi. (OEF 2019, 31; World Economic forum 2023, 39.)

NEURODIVERSITEETTI

Neurodiversiteetin käsitteen katsotaan kehittyneen sosiaalisen liikkeen myötä ja sen on tehnyt tunnetuksi laajemmalle yleisölle australialainen sosiologi Judy Singer. Singer määrittelee neurodiversiteetin seuraavasti: "Biologinen tosiasia, joka viittaa ihmisen hermoston rajattomaan vaihteluun, jossa ympäristötekijät eivät mahdollista kahden samankaltaisen kehittymistä" (Singer 2024). Neurodiversiteetti-paradigman mukaan neuromonimuotoisuus heijastaa ihmiskunnan monimuotoisuutta.

Neurokognitiivisten toimintojen vaihtelun ymmärtämiseksi ja tutkimiseksi käytetään usein käsitteitä neurotyypillinen (neurotypical) ja neuroepätyypillinen (neurodivergent). On kuitenkin tärkeää huomioida, että nämä termit kuvaavat yhteiskunnallisesti vallitsevaa käsitystä normaalista ja poikkeavasta, eivätkä absoluuttisia biologisia eroja. Tutkimus on perinteisesti perustunut lääketieteelliseen malliin, jossa neuroepätyypillisuus nähdään patologisena tilana. Tällöin kyseessä on sairaus tai häiriö, joka aiheuttaa yksilölle haittaa ja ilmenee toiminnallisina rajoitteina. Lääketieteellisessä lähestymistavassa tavoitteena on usein auttaa yksilöä saavuttamaan neurotyypillisten toimintamallit ja parantaa hänen toimintakykyään (Dwyer 2022, 73–76).

Tässä työssä neurodiversiteetin määritelmää tarkastellaan adhd-aikuisten osalta Dwyerin (2022) artikkelissaan esittämien näkökulmien pohjalta:

1. "Toimintakyvyn haasteet ovat neuroepätyypillisen yksilön ja häntä ympäröivän maailman vuorovaikutuksen ilmentymiä

2. Toimintakyvyn haasteisiin voidaan vaikuttaa uudelleenmuotoilemalla ympäristöä ja yhteiskuntaa ja vaikuttamalla yksilöön muun muassa oppimisen kautta
3. Tavoitteena ei ole neuroepätyypillisen parantaminen tai "normaaliksi" tekeminen
4. Mielen ja aivojen monimuotoisuutta tulisi pitää arvossa ja yksilöt, joilla on neurologisia toiminnan haasteita, tulisi hyväksyä omanlaisenaan" (Dwyer 2022, 77.)

Kohderyhmä työelämässä

Neuroepätyypillisten kokemia haasteita ja vahvuuksia työelämässä on tutkittu kansainvälisesti kattavasti. McDowallin, Doylen ja Kiselevan (2023) raportissa on nostettu esiin yli 1100 osallistujan vastauksiin ja valaisee neuroepätyypillisten työntekijöiden kokemuksia työelämässä. Lisäksi Liebelin, Langloisin ja Gaman (2024) tutkimus käsittelee aihetta tapaustutkimuksessa, joka keskittyy adhd-oireisten ohjelmistoinfinöörien työelämäkokemuksiin.

Tietoisuuden lisääntymisestä ja tutkimuksista huolimatta ennakkoluulot adhd-aikuisten toimintakyvystä työelämässä ovat yhä vahvasti läsnä erityisesti työllistymismahdollisuuksien osalta. USA:ssa vuonna 2022 tehdyn tutkimuksen mukaan työnantajat välttelevät neuroepätyypillisten henkilöiden palkkaamista, koska heitä pidetään vähemmän pätevänä vastuullisiin ja monimutkaisiin tehtäviin (McIntosh, Hyde, Bell & Yeatts 2023, 234). Ennakkoluulot voivat siis rajoittaa mahdollisuuksia ja heijastella työelämän haasteita, mutta samalla myös luoda vääristyneitä käsityksiä kohderyhmän potentiaalista.

Supervoima – Yksilölliset vahvuudet

Goldberg (2023) tarkastelee neurotieteellisestä näkökulmasta kognitiivisten ominaisuuksien yksilöllisyyttä. Hän korostaa, että neurologiset rakenteet ja toiminnot eivät ainoastaan heijasta ihmiskunnan biologista ja kognitiivista monimuotoisuutta, vaan myös tuovat esiin ainutlaatuisia kykyjä ja ominaisuuksia. Näillä kyvyillä ja ominaisuuksilla voi olla merkittävää hyötyä niin yksilöille kuin yhteisöillekin (Goldberg 2023, 972–980). Aiemmissä tutkimuksissa korostuvat johdonmukaisesti samat kohderyhmän vahvuudet työelämässä: luovuus, kompleksinen ajattelu ja päättelykyky (systeemiajattelu), ongelmanratkaisukyvyt

sekä kiinnostus uuteen tietoon (uteliaisuus). (McDowall, Doyle & Kiseleva 2023, 13, 16; Liebel, Langlois & Gama 2023, 58; LeFevre-Levy, Melson-Siliman, Harmata, Hulett & Carter 2023, 11–12.)

Suomessa ja kansainvälisesti erityisesti IT-alan yritykset, kuten edelläkävijät Google, IBM ja Microsoft, ovat tunnistaneet neuroepätyypillisten henkilöiden ainutlaatuiset vahvuudet ja kehittäneet rekrytointikäytäntöjään niiden huomioimiseksi. (LeFevre-Levy, Melson-Siliman, Harmata, Hulett & Carter 2023, 3–4; Anttonen & Pesu 2023.)

Tasapaino – Haasteiden huomioinen

De Houting (2018, 271–273) tarkastelee artikkelissaan kriittisesti neurodiversiteetin käsitteen käyttöä. Hän tuo esiin, että joissakin tapauksissa käsite saattaa olla liian idealistinen, yksipuolisen positiivinen tai yksinkertaistettu. De Houtingin kritiikin tavoitteena on edistää tasapainoisempaa näkökulmaa, jossa huomioidaan sekä neurologisten erojen mahdollisuudet että niihin liittyvät haasteet.

Aiemmissä tutkimuksissa kohderyhmän omaan toimintaan kohdistuvissa haasteissa korostuvat psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen, sosiaaliset suhteet työyhteisöissä, oman työn organisoiminen ja ajanhallinnan haasteet sekä tarkkaavaisuuden ja keskittymisen häiriöt työtehtävissä (McDowall, Doyle & Kiseleva 2023, 17; Liebel, Langlois & Gama 2023, 58, 61–62).

ENNAKOINTI

Ennakointi on läheisesti yhteydessä tulevaisuudentutkimuksen teoriaan ja sen käytänteisiin (Aalto 2022, 348). Sen tavoitteena ei ole tulevaisuuden ennustaminen, vaan vaihtoehtoisten kehityskulkujen tunnistaminen ja toiminnan suuntaaminen niiden pohjalta (Halonen, Hyytinen & Kurki 2022, 14). Tulevaistutkimuksen terminologia auttaa kuvaamaan ilmiöitä sekä yksilöllisiä kykyjä tulevaisuusorientoituneessa ajattelussa. Ennakointitoiminnan kehittämisen kannalta on tärkeää tunnistaa käsitteiden merkityksiä, jotta voidaan selkeyttää ennakointitoiminnan tavoitteita ja arvioida sen vaikuttavuutta. Ennakoinnin teoreettista taustaa on käsitelty laajemmin yhteisessä tietoperustassa.

Osallistaminen ennakoinnissa

Opinnäytetyömme keskiössä oli kohderyhmän osallisuuden lisääminen ja osallistamismahdollisuuksien kehittäminen. Osallistaminen tarkoittaa prosessia, jossa pyritään saamaan päätöksentekoon ja toimintaan mukaan lisää henkilöitä käsiteltävän aiheen ympäriltä. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (THL) mukaan osallisuus on yksilöllinen kokemus, joka liittyy kuulumisen tunteeseen merkitystä tuottavan yhteisön kanssa (THL 2024).

Jurvansuu ja Rissanen (2019, 3–4) tuovat järjestötoiminnan tutkimuksessaan esiin, että vapaaehtoistoimintaan toivotun kansalaisaktiivisuuden toteutuminen riippuu tarjotuista mahdollisuuksista ja niiden muodoista. He viittaavat Hasenfeldin ja Gidronin teoriaan, jonka mukaan järjestökentällä osallistuminen toteutuu parhaiten vertais- ja apuryhmissä, kun toiminnasta vastaavat osallistujat itse. On kuitenkin huomioitava, että ennakointikyvykkyyden kehittäminen ei ole aina yksinkertaista, sillä käytettävissä olevien resurssien on vastattava toiminnan vaatimuksia. Tämä on erityisen tärkeää järjestötoiminnassa, joka perustuu usein vapaaehtoisuuteen.

Ennakointi nähdään usein organisaation johdon strategisen päätöksenteon tukena, mutta se on pohjimmiltaan tekijöidensä näkökulmista rakentuva prosessi. Siinä hyödynnetään vaihtoehtoisia näkökulmia sekä osallistavaa toimintaa, jossa kaikilla toimijoilla on aito mahdollisuus vaikuttaa (Aalto 2022, 348–352; Dufva, Lähdemäki-Pekkinen, Poussa & Rekola 2024, 34). Tulevaisuusvallan jakamisen näkökulmasta tarkasteltuna ennakointiin osallistuvat usein vain tahot, joilla on jo olemassa olevia intressejä lopputulokseen (Dufva, Lähdemäki-Pekkinen, Poussa & Rekola 2024, 36). Samankaltaisesti ajattelevat sidosryhmät eivät välttämättä kykene monimuotoiseen ajatteluun vaihtoehtoisista tulevaisuuksista (Aalto 2022, 351), mikä voi tiedostamattomasti rajoittaa muiden osallistumismahdollisuuksia (Dufva, Lähdemäki-Pekkinen, Poussa & Rekola 2024, 34).

Avoin osallistuminen voi laajentaa ymmärrystä aiheesta, mutta samalla se saattaa lisätä ristiriitaisuuksia ja päällekkäisyyksiä, jotka vaikeuttavat prosessista saatavan tiedon hyödyntämistä (Aalto 2022, 352). Tulevaisuusajatteluun ja -taitoihin tiiviisti liittyvä ennakointikyvykkyys voidaan määritellä yhteisön kykyä luoda vaihtoehtoisia tulevaisuuksia ja toimia suunnitelmallisesti niiden pohjalta. Kun ennakoinnissa painotetaan prosessia ja koko yhteisön kyvykkyyden

kehittymistä, voidaan yhteisössä muodostaa rakenteita, jotka tukevat toimijuuden ja osallisuuden vahvistumista muutoksen edessä. (Halonen, Hyytinen & Kurki 2022, 14–15.) Säännöllinen kokoontuminen osana ennakoitavuuden kehittämistä luo tilan toiminnalle ja vuorovaikutukselle, joka tuottaa tulevaisuustietoa systemaattisesti osana organisaation tai yhteisön toimintaa (Aalto 2022, 352–353).

Tulevaisuusajattelu

Ollila ja Hujala (2022, 406) kuvaavat tulevaisuusajattelun "yleiskäsitteenä, joka viittaa kaikkeen tulevaisuutta koskevaan mielessä", jonka pohjalta tässä opinnäytetyössä käsite määritellään. R. Vance Peavy (2004) tarkastelee tulevaisuusajattelua sosiodynaamisesta näkökulmasta, jossa korostuvat tulevaisuuteen ja vuorovaikutukseen liittyvät tekijät. Hän kuvailee tulevaisuutta seuraavasti: "Tulevaisuus ei ole paikka, joka on olemassa, se ei odota, se on täysin kuvitteellinen. Kuitenkin sillä on voimaa aiheuttaa ihmisissä liikettä. Tulevaisuus voi voimaannuttaa tai heikentää." Se, miten ajattelemme tulevaisuudesta, voi vaikuttaa huomattavasti nykyhetkeen ja tulevaisuuden tavoitettavuuteen. Tulevaisuus on kuviteltava, jotta sitä voidaan tavoitella ja sille on annettava yksilöllinen merkitys, jotta motivaatio suuntautua kohti tavoiteltua tulevaisuutta syntyy. Tavoitellun tulevaisuuden saavuttaminen edellyttää myös valmiuksia ja kykyjä rakentaa elämää tulevaisuuden suuntaan sekä toimijuudentuntoa ja reflektiokykyä oman elämänpiirin hahmottamisessa (Peavy 2004, 89–90).

Tulevaisuustietoisuus

Ahvenharju, Minkkinen, Lalot ja Quiamzade (2021) esittävät teoriassaan tulevaisuustietoisuuden muodostuvan viidestä ulottuvuudesta. Näiden ulottuvuuksien avulla voidaan paremmin ymmärtää yksilöllisiä ominaisuuksia sekä mitata ja kehittää tulevaisuustaitoja. Taulukossa 2 kuvataan tulevaisuustietoisuuden ulottuvuuksiin liittyviä psykologisia ilmiöitä, joiden avulla voidaan tunnistaa yksilöllisten ajattelutapojen eroja.

Taulukko 2. Tulevaisuustietoisuuden viisi ulottuvuutta ja niitä kuvaavat psykologiset konseptit (Ahvenharju & Pourula-Mikkola 2022, 392)

Ulottuvuus	Kuvaus	Psykologinen ilmiö
Aikakäsitys	Kuinka paljon suuntaamme tulevaisuuteen ja ymmärrämme toiminnan seurauksia	Tulevaisuusorientaatio Tulevien seurausten huomioiminen
Toimijuus	Kuinka paljon luotamme omaan kykyymme vaikuttaa tulevaisuuteen	Minäpystyvyys Hallintakäsitys Optimismi
Avoimuus	Kuinka paljon kyseenalaistamme totuttua ja kuinka avoimia olemme vaihtoehdoille tulevaisuuksille	Avoimuus uusille kokemuksille Kriittinen ajattelu
Systeemisyyt	Kuinka helposti näemme eri järjestelmien välisiä yhteyksiä ja tunnistamme päätösten monimuotoisia vaikutuksia	Systeeminen ajattelu Ekopsykologinen minäkäsitys
Vastuullisuus	Kuinka laajalti sisällytämme fyysisesti tai ajallisesti kaukaiset ihmiset omaan arvomaailmaamme	Itsensä ylittäminen: universalismi ja hyväntahtoisuus Samaistuminen koko ihmiskuntaan

Taipumukset vaikuttavat suoraan siihen, millaisia tulevaisuuskuvia voidaan muodostaa (Ahvenharju & Pourula-Mikkola 2022, 391–392). Tulevaisuustietoisuuden määrittelystä ei ole tutkijoiden keskuudessa toistaiseksi täyttä yksimielisyyttä käsitteen monimutkaisuuden vuoksi (Ollila & Hujala 2022, 406). Tulevaisuustietoisuusteoriaa on kuitenkin testattu kolmessa eri kansallisessa ihmisryhmässä ja sen nähdään olevan hyödyllinen tulevaisuustyöpajojen muutoksen mittaamisessa (Lalot, Ahvenharju, Minkkinen & Wensing 2019, 19–20).

Kohderyhmän tulevaisuustaidot

Tulevaisuustaitoja voidaan tarkastella oppimisen näkökulmasta, jolloin ne muodostuvat kehitettävistä kyvyistä tunnistaa ja arvioida sekä muiden että oman päättelyn perustana toimivia uskomuksia, arvoja ja tulevaisuusoletuksia (Ollila & Hujala 2022, 403). Adhd-aikuisille ominaiset vahvuudet näyttävät usein ennakkoinnin ja tulevaisuustaitojen näkökulmasta edullisina. Tästä huolimatta on tärkeää säilyttää käsiteltävästä kontekstista tasapainoinen kuva, kuten työelämästä, jossa kohderyhmän toimintakyky vaihtelee yksilöllisesti. Tämä voi vaikuttaa valmiuteen hyödyntää tulevaisuustaitoja erityisesti silloin, kun valmius

määritellään omaa toimijuutta vahvistavana suhtautumisena tulevaisuuteen (Ollila & Hujala 2022, 406).

TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa ennakoinnin lähestymistavasta ratkaisukeskeisenä vertaistoimintana ajankohtaista haastetta käsitellen. Suunnitteluvaiheessa keskusteluissa toimeksiantajan kanssa työelämä tunnistettiin kohderyhmälle ajankohtaiseksi teemaksi, jonka lisäksi toimeksiantajan toimintaympäristössä nousi esiin lisääntynyt tarve vertaistoiminnalle. Pyrimme vastaamaan tähän tarpeeseen hyödyntämällä osallistavaa tulevaisuustyöpajaa kohderyhmän ja toimeksiantajan eduksi.

Tavoitteinamme oli:

- Tuottaa tietoa adhd-oireisten henkilöiden tulevaisuuden työelämään liittyvistä toiveista, ennakointikyvykkyydestä ja tulevaisuusajattelusta.
- Tuottaa tietoa adhd-oireisille kohdistettavasta ennakoinnin lähestymistavasta, jossa yhdistyvät tulevaisuusvallan laajentaminen, vertaistoiminta ja kokemustiedon tuottaminen
- Pilotoida Tulevaisuustaaajuus-työpajan käyttö adhd-oireisille henkilöille ja muodostaa suositukset menetelmän teemoittamisesta sekä mahdollisista muokkauksista ADHD-liitolle.

Tutkimuskysymyksiksemme valikoituivat seuraavat:

1. Millainen on tavoiteltava tulevaisuuden työelämä adhd-aikuisten näkökulmasta?
2. Millaista kehitystä Tulevaisuustaaajuus-työpaja on tuonut osallistujan tulevaisuusajatteluun?
3. Soveltuuko Tulevaisuustaaajuus-työpaja teemoitettuna ADHD-liiton vertaistoimintaan, ennakointikyvyn kehittämiseen ja uuden tiedon tuottamiseen?

MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

Tutkimuksellinen lähestyminen

Tutkimusprosessimme rakentui tutkimuksellisen kehittämistyön viitekehykseen, jonka keskeisenä tavoitteena on yhdistää käytännön kehittämistarpeet ja tutkimuksellinen ote työelämäkontekstissa opintojemme tavoitteiden mukaisesti. Aihetta lähestyttiin laadullisen tutkimuksen konstruktionistisesta näkökulmasta, jossa todellisuus nähdään toimintana, puheessa rakentuvana rakennelmana ja niiden seurauksina (Jokinen 2021). Tätä näkökulmaa tukien tutkimusaineistomme perustuu osittain ihmisten väliseen konstruoituun sosiaaliseen todellisuuteen ja osittain sen siirtämiseen tulevaisuuteen.

Kehittämisen näkökulmasta tavoitteena oli valjastaa tulevaisuusajattelua ja ennakoitukykyä muutoksen ajuriksi. Ennakoinnin lähestymistavan nähdään toimivan yhdistävänä tekijänä tarpeen ja tavoitteiden kannalta, prosessina, joka tukee ihmisiä ajattelemaan ja toimimaan toivottavan tulevaisuuden puolesta (Dufva, Lähdemäki-Pekkinen, Poussa & Rekola 2024, 22). Tällöin konstruktionistinen näkökulma tarkentuu sosiaalisen konstruktionismin suuntaan, jossa keskeistä on se, miten todellisuutta ja merkityksiä rakennetaan vuorovaikutuksessa (Jokinen 2021), mihin työpajatyöskentelyllä pyrimmekin. Kuviossa 1 visualisoidaan tutkimusprosessin eteneminen suunnittelusta pohdintaan.



Kuvio 1. Tutkimusprosessin kuvaus

Aihevalinnassa yhdistyivät toteuttajien opintojen tavoite sekä toimeksiantajan toimintaympäristössä tunnistamat tarpeet ja haasteet. Suunnitteluvaiheessa keskeisiä käsitteitä jäsennettiin ajatuskarttojen avulla ja toimintaympäristön kuvausta laadittiin perehtymällä aiempaan kansalliseen ja kansainväliseen tutkimustietoon kohderyhmän asemasta työelämässä sekä toimeksiantajan toimialasta. Tietoperustaa suomalaisesta työelämästä rakennettiin aiemman kansallisen ennakointityön pohjalta. Käsitteellisen ymmärryksen syventämisen jälkeen määriteltiin tutkimusasetelma ja tutkimuksen aihetta rajattiin alustavasti.

Kun tutkimusaineisto koostuu suurilta osin subjektiivisesta kokemuksellisesta tiedosta ja vuorovaikutuksen havainnoinnista, siihen soveltuvat parhaiten laadulliset aineistonkeruumenetelmät (Jokinen 2021). Työssämme hyödynnettiin laadullisia aineistonkeruumenetelmiä kuten havainnointia, kokemustietoa kerääviä kyselyitä sekä työpajatyöskentelyä. Käytetyistä aineistonkeruumenetelmistä kerrotaan lisää yhteisessä tietoperustassa.

Analysointivaiheessa työpajan aikana osallistujien täyttämistä Padlet-työpohjista, kyselylomakkeista ja kirjallisesta palautteesta nostettiin aineistolähtöisesti esiin keskeisiä aiheita koodauksen avulla, minkä jälkeen ne jäsennettiin tavoitteiden mukaisesti taulukkoihin 3 ja 4 visualisoimaan analyysin tuloksia. Kyselytulosten analysoinnissa käytettiin myös Webropol-palvelun analyysityökaluja.

Tekoälyä analyysivaiheessa hyödynnettiin mm. työpohjien koodituksessa Lapin AMKin (2024) ohjeiden mukaisesti tarjoamaan analyysiin vaihtoehtoinen näkökulma. Tekoälypalveluihin ei syötetty anonymisoimatonta tutkimusaineistoa. Tekoälyä käytettiin prosessin aikana myös ideointiin, tekijöiden tuottaman tekstin muotoiluun sekä tiedonhakuun. Työssä käytetyt tekoälypalvelut olivat OpenAI ChatGPT:n versiot 4 ja 4o.

Tulevaisuustajuus-tulevaisuustyöpajamenetelmä

Sitran kehittämä Tulevaisuustajuus-työpajamenetelmä perustuu tulevaisuusverstasmalliin (ks. yhteinen tietoperusta). Sen keskeisenä tausta-ajatuksena on tulevaisuusajattelun hahmottaminen opittavana ja kehitettävänä taitona (Dufva 2022, 246), mikä vastaa tämän työn tavoitteisiin ja tarkoitukseen. Menetelmä on helppokäyttöinen ja se voidaan toteuttaa myös verkon välityksellä. Työpajan perimmäisenä tarkoituksena ei ole tuottaa tietoa tulevaisuuskuville ja

skenaarioilla, vaan tutustuttaa osallistujat tulevaisuusajatteluun ja löytää oppimisen kautta keinoja toivottavan tulevaisuuden rakentamiseen (Poussa, Lähdemäki-Pekkinen, Ikäheimo & Dufva 2021, 3–4).

Työpajan kulku koostuu neljästä osasta, jotka ohjaavat osallistujia asteittain oman toimijuuden tunnistamiseen. Aluksi osallistujat perehdytetään tulevaisuusajattelun perusteisiin, minkä jälkeen heitä haastetaan tunnistamaan ja kyseenalaistamaan omia tulevaisuusoletuksiaan. Työpajan toisessa osassa hahmotellaan vaihtoehtoisia tulevaisuuksia ja lopuksi keskitytään tarvittavien vaikutuskeinojen tunnistamiseen (Poussa, Lähdemäki-Pekkinen, Ikäheimo & Dufva 2021, 3). Työpajan toteutus noudatti "Tulevaisuustajuus – Käsikirja työpajan vetäjälle" -teoksen mukaista perusrakennetta (Poussa, Lähdemäki-Pekkinen, Ikäheimo & Dufva 2021, 14–28.) Tehdyt muutokset koskivat työelämäteemoitusta ohjeissa sekä tehtävien työpohjien luomista Padlet-palveluun. Lisäksi ensimmäinen kysely sijoitettiin työpajan alkuun ja kertaosiosia lyhennettiin kyselyn keston verran.

Työpajaan rekrytointi toteutettiin toimeksiantajan sosiaalisen median ja toteuttajien verkostojen kautta välitetyn kutsun avulla (Liite 1). Työpaja järjestettiin verkon välityksellä viikonloppuillapäivänä. Sosiaalisen median kautta toteutetun rekrytoinnin oletettiin mahdollistavan kokeilulle riittävän näkyvyyden tavoitellun osallistujamäärän saavuttamiseksi. Työpajaan osallistui kahdeksan (8) henkilöä, kun tavoiteltu osallistujamäärä oli 10–12.

Ennako- ja jälkimittauskyselyt

Webropol-palvelussa toteutetulla ennako- ja jälkimittauskyselyillä pyrittiin todentamaan tapahtunutta muutosta ja tuomaan esiin toiminnan merkityksellisyyttä (Halonen, Hyytinen & Kurki 2022, 29) sekä käyttämään niitä työpajan vaikuttavuuden arvioinnin tukena. Muutoksen tunnistamiseen käytettiin itsearviointia Likert-asteikolla 1–5 (1 Täysin eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 4 jokseenkin samaa meiltä, 5 täysin samaa mieltä).

Strukturoitua Likert-asteikollista itsearviointia hyödynnettiin tulevaisuusajattelun (Liite 3), tulevaisuustietoisuuden (Liite 4) ja osallistumiskokemuksen (Liite 6) kartoittamiseen. Ennakkokyselyn kolmas osio (Liite 5) sisälsi avoimia kysymyksiä, joilla kartoitettiin kohderyhmän kokemuksia työelämän

vahvuuksista, haasteista sekä tarjolla olevasta ja käytettävissä olevasta tuesta. Lisäksi jälkimittauksessa kolmannessa osiossa (Liite 6) avoimilla kysymyksillä 4. ja 5. kerättiin kehitysehdotuksia työpajan jatkokehittämistä varten.

Tulevaisuusajattelun muutosta mittaavat ja osallistumiskokemusta kartoittavat kysymykset perustuivat Sitran aiempaan työpajojen vaikutusarviointimalliin (Halonen, Hyytinen & Kurki 2022). Tulevaisuustietoisuuden muutosten mittaamiseen laaditut kysymykset pohjautuivat viiteen ulottuvuuden teoriaan. Jokaisesta ulottuvuudesta muotoiltiin kolme työelämäkontekstiin liittyvää kysymystä (ks. Taulukko 2).

Osallistuva havainnointi

Osallistuva havainnointi soveltuu vuorovaikutuskäyttäytymisen tutkimiseen, jossa fasilitoijat mahdollistavat osallistujien oppimisen ja samalla astuvat ulos asiantuntijaroolistaan oppien itsekin (Tuomi & Sarajärvi, 62, 72). Tässä lähestymistavassa fasilitaattorin omat näkemykset, menetelmän muokkaukset sekä kyky tiedostaa oma rooli ja valta-asema ovat olennaisia arviointiprosessissa (Halonen, Hyytinen & Kurki 2022, 51–53).

Työpajan soveltuvuuden arvioinnissa tukena käytettiin havainnointilomaketta (Liite 2), joka sisälsi valmiin pohjan ryhmädynamiikan, työpajan ilmapiiriin, osallistujien aktiivisuuden ja käytännön toteutuksen tarkasteluun. Lomakkeen tarkoituksena oli helpottaa työpajassa tapahtuvan vuorovaikutuksen havainnointia.

TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työpaja ja havainnointi

Taulukko 3 kiteyttää osallistujien näkemykset toiveista ja koetuista vaikutusmahdollisuuksista sekä nostaa esiin keskusteluissa ja kirjallisissa tehtävissä esiin nousseita aiheita työpajan eri osioiden aikana.

Taulukko 3. Työpajan aikana esiin nousseita työelämän ilmiöitä ja vaikutusmahdollisuuksia

Työpajan osio ja tavoite	Toiveita työelämälle	Muuttujia, joihin vaikuttaa	Mahdollisuuksia
Intro, Tutustuminen tulevaisuusajatteluun	Rakenteisiin ja käytänteisiin muutosta Vahvuusperustainen roolitus työtehtävissä Inhimillisyys	Työympäristö Työajat	Inklusiivisuus ja erilaisuus
Osio 1, Haasta olemassa olevia oletuksia tulevaisuudesta	Muiden arvostaminen ja kunnioittaminen	Työtehtävät Vuorovaikutus Osaaminen	Erilaisuuden hyödyntäminen Erikoisosaamisen arvostaminen Ihmislähtöisyyttä kehityssuunnaksi
Osio 2, Kuvittele toivottava tulevaisuus	Työhyvinvoinnin merkityksellisyys Työelämän joustavuus ja saavutettavuus	Sukupolvien välinen kommunikaatio Työkulttuuri Työ ja vapaa-aika tasapaino	Kansalaisaktivismi Yhteistyön merkitys Koulutukset
Osio 3, Toimi ja vaikuta tulevaisuuteen	Nykyisten normien kyseenalaistaminen Kysymyksiä oletuksien ja ennakkoluulojen sijaan Tasavertaisempi yhteiskunta	Itsetuntemus Vuorovaikutustaidot Tietoisuus Oma toimijuus	Koulutuksen ja työelämän yhteistyö Yhteisöllinen aktiivisuus Oikeuksien puolustaminen Asennemuutosten tukeminen
Konkreettisia toimia	Ajankohtainen viestintä Oma toimijuus epäkohtien esiin nostamisessa työelämässä Osallistuminen muutoksen tekemiseen (tutkimukset, koulutukset) Rohkeus toimia omalla esimerkillä		

Työpajassa toistui osallistujille merkityksellisiä teemoja koko kokonaisuuden ajan, kuten työelämän inhimillisyys, yksilöllisten vahvuuksien huomioiminen sekä työelämän muutostarpeet, jotka liittyvät työkulttuuriin, työtehtäviin ja työaikoihin. Mahdollisuuksien nähtiin usein syntyvän yhteistyön ja yhteisöllisyyden kautta. Suhde työelämän muuttujiin, joihin koettiin liittyvän vaikutusmahdollisuuksia, siirtyi työpajan tavoitteen mukaisesti ympäristötason tarkastelusta kohti omaa toimijuutta ja konkreettisia tekoja.

Työpajan ja havainnoinnin tulokset vastasivat tutkimuskysymykseen 1: *"Millainen on tavoiteltava tulevaisuuden työelämä adhd-aikuisten näkökulmasta?"*. Osallistujat toivoivat erityisesti asenteellista muutosta siihen, miten työyhteisöissä ratkotaan haasteita. Tavoiteltava työelämä nähtiin sellaisena, joka

huomioi erilaisuuden ja yksilölliset vahvuudet, on joustava ja ihmislähtöinen sekä vuorovaikutteinen ja muutoskykyinen.

Palaute

Kohderyhmältä kerättiin palautetta heti työpajan jälkeen sähköpostitse sekä jälkimittauskyselyssä. Kirjallinen palaute jäseneltiin koodauksen jälkeen positiivisiin ja negatiivisiin kokemuksiin sekä suoriin kehitysehdotuksiin, jotka esitetään kolmessa tavoitteen kannalta oleellisessa sarakkeessa. Palautetta antoi neljä osallistujaa kahdeksasta. Taulukossa 4 kuvatussa osallistujapalautteessa positiivisina kokemuksina korostuivat aiheen ajankohtaisuus ja tarpeellisuus. Negatiivisina kokemuksina esiin nousivat työpajan ajankäytölliset haasteet ja fasilitoinnin laatu. Tehtäviin varattu aika koettiin liian lyhyeksi, mikä teki työskentelyn temposta kuormittavan. Osallistujat toivoivat rauhallisempaa työskentelytahtia.

Taulukko 4. Osallistujien palautteista koostettu palaute tavoitteiden mukaan

Soveltuvuus	Kriittiset havainnot	Kehittämiskohteet
1. Aiheiden tärkeys ja ajankohtaisuus 2. Aiheiden merkityksellisyys 3. Osallisuuden kokemus ja tiedon jakaminen 4. Yhteistyö	1. Ajallinen resurssi riittämätön 2. Nopea tempo haastava, kuormittava, keskittymisen ongelmat 3. Ohjeiden/tehtävänantojen epäselvyydet	1. Ajallisen resurssin lisääminen 2. Rauhallinen tempo ja selkeät ohjeistukset 3. Osa-alueiden selkeämpi ja jatkuva teemoittaminen

Osallistujapalautteet yhdessä havaintojen kanssa muodostivat pohjan menetelmän soveltuvuuden arvioinnille tutkimuskysymyksen 3 osalta: *"Soveltuuko Tulevaisuustajuus-työpaja teemoitettuna ADHD-liiton vertaistoimintaan, ennakoitavuuden kehittämiseen ja uuden tiedon tuottamiseen?"*

Tulevaisuustajuus-työpajan rakenteellinen peruskulku sellaisenaan ja tutkimuksessa toteutetussa muodossa ei ole täysin soveltuva kohderyhmälle. Vuorovaikutushavaintojen perusteella kuitenkin avoin ja innostunut ilmapiiri säilyi koko työpajan ajan. Osallistujat toivat rohkeasti ajatuksiaan esiin, työstivät niitä ryhmänä ja osoittivat kunnioitusta toisiaan kohtaan. Palautteen mukaan osallisuus, tiedon jakaminen ja yhteistyö vastasi kohderyhmän tarpeita, mutta työpajan ajallinen rakenne ja tehtäväkokonaisuudet vaativat muokkaamista.

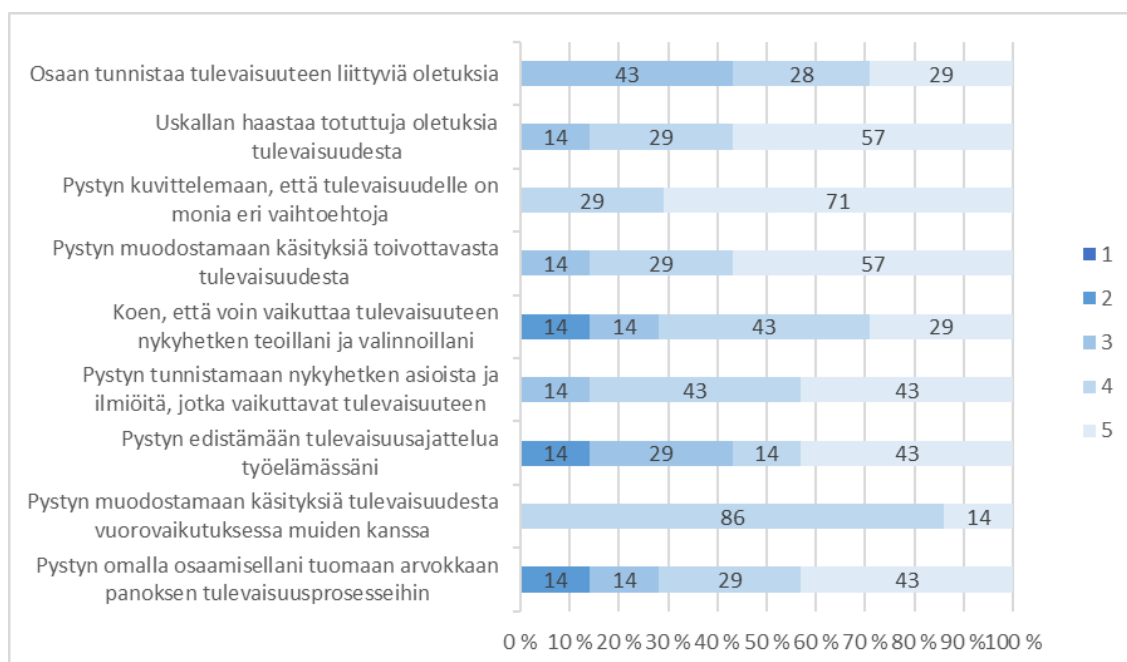
Palautteen ja havaintojen perusteella voidaan todeta, että työpaja tukee ADHD-liiton strategisia tavoitteita erityisesti myönteisen ilmapiirin rakentamisen sekä osallisuuden mahdollistamisen osalta (ADHD-liitto 2024a).

Ennako- ja jälkimittauskyselyiden tulokset

Ennakkomittauskyselyssä vastaajia oli seitsemän (7), jolloin vastausprosentti oli 88 %. Jälkimittaukseen vastasi neljä (4) osallistujaa, ja vastausprosentti jäi 50 %:iin. Jälkimittauskyselyn alhainen vastausprosentti heikentää mahdollisuuksia luotettavaan vertailuun tulevaisuusajattelun ja -tietoisuuden muutoksista, mikä vaikeuttaa vastaamista tutkimuskysymykseen 2: ”Millaista kehitystä Tulevaisuustajuus -työpaja on tuonut osallistujan tulevaisuusajatteluun?” Tuloksia voidaan käyttää havainnollistamaan aineistonkeruun tarkoituksenmukaisuutta ja arvioimaan vaikuttavuutta ainoastaan yleisellä tasolla, sillä vastausmäärän vähäisyys heikentää tulosten painoarvoa.

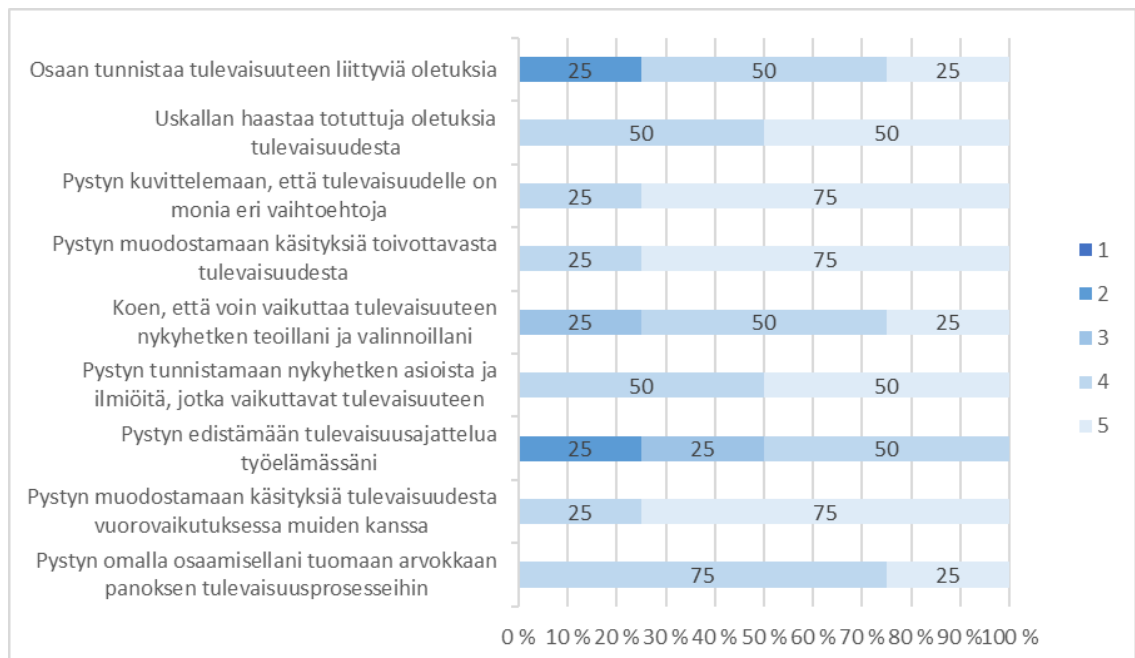
Tulevaisuusajattelun muutoksen mittaus

Osallistajat arvioivat tulevaisuusajattelukyvykkyyttään myönteisesti ennakkomittauskyselyn tuloksissa ollen jokseenkin samaa mieltä, mikä ilmeni keskiarvona 4,2 Likert-asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Tätä havainnollistamme kuviossa 2.



Kuvio 2. Tulevaisuusajattelu ennakkomittauskyselyssä

Jälkimitauskyselystä (kuvio 3) haluamme, huolimatta vähäisestä vastaajamäärästä, kuitenkin nostaa esiin tulevaisuusajattelukyvykkyydessä selkeänä negatiivisena muuttujana esiin nousevan väittämän “Pystyn edistämään tulevaisuusajattelua työelämässäni” sekä selkeänä positiivisena muuttujana esiin nousevan väittämän “Pystyn muodostamaan käsityksiä tulevaisuudesta vuorovaikutuksessa muiden kanssa”. Negatiivisen väittämän osalta on mahdollista, että työelämä kontekstina ei edelleenkään mahdollista osallistumista tulevaisuustyöskentelyyn ja kehittämistoimiin johtoportaan ulkopuolisille toimijoille ja työpajan kautta tämä ajattelutapa on kohderyhmässä myös realisoitunut nyt selkeämmällä tavalla. Positiivinen muutos voi viitata osittain kokemukseen työpajasta, joka mahdollisti kohderyhmän yhteistyön ja avoimen vuorovaikutuksen.



Kuvio 3. Tulevaisuusajattelu jälkimitauskyselyssä (keskiarvo 4,3)

Kun tuloksia vertaillaan Tulevaisuustaajuus-työpajamenetelmän vaikuttavuuden arviointitutkimukseen, siinä korkein positiivinen muutos oli toteutunut väittämässä “Pystyn omalla osaamisellani tuomaan arvokkaan panoksen tulevaisuusprojekteihin” ja “Pystyn edistämään tulevaisuusajattelua omassa organisaatiossani (vrt. työelämässäni)”, mikä jälkimmäisen osalta on täysin vastakkainen saamamme tuloksen kanssa. Negatiivisena muutoksena taas arviointitutkimuksessa nousivat esiin väittämät “Pystyn kuvittelemaan, että tulevaisuudella on monia eri vaihtoehtoja” sekä “Pystyn muodostamaan

käsityksiä tulevaisuudesta vuorovaikutuksessa muiden kanssa”, mikä jälkimmäisen osalta on jälleen täysin päinvastainen tulos kohderyhmämme kanssa. (Halonen, Hyytinen & Kurki 2022, 29–30.)

Tulevaisuustietoisuuden muutoksen mittaus

Osallistujat arvioivat tulevaisuustietoisuuttaan ennakkomittauskyselyssä keskimäärin myönteisesti ja he olivat pääosin jokseenkin samaa mieltä väittämien kanssa. Keskiarvo asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä) oli 4,18. Jälkimittauksen keskiarvo oli 4,27, mikä osoittaa pientä positiivista muutosta itsearviointissa (+0,09).

Taulukko 5. Ennako- ja jälkimittaukskyselyn keskiarvot ja muutos

Ulottuvuus	Kysymys (K1 – K 15)	Ennen ka.	Jälki ka.	Muutos
Aikakäsitys	Pohdin usein, miten ympäristöni ja aikaisemmat kokemukseni ovat vaikuttaneet työuraani. (K1)	4.71	4.75	+ 0.04
	Pohdin usein, miten nykyiset työhön liittyvät päätökseni vaikuttavat urakehitykseen. (K2)	4.57	4.5	- 0.07
	Pohdin aktiivisesti tulevaisuuden työelämän vaatimuksia suunnitellessani uraani. (K3)	4.0	4.25	+ 0.25
Toimijuus	Pystyn vaikuttamaan oman työurani kehittämiseen. (K4)	4.29	4.5	+ 0.21
	Pystyn vaikuttamaan oman työympäristöni kehittämiseen. (K5)	3.43	3.25	- 0.18
	Pystyn saavuttamaan haluamani tavoitteet työurallani. (K6)	3.57	4.0	+ 0.43
Avoimuus	Olen avoin muuttamaan näkemyksiäni työurastani uuden tiedon valossa. (K7)	4.57	4.5	- 0.07
	Tarkastelen kriittisesti työelämän rakenteita ja haastan työyhteisöni käytänteitä. (K8)	4.43	4.75	+ 0.32
	Havaitsen vaihtoehtoisia suuntia työuralleni tulevaisuudessa. (K9)	4.57	4.75	+ 0.18
Systeemisyyys	Ymmärrän työtehtäväni merkityksen osana suurempaa kokonaisuutta. (K10)	4.57	4.75	+ 0.18
	Tunnistan, miten työelämän ulkopuoliset arvoni vaikuttavat uravalintaani. (K11)	4.43	4.25	- 0.18
	Pohdin säännöllisesti, miten työni vaikuttaa ympäristöön ja yhteiskuntaan laajemmin. (K12)	4.14	4.75	+ 0.61
Vastuullisuus	Pohdin usein, miten työni vaikuttaa ihmisiin eri puolilla maailmaa. (K13)	2.57	2.25	- 0.32
	Kiinnitän huomiota työyhteisöni hyvinvointiin ja etsin aktiivisesti tapoja parantaa sitä. (K14)	4.14	3.75	- 0.39
	Haluan vaikuttaa seuraavan sukupolven mahdollisuuksiin parempaan työelämään. (K15)	4.71	5.0	+ 0.29
	Keskiarvot ja muutos	4.18	4.27	+ 0.09

Tulevaisuusorientoitunut ajattelu, avoimuus vaihtoehdoille sekä kriittisen ajattelun ja systeemiajattelun eli järjestelmien välisten yhteyksien tunnistamisen väittämät koettiin keskimäärin hyvin samaistuttaviksi molemmissa kyselyissä. Toimijuuden osalta luottamus omaan kykyyn työelämässä oli lähtötilanteessa keskimääräistä matalampi (K5, K6). Vastuullisuus-ulottuvuuden väittäminen paremmasta työelämästä tuleville sukupolville koettiin eniten samaistuttavana (K15), kun taas koko kyselyn osalta vähiten samaistuttiin käsitykseen oman työn vaikuttavuudesta fyysisesti kaukana oleviin ihmisiin (K13).

Itsearviointien tulosten perusteella toimijuuden ja vastuullisuuden osa-alueet heijastelevat tutkimusaineistossa tunnistettuja toimintamahdollisuuksien haasteita työelämässä. Systeemisyyden ja avoimuuden ulottuvuuksissa suuri samaistuttavuus ja positiivinen kasvu voidaan tulkita kohderyhmän työelämässä tunnistettujen vahvuuksien, kuten luovuuden ja kokonaisuuksien hahmottamisen (ks. Supervoima – Yksilölliset vahvuudet) korostumisena myös tulevaisuusajattelussa.

Avoimet kysymykset kokemuksista työelämästä

Vastaukset avoimiin kysymyksiin (Liite 5) tukevat tehtyjä havaintoja toimintaympäristöstä sekä kohderyhmän taipumuksista työelämäkontekstissa.

1. Haasteet ja ratkaisut (K3): Haasteina korostuivat kognitiiviset ja emotionaaliset piirteet, joita ei aina huomioida tai hyödynnetä työyhteisössä. Näitä olivat esimerkiksi sosiaalisten tilanteiden kuormittavuus, työyhteisön tuen puute ja työympäristön joustamattomuus.
2. Vahvuudet työelämässä (K4): Suurimpina vahvuuksina osallistujat mainitsivat poikkeavan ajattelun, luovuuden, kokonaisuuksien hallinnan, tehokkuuden ja tunneälyn.
3. Ennakkoluulot ja asenteet (K5): Yleisillä ennakkoluuloilla ja negatiivisilla stereotyyppioilla arvioitiin olevan merkittävä vaikutus mahdollisuuksiin työelämässä. Esimerkkeinä mainittiin oletukset älyllisistä heikkouksista ja emotionaalisen epävakauden.
4. Työnantajan tarjoamat tukikeinot (K6): Yli puolet vastaajista ilmoitti, ettei saanut tukea työnantajaltaan. Yksi vastaaja koki saavansa kaiken tarvitsemansa tuen työnantajalta.

5. Työterveyshuollon tarjoamat tukikeinot (K7): Yksi vastaaja koki työterveyshuollon tukevan hänen toimintakykyään ja työhyvinvointiaan. Toiveet kohdistuivat työyhteisön avoimuuteen, tietoisuuden lisäämiseen, työn joustavuuteen sekä parempaan yhteistyöhön työterveyshuollon ja työnantajan välillä.

Työelämäkontekstissa yhteneväisyyksien ohella nousee esiin myös ristiriitaisuuksia, jotka heijastavat yksilöllisen toimintakyvyn vaihtelua (Tarnanen, Berggren & Koivunen 2019). Ristiriitaisuudet voivat osaltaan kuvastaa työelämän moninaisuutta ja vaihtelua, johon vaikuttavat sekä kysymysten asettelu että vastausten tarkastelunäkökulma. Vuorovaikutuskokemuksiin liittyy työyhteisöissä ristiriitoja, sillä tunneäly ja vuorovaikutustaidot koettiin osallistujien keskuudessa vahvuuksiksi (K4), mutta samalla vuorovaikutus nähtiin kuormittavaksi ja haasteelliseksi (K5).

Eroavaisuudet kokemuksissa viestivät myös työelämän eriarvoistumisesta, sillä työhyvinvoinnin haasteisiin saatavilla oleva tuki vaihtelee merkittävästi (K6, K7). McDowallin ym. (2023, 18–23) tutkimuksessa tuotiin esiin kohderyhmän hyödylliseksi kokemia tukikeinoja, mutta oman kyselymme tulokset viittaavat siihen, etteivät osallistujat ole vastaavia tukitoimia työnantajaltaan pyytäneet, mahdollisesti siksi, ettei niitä ole edes saatavilla (K3, K6, K7). Tämä tukee osaltaan näkemystä vallitsevista stereotyyppioista (K5) sekä työelämässä ilmenevistä tukitoimien ja ymmärryksen puutteista (McIntosh, Hyde, Bell & Yeatts 2023, 234). On kuitenkin myös huomioitava, että monet nykyisen työelämän haasteista eivät kohdistu vain kohderyhmään (ks. Taulukko 1). Samalla monet tulevaisuuden osaamistarpeet voidaan nähdä kohderyhmälle edullisina (ks. Osaamisvaatimusten kehityssuunnat).

POHDINTA

Prosessin arviointi

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkijan ennakkokäsitysten muutokset ovat osa prosessia ja ilmenevät osana tulkintoja (Juhila 2021c). Oma näkökulmamme muotoutui opinnäytetyön aikana jatkuvasti niin teoriapohjan kasvaessa kuin käytettävien menetelmien, suunniteltujen ja lopulta toteutuneiden tutkimuksellisten toimien myötä.

Prosessissa käsitellyt aiheet olivat monimutkaisia ja haastavia, mutta toteuttajien oppimisen näkökulmasta ne muodostivat ymmärrystä syventävän kokonaisuuden tutkimusmenetelmistä ja käsiteltävistä teemoista. Tuloksena pystyttiin havaitsemaan tulevaisuusvallan laajentamisen käytännön vaatimuksia ja esittelemään toimeksiantajalle prosessiraportti sekä jatkokehitysehdotukset ennakkoinnin lähestymistavan hyödyntämisestä.

Tulevaisuusvallan ja neurodiversiteettikäsitteen määritelmässä tunnistimme yhtymäkohtia vaihtoehtoisten tulevaisuuksien toteutumiseen sekä toimijuuden ja osallisuuden kehittämiseen. Molemmissa tavoitellaan konkreettista, idealistiselta kuulostavaa muutosta yhteiskunnan tasolla vaikuttamalla ympäristöön ja mielikuviin. Neurodiversiteettinäkökulma tukee vallitsevien ennakkoluulojen purkamista ja mahdollistaa myönteisemmän lähtökohdan mahdollisuuksien tunnistamiselle. Tulevaisuusvallan jakamisen prosessissa syntyneiden vaihtoehtoisten tulevaisuuksien on kuitenkin kiinnityttävä muutoksentehtävien eli kohderyhmän ja järjestön käytettävissä oleviin resursseihin, voimavaroihin, sekä arjen todellisuuteen, jotta tavoiteltava tulevaisuus ei jää ilman tekijöitä.

Tulosten luotettavuus ja eettisyys

Tulosten luotettavuuden kannalta on huomioitava, että fasilitointi onnistui osittain. Työpajan fasilitoinnin aikataululliset ja tekniset haasteet, sekä jälkimittauksen alentunut vastausprosentti ja negatiivinen palaute viestivät siitä, että työpajaa ei koettu riittävän vaikuttavaksi, mikä saattoi osalta heikentää motivaatiota jälkimittauskyselyyn vastaamiseen. Työpaja myös peruuntui kahdesti liian vähäisen osallistujamäärän vuoksi, mikä osaltaan vaikutti aikataulullisiin haasteisiin ja muutoksiin suunnitellusta työpajan järjestämistavasta. Tämä lyhensi merkittävästi opinnäytetyöprosessin aineistonkeruun jälkeistä analyysi- ja pohdintavaihetta.

Vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmasta tehdyt toimet jäävät tässä työssä osittain tulkinnanvaraisiksi. Tulevaisuusajattelun muutoksen tunnistamiseen käytetty aiempi malli on vain yksi osa monikriteeristä ja laajempaa vaikuttavuuden arviointikokonaisuutta. Tulevaisuustietoisuuden muutoksen mittaamisen tulosten luotettavuuden kannalta on huomioitava, että osion kysymykset perustuvat tieteenalalla yksimielisesti määrittelemättömään teoriaan (Ollila & Hujala 2022, 406) ja toteuttajien soveltamana kokeiluna, ei valmiiseen

rakenteeseen. Vaikuttavuutta pyrittiin kuitenkin tarkastelemaan aktiivisesti havainnoimalla menetelmän soveltuvuutta, keräämällä palautetta sekä tunnistamalla fasilitaattorin rooli ja valta-asema (Halonen, Hyytinen & Kurki 2022, 51–53).

Jo aihevalinnan osalta jouduimme rajauksen suhteen pohtimaan eettisiä näkökulmia sulkiessamme toisia ihmisryhmiä pois tutkimusaineistostamme, vaikka todennäköisesti monet muutkin ihmisryhmät olisivat hyötäneet osallisuudesta. Työssämme eettisyyden painopiste sisältyi voimakkaimmin kuitenkin työpajatyöskentelyyn. (Kallinen & Kinnunen 2021.) Tämän myötä korostimme ohjeistuksissamme luottamuksellisuutta, vapaaehtoisuutta, ymmärrettävyyttä ja tiedonsaantioikeuksia läpi koko tutkimusprosessin (TENK, 2019, 8–9). Tietosuojakäytänteiden mukaisesti osallistujille tiedotettiin tutkimuksen tarkoituksesta, aineiston käsittelystä ja heidän oikeuksistaan. Suostumus osallistumiseen pyydettiin ilmoittautumisen yhteydessä ja vahvistettiin työpajassa (Liite 1).

Kehitysehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Työelämän tulevaisuuskeskusteluun osallistaminen

Tulevaisuusvallan jakamisen näkökulmasta on tärkeää pohtia, miten myös kohderyhmän sisällä ne, jotka eivät yleensä osallistu tulevaisuuskeskusteluun tai järjestön toimintaan, voidaan saada mukaan (Dufva, Lähdemäki-Pekkinen, Poussa & Rekola 2024, 36). Etujärjestöjen rooli voidaan nähdä vuorovaikutteisen alustan tarjoajana, jossa työelämän vaihtoehtoisia kehityssuuntia voidaan tarkastella ymmärtävässä ja turvallisessa ympäristössä.

Ideaalitilanteessa tulevaisuustiedon tuottaminen kehittyisi pitkällä aikavälillä osaksi vapaaehtoistoimintaa, mikä voidaan nähdä toteutuvan parhaiten silloin, kun vastuu siitä on vapaaehtoisilla itsellään (Jurvansuu & Rissanen 2019, 3–4). ADHD-liiton roolina tällaisessa tilanteessa olisi ennakoitiprosessissa kerätyn asiakaslähtöisen tulevaisuustiedon analysointi ja hyödyntäminen, jonka avulla voidaan tunnistaa uusia mahdollisuuksia ja jopa kumppanuuksia (Aalto 2022, 351–353). Ennakoinnin merkitys ei rajoitu vain oikeiden päätösten löytämiseen, vaan prosessin aikana rakentuva ymmärrys ja toivo paremmasta tulevaisuudesta ovat yhtä olennaisia.

Työpajatyöskentely ei välttämättä sovi kaikille kohderyhmän jäsenille, mutta niille, jotka haluavat vaikuttaa, ennakoinnin tavoitteellisuus tarjoaa passiivisen tuen vastaanottamisen sijaan myös keinon osallistua yhteisen tulevaisuuden rakentamiseen (Jurvansuu & Rissanen 2019, 3–4; Aalto 2022, 351–352). Suosittelemme lähestymään tulevaisuustyöpajamenetelmiä yksittäisten kokeilujen kautta ja keräämään lisää palautetta soveltuvuudesta vertaistoimintana sekä osallistamaan myös muita neuroepätyypillisten ryhmiä.

Tulevaisuustajuus -työpajan muokkaaminen

Näemme, että muokattuna Tulevaisuustajuus-työpaja soveltuu kohderyhmän vapaaehtoisten osallistamiseen silloin, kun tavoitteena on tulevaisuuskeskustelun laajentaminen. Kokeilun palautteen ja havaintojen pohjalta kehitysehdotukset kohderyhmälle ovat seuraavat:

1. Ajallisten resurssien haasteet ovat merkittäviä sekä osallistujien että fasilitoinnin näkökulmasta. Työelämän ja arjen kiireet vaikeuttavat aikataulujen yhteensovittamista osallistumiseen. Suosittelemme, että työpajan ensimmäiset osiot (Intro, Osio 1) suoritetaan ennakotehtävinä yhteiselle alustalle. Tämä vähentää aikaa ja tilaan sidotun osallistumisen kuormittavuutta, mahdollistaa ryhmätyöskentelyyn keskittymisen sekä sitouttaa ja valmistele osallistujia ilmoittautumisen ja työpajan välisenä aikana.
2. Työpajassa käytettävien työpohjien tulee olla selkeitä ja yhtenäisiä. Suosittelemme, että osallistajat voivat käyttää yhtä työskentelypohjaa koko työpajan ajan. Tehtävien ohjeistuksessa tulisi panostaa ymmärrettävyyteen sekä varmistaa, että osallistujilla on mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä työpajan aikana.
3. Teemoittamisen tarpeellisuutta on syytä harkita erityisesti, jos fasilitaattori toimii ensi kertaa ja, jos tavoitteena on tutustua tulevaisuusajatteluun. Teemoitus moninkertaistaa muokkauksessa huomioitavia asioita ohjeistuksessa ja työpohjissa. Toisaalta se mahdollistaa työpajan suuntaamisen osallistujien osaamisalueen ja tarpeiden mukaisesti, jos halutaan keskittyä tiettyyn aiheeseen.

Näillä muutoksilla voidaan vähentää sekä aikataulupaineita että työpajasta aiheutuvaa kuormitusta, mikä lisää menetelmän soveltuvuutta kohderyhmälle.

On myös syytä mainita mahdollisuus hyödyntää kokeneita Tulevaisuustajuustyöpajan fasilitoijia, joita Sitra tarjoaa verkkosivuillaan (Sitra 2024).

Tulevaisuustietoisuuden mittaustutkimus

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella kohderyhmän tulevaisuustaitojen potentiaalia voidaan ainoastaan spekuloida, joten aihe soveltuu mielenkiintoiseksi jatkotutkimusaiheeksi. Lisätietolähteeksi tulevaisuusajattelun edullisista taipumuksista suosittelemme tutustumaan tulevaisuustietoisuuden käsitteen kehittäneiden tutkijoiden omaan mittaustutkimukseen, josta lisätietoa on saatavilla Finland Futures Research Centren (FFRC 2024) verkkosivuilla.

FFRC:n laatiman testin avulla saatavissa on luotettavampaa ja vertailtavampaa dataa erilaisista ryhmistä ja heidän tulevaisuusajattelun taipumuksistaan. Vahvuuksia ja haasteita on ensin tunnistettava, jotta niitä voidaan tutkia, kehittää ja hyödyntää tulevaisuusajattelun ja ennakoinnin yhteydessä.

LÄHTEET

- Aalto, H.-K. 2022. Ennakointi – Tulevaisuuksiin varautumisen ja virittäytymisen näkökulma. Teoksessa H.-K. Aalto, K. Heikkilä, P. Keski-Pukkila, M. Mäki ja M. Pöllänen (toim.), 2022. Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto, 389–397. Viitattu 11.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-249-563-1>.
- ADHD-liitto 2024a. ADHD-liiton strategia 2021–2025. Viitattu 12.8.2024 <https://adhd-liitto.fi/adhd-liitto/strategia/>.
- ADHD-liitto 2024b. ADHD ja parisuhde. Viitattu 3.2.2024. <https://adhd-liitto.fi/adhd-julkaisut/adhd-ja-parisuhde/>.
- Ahvenharju, S., Lalot, F., Minkkinen, M. & Quiamzade, A. 2021. Individual futures consciousness: Psychology behind the five-dimensional Futures Consciousness scale. *Futures*, Vol. 128. Viitattu 16.6.2024 <https://doi.org/10.1016/j.futures.2021.102708>.
- Ahvenharju, S. & Pours-Mikkola, L. 2022. Tulevaisuustietoisuus ja tulevaisuuslukutaito – kuinka kohtaamme, kuvittelemme ja käytämme tulevaisuutta? Teoksessa H.-K. Aalto, K. Heikkilä, P. Keski-Pukkila, M. Mäki ja M. Pöllänen (toim.), 2022. Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto, 389–399. Viitattu 11.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-249-563-1>.
- Alasoini, T. & Varje, P. 2024. Työn epävarmuustekijät ja uhat. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 27–32. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.
- Anttonen, M. & Pesu I. 2023. Hyvän työntekijän ihanne istuu tiukassa, mutta se on muuttumassa – tässä viisi keinoa, miten ottaa nepsy-piirteet huomioon työelämässä. YLE 17.10.2023. Viitattu 28.12.2024 <https://yle.fi/a/74-20054759>.
- Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 11.6.2024 <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Ammattikorkeakoulujen-opinn%C3%A4ytet%C3%B6iden-eettiset-suositukset-2020.pdf>.
- Barnett-Erlandsson, J. & Suni, K. 2023. Tutkimus osoitti puutteen vertaistuessa. Helsinki: ADHD-liitto. Viitattu 10.6.2024 <https://adhd-liitto.fi/tutkimus-osoitti-puutteen-vertaistuessa/>.
- Bernard, L., Fox, S., Kulason, K., Phanphackdy, A., Kahle, X., Martinez, L., Praslova, L., & Smith, NA. 2023. Not your “typical” research: Inclusion ethics in neurodiversity scholarship. *Industrial and Organizational Psychology* 16, 50–54. Viitattu 22.2.2025 <https://doi.org/10.1017/iop.2022.100>.

De Houting, J. 2018. Neurodiversity: An insider's perspective. *Autism*, Vol 23 Nro 2 (2019), 271–273. Viitattu 8.3.2024
<https://doi.org/10.1177/1362361318820762>.

Dufva, M. 2022. Tulevaisuustaaajuus-työpaja: Haasta, kuvittele ja toimi. Teoksessa H.-K. Aalto, K. Heikkilä, P. Keski-Pukkila, M. Mäki ja M. Pöllänen (toim.) *Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022*. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto, 244–250. Viitattu 13.5.2024
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-249-563-1>.

Dufva, M., Lähdemäki-Pekkinen, J., Poussa, L. & Rekola, S. 2024. Tulevaisuusvalta: Lisää ääniä tulevaisuuskeskusteluun. Sitra muistio 1.18.2024. Helsinki: Sitra. Viitattu 6.5.2024
https://media.sitra.fi/app/uploads/2024/01/sitra_tulevaisuusvalta.pdf.

Dwyer, P. 2022. The neurodiversity approach(es): what are they and what do they mean for researchers? *Human development* 2022; 66:73–92, Viitattu 17.12.2022 <https://karger.com/hde/article-pdf/66/2/73/3750964/000523723.pdf>.

Finland Futures Research Centre (FFRC) 2024. Futures Consciousness Scale. Viitattu 11.1.2025. <https://futuresconsciousness.utu.fi/>.

Goldberg, H. 2023. Unraveling Neurodiversity: Insights from Neuroscientific Perspectives. *Encyclopedia*, Vol 3 Nro 3 (2023), 972–980. Viitattu 8.3.2024
<https://doi.org/10.3390/encyclopedia3030070>.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2024. Työn imu ja työuupumus. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) *Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 70–74. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Halonen, M., Hyytinen, K. & Kurki, S. 2022. Tulevaisuusajattelu kansalaistaidoksi: Tulevaisuustaaajuus-työpajamenetelmän arviointitutkimuksen tulokset. *Sitran selvityksiä 221*. Helsinki: Sitra. Viitattu 10.5.2024
https://media.sitra.fi/app/uploads/2022/10/sitra_tulevaisuusajattelu-kansalaistaidoksi_final.pdf.

Joensuu, M., Selander, K., Koponen, P. & Laitinen, J. 2024. Työkyky, palautuminen ja työssä suoriutuminen. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) *Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 75–80. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Jokinen, A., 2021. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 19.12.2024
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodologia/kvaliteetti/laadullisen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>.

Juhila, K. 2021a. Koodaaminen. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

Viitattu 17.12.2024

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>.

Juhila, K. 2021b. Teemoittelu. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.12.2024

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>.

Juhila, K. 2021c. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.12.2024

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>.

Jurvansuu, S. & Rissanen, P. 2019. Toimijoiden osallistuminen ja aktiivisen kansalaisuuden tukeminen päihde- ja mielenterveysyhdistyksissä. Tietopuu: Tutkimussarja 2/2019: 1–17. Tietopuu: Tutkimussarja 2/2019 A-klinikkasäätiö, Helsinki. Viitattu 11.6.2024 <https://doi.org/10.19207/TIETOPUU8>.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. Etnografia. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.6.2024

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehykset/etnografia/>.

Lalot, F., Ahvenharju, S., Minkkinen, M., & Wensing, E. 2019. Aware of the Future?: Development and Validation of the Futures Consciousness Scale. European Journal of Psychological Assessment. Viitattu 11.6.2024

<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000565>.

Lapin AMK 2024. Tekoälyn hyödyntäminen oppimisessa. Viitattu 11.6.2024

<https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Oppaat-ja-ohjeet/Tekoalyn-hyodyntaminen-oppimisessa>.

LeFevre-Levy, R., Melson-Siliman, A., Harmata, R., Hulett, A.L. & Carter, N.T. 2023. Neurodiversity in the workplace: considering neuroatypicality as a form of diversity. Industrial and Organizational Psychology (2023), 16, 1–19, United Kindom: Cambidge university press. Viitattu 16.12.2024

<http://dx.doi.org/10.1017/iop.2022.86>.

Liebel, G., Langlois, N. & Gama, K. 2024. Challenges, Strengths, and Strategies of Software Engineers with ADHD: A Case Study. In Software Engineering in Society (ICSE-SEIS'24), April 14–20, 2024, Lisbon, Portugal. ACM, New York, NY, USA Viitattu 16.12.2024

<https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3639475.3640107>.

McDowall, A., Doyle, N. & Kiseleva, M. 2023. Neurodiversity at work 2023: demand, supply and a gap analysis. Birkbeck University of London. Viitattu 16.12.2024

https://www.researchgate.net/publication/369474902_Neurodiversity_at_Work_2023#fullTextFileContent.

McIntosh, C.K., Hyde, S.A., Bell, M.P. & Yeatts, P.E. 2023. "Thriving at work with ADHD: antecedents and outcomes of proactive disclosure", Equality, Diversity and Inclusion, Vol. 42 No. 2, pp. 228-247. Viitattu 13.12.2024 <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2022-0033>.

Määttä, M. 2023. Vierailevan psykiatrian erikoislääkärin esitys: "Mitä? ADHD vai ADT" Helsinki: ADHD-liitto, Tutkiminen ja monimuotoinen tuki – webinaari 9.10.2023.

Ollila, J. & Hujala, T. 2022. Tulevaisuustaidot ja tulevaisuusoppiminen. Teoksessa H.-K. Aalto, K. Heikkilä, P. Keski-Pukkila, M. Mäki ja M. Pöllänen (toim.) Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto, 400–415. Viitattu 11.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-249-563-1>.

Opetushallitus 2024. Osaamisen ennakointifoorumi. Viitattu 13.12.2024 <https://www.oph.fi/fi/palvelut/osaamisen-ennakointifoorumi-oef>.

Osaamisen ennakointifoorumi OEF 2019. Osaaminen 2035. Opetushallitus, raportit ja selvitykset 2019:3. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 13.12.2024 <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Osaaminen%202035.pdf>.

Peavy, R. V. 2004. Sociodynamic counselling – a practical approach to meaning making. A Taos institute publication, reprint 2010. USA: Taos institute

Poussa, L., Lähdemäki-Pekkinen, J., Ikäheimo, H. & Dufva, M. 2021 Tulevaisuustaaajuus - Käsikirja työpajan vetäjälle - Työpaja toisenlaisten tulevaisuuksien rakentamiseen. Sitran selvityksiä 173. Helsinki: Sitra. Viitattu 13.5.2024 <https://media.sitra.fi/app/uploads/2021/01/sitra-tulevaisuustaaajuus-kasikirja-tyopajan-vetajalle-v4.pdf>.

Puustjärvi, A. 2019. ADHD. Lääkärin käsikirja. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2019;135(2):201–6. Viitattu 18.9.2024 <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo14724.pdf>.

Ranki, S. 2023. HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 10.6.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>.

Ropponen, A. & Kausto, J. 2024. Fyysinen kuormitus työssä. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 56–62. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Ropponen, A., Vanttola, P. & Härmä, M. 2024. Työajat ja etätö. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 33–37. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Selander, K. & Ervasti, J. 2024. Konfliktitilanteet ja konfliktiuhka työssä. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 63–69. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Selander, K. & Toivanen, M. 2024. Työn merkityksellisyys, itsenäisyys ja sosiaalinen tuki. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 49–55. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Singer, J. 1998. Odd People In: The Birth of Community Amongst People on the “Autistic Spectrum” A personal exploration of a New Social Movement based on Neurological Diversity. Australia: University of Technology Sydney (UTS)
Teoksessa Singer, J., 2017. Neurodiversity: The birth of an idea. ISBN 9780648154709 Viitattu 10.6.2024 <https://www.amazon.com/NeuroDiversity-Birth-Idea-Judy-Singer-ebook/dp/B01HY0QTEE/>.

Singer, J. 2024. Reflections on neurodiversity. Neurodiversity: Definition and Discussion. Neurodiversity 2.0, Blogger-cite. Viitattu 5.3.2024 <https://neurodiversity2.blogspot.com/p/what.html>.

Sitra 2024. Tulevaisuustajuus. Viitattu 31.12.2024. <https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuustajuus/>.

Tarnanen, K., Berggren, K. & Koivunen, M., 2019. Käypä hoito potilasversio: ADHD – varhaisella tuella arki toimivaksi. Helsinki: Suomalainen lääkärisseura Duodecim. Viitattu 16.6.2024 <https://www.kaypahoito.fi/khp00071>.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2024. Ohjeita osallistamiseen. Viitattu 13.12.2024 <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/osallisuutta-edistava-hallintomallitukee-osallisuustyon-johtamista/ohjeita-osallistamiseen>.

Toivanen, M. 2024. Työn ja kodin liukuvat rajat. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 43–48. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Toivanen, M. & Väänänen, A. 2024. Niukat henkilöstöresurssit, päällekkäiset työtehtävät ja tietotulva. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 38–42. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Tuomi, J. & Sarajarvi A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi

Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/19. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 24.1.2025 https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/lhmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf.

Työterveyslaitos (TTL) 2024. Työn Suomi –hanke 1/2022–12/2028. Helsinki: Työterveyslaitos Viitattu 13.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Keuruu: PS-Kustannus

Väänänen, A. 2024. Johdanto – Työssäkäyvä väestö ja työ tänään. Teoksessa A. Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu ja J. Airaksinen (toim.) Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi –tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 15–18. Viitattu 14.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

Väänänen, A., Toivanen, M., Selander, K., Joensuu, M. & Airaksinen, J. (toim.) 2024. Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi – tutkimuksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 13.12.2024 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>.

World economic forum 2023. Future of Jobs Report 2023: insight report. World economic forum. Cologny/Geneva, Switzerland Viitattu 16.12.2024 https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

LIITTEET

Liite 1. Webropol - Tutkimuskutsu ja ilmoittautumislomake

Liite 2. Havainnointilomake

Liite 3. Ennako- ja jälkimittauskyselyn osio 1 (Tulevaisuusajattelu)

Liite 4. Ennako- ja jälkimittauskyselyn osio 2 (Tulevaisuustietoisuus)

Liite 5. Ennakkokyselyn osio 3

Liite 6. Jälkikyselyn osio 3



YAMK-opinnäytetyön tutkimuskutsu

Ensimmäiset 12 ilmoittautunutta valitaan mukaan työpajaan. Varmistathan että kykenet osallistumaan työpajaan ja tutkimukseen kokonaisuudessaan, sillä osiot ovat yhteydessä toisiinsa sisällöllisesti.

Keitä etsimme? ja edellytykset osallistua:

Tavoitteenamme on koota 12 hengen ryhmän ADHD-oireisia henkilöitä,

- Jotka ovat 18–64-vuotiaita
- Joilla on kokemusta työelämästä, minkä pituista tahansa
- Joilla on kyky ja halu työskennellä ryhmässä
- Jotka pystyvät osallistumaan n. kolmen tunnin mittaiseen työpajaan kokonaisuudessaan

Miksi osallistua?

Jos työelämän tulevaisuus ja siihen vaikuttaminen on sinua kiinnostava teema, tarjoaa osallistuminen ajatusta herättelevien keskustelujen vertaisten kanssa. Lisäksi osallistuminen tarjoaa mahdollisuuden kehittää tulevaisuusajattelua ja oppia sen hyödyllisyydestä.

Yleisesti tutkimuksemme tavoite:

Etsimme ADHD-oireisia henkilöitä osallistumaan tutkimuksellisen kehittämisen opinnäytetyöhön, jossa pyrimme kuulemaan heidän kokemuksia työelämästä ja kartoittamaan näkemyksiä sen tulevaisuudesta. Käytämme Sitran "Tulevaisuustajuus"-työpajamenetelmää näiden visioiden rakentumiseen. Tutkimuksellista osaa tukee osallistujien tulevaisuusajattelun kehittymistä kartoittavat kyselyt työpajaa ennen ja sen jälkeen.

Miksi tutkitaan?

Näemme, että ADHD-henkilöiden näkökulmille on paikkansa työelämän murroksessa, jotta tulevaisuudessa myös heidät huomioidaan. Tutkimuksellinen kehittäminen on osa YAMK-opinnäytetyötämme työelämän ennakoivan kehittämisen lähestymistavoista Lapin AMK:ssa. Toimeksiantajana työllemme toimii ADHD-liitto.

Liite 1 2(3). Webropol - Tutkimuskutsu ja ilmoittautumislomake

Mitä tutkimus sisältää?

Tulevaisuustaaajuus -työpajan, Lauantaina 26.10.2024 kello 12:00 - 15:00 (Viikko 43)

- Kestoltaan kolme tuntia
- Työpajassa työskennellään keskustellen ja chatin avulla, sekä Padletissa työpohjilla.
- Työpajan tavoite on ohjata osallistujia miettimään konkreettisia askelia toimia toivottavien tulevaisuuksien eteen.
- Työpajan tausta-ajatuksena nähdään tulevaisuusajattelu opittavana ja kehitettävänä kansalaistaitona.
- Työpajan kulkua ohjaavat asiantuntijoiden lyhyet esittelyvideot työpajan eri osioiden aluissa, joista edetään järjestäjien ohjeistuksilla tehtäviin.

Kaksi lyhyttä Webropol -kyselyä (n. 15 minuuttia per kysely)

- Kyselyillä kartoitetaan tulevaisuusajattelun kehittymistä, sekä kokemuksia työelämästä ja työpajaan osallistumisesta, sekä pyydetään palautetta.
- Ensimmäinen kysely täytetään verkkotapaamisen aikana 26.10.
- Jälkimmäinen välitetään osallistujille kuukausi työpajan jälkeen täytettäväksi 24.11. - 30.11. välisenä aikana

Tietosuojatiedote:

Yhteystietoja käytämme vain viestinnässä tutkimukseen osallistuville tutkimuksen aikana. Ilmoittautumislomakkeella kerättäviä tietoja hyödynnämme tutkimuksen kohderyhmän reliabiliteetin ja valtakunnallisen kattavuuden tarkastelussa. Tutkimuksen aikana käytettävät kerätyt tiedot anonymisoidaan (käsitellään siten, ettei henkilöä voida tunnistaa) ja säilytetään koulutuslaitoksen tietoturvallisten ohjeiden mukaisesti ja hävitetään viimeistään tutkimuksen päätyttyä, kun tietoja ei enää tarvita. Kerättyjä tietoja käytetään vain tämän tutkimuksen toteutukseen ja sen aikana, eikä niitä jaeta eteenpäin.

Tekijöiden yhteystiedot

Lapin AMK, Ennakoinnin ja kehittämisen asiantuntija (YAMK)

Joel Perasto, Jperasto@edu.lapinamk.fi

Susanna Määttä, Riimaatt@edu.lapinamk.fi

Liite 1 3(3). Webropol - Tutkimuskutsu ja ilmoittautumislomake

Ilmoittautumislomake

1. Yhteystiedot

Nimi _____
Sähköposti * _____

2. Asuin maakunta *

Kirjoita tai valitse listalta

3. Pystyn osallistumaan työpajaan *

Lauantaina 26.10.2024 kello 12:00 - 15:00 välillä

Kyllä

4. Suostumus henkilötietojen käsittelyyn *

Yhteystietoja käytämme vain viestinnässä tutkimukseen osallistuville tutkimuksen aikana.

Ilmoittautumislomakkeella kerättäviä tietoja hyödynnämme tutkimuksen kohderyhmän reliabiliteetin ja valtakunnallisen kattavuuden tarkastelussa. Tutkimuksen aikana käytettävät kerätyt tiedot anonymisoidaan (käsitellään siten, ettei henkilöä voida tunnistaa) ja säilytetään koulutuslaitoksen tietoturvallisten ohjeiden mukaisesti ja hävitetään viimeistään tutkimuksen päätyttyä, kun tietoja ei enää tarvita. Kerättyjä tietoja käytetään vain tämän tutkimuksen toteutukseen ja sen aikana, eikä niitä jaeta eteenpäin.

Suostun henkilötietojeni käsittelyyn

5. Suostumus tutkimukseen *

Voitte kieltäytyä osallistumasta tai vetäytyä tutkimuksesta milloin tahansa ilman seuraamuksia. Osallistuminen tähän tutkimukseen on täysin vapaaehtoista ja voitte peruuttaa ilmoittautumisenne, joko webropolin ilmoittautumisen vahvistussähköpostissa olevasta peruutuslinkistä tai/ja ottamalla yhteyttä tekijöihin.

Olen lukenut ja ymmärtänyt lomakkeella olevan informaation tutkimuksesta ja minulla on ollut mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä.

Suostun tutkimukseen

Liite 2. Osiokohtainen havainnointilomake

1. Ryhmädynamiikka

Kuinka hyvin ryhmän jäsenet toimivat yhdessä?	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin <input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Kohtalaisesti <input type="checkbox"/> Heikosti <input type="checkbox"/> Ei yhteistyötä
Havaittuja erimielisyyksiä	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Onko ryhmässä yhtenäisyyttä?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Osittain <input type="checkbox"/> Ei
Onko kaikkien ääni kuuluva ja tasapuolisesti huomioitu?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Osittain <input type="checkbox"/> Ei

Kommentit ryhmädynamiikasta:

2. Työpajan ilmapiiri

Ilmapiiri on:	<input type="checkbox"/> Avoin ja rento <input type="checkbox"/> Jännittynyt, mutta toimiva <input type="checkbox"/> Jäykkä ja rajoittunut <input type="checkbox"/> Stressaava
---------------	---

Kommentit ilmapiiristä:

3. Osallistujien aktiivisuus

Kuinka aktiivisesti osallistujat osallistuvat keskusteluihin tai tehtäviin?	<input type="checkbox"/> Erittäin aktiivisesti <input type="checkbox"/> Melko aktiivisesti <input type="checkbox"/> Kohtalaisesti <input type="checkbox"/> Vähän <input type="checkbox"/> Eivät osallistuneet
Ovatko osallistujat:	<input type="checkbox"/> Keskittyneitä ja sitoutuneita <input type="checkbox"/> Osittain keskittyneitä ja sitoutuneita <input type="checkbox"/> Passiivisia tai välinpitämättömiä

Kommentit osallistujien aktiivisuudesta:

4. Käytännön asiat

Ovatko työpajan tekniset ja fyysiset puitteet (tilat, välineet, teknologia) asianmukaiset?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Osittain <input type="checkbox"/> Ei
Onko osallistujilla tarvittavat materiaalit ja resurssit, ja toimivatko ne sujuvasti?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Osittain <input type="checkbox"/> Ei

Kommentit käytännön asioista:

Yleiset huomiot jälkeen (tautus, työskentelyn intensiteetti, työpajan kesto, ohjeiden selkeys ja ymmärrettävyys, osallistumisen mahdollisuudet) :

Liite 3. Ennako- ja jälkimittauskyselyn osio 1

1. Osio 1 - Tulevaisuusajattelun itsearviointi *

Arvioi, miten yleisesti ajattelet tulevaisuudesta ja tulevaisuutta.

Valitse parhaiten omaa kokemustasi kuvaava numero:

1 Täysin eri mieltä, 2 joksikin eri mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 4 joksikin, samaa meiltä, 5 täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Osaan tunnistaa tulevaisuuteen liittyviä oletuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan haastaa totuttuja oletuksia tulevaisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn kuvittelemaan, että tulevaisuudelle on monia eri vaihtoehtoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn muodostamaan käsityksiä toivottavasta tulevaisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin vaikuttaa tulevaisuuteen nykyhetken teoillani ja valinnoillani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tunnistamaan nykyhetken asioita ja ilmiöitä, jotka vaikuttavat tulevaisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn edistämään tulevaisuusajattelua työelämässäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn muodostamaan käsityksiä tulevaisuudesta vuorovaikutuksessa muiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn omalla osaamisellani tuomaan arvokkaan panoksen tulevaisuusprosesseihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 4. Ennako- ja jälkimittauskyselyn osio 2

2. Osio 2 - Tulevaisuustietoisuus *

Arvioi, miten väittämät kuvaavat kokemustasi työelämässä ja työurallasi.

Valitse parhaiten omaa kokemustasi kuvaava numero:

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Ei samaa eikä eri mieltä, 4 Jokseenkin samaa meiltä, 5 Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Pohdin usein, miten ympäristöni ja aikaisemmat kokemukseni ovat vaikuttaneet työuraani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pohdin usein, miten nykyiset työhön liittyvät päätökseni vaikuttavat urakehitykseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pohdin aktiivisesti tulevaisuuden työelämän vaatimuksia suunnitellessani uraani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan oman työurani kehittämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan oman työympäristöni kehittämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn saavuttamaan haluamani tavoitteet työurallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen avoin muuttamaan näkemyksiäni työurastani uuden tiedon valossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarkastelen kriittisesti työelämän rakenteita ja haastan työyhteisöni käytänteitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Havaitsen vaihtoehtoisia suuntia työuralleni tulevaisuudessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ymmärrän työtehtäväni merkityksen osana suurempaa kokonaisuutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan, miten työelämän ulkopuoliset arvoni vaikuttavat uravalintaani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pohdin säännöllisesti, miten työni vaikuttaa ympäristöön ja yhteiskuntaan laajemmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pohdin usein, miten työni vaikuttaa ihmisiin eri puolilla maailmaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinnitän huomiota työyhteisöni hyvinvointiin ja etsin aktiivisesti tapoja parantaa sitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan vaikuttaa seuraavan sukupolven mahdollisuuksiin parempaan työelämään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 5. Ennakkokyselyn osio 3

3. Mitkä ovat suurimmat haasteet, joita kohtaat ADHD:n kanssa työelämässä ja miten olet pyrkinyt ratkaisemaan niitä?

300 merkkiä jäljellä

4. Mitkä ovat suurimmat vahvuutesi, joita hyödynnät työelämässä?

300 merkkiä jäljellä

5. Vaikuttavatko yleiset ennakkoluulot ja asenteet mielestäsi ADHD-oireisten mahdollisuuksiin työelämässä? Jos vaikuttavat, niin miten?

300 merkkiä jäljellä

6. Millaiset työnantajan tai/ja työterveyshuollon tarjoamat tukikeinot olet kokenut hyödyllisimmiksi?

300 merkkiä jäljellä

7. Millaisia työnantajan tai/ja työterveyshuollon tarjoamia tukikeinoja toivoisit lisää?

300 merkkiä jäljellä

Liite 6. Jälkikysely osio 3

3. Palaute

Arvioi, miten väittämät kuvaavat kokemustasi työpajasta ja sen jälkeen.

Valitse parhaiten omaa kokemustasi kuvaava numero:

1 Täysin eri mieltä, 2 Jokseenkin eri mieltä, 3 Ei samaa eikä eri mieltä, 4 Jokseenkin, samaa meiltä, 5 Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Työpaja antoi kaikille osallistujille mahdollisuuden keskustella tulevaisuudesta tasavertaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpajassa oli turvallinen keskusteluympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaja innosti ajattelemaan laaja-alaisemmin kuin tavallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työpajasta uusia ajatuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpajan tehtävät olivat helposti ymmärrettäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työpajasta valmiuksia kyseenalaistaa totuttuja oletuksia tulevaisuuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaja vahvisti kykyäni edistää tavoittelemisen arvoista tulevaisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaja muutti omaa ajattelutapaani tulevaisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Mitä mielestäsi pitäisi ottaa huomioon, jotta työpaja soveltuisi paremmin kohderyhmälle?

600 merkkiä jäljellä

5. Tutustuttuanne tulevaisuusajatteluun työpajassa, millaisena näette vastaavan työpajatoiminnan hyödyt?

600 merkkiä jäljellä

6. Vapaa sana

600 merkkiä jäljellä