



ADHD-työntekijän menestyminen työssä

Camilla Lindén & Janna Pukkila

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Tutkimuksellinen opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Camilla Lindén & Janna Pukkila
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi ADHD-työntekijän menestyminen työssä
Sivu- ja liitesivumäärä 42 + 2
<p>ADHD on aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö, joka vaikuttaa henkilön toimintakykyyn. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten ADHD-työntekijä kokee ADHD:n vaikuttavan työssä menestymiseen. Tietoperustassa käsiteltiin ADHD-työntekijän vahvuuksia ja haasteita. Lisäksi tarkasteltiin sitä, mitä ADHD-henkilö voi itse tehdä työssä menestyäkseen sekä sitä, miten työpaikka voi tukea ADHD-työntekijää.</p> <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Tutkimuksessa haastateltiin 15 toimistotyöntekijää, joilla oli todettu ADHD. Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat työskentelivät pääsääntöisesti toimistotyössä ja eri aloilla. Opinnäytetyössä tutkittiin myynnin ja markkinoin alan, talous- ja rahoitusalan sekä henkilöstöhallinnon alan työntekijöitä. ADHD-työntekijöiden heikkoudet ja vahvuudet esiintyivät eri tavoin alan mukaan. Vaikka heikkoudet ja vahvuudet vaihtelivat, niin niistä löytyi eroavaisuuksien lisäksi myös paljon yhtäläisyyksiä ja samankaltaisia kokemuksia. Opinnäytetyöprojekti aloitettiin tammikuussa 2024 ja saatiin päätökseen toukokuussa 2024.</p> <p>ADHD-työntekijät kohtasivat työssään sekä mahdollisuuksia että haasteita. ADHD-työntekijän keskeisimpiä vahvuuksina on todettu luovuus ja mahdollinen ylikeskittyminen eli täydellinen keskittyminen. Toisaalta keskittymiskyky oli ADHD-työntekijän suurin haaste työelämässä menestymisessä. Esimerkiksi luovuus edisti menestymistä, mutta keskittymiskyky heikensi sitä. Toiseksi tutkimuksessa on esitetty, että ADHD-työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet olisivat suuressa roolissa menestymisessä. Erityisesti itsetuntemus ja itselle sopivien työskentelytapojen löytäminen olivat keskeisiä tekijöitä oman menestymisen edistämisessä. ADHD-työntekijän menestymistä työelämässä edisti suunnitelmallisuus, aikataulutus ja rutiinit. Kolmanneksi on todettu, että työnantaja voi edistää ADHD-työntekijän menestymistä määrittelemällä selkeät ohjeet ja työtehtävät sekä järjestämällä rauhallisen työympäristön. Tuloksena on nostettu esille se, että työnantajan antamalle tuelle on tarvetta.</p>
Asiasanat ADHD, työssä menestyminen, haasteet, vahvuudet, vaikutusmahdollisuudet

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaukset	1
1.2	Keskeiset käsitteet.....	3
2	ADHD työelämässä.....	5
2.1	ADHD-työntekijän vahvuudet menestymisessä	5
2.2	ADHD-työntekijän haasteet menestymisessä.....	6
2.3	ADHD-työntekijän vaikutusmahdollisuudet menestymiseen	7
2.4	Työpaikan tuki menestykseen ADHD-työntekijälle	8
3	Empiirinen tutkimus.....	11
3.1	Tutkimusotteen kuvaus.....	11
3.2	Tutkimusmenetelmän valinta.....	12
3.3	Tutkimusvaiheet.....	14
3.4	Sisällön analyysi	16
3.5	Kohderyhmän esittely	17
4	Tutkimustulosten analyysi.....	20
4.1	ADHD:n tietoisuus työpaikalla	20
4.2	ADHD-työntekijän kokemat vahvuudet menestymisessä	21
4.3	ADHD-työntekijän kokemat haasteet menestymisessä	24
4.4	ADHD-työntekijän kokemat vaikutusmahdollisuudet menestykseen.....	27
4.5	Työpaikan tuki menestykseen ADHD-työntekijälle	30
5	Pohdinta	33
5.1	Johtopäätökset.....	33
5.2	Jatkotutkimusehdotukset	36
5.3	Luotettavuuspohdinta	36
5.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	38
	Lähteet	41
	Liitteet.....	43
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	43
	Liite 2. Saatekirje.....	44

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö pyrkii syventämään tietoa ADHD:n vaikutuksesta työntekijän menestykseen työelämässä. Opinnäytetyössä syvennytään siihen, mitkä tekijät edistävät ADHD-henkilön työssä menestymistä sekä siihen, mitkä ovat menestymisen haasteita.

ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder) on tarkkaavaisuus- ja ylivilkkaushäiriö. ADHD voi vaikuttaa yksilön toimintakykyyn ja elämänlaatuun. Oireita voi ilmetä usein niin tarkkaavaisuudessa kuin ylivilkkauksessa molemmissa, mutta mahdollisesti myös vain toisessa. Aikuisten ADHD:n määrittely on haastavampaa, joka johtuu siitä, että aikuisiin kohdistuvaa tutkimusta on tehty pääosin vähemmän. (NHS s.a..)

Usein lapsuudessa koetut ADHD-oireet jatkuvat myös aikuisiällä. Lasten aivojen kehittyessä tarkkaavaisuushäiriö saattaa muuttua muotoaan, ja oireet voivat ilmentyä aikuisiällä eri tavoin. ADHD-oireista yleensä yliaktiivisuus vähenee ja se ilmenee myöhemmällä iällä levottomuuden tunteena. Joissakin tapauksissa ongelmien koetaan pahenevan aikuisuudessa, mutta se ei välttämättä johdu oireiden voimistumisesta, vaan ympäristön vaatimusten kasvusta ja tuen saamisen heikkenemisestä. (Salakari & Virta 2018, 22.)

ADHD on ajankohtainen tutkimuksen aihe, sillä ADHD-diagnoosit ovat kasvaneet. Hoidossa olevien lasten sekä nuorten diagnoosien lisääntymisen taustalla on ADHD:n entistä tarkempi tunnistaminen. 6–18 vuotiaista 3,6–7,2 prosentilla on ADHD. Poikien keskuudessa diagnoosi on yleisempää, sillä tyttöjen ADHD jää herkemmin huomaamatta. Aikuisilla ADHD:n yleisyys vaihtelee 2,5–3,4 prosentin välillä ja se on yleisempää miehillä verrattuna naisiin. Ikääntyessä myös ADHD:n esiintyvyys vähenee. (Käypä hoito -suositus 2019.)

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten ADHD-työntekijä kokee ADHD:n vaikuttavan työssä menestymiseen. Tutkimuksessa käsitellään sitä, miten ADHD-työntekijän haasteet ja vahvuudet näkyvät työssä. Tutkimuksessa käydään läpi myös sitä, miten ADHD-työntekijän työssä menestymistä voidaan tukea itse työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi organisaatioiden päätöksenteossa sekä työympäristön kehittämisessä, jotta ADHD-työntekijöiden tarpeet otettaisiin paremmin huomioon.

Tutkimuksen pääkysymys on:

- Miten ADHD-työntekijä kokee työelämässä menestymisen?

Pääkysymyksestä on johdettu alakysymykset. Alakysymykset ovat:

2. Mistä tekijöistä koostuvat ADHD-työntekijän vahvuudet?
3. Mistä tekijöistä koostuvat ADHD-työntekijän haasteet?
4. Mitkä ovat ADHD-työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työssä menestymiseen?
5. Miten työpaikka voi tukea ADHD-työntekijän menestymistä?

Vastuullisuuden näkökulmasta opinnäytetyömme ottaa huomioon työyhteisön monimuotoisuuden sekä mahdollistaa kaikille tasavertaiset mahdollisuudet. Pyrkimyksenä on luoda avoimempaa keskustelua ADHD:sta sekä vähentämään ennakkoluuloja ADHD:hen liittyen. Vastuullisuuden näkökulmasta opinnäytetyö edistää myös työyhteisöjen työhyvinvointia. Nämä toimet voivat mahdollisesti johtaa pitkäaikaiseen positiiviseen vaikutukseen työntekijöiden hyvinvoinnissa ja organisaatioiden menestyksessä.

Päätimme jättää tutkimuksen ulkopuolelle rekrytointin sekä uuteen työsuhteeseen perehdyttämisen. Jätimme aiheet ulkopuolelle, sillä haluamme keskittyä opinnäytetyössämme työssä menestymiseen työsuhteen aikana. Koemme, että tutkimuksemme antaa arvokasta tietoa pitkäkestoiseen ja tuottoisaan työsuhteeseen.

Opinnäytetyön tutkimusongelmat ovat jaoteltu alla olevaan peittomatriisiin.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelmat	Tietoperusta (Luku)	Tulokset (luku)	Haastattelukysymykset
1. Mistä tekijöistä koostuvat ADHD-työntekijän vahvuudet?	2.1	4.2	5, 6, 7 & 10
2. Mistä tekijöistä koostuvat ADHD-työntekijän haasteet?	2.2	4.3	8, 9, 11 & 12
3. Mitkä ovat ADHD-työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työssä menestymiseen?	2.3	4.4	5, 6, 13 & 17
4. Miten työpaikka voi tukea ADHD-työntekijän menestymistä?	2.4	4.5	14 & 15

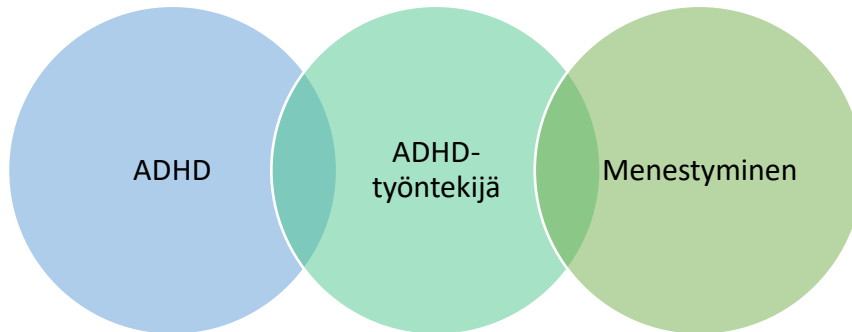
Taulukossa 1 esitetään peittomatriisin malli, jossa alaongelmien avulla pyritään ratkaisemaan tutkimuksen pääongelma, joka on: Miten ADHD-työntekijä kokee työelämässä menestymisen?

Kohderyhmäksi valikoitui ADHD-työntekijät, jotka työskentelevät toimistotyön parissa. Kohderyhmä löytyi eri asiantuntijaorganisaatioista työskentelevistä henkilöistä ja heidät kontaktoitiin sähköpostin sekä puhelimen välityksellä. Heidän työnsä koostuu toimistotyöstä, jossa pääosin istutaan toimiston työpisteellä tietokoneen äärellä. Tutkimuksessa toimistotyö käsittää työn, jota tehdään työpaikan tiloissa pääsääntöisesti joko yksin tai tiimin kesken tietokoneen välityksellä.

Kohderyhmä rajattiin toimistotyöhön, koska se on erittäin yleinen työskentelymuoto eri aloilla ja organisaatioissa. Tämän myötä haastattelut tarjoaa mahdollisimman yleistettävän vastauksen tutkimuskysymykseen. Toimistotyö mahdollistaa laajojen ulottuvuuksien tarkastelun tutkimuskysymyksen tueksi. Toimistotyössä tarvitaan kaikenlaisia taitoja kuten keskittymiskykyä ja kommunikaatitaitoja. Toimistotyö tarjoaa myös hyvät mahdollisuudet tukitoimiin niin työpaikan kuin työntekijänkin näkökulmasta. Kohderyhmän rajaus toimistotyöhön mahdollistaa vastauksien saamisen tutkimuskysymykseen ja alaongelmiin.

1.2 Keskeiset käsitteet

Läpikäytävät keskeiset käsitteet auttavat lukijaa ymmärtämään opinnäytetyön avainsanoja sekä tutustumaan aihepiiriin. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat ADHD, ADHD-työntekijä ja menestyminen. Alla oleva kuva 1 havainnollistamassa keskeisiä käsitteitä.



Kuva 1. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

ADHD (Attention deficit hyperactivity disorder) on aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö, joka vaikuttaa toimintakykyyn. ADHD näkyy yleensä ihmisellä tarkkaamattomuutena, yliaktiivisuutena tai impulsiivisuutena. Aikuisella ihmisellä tarkkaamattomuus saattaa näkyä vaikeuksina saattaa tehtäviä loppuun, ylläpitää keskittymistä sekä pysyä järjestäytyneenä. Yliaktiivisuus saattaa näkyä levottomuutena ja tarpeena olla aktiivinen esimerkiksi käsien tai jalkojen liikutellulla.

Impulsiivisuudella tarkoitetaan, että henkilö saattaa toimia ajattelematta tai hänellä saattaa olla vaikeuksia itsehillinnän kanssa. Impulsiivinen henkilö saattaa keskeyttää muita tai tehdä tärkeitä päätöksiä harkitsematta pitkän aikavälin seurauksia. (National Institute of Mental Health 2023.)

Tässä opinnäytetyössä käytetään käsitettä ADHD-työntekijään. ADHD-työntekijä on henkilö, jolla on todettu ADHD. ADHD-työntekijällä on aikaisempaa tai nykyistä kokemusta työelämästä ja toimistotyöstä.

Tässä opinnäytetyössä menestyminen tarkoittaa ADHD-työntekijän suoriutumista työssään. Työssä menestyminen voi ilmetä mm. syvempänä asiantuntemuksena omalla alalla, monipuolisena osaamisena tai erityisosaamisen kehittymisenä työtehtävien parissa (Perttula 2019). Työssä menestymistä tutkitaan siltä kannalta, miten ADHD-työntekijä suoriutuu sen hetkisessä työssään ADHD:n kanssa. Opinnäytetyössä tutkitaan menestymistä ADHD-työntekijän vahvuuksien sekä haasteiden kautta.

2 ADHD työelämässä

Tässä luvussa käsitellään mitä vahvuuksia ja heikkouksia ADHD-henkilöllä on työelämässä ja miten ne vaikuttavat työssä menestymiseen. Luvussa käsitellään myös sitä, miten ADHD-työntekijän työssä menestymistä voi tukea työntekijän ja työnantajan näkökulmasta.

2.1 ADHD-työntekijän vahvuudet menestymisessä

Usein ADHD-henkilö kokee levottomuuden tunnetta, mutta sen voi kääntää myös vahvuudeksi. ADHD:n myötä koetusta energisyydestä ja uteliaisuudesta antavat tunteen aktiivisuudesta ja saavutusten tekemisestä ilman, että henkilö kokisi uupumista. (ADHD-liitto s.a..)

ADHD: aiheuttamalla keskittymisvaikeuksilla voi olla myös positiivisia vaikutuksia. Häiriöherkkyys ja kaoottinen mieli voivat olla ADHD-henkilölle eduksi luovassa ajattelussa sekä innovatiivisuudessa. Luovuus voi olla hyödyksi silloin, kun tavoitteena on keksiä uutta, eikä jäädä vanhojen mallien tai käytäntöjen rajoittamaksi. ADHD-henkilöllä on taito tuottaa monia ideoita yhdestä lähtökohdasta. ADHD-henkilöt ovat erityisen taitavia tehtävissä, joihin liittyy hajauttavaa ajattelua. Pienikin muutos luovassa innovaatioissa saattaa avata merkittäviä läpimurtoja. (White 2019.)

ADHD-henkilöt pystyvät ajattelemaan vapaammin, sillä heillä ei ole taipumusta kontrolloida ajatuksiaan. ADHD:lla ja luovuudella on yhteyksiä toisiinsa, erityisesti silloin, kun tilanne vaatii luovaa ajattelua. Vapaammasta ajattelutavasta on hyötyä aivoriihityyppisissä tilanteissa. (Hansen 2017, 74–75.) ADHD-henkilöt erottuvat usein muista luovuudessaan, erityisesti innovatiivisuuden kannalta. ADHD:n myötä on tyypillisesti helpompi nähdä asioita uudesta näkökulmasta ja löytää omaperäisiä ideoita sekä ratkaisuja. (Hansen 2017, 90.)

Aivojen tarkkaavuus- ja motivaatiojärjestelmä mahdollistaa ylikeskittymisen. Ylikeskittyminen tarkoittaa sitä, että henkilö uppoutuu tilanteessa täysin johonkin niin, että hän on täydellisen tietämätön ympäristöstään. Ylikeskittymisen myötä ADHD-henkilö voi keskittyä esimerkiksi työssä tärkeään ja tavoitteisiin liittyvään asiaan. Ylikeskittymisen ansiosta työn lopputulos on todennäköisemmin parempi. (Hansen 2017, 96.)

Jotta ADHD-henkilö voi keskittyä huomattavasti pidempään ilman taukojakin on tärkeää, että löytyy tarpeeksi kiinnostavia tehtäviä ja tilanteita. Useat ADHD-henkilöt eivät pidä rutiineista tai toistoista, jonka takia päiviin olisi suotavaa saada vaihtelua. Mielenkiinnon pysyessä tarpeeksi korkealla myös aivojen dopamiinitaso pysyy korkealla, joka edistää hyvää oloa ja keskittymistä ADHD-henkilöllä. Parhaan suorituskyvyn ja keskittymisen saavuttamiseksi ADHD-henkilöt hakeutuvat

heille riittävän intensiivisiin tilanteisiin ja ympäristöihin. Kiireen alla toimiminen on myös tehokas työkalu parhaan suorituskyvyn saavuttamiseksi. Työn lykkääminen hetkeen, jolloin vaihtoehtoja ei enää ole on tilanne, jolloin ylikeskittyminen tulee esiin. (Hansen 2017, 100–102.)

Kun ylikeskittyminen suunnataan rakentavaan toimintaan, se voi olla erinomainen piirre. Täten semmoisen työn löytäminen, joka kiinnostaa ja innostaa onkin ADHD-henkilölle tärkeää. ADHD-työntekijän kannattaa etsiä tehtäviä, joihin voi uppoutua täysin eli yli keskittyä. Se voi olla avain menestykseen. Kun ADHD-työntekijä saa tehdä työtä, josta todella välittää, hän omistautuu sille täysin. Tällöin ADHD:n positiiviset puolet muun muassa ylikeskittymisen kyky pystytään hyödyntämään. (Hansen 2017, 97.)

2.2 ADHD-työntekijän haasteet menestymisessä

Monet henkilöt ovat saattaneet kokea ADHD:n oireita jo lapsuudessa, mutta saanut diagnoosinvasta aikuisiällä. Oireiden vaikutukset voivat kuitenkin tulla selvemmiksi vasta aikuisuudessa, kun ulkoiset vaatimukset kasvavat. Erityisesti työelämään siirtyessä ADHD:n oireet saattavat korostua, joka voi johtaa tarkempiin tutkimuksiin ja diagnoosin saamiseen. (Leppämäki 2024.)

ADHD:lla on taipumus aiheuttaa pysyviä haasteita tarkkaavaisuuden säätelyssä, mikä voi vaikuttaa huomattavasti aikuisen päivittäiseen elämään. Tehtäviin keskittyminen pitkäkestoisesti tai tarvittaessa siirtyminen tehtävästä toiseen voi olla vaikeaa. Tämä ilmenee erityisesti vaikeutena aloittaa ja saattaa loppuun esimerkiksi työ- tai opiskelutehtäviä, jotka vaativat huomattavaa sitoutumista. (ADHD-liitto s.a..)

ADHD:n yksi keskeinen oire on keskittymisvaikeudet ja aikuisilla keskittymisvaikeudet ovat usein ensisijainen haaste. Keskittymisvaikeudet vaikeuttavat usein perehtymistä ja olennaisten asioiden havaitsemista. Työmuistin kapasiteetti saattaa olla rajallinen, jonka takia mieli pystyy pitämään vain vähän tietoa kerrallaan. Syvällinen oppiminen estyy, koska muistiin tallentuminen edellyttää huomion kiinnittämisen opittavaan asiaan. (Mielenterveystalo s.a..)

Monet tekijät vaikuttavat keskittymiskykyyn. ADHD:lle tyypillisiä piirteitä ovat vaikeudet keskittymisessä ja impulsiivisuudessa (Hansen 2017, 84). ADHD-henkilöllä on taipumusta kärsimättömyyteen, energisyyteen ja riskien ottoon, joka voi tuottaa haasteita esimerkiksi projektien etenemisen kannalta. Käytännön toteutus voi olla haasteellista ja luovuuden tuottamat ideat saattavat jäädä vain ideoiksi. Toteutettavan idean valitsemisen jälkeen pitkäjänteinen

työskentely voi olla ADHD-työntekijälle haasteellista, sillä keskittyminen ja toistuvien häiriötekijöiden välttäminen on vaikeaa jatkuvien uusien päähänpistojen myötä. (Hansen 2017, 86.)

ADHD-työntekijän haasteet menestyä työssä saattavat johtua siitä, että työympäristöt eivät ole optimaaliset työolosuhteiden tai työtehtävien suhteen. Työssä alisuoriutuminen on yleistä ADHD-työntekijälle, sillä tarkkaavaisuushäiriön myötä kaikkea lahjakkuutta ja osaamista ei saada välttämättä käyttöön. Tarkkaavuuden, toiminnanohjauksen ja muistin vaikeudet voivat vaikeuttaa tehtävien suorittamista monin tavoin, kun taas työpaikan häiriötekijät voivat helposti häiritä heidän huomiotaan ja heikentää työtehoa. Keskittymisvaikeuksien myötä virheet, unohtelut, työskentelyn hidastuminen, suunnittelun ja aikataulutuksen puutteellisuus voivat johtaa siihen, että työt eivät valmistu määräajassa. (Salakari & Virta 2018, 53.)

ADHD-henkilöllä voi olla vaikeuksia hahmottaa ja muistaa olennainen tieto, joka voi aiheuttaa keskittymisen suuntaamiseen vain yksittäisiin tehtäviin. Tämä voi haitata kokonais kuvan hahmottamista. (Salakari & Virta 2018, 53.)

ADHD:n oireet saattavat ilmetä vuorovaikutustaitojen puutteellisuutena, jonka myötä ongelmat kollegoiden tai esihenkilöiden kanssa voi vaikuttaa negatiivisesti menestykseen työelämässä. (Salakari & Virta 2018, 53.)

2.3 ADHD-työntekijän vaikutusmahdollisuudet menestymiseen

ADHD:ta ilmenee kaikissa sosiaaliryhmissä, monenlaisissa eri rooleissa sekä tehtävissä. ADHD-henkilöt ovat ainutlaatuisia yksilöitä, joilla kaikilla on omat vahvuudet ja heikkoudet. Työelämässä oman paikan löytämiseen vaikuttavat ADHD-henkilön erityiset vahvuudet, kiinnostuksen kohteet sekä heikkoudet. ADHD-työntekijät onnistuvat yleensä parhaiten aloilla, joilla on tarpeeksi vaihtelua, koska silloin he voivat hyödyntää vahvuuksiaan sekä kiinnostuksen kohteitaan. (Salakari & Virta 2018, 52.)

Myös ADHD-henkilö voi itse vaikuttaa työssä pärjäämiseen ja urakehitykseen merkittävästi. Työuran suunnittelu pitkällä tähtäimellä on kannattavaa. Oman itsetuntemuksen kehittäminen ja oireiden hallinta ovat tärkeä osa työssä menestymistä. Kannattavaa on myös miettiä itselle sopiva ala esimerkiksi omien vahvuuksien, taitojen ja kiinnostuksen kohteiden tunnistamisen kautta. (Salakari & Virta 2018, 56.)

Monille ADHD-henkilöille voi olla vaikeaa aloittaa asioita. Tällaisissa tilanteissa ADHD-henkilöä usein auttaa se, että tehtävät jaetaan pienempiin osiin sekä aikataulutetaan ja suunnitellaan tauot

mielentila huomioiden. ADHD-henkilö kykenee suoriutumaan annetuista tehtävistä kuitenkin ilman suurempia ongelmia, kun hän saa alkusysäyksen ja pystyy keskittymään ilman suurempia häiriötekijöitä. (Durchman 2021, 47.)

Säännöllisten rutiinien luominen voi auttaa hallitsemaan ADHD:n aiheuttamia oireita, kuten ajanhallintaa ja tehtävien suorittamisen vaikeuksia. Rutiinien tavoitteena on muuttaa käyttäytymismallit toistuviksi, jolloin ne tuntuisivat luonnolliselta osana arkea, eikä rasittavilta tehtäviltä. Tehtävät kannattavat jakaa pienempiin osiin, että kokonaisuudesta tulee hallitumpi. Rutiinit lisäävät tuottavuutta ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Bettino 24.5.2021.)

Kehon aktivoiminen ja säännölliset tauot, kuten nouseminen työpisteeltä, venyttely ja jaloittelu nostavat vireystason aivoille oikeaksi. Vireystaso edistää tarkkaavuuden ylläpitämistä, tehokasta keskittymistä työtehtäviin sekä helpottaa orientoitumista. (Berggren & Hämäläinen 2018, 304–305.)

Liikunta on tehokas tapa parantaa keskittymistä, erityisesti ADHD-henkilölle. Tutkimuksista on huomattu, että fyysinen aktiivisuus voi parantaa keskittymiskykyä merkittävästi. Liikunnan ei tarvitse olla pitkäkestoista vaan jopa neljän minuutinkin fyysinen toiminta lisää valikoivaa tarkkaavaisuutta, joka on keskeinen osa keskittymiskykyä. Fyysisen aktiivisuuden jälkeen dopamiinitaso aivoissa kasvaa, joka auttaa ihmistä tuntemaan olonsa rauhalliseksi ja keskittyneemmäksi. Aivojen palkitsemisjärjestelmä ja dopamiinin taso vaikuttavat siis suuresti kykyyn keskittyä. (Hansen 2017, 123–125.)

Liikunta vaikuttaa keskittymiskyvyn lisäksi moniin muihinkin ADHD:n oireisiin, kuten impulsiivisuuteen. Impulsiivisuus on usein ADHD-henkilölle haaste, ja sen takia yksilö toimii harkitsematta. Impulsseja säätelee aivojen otsalohko, ja impulssien kontrollointi onkin usein ADHD-henkilölle hankalaa. (Hansen 2017, 123–125.)

2.4 Työpaikan tuki menestykseen ADHD-työntekijälle

ADHD-henkilöt kykenevät suoriutumaan haastavista tehtävänannoista yhtä hyvin kuin muutkin. ADHD-henkilöistä löytyy runsaasti älykkäitä ja nopeita ajattelijoita. Mitä kiehtovampi tehtävä on ADHD-henkilölle, sitä suurempi todennäköisyys on siinä, että henkilö menestyy siinä jopa paremmin kuin keskimääräisesti. Olennaista on kuitenkin tarjota tehtävänanto selkeästi ja käyttää lyhyitä ilmaisuja. (Durchman 2021, 48.)

Luovuuden kannalta ADHD-työntekijälle on tärkeää olla vuorovaikutuksessa yksilöiden kanssa, joilla ei ole ADHD:ta. Tallainen vuorovaikutus tukee ADHD-työntekijää ideoiden valinnassa ja toteuttamisessa. (Hansen 2017, 87.)

Pienetkin muutokset työnkuvassa tai työolosuhteissa voivat auttaa ADHD-työntekijää menestymään työssään. Työhön keskittymistä tukee häiriötekijöiden vähentäminen ja suullisesti läpikäytyjen tärkeiden asioiden kirjaamien ylös, sekä ohjeiden antaminen kirjallisessa muodossa. Tehtävälisöjen suunnittelu selkeästi ja työtehtävien uudelleenjärjestely voivat olla avuksi ADHD-työntekijälle. Lisätyt tauot ja palavereiden pitäminen esimerkiksi kävelylenkin yhteydessä voivat auttaa ADHD-henkilöä pysymään virkeänä, sillä aivojen aktivaatiotaso kohoaa liikunnasta ja auttaa ADHD-henkilöä keskittymään paremmin. (Salakari & Virta 2018, 55.)

Työympäristön muutoksilla voi olla suuri vaikutus ADHD-työntekijän työssä suoriutumiseen ja menestykseen. ADHD-työntekijän tukena voi olla ulkoiset tekijät muokattuna hänelle sopiviksi, kuten työympäristö. Työympäristö, jossa työolosuhteet ovat positiivisia ja kannustavia lisää työssä suoriutumista sekä tuo ADHD:n vahvuudet esille. (Berggren & Hämäläinen 2018, 306.)

Työympäristö tulisi olla eristetty mahdollisimman hyvin häiriötekijöiltä, jotta työnteko ei keskeydy ja se olisi tuottavaa. Työpiste olisi hyvä järjestää mahdollisimman rauhalliseen ympäristöön. Toimivia vaihtoehtoja olisi esimerkiksi oma työhuone, mutta myös väliseinien käyttö, ja työpöydän oikea sijoittelu vähentävät mahdollisia häiriötekijöitä. Keskittymistä ja omaa rauhaa voi parantaa myös työtehtävien aikatauluttaminen omille ajoille. (Salakari & Virta 2018.)

”Työn muokkauksen toimintamalli” mukaan työssä tapahtuvat muutokset viittaavat toimiin, joiden tavoitteena on sovittaa työ, työprosessi ja työympäristö työntekijän kykyjen kanssa. Tehokkaimpia muokkauksen keinoja ovat tutkimusten mukaan työajan, työtilojen ja työvälineiden muutokset. Kuvassa 2 työn muokkauksen toimintamallit. (Juvonen-Kosti ym. 2023, 5.)



Kuva 2. Työn muokkauksen toimintamallin vaiheet (mukaihen Juvonen-Kosti ym. 2023, 5).

Toimintamallin ensimmäisessä vaiheessa havaitaan tarve. Työn muutoksen tarve voi liittyä työhön tai työntekijään liittyviin asioihin. Väliaikainen muokkaustarve voi syntyä, kun työntekijä kokee liiallista kuormitusta, palaa töihin sairausloman jälkeen tai kokee elämäntilanteen muutoksen. Pysyvä muokkaustarve voi puolestaan olla seurausta esimerkiksi työntekijän sairaudesta. (Juvonen-Kosti, Mattila-Holappa, Nevala, Pehkonen, Tantt & Virtanen 2023, 6.)

Työn muokkausta suunniteltaessa työnantajan on hankittava tietoa työn vaatimuksista, työntekijän suoriutumisesta työssä sekä mahdollisista muokausmahdollisuuksista. Työnantaja voi kerätä tietoa joko suoraan työntekijältä tai esihenkilöltä tai sitten työterveyshuolto voi tarvittaessa arvioida, mitkä työtehtävät ovat yhteensopivia työntekijän työkyvyn kanssa. Vaihtoehtoja harkittaessa on hyödyllistä ensin kysyä työntekijältä itseltään, millaiset toimenpiteet hän kokee avuksi omassa työssään. (Juvonen-Kosti, Mattila-Holappa, Nevala, Pehkonen, Tantt & Virtanen 2023, 7–8.)

Työn muokkaamisen ratkaisut valitaan yhdessä työntekijän kanssa, joko työnantajan tai hänen edustajansa, kuten esihenkilön toimesta. Muokattavia kohteita voivat olla muun muassa työaika, työn järjestelyt, työympäristö ja kollegoiden antama tuki. Työpaikalla esihenkilö yleensä vastaa työn muokkauksen käytännön toimenpiteistä. (Juvonen-Kosti, Mattila-Holappa, Nevala, Pehkonen, Tantt & Virtanen 2023, 11–12.)

Työn muokkauksen tehokkuutta ja riittävyttä voidaan arvioida keräämällä tietoa sen hyödyistä. Samalla analysoidaan prosessin sujuvuutta ja mahdollisia kehityskohteita. Arvioinnin tietoa voidaan koota keskusteluilla, kyselyillä ja arvioimalla työntekijän suoritusta. Saadun tiedon perusteella tehtyjä ratkaisuja voidaan tarvittaessa muokata tai täydentää parhaan lopputuloksen varmistamiseksi. (Juvonen-Kosti, Mattila-Holappa, Nevala, Pehkonen, Tantt & Virtanen 2023, 12.)

3 Empiirinen tutkimus

Tässä luvussa kuvataan tutkimusote, valikoitunut tutkimusmenetelmä sekä tutkimuksen eri vaiheet ja kohderyhmä.

3.1 Tutkimusotteen kuvaus

Laadullisella tutkimuksella voidaan kerätä tietoa ihmisten kokemusten perusteella, jonka tarkoituksena on ymmärtää esimerkiksi jokin ilmiö (Vilkkä 2021a, osa 1). Laadullisen tutkimuksen keskiössä ei ole täydellinen tavoittelu tutkittavasta aiheesta. Sen sijaan pyritään käsittelemään tutkimusprosessin aikana esiin nousseita tulkintoja, jotka voivat paljastaa näkökulmia, jotka eivät ole suoraan havaittavissa. (Vilkkä 2021b, luku 5.)

Laadullinen tutkimus eroaa määrällisestä eli kvantitatiivisesta tutkimuksesta siten, että määrällinen tutkimus pohjautuu numeeriseen analyysiin. Laadullisella tutkimuksella voidaan tutkia ilmiöitä ja kysymyksiä, kuten henkilökohtaisia kokemuksia, tunteita ja vuorovaikutusta. Toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, koska tämä keskittyy enemmän numeerisiin vastauksiin. Määrällistä tutkimusta käytetään silloin, kun halutaan ymmärtää ja selittää ihmisten kokemuksia ja käsityksiä sekä siten, miten ne jakautuvat ihmisten kesken. Määrällistä tutkimusta käytetään silloin, kun halutaan saada käsitys asioiden yhteyksistä eli syy-seuraussuhteista ja halutaan saada vastauksia kysymyksiin, jotka liittyvät jonkin asian esiintymistiheyteen tai määrään. (Vilkkä 2021a, osa 1.)

Tämän opinnäytetyön tutkimustapana on laadullinen tutkimus, joka perustuu tulkintaan. Tutkimusmenetelmän valinta perustui tarpeeseen tavoittaa syvällistä ymmärrystä siitä, miten ADHD:n ominaisuudet vaikuttavat työssä menestymiseen sekä siihen millaisia mahdollisuuksia ja haasteita ADHD voi luoda. Koska ADHD:n haasteet ja niiden vaikutukset työelämässä voivat olla moniulotteisia ja monimutkaisia, laadullinen tutkimus tarjoaa parhaan mahdollisuuden näiden ilmiöiden kattavaan ymmärtämiseen. Laadullinen tutkimus mahdollistaa myös yksilöllisten kokemusten ja näkökulmien esiintuomisen, mikä on olennaista tämänkaltaisessa tutkimuksessa.

Laadullisen tutkimuksen myötä tähän opinnäytetyöhön pystytään tunnistamaan toistuvia teemoja sekä kuvaamaan yksilöiden kokemuksia ja näin ollen syventymään niihin paremmin. Syvällisen ymmärryksen myötä opinnäytetyöhön saadaan uusia oivalluksia ja arvokasta sisältöä. Laadullinen tutkimus antaa opinnäytetyölle mahdollisuuden syvälliseen analyysiin, jonka avulla voidaan ymmärtää ADHD-työntekijän kokemuksia työssä menestymisestä.

3.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Laadullisen tutkimuksen toteuttamisessa on monia eri tapoja hankkia tutkimusmateriaalia. Kaikki yksilöiden tuottama aineisto kertoo heidän elämässään kokemistaan erilaisista tilanteista. Tutkimusaineistona käytetään usein yksilöiden kertomia kokemuksia, jotka hankitaan haastatteluiden avulla. (Vilka 2021b, luku 5.) Laadullisen tutkimuksen aineiston kerääminen on tavoitteellista toimintaa, joka kohdistuu tutkimuksen päämääriin ja tavoitteisiin. Aineiston kerääminen myös määrittelee sen, millaista tietoa hankitaan, kuinka tietoa tulkitaan sekä sen, miten tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmia ymmärretään. (Juuti & Puusa 2020, pääluke 3.)

Erilaiset haastattelutyypit toimivat yleisimpinä menetelminä laadullisen tutkimuksen aineiston keräämisessä. Haastattelut ovat keskustelutilanteita, joka saa alkunsa tutkijan aloitteesta, joka ohjaa keskustelua tiettyyn suuntaan. Parhaimmillaan haastattelu mahdollistaa välillisen pääsyn haastateltavan ajatuksiin, odotuksiin ja kokemuksiin. (Puusa 2020, luku 6.)

Haastattelujen hyöty on se, että haastateltavaksi voidaan valita sellaisia, joilla tiedetään olevan kokemusta ja tietoa tutkittavasta aiheesta. Haastattelujen joustavuus perustuu osittain siihen, että haastattelutilanteessa on mahdollisuus ohjata tiedonhankintaa tutkimuskysymyksen kannalta merkittävään suuntaan. Joskus pelkkä aiheen antaminen riittää keskustelulle. Haastattelujen joustavuus perustuu myös siihen, että ne antavat mahdollisuuden pyytää haastateltavaa selventämään ja täsmentämään kertomaansa vastausta. (Puusa 2020, luku 6.)

Yksilöhaastattelut, ryhmähaastattelut, dokumenttiaineistot ja havainnointi ovat yleisiä menetelmiä aineiston keräämisessä laadullisessa tutkimuksessa. Tavoitteena on saada selville tutkimuskohteena olevien henkilöiden kokemukset ja näkemykset. (Vilka 2021b, luku 5.) Haastattelu mahdollistaa myös laajemmat ja monipuolisemmat vastaukset verrattuna esimerkiksi monivalintakyselylomakkeeseen, jota käytetään määrällisessä tutkimuksessa.

Haastattelu on erittäin joustava aineistonkeruumenetelmä, joka soveltuu käytettäväksi moniin erilaisiin tilanteisiin. Haastattelu palvelee monenlaisia tarkoituksia. (Puusa 2020, luku 6.) Tämän opinnäytetyön aineiston hankintamenetelmäksi valittiin yksilöhaastattelut, koska niillä saadaan monipuoliset vastaukset. Haastatteluissa haastattelijä ja haastateltavana oleva ovat tilanteessa läsnä, joka mahdollistaa sen, että haastateltava ymmärtää kysymykset paremmin ja pystyy tarvittaessa tekemään tarkentavia lisäkysymyksiä.

Tutkimushaastattelun tyypejä on monenlaisia. Ne vaihtelevat strukturointiasteen mukaan eli, miten paljon haastattelija ohjaa keskustelua. Haastattelutyypejä ovat esimerkiksi strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu, avoin haastattelu sekä syvähaastattelu. (Puusa, luku 6.)

Strukturoidussa haastattelussa on laadittu etukäteen tarkat kysymykset, joiden muoto ja järjestys ovat vakioituja. Vastausvaihtoedot ovat valmiiksi määriteltäviä. Puolistrukturoidussa haastattelussa on enemmän joustavuutta. Kysymyksiin vastataan vapaamuotoisemmin, mikä mahdollistaa jokaisen haastateltavan omien näkemysten ilmaisun. Avoin haastattelu on täysin strukturoimaton keskustelunomainen tilanne, jossa on aiheena tutkijan etukäteen määrittelemä aihepiiri. Syvähaastattelussa tutkittava aihe avataan mahdollisimman perusteellisesti, joka usein vaatii useampia haastattelukertoja. Se vaatii koulutusta tutkijalta ja siinä on tyypillisesti vain vähän tutkittavia tai vain yksi. (Puusa, luku 6.)

Teemahaastattelu soveltuu monien ilmiöiden tutkimiseen. Siinä oletuksena on se, että tutkittavat ovat kokeneet tai läpikäyneet tietyn asian tai prosessin. Teemahaastattelua varten tutkijan tulee olla selvittänyt olennaiset tekijät tutkimuskohteena olevasta asiasta huolellisella tutustumisella aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen aiheeseen liittyen, joka syventää tutkijan ymmärrystä ilmiöstä kokonaisuudessa. (Puusa, luku 6.)

Lähtökohtaisesti teemahaastattelu on luonteeltaan joustava ja vapaamuotoinen haastattelumenetelmä. Osa haastattelun lähtökohdista on ennalta määriteltäviä, joka mahdollistaa tutkijan ohjaamaan haastattelua, kontrolloimatta sitä täysin. Teemahaastattelussa korostuu ihmisten tulkinnat ja heidän antamat merkitykset asioille sekä merkitysten syntyminen vuorovaikutuksessa. Tutkija suunnittelee teemahaastattelulle teemarungon kirjallisuuskatsauksen tuottaman tiedon ja esiyymmärryksen pohjalta. Teemojen suunnittelu on keskeinen vaihe tutkimusprosessissa. Kaikki valitut teemat käydään läpi haastatteluissa. Teemahaastattelu on avoin menetelmä siitä huolimatta, että siinä edetään etukäteen valittujen keskeisten teemojen pohjalta. Tutkijan rooli vaihtelee aktiivisuuden kannalta kussakin haastattelussa. (Puusa 2020, luku 6.)

Opinnäytetyön haastattelu lajiksi valittiin teemahaastattelut. Tämä menetelmä antaa laajan ja syvällisen ymmärryksen aiheesta. Se mahdollistaa myös monipuolisten näkökulmien ja kokemusten keräämisen samasta aiheesta, joka antaa kattavan kuvan tutkittavasta aiheesta. Teemahaastattelut antavat osallistujille mahdollisuuden ilmaista itseään vapaasti ja avoimesti. Tämä auttaa saamaan aitoja ja rehellisiä vastauksia tutkimuskysymyksiin.

3.3 Tutkimusvaiheet

Tutkimusvaiheet koostuvat kohderyhmän löytämisestä, kysymysten muodostamisesta ja haastattelun vaiheista. Näihin tutkimusvaiheisiin sisältyy eri vaiheita, jotka vaativat perehtymistä sekä suunnitelmallisuutta ja aikataulutusta

Haastateltavia valittaessa on otettava huomioon tutkimuksen aihe. Haastateltavat on suositeltavaa valita tutkittavaan asiaan liittyvän tietämyksen tai kokemusten perusteella, mikä vastaa tutkimusongelmaa. Tärkeää on, että haastateltavalla on henkilökohtaista kokemusta tutkittavasta aiheesta. (Vilkkä 2021b, luku 5.)

Kohderyhmäksi valikoitui 24–32-vuotiaat ADHD-työntekijät. Kohderyhmän ikähaarukka on rajattu alkamaan 24-vuotiaista, sillä he ovat olleet tyypillisesti työelämässä jo vähintään pari vuotta. Tämän myötä heillä on jo kokemusta ADHD:n vaikutuksista työssä menestymiseen. Tämän ikähaarukan työkokemukset voivat vaikuttaa urakehitykseen pitkäaikaisesti. Kohderyhmämme koostui ADHD-työntekijöistä, jotka ovat tutkimuksen tekohetkellä aktiivisesti työelämässä. Haastatteleamalla tämän ikähaarukan ADHD-työntekijöitä voidaan löytää keinoja työssä suoriutumisen parantamiseksi, mikä voi vaikuttaa positiivisesti menestymiseen työelämässä tulevaisuudessa.

Kerroimme opinnäytetyöstämme avoimesti muutamalle ADHD-työntekijälle, jotka olivat jo aiemmin ilmaisseet mielenkiintonsa tutkimusta kohtaan ja olivat innokkaita osallistumaan haastatteluun. Tämä osoittautui haastateltavien löytymisen kannalta hyödylliseksi keinoksi, sillä ensimmäiset kiinnostuneet kontaktoivat lisää haastateltavia tutkimukseen. Haastattelut sovittiin tutkimukseen osallistuneiden kanssa sähköpostin ja puhelinsoiton välityksellä. Laitoimme kaikille haastateltaville tarkempaa infoa kirjallisesti sähköpostin kautta.

Laadullista tutkimusta tehtäessä haastattelukysymykset tulisi esittää siten, ettei niihin voi vastata kyllä tai ei vastauksilla. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä aineiston sisältö on tärkeämpää kuin aineistojen lukumäärä. Haastattelukysymyksiä suunniteltaessa pitäisi huomioida, että haastattelukysymyksissä ei olisi useita eri asioita, vaan jokainen kysymys on suunniteltava kattamaan vain yhden teeman tai aihepiirin. (Vilkkä 2021b, luku 5.)

Ennen haastattelukysymyksien muodostamisen aloittamista tutustuttiin tutkimukseen liittyvään tietoperustaan. Tämä antoi käsityksen siitä, mitkä tekijät ovat merkittäviä haastattelukysymyksien kannalta. Haastattelukysymyksien muodostaminen edellytti huolellista suunnittelua ja pohdintaa.

Tutkimuskysymys miten ADHD-työntekijä kokee työelämässä menestymisen, on laaja aihe. Se vaati syvällistä perehtymistä ja ymmärrystä niin ADHD:sta kuin asiantuntijaorganisaatioistakin.

Tämän jälkeen pohdittiin tutkimuskysymyksiä ja -tavoitteita. Hahmoteltiin mitkä ovat tutkimuksen keskeiset kysymykset. Keskeiset kysymykset koostuivat eri teemoista kuten ADHD-työntekijän vahvuuksista ja haasteista sekä työnantajan antamasta tuesta ja työntekijän omista vaikutusmahdollisuuksista menestyä työssä. Teemojen pohjalta jaoin haastattelun eri osiin ja teimme haastattelukysymykset. Kysymykset olivat avoimia ja ne mietittiin niin, että ne antavat kattavan käsityksen haastateltavien kokemuksista ADHD:n vaikutuksista työelämässä menestymisestä tutkimuksen tueksi.

Kysymyksissä on annettu tilaa keskustella avoimesti ADHD:sta työelämässä, joka auttaa lisäämään ymmärrystä sekä vähentämään mahdollisia ennakkoluuloja. Kysymykset muotoiltiin siten, että ne kannustaisivat keskustelemaan ADHD:n positiivisista vahvuuksista eikä pelkästään sen tuomista heikkouksista.

Ennen haastattelutilannetta on tärkeää varmistaa, että haastateltava ymmärtää tutkimuksen tarkoituksen ja haluaa edelleen osallistua haastatteluun (Vilka 2021b, luku 5). Ennen haastattelua haastateltavalle tulisi lähettää saatekirje. Saatekirjeen tehtävänä on vakuuttaa haastateltavat tutkimuksen merkityksestä ja motivoida heidät osallistumaan haastatteluun. Saatekirjeessä perustellaan tutkimuksen tärkeyttä, koska sen perusteella haastateltava arvioi tutkimusta ja tekee päätöksen tutkimukseen osallistumisesta. (Vilka 2021b, luku 7.) Saatekirje lähetettiin haastateltaville sähköpostitse ennen haastattelua.

Koska haastateltavat olivat ADHD-työntekijöitä, haluttiin tehdä heidän olonsa mahdollisimman mukavaksi. Kommunikaatio oli selkeää ja yksinkertaista. Ohjeet olivat yksinkertaisessa muodossa kirjallisina. Haastattelut toteutettiin joustavasti rauhallisessa toimistotilassa huomioiden ADHD-työntekijät. Haastatteluja sovittaessa pyrittiin olemaan ymmärtäväisiä haastateltavan omia aikatauluja ja tarpeita kohtaan. Lähempänä haastattelua haastateltaville lähetettiin vielä muistutus haastattelusta sekä selkeät ohjeet saapumiseen liittyen. Samalla haastateltavat toivotettiin tervetulleeksi. Lopuksi välitettiin vielä kiitokset osallistumisesta.

Haastattelutilan valinta vaikuttaa tutkimushaastattelun laatuun. Tutkimukselle suunnattu tila kannattaa valita siten, ettei siellä ole mahdollisia häiriötekijöitä, kuten melua. Tilaan kannattaa tutustua etukäteen ja muokata ennen haastattelua se haastattelulle sopivaksi. Haastattelutilanteet kannattaa äänittää, jonka jälkeen puhe muutetaan tekstiksi eli litteroidaan. Laadullisessa

tutkimuksessa analysoitava materiaali on aina joko kuva- tai tekstimuodossa. (Vilkkä 2021b, luku 5.)

Vastuullisesta näkökulmasta opinnäytetyö käsittelee tasa-arvoisuutta. Opinnäytetyö keskittyy myös siihen, että kaikki työntekijät, myös ADHD:n omaavat saavat tasavertaiset mahdollisuudet menestyä työssään. Tutkimuksessa on otettu myös huomioon eettinen näkökulma. Tämä sisältää tutkimukseen osallistuvien haastateltavien anonymiteetin ja yksityisyyden suojaamisen. Tämän tutkimuksen vastaukset ovat esitetty eettisesti ja rehellisesti. Lopuksi haastatteluista saatu litteroitu aineisto tuhottiin, kun kaikki tarvittava tieto oli hyödynnetty.

3.4 Sisällön analyysi

Sisällön analysointi alkaa tutkimusaineiston tiivistämisellä. Tutkimusaineiston tiivistäminen on prosessi, jossa epäolennainen tieto poistetaan ja tärkeä informaatio säilytetään. Tiivistämisessä tutkimusaineisto jäsennetään tai jaetaan osiin, mikä on suunnattu tutkimusongelman ja -kysymysten mukaisesti. Tiivistämisen jälkeen aineisto järjestellään loogiseksi kokonaisuudeksi etsittävän tiedon mukaan. Tulosten myötä ymmärretään tutkittavan tutkimuskohteen kuvaaman merkityksen kokonaisuutta. (Vilkkä 2021b, luku 6.)

Haastattelut toteutettiin siten, että jokainen keskustelun nauhoitettiin äänitiedostoksi.

Nauhoittamisen tarkoituksena oli varmistaa, että kaikki vastaukset ja sisältö saadaan tallentumaan tarkasti ja luotettavasti. Haastattelujen jälkeen aloitettiin nauhoitusten litteroinnin välittömästi. Jokainen nauhoitus purettiin tekstiksi Word- tiedostoon. Tämä vaihe vaati erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta, sillä jokainen vastaus täytyi litteroida säilyttäen alkuperäiset sananvalinnat ja ilmaisutavat. Kun jokainen vastaus oli litteroitu tekstiksi, alkoi vastauksien jakaminen osiin teemojen mukaisesti.

Tutkimusaineisto jaettiin haastatteluista saatujen vastausten perusteella eri teemoihin. Teemojen jakaminen eri osiin auttoi selkeyttämään tiettyjen osa alueiden analysoimista ja erottamaan erilaisia näkökulmia ja ilmiöitä, jotka liittyivät tutkittavaan aiheeseen. Vastauksien perusteella saimme jaettua teemat ADHD:n tuomiin vahvuuksiin ja heikkouksiin sekä työnantajan antamaan tukeen ja työntekijän omiin vaikutusmahdollisuuksiin menestyäkseen työssä.

Kaikki vastaukset litteroitiin ensimmäiseksi yhteen Word tiedostoon. Jaoimme jokaiselle vastauksen teemalle värikoodit ja yliviivasimme tekstit näiden mukaan. Vihreä väri oli vahvuuksille, punainen väri heikkouksille, keltainen väri työnantajan antamaan tukeen ja sininen väri työntekijän omiin vaikutusmahdollisuuksiin menestyä työssä. Jokaiselle teemalle oli eri värikoodit, jonka mukaan niille luotiin myös uudet omat Word tiedostot johon vastaukset yhdistettiin. Jokainen Word

tiedosto sisälsi vain kyseiseen teemaan liittyvät vastaukset, joka helpotti yhteyksien ja erojen tulkitsemista. Teemojen avulla pystyttiin löytämään yhtäläisyyksiä, eroavaisuuksia ja johtopäätöksiä, mikä edisti tulosten luetettavuutta ja merkityksellisyyttä tutkimuksen kontekstissa.

3.5 Kohderyhmän esittely

Tutkimuksen kohderyhmä koostui 24–32-vuotiaista henkilöistä, joilla on diagnosoitu ADHD. He ovat aktiivisesti mukana työelämässä, toimistoympäristössä. Haastateltavat koostuvat yksilöistä, jotka kokevat ADHD:n vaikuttavan työssään. Heidän työpäivänsä koostuvat pääasiassa istumatyöstä, ja heidän on kyettävä pysymään keskittyneinä ja suoriutumaan tehtävistään tehokkaasti ja tarkasti. ADHD-työntekijät voivat kohdata erilaisia haasteita työympäristössä esimerkiksi työtehtävien organisoinnissa ja ajanhallinnassa. Tämän kohderyhmän ymmärtäminen on tärkeää kehitettäessä tukitoimia, koska tämä voi auttaa heitä parhaan mahdollisen suorituksen saavuttamiseen työssään.

Haastatteluihin osallistui 15 eri alan toimistotyöntekijää, joilla on todettu ADHD. Haastatteluista 12 järjestettiin kasvotusten paikan päällä rauhallisessa tilassa ilman häiriötekijöitä. Kasvotusten järjestettävissä haastatteluissa varmistettiin jokaisen osapuolen mukavuus sekä tehokkuus. Tämä oli erityisen tärkeää, koska kaikki haastateltavat olivat ADHD-työntekijöitä ja halusimme varmistaa heille mahdollisimman helpon keskittymisen haastatteluun. Toteutimme neljä haastattelua etänä Teams-sovelluksen kautta, mikä tarjosi joustavuutta niille haastateltaville, jotka eivät voineet saapua henkilökohtaisesti paikan päälle. Kokonaisuudessa pyrittiin luomaan haastatteluille ympäristö, jossa haastattelut sujuivat tehokkaasti.

Tutkimuksemme keskittyi toimistotyötä tekeviin ADHD-työntekijöihin. Taulukon 2 mukaan haastateltavista viidellä oli todettu ADHD ala-aste ikäisenä, yhdellä yläaste ikäisenä ja yhdeksällä vasta aikuisiällä.

Taulukko 2. ADHD diagnoosin toteaminen ikä ryhmittäin

Haastateltavat	ADHD todettu ala-aste ikäisenä	ADHD todettu yläaste ikäisenä	ADHD todettu aikuisiällä
M1			X
M2			X
M3		X	
M4			X
M5	X		
M6	X		
T1	X		
T2	X		
T3			X
T4			X
T5			X
H1			X
H2	X		
H3			X
H4			X

Taulukossa 2 esitetyt haastateltavat työskentelivät eri aloilla. Eri alojen tutkiminen tarjosi monipuolisen kuvan siitä, miten ADHD voi vaikuttaa erilaisissa työtehtävissä ja -ympäristöissä. Haastatteluun osallistujat työskentelivät eri aloilla, jotka olivat markkinointi ja myynti (M1, M2, M3, M4, M5 & M6), talous ja rahoitus (T1, T2, T3, T4 & T5) sekä henkilöstöhallinto (H1, H2, H3 & H4). Tämä mahdollisti syvällisen ymmärryksen siitä, miten ADHD voi vaikuttaa työssä suoriutumiseen erilaisissa rooleissa ja vastuualueilla. Haastateltavista käytetään suluissa olevia lyhenteitä vastauksien esittämisen selkeydeksi.

Markkinointi- ja myyntitehtävissä työskentelevät kuvailivat työnsä olevan usein hektistä, joka vaatii laajojen kokonaisuuksien hallintaa sekä hyvää aikataulutusta. Työn kerrottiin vaativan vahvoja kommunikaatitaitoja, sillä alalla on paljon asiakkaiden kanssa tapahtuvaa vuorovaikutusta.

Monipuolisuuden ominaisuuksien kerrottiin olevan myös tärkeitä tällä alalla, sillä työskentely vaatii paljon luovaa ajattelua ja kykyä sopeutua nopeasti muuttuviin tilanteisiin.

Talous ja rahoitus alalla työskentelevät kuvailivat työnsä vaativan erityistä tarkkaavaisuutta ja huolellisuutta. He kuivailivat työnsä olevan usein pikkutarkkaa, joka vaatii keskittymiskykyä. Työn kuvailtiin ajoittain olevan stressaavaa suurien projektien ja kiireellisten aikataulujen vuoksi. Tämän takia alalla työskentelyn kerrottiin edellyttävän vahvaa paineensietokykyä sekä ongelmanratkaisutaitoja.

Henkilöstöhallinnon alalla työn kuvailtiin olevan ihmiskeskeistä ja hyvin vaihtelevaa. Haastateltavien mukaan henkilöstöhallinnon työ vaatii kärsivällisyyttä, organisointikykyä sekä nopeaa reagointia. Henkilöstöhallinnon alalla työskentelevät kokivat olevansa vastuussa monesta kokonaisuudesta ja olevansa monen henkilön tuki. Työskentelyn kerrottiin vaativan hyviä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja ja kykyä toimia tehokkaasti tiimissä.

4 Tutkimustulosten analyysi

Tutkittavaa aihetta käytiin läpi työntekijöiden kokemusten näkökulmasta. Haastattelujen avulla selvitettiin sitä, miten ADHD:n vaikutukset näkyvät työssä suoriutumisessa sekä sitä, miten ADHD-työntekijät kokevat ADHD:n huomioimisen työpaikalla.

4.1 ADHD:n tietoisuus työpaikalla

Tutkimuksen mukaan osa haastateltavista oli tuonut ADHD:n esille työpaikallaan, kun taas osa ei ollut maininnut ADHD:sta ollenkaan. ADHD:sta työpaikallaan kertoneet haastateltavat, olivat tuoneet asian esille joko esihenkilölleen, tiimilleen tai kollegoilleen. Haastateltavat, jotka olivat kertoneet ADHD:sta työpaikallaan kokivat siitä mainitsemisen lisäävän avointa ja ymmärtävää ilmapiiriä.

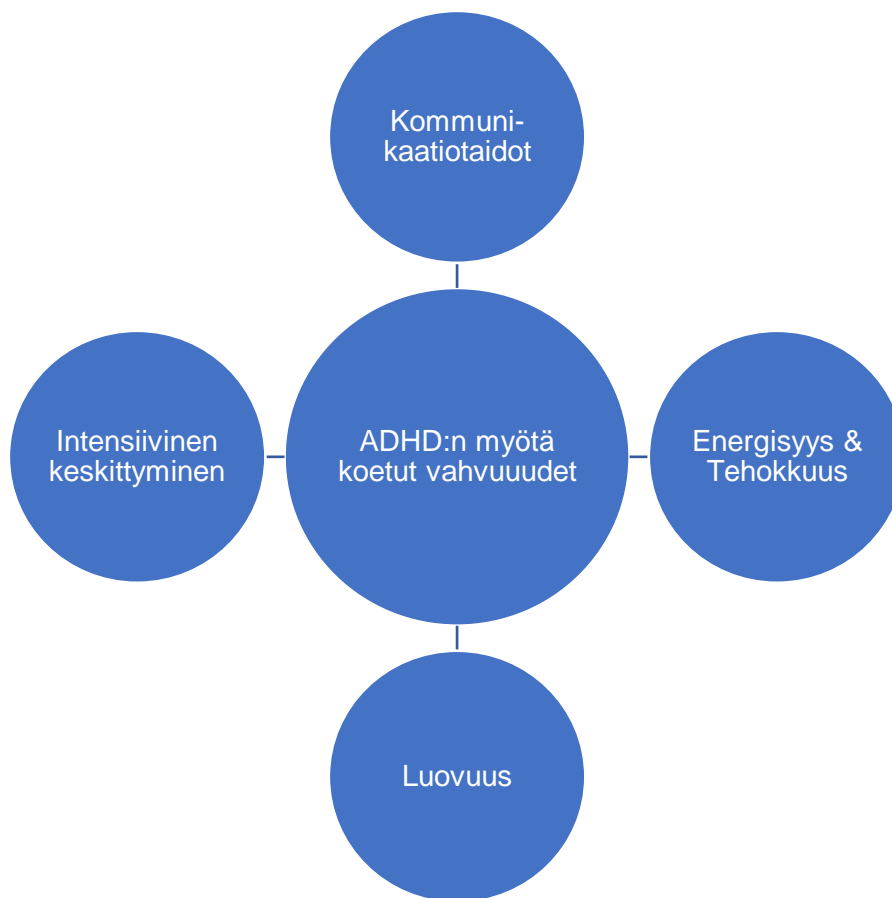
Haastateltavat ketkä eivät olleet kertoneet ADHD:sta työpaikallaan kokivat sen joko tarpeettomana tietona tai sitten pelkona negatiivisista seuraamuksista. Osa haastateltavista koki, että ADHD:hen liittyy vielä tänäkin päivänä stigmoja, jotka aiheuttavat pelkoa muun muassa väärinkäsitysten tai ammatillisen osaamisen kyseenalaistamisena.

Taulukko 3. ADHD:n tuominen ilmi työpaikalla

Haastateltavat	On tuonut ADHD:n ilmi työpaikalla	Ei ole tuonut ilmi ADHD:ta työpaikalla
M1		X
M2		X
M3	X	
M4		X
M5	X	
M6	X	
T1		X
T2		X
T3		X
T4	X	
T5		X
H1	X	
H2	X	
H3		X
H4	X	

4.2 ADHD-työntekijän kokemat vahvuudet menestymisessä

ADHD:n koettiin olevan myös vahvuus työelämässä ja työssä suoriutumisessa. Haastateltavat kertoivat omaavansa ominaisuuksia, jotka tuovat lisäarvoa työpaikalle. ADHD:n koettuja vahvuuksia oli esimerkiksi kommunikaatiotaidot, energisyys sekä luovuus. Myös ylikekittyminen koettiin vahvuudeksi työtehtäviä suorittaessa. Kuva 3 havainnollistamassa ADHD:n koettuja vahvuuksia.



Kuva 3. ADHD:n koetut vahvuudet

Markkinointi- ja myyntialalla työskentelevät haastateltavat kertoivat omaavansa monia vahvuuksia työssään ADHD:n myötä. Asiakaspalvelu ja johtotehtävissä työskentelevät kertoivat vahvuutensa olevan ihmistuntemus, empatiakyky ja kommunikaatiotaidot. Nämä vahvuudet koettiin olennaiseksi, sillä ne luovat kyvyn ymmärtää ja kohdata erilaisia ihmisiä tehokkaasti, joka johtaa syvempien asiakassuhteiden luomiseen. Syvempien asiakassuhteiden luomiseen tarvitaan ihmistuntemusta, jonka kerrottiin olevan vahvuus. Tämän vahvuuden myötä haastateltavat kokivat ymmärtävänsä asiakkaan toiveita paremmin ja pystyvänsä vastaamaan niihin sopivalla tavalla. Yhteistyö- ja kommunikaatiotaidot kuvailtiin mahdollistavan monipuolisten ideoiden syntymistä.

Haastateltavat kokivat, että myös innovatiiviset ideat ovat heidän vahvuutensa ja sillä erottuu joukosta useasti. Markkinointi ja myynti alalla haastateltavat kuvailivat näin vahvuuksiaan:

”Koen että minun vahvuuteni on tunneälykyys. Tarvitsen tätä taitoa paljon esimerkiksi myyntiin liittyvissä työtehtävissä.” (M1)

”Erilaisten ihmisten kohtaaminen, koska siinä voi olla oma itsensä ja luonteeni tulee paremmin esille.” (M4)

”Monipuoliset ideat, joita pääsen toteuttamaan erilaisissa markkinointikampanjoissa ovat selkein vahvuuteni.” (M3)

Talous- ja rahoitusosalalla työskentelevät haastateltavat kuvailivat yhtenä vahvuutena olevan looginen päättelykyky. Loogisen päättelykyvyn kuvailtiin olevan olennainen osa työtä. Tämä koettiin vahvuutena, sillä se edesauttaa ongelmien selkeää hahmottamista sekä tehokkaiden ratkaisujen löytämistä. Kommunikaatiotaidot koettiin myös vahvuudeksi talous- ja rahoitusosalalla. Itsensä ilmaiseminen selkeästi koettiin tärkeäksi vahvuudeksi, sillä työtehtäviä suoritetaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Näin ollen haastateltavat kokivat tulevansa ymmärretyksi paremmin, joka helpotti tiimityöskentelyä ja projektien johtamista. Ylikeskittymisen kerrottiin myös olevan yksi ADHD:n tuomista vahvuuksista. Ylikeskittymisen koettiin mahdollistavan tehokkaamman työskentelyn, koska tällöin saa enemmän aikaa lyhyemmässä ajassa. Tämä johti siihen, että työnjälki oli laadukkaampaa ja oppiminen sisäistettiin syvällisemmin. Talous- ja rahoitusosalalla haastateltavat kuvailivat näin vahvuuksiaan:

”Looginen päättelykyky ehdottomasti, siitä on ollut paljon hyötyä työtehtäviä tehdessä.” (T1)

”Osaan kommunikoida erilaisten ihmisten kanssa ja esiintyminen muiden edessä tulee minulta luonnostaan.” (T5)

”Selkein vahvuuteni on ylikeskittyminen sitten kun se tulee. Pystyn tällöin paneutumaan työhöni alusta loppuun kerralla.” (T3)

Henkilöstöhallinnon alalla työskentelevät haastateltavat kertoivat luovien ongelmanratkaisutaitojen ja suunnitelmallisuuden olevan vahvuus. Työ koostuu pääsääntöisesti yrityksen henkilöstön ohjeistamisesta ja näin ollen haastateltavat kokivat vahvuudeksi ymmärtävänsä henkilöstön tarpeita. Tämä taito auttoi selvittämään esimerkiksi konfliktitilanteita tehokkaasti. Luovat ongelmanratkaisutaidot näkyivät vahvuutena esimerkiksi henkilöstön kehittämisessä ja työtehtävistä, jotka tarvitsivat uusia strategioita. Haastateltavat kokivat näkevänsä ongelmatilanteiden keskellä eri näkökulmia kuin muut ja täten löytävänsä ratkaisut kyseiseen ongelmaan. Vahvuudet kommunikaatioaidoista tulivat myös esille henkilöstöhallinnon alalla. Haastateltavien mukaan kommunikaation vahvuudet ilmenivät nopeana ja spontaanina reagoitina. Henkilöstöhallinnon alalla työskentelevät haastateltavat kuvailivat näin vahvuuksiaan:

”Selkein vahvuuteni on kommunikoinen ihmisten kanssa. Keskustelen kaikesta todella avoimesti ja siksi koen, että vältän monia väärinymmärryksiä ja konflikteja töissä.” (H1)

”Vahvuuteni on suunnitelmallisuus. Olen oppinut ADHD:n kautta suunnittelemaan ja kirjaamaan kaiken ylös, joten koen että työssäni pääsen toteuttamaan tätä todella paljon ja osaan sen hyvin.” (H2)

”Koen osaavani ratkaista monia haastavia tilanteita koska osaan nähdä asiat ja ihmisten mielipiteet laajana kokonaisuutena.” (H4)

Tutkimuksen mukaan jokaisella alalla koettiin, että ADHD:sta on ollut hyötyä työelämässä työtehtäviä suorittaessa. Moni kertoi tehokkuuden ja intensiivisen keskittymisen olevan erilainen ja tuottava tapa työskennellä. Selkeästi työtehtävät, jotka olivat tarpeeksi kiinnostavia tai stimuloivia mahdollistivat täyden keskittymisen ja ylikeskittyminen kuvailtiin tällöin olevan mahdollista. Tutkimuksessa kartoitettiin myös sitä, millaiset vuorovaikutustaidot ADHD-työntekijöillä. Sosiaaliset tilanteet ja ihmisten kanssa työskentely koettiin jokaisella alalla vahvuudeksi työtehtävien suorittamisessa.

”Hyödyn ADHD:sta niin, että pystyn työskentelemään intensiivisen keskittyneesti monta tuntia, kun ei ole häiriötekijöitä.” (M2)

”Ylikeskittyminen, saan tehtyä enemmän tehtäviä tietyssä ajassa, kun henkilö kenellä ei ole ADHD:ta.” (M4)

”Koen, että saan sosiaalisissa tapahtumissa oman persoonallisuuden paremmin esille ja minua ymmärretään silloin paremmin, jos verrataan kirjallisiin tehtäviin.” (T2)

Luovuus koettiin myös ADHD:n vahvuudeksi työssä suoriutumiseen. Haastateltavista suurin osa koki luovuuden ilmenevän työssään jollakin tavalla. Luovuus ilmeni kuitenkin eri tavoin haastateltavien kesken. Luovuuden kerrottiin ilmenevän työtehtävien kautta, esimerkiksi työn suunnittelussa tai projekteissa. Luovuus ilmeni myös oman työn ja työtapojen suunnittelussa sekä ongelmanratkaisua vaativissa tilanteissa. ADHD:n tuomasta luovuudesta koettiin olevan hyötyä työtehtävien suorittamisessa ja työssä menestymisessä. Haastateltavat toivat ilmi, että ADHD:n ja sen tuoman luovuuden myötä heillä on paljon uusia ajatuksia ja erilaisia ratkaisuja työtehtäviin liittyen.

”Olen luova ja koen että minulla on aina paljon uusia eri näkemyksiä asioihin, jotka usein otetaan huomioon ja niitä käytetään.” (H2)

”Saan tuotua palaverissa ja asiakastapaamisissa ilmi uusia näkökulmia boksen ulkopuolelta.” (T4)

Energisyyden koettiin myös yleisesti vaikuttavan positiivisesti työsuoritukseen ja työilmapiiriin. Energisyydellä koettiin olevan hyviä vaikutuksia ADHD-henkilön lisäksi myös kollegoihin, koska sen koettiin laajentuvan muihinkin piristämällä ja tehostamalla kollegoidenkin työpäivää.

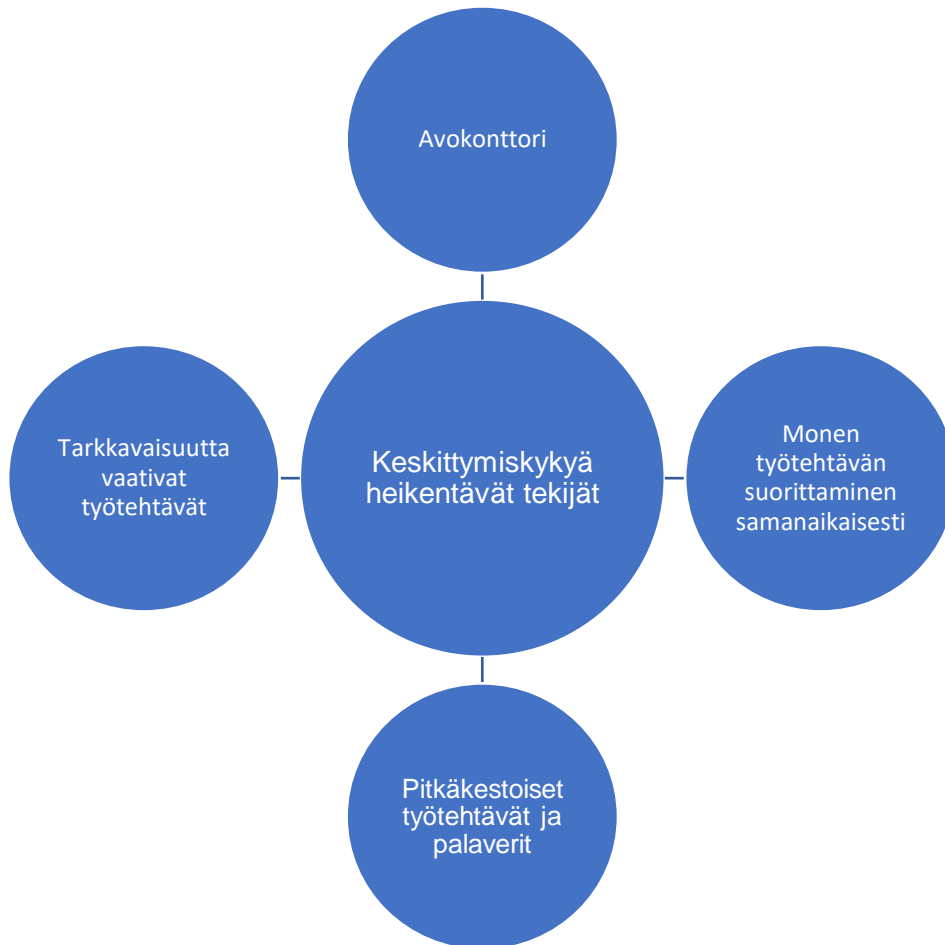
Energisyyden kuvailtiin olevan voimavara, joka näkyy työpaikalla motivaation ja innostuksen lähteenä. Haastateltavat kuvailivat energisen asenteen vaikuttavan myönteisesti myös asiakkaisiin, joka auttaa lisäämään asiakastytytyväisyyttä. Kokonaisuudessaan energisyyden koettiin auttavan ylläpitämään nopeaa työvauhtia ja tehokuutta.

”Saan välillä niin sanottuja energiapiikkejä ja koen että se tarttuu myös työkavereihini. Niistä saamme positiivista energiaa aloittaa jokin uusi työtehtävä yhdessä.” (H1)

4.3 ADHD-työntekijän kokemat haasteet menestymisessä

Työelämässä koettu haaste ADHD:n takia oli keskittymisen vaikeudet. Keskittymiskykyyn vaikuttavia tekijöitä oli erilaisia, mutta sen koettiin vaikuttavan laajasti eri työtehtäviä tehdessä. Monet häiriötekijät ja vaatimukset työelämässä vaikeuttivat tehokasta työskentelyä ja näin ollen keskittymisen vaikeudet näkyivät myös työssä menestymisessä haasteellisena. Ympärillä olevat häiriötekijät kuten melu ja erilaiset äänet saivat huomion karkailemaan olennaisesta asiasta. Monimutkaiset ja pitkäkestoiset työtehtävät vaikeuttivat myös keskittymiskykyä ja sen ylläpitäminen pitkän työpäivän aikana koettiin haasteelliseksi.

Vaikka eri aloilla keskittymisen vaikeuksia kuvailtiin eri tavalla, yhteisiä tekijöitä alojen kesken oli keskittymiskyvyn heikkous. Tämä oli selkeästi isoin haaste ja siihen vaikuttavia tekijöitä olivat avokonttorissa työskentely, monen työtehtävän suorittaminen samanaikaisesti, pitkäkestoiset työtehtävät ja palaverit sekä työtehtävät, jotka vaativat tarkkaavaisuutta. Kuva 4 havainnollistamassa keskittymiskyvyn heikentymiseen vaikuttavia tekijöitä.



Kuva 4. Keskittymiskykyä heikentävät tekijät

Markkinointi- ja myyntialalla työskentelevät haastateltavat kuvailivat työnsä olevan kiireellistä ja suunnitelmallisuutta vaativaa työskentelyä. Keskittymiskyvyn koettiin olevan tällä alalla vaihtelevaa, ajoittain hyvää ja ajoittain heikkoa työn luonteen vuoksi. Työtehtävien monipuolisuus ja mielenkiintoisuus vaikuttivat myös siihen, miten keskittymiskyky koettiin olevan. Työskentely kiireellisellä alalla koettiin olevan mielenkiintoista, koska ympäristö on pääsääntöisesti nopeatempoista ja vauhdikasta.

Kuitenkin kiireen aiheuttamat rästityöt, jotka olivat hallinnollisia tehtäviä, aiheuttivat haasteita. Hallinnollisten tehtävien kuten sähköpostin käsittelyn kuvailtiin vaativan kirjallista taitoa ja keskittymistä, nämä koettiin epämieluisiksi tehtäviksi. Epämieluisien tehtävien parissa työskentely aiheutti keskittymiskyvyn vaikeutumista, jonka seurauksena usein työtehtävät jätettiin liiankin herkästi lähelle määräaika. Tehtävien viivästyttäminen lähelle määräaika näkyi taas stressin lisääntymisenä. Markkinointi- ja myyntialalla keskittymiskykyä kuvailtiin näin:

”Keskittymiskyky ei ole kovin hyvä, pitkät palaverit puuduttavat ja tuntuvat raskailta. Koen, että tarvitsen nopeaa tempoa ja vauhdikasta ympäristöä.” (M1)

”Keskittymiseni on välillä hyvä ja välillä huono riippuen siitä, kuinka mieluista työtehtävä on. Jos työ on kiinnostavaa, pystyn keskittymään hyvin.” (M2)

Talous- ja rahoitusalaalla työskentelevät haastattelevat kuvailivat keskittymiskyvyn heikkenemiseen vaikuttavan työn luonteen, jossa aikataulut ja työtehtävät olivat kiireellisiä. Työt koostuivat yleisesti tehtävistä, joissa vaadittiin tarkkaavaisuutta. Tämä koettiin haasteelliseksi, koska mieli saattoi harhailla useisiin suuntiin samanaikaisesti. Syitä mielenharhailuun muualle oli esimerkiksi ympärillä tapahtuvat ärsykkeet ja pitkäkestoinen istumatyö. Haastateltavat kuvailivat työn tapahtuvan enimmäkseen istumatyönä tietokoneen äärellä, joka aiheutti levottomuutta ja turhautumista. Levottomuuden ja turhautumisen takia keskittyminen tärkeisiin tehtäviin herpaantui, joka johti virheisiin työtehtävissä.

”Keskittymiseni on vaihtelevaa. Saan tehtyä työni pyräyksinä. Tarvitsen taukoja, jotta jaksan keskittyä seuraaviin tehtäviin.” (T2)

Henkilöstöhallinnon alalla työskentelevät haastateltavat kuvailivat työn olevan vaihtelevaa. Keskittymisvaikeuksia aiheutti monen työtehtävän samanaikainen hallinta. Haasteet keskittymisen kanssa näkyivät etenkin työtehtävissä, jotka vaativat pitkäkestoista keskittymistä ja tarkkaavaisuutta. Hitaasti hoituvat ja itsestään riippumattomista syistä pitkittyvät tehtävät aiheuttivat kärsimättömyyttä. Esimerkiksi pitkät projektit, asiakkaiden viivästyneet vastaukset ja työtehtäviin tarvittavien lupien odottelu aiheuttivat turhautumista ja levottomuuden tunnetta. Tämä johti siihen, että keskittymiskyky heikkeni, koska liian monta keskeneräistä asiaa oli hoidettavana samaan aikaan. Monien samanaikaisten tehtävien suorittaminen vaikeutti ajanhallintaa ja tehtävien organisointia, joka aiheutti tehtävien viivästyistä tai puutteellisuutta.

”Keskittymiskyky on hyvä vain silloin, jos tiedän mitä työtehtäviä kuuluu tehdä ja minulla on siihen riittävästi tietoa ja taitoa. Muuten sanoisin sen olevan aika huono.” (H1)

”Keskittyminen on vaikeaa ja koen etten saa mitään aikaiseksi, jos tulee liian monta asiaa kerrallaan hoidettavaksi.” (H3)

ADHD:n haasteet työelämässä koettiin aiheuttavan yleistä ahdistusta siitä, ettei asiat hoidu ajallaan keskittymisvaikeuksien takia. ADHD:n myötä käytöksen koettiin olevan myös äkkipikaista tai spontaania. Tämä saattoi johtaa siihen, ettei kerkeä ajattelemaan ennen kuin tekee ja toiminta tapahtuu ennen asian kunnollista harkitsemista. Tämän koettiin lisäävän omien kykyjen kyseenalaistamista ja aliarviointia, joka loi epävarmuutta työtehtävien suorittamiseen.

Avokonttoreissa työskentely kuvailtiin olevan osittain hyödyllistä kommunikoinnin helppouden ja yhteistyön kannalta, mutta tämän koettiin silti aiheuttavan työn keskeytymistä sekä vievän ylimääräistä aikaa työtehtävien suorittamisesta. Kommunikoinnin helppouden takia sosialisoituminen työkavereiden kanssa koettiin olevan helpompaa, koska silloin saattoi jäädä helpommin juttelemaan työn ulkopuolisistakin asioista kollegoiden kanssa. Avokonttoreiden kuvailtiin olevan meluisia ja täynnä erilaisia ärsykyksiä kuten muiden puhetta sekä tietokoneiden ja puhelimen ääniä. Nämä erilaiset ärsykkeet avokonttorissa vaikeuttivat työhön keskittymistä ja työtehtävien aloittamista. Haastateltavat kuvailivat näin avokonttorin aiheuttamia haasteita:

”Keskittymiskykyäni on huonompi kuin kuvittelin. Työtehtäväni ovat mielenkiintoisia ja tykkään työstäni mutta saan paremmin tehtyä työtäni etänä kuin toimistolla, jossa joudun työskentelemään avokonttorissa.” (T1)

”Keskittymiseni on heikkoa varsinkin avokonttorissa. Mieli hyppii yleensä joka suuntaan ja joudun skarpata todella paljon, että voin keskittyä olennaiseen.” (T5)

”ADHD näkyy työssäni keskittymisvaikeuksina. Esimerkiksi erilaiset ärsykkeet häiritsevät todella paljon ja avokonttori myös tekee minun työskentelystäni haastavaa.” (M2)

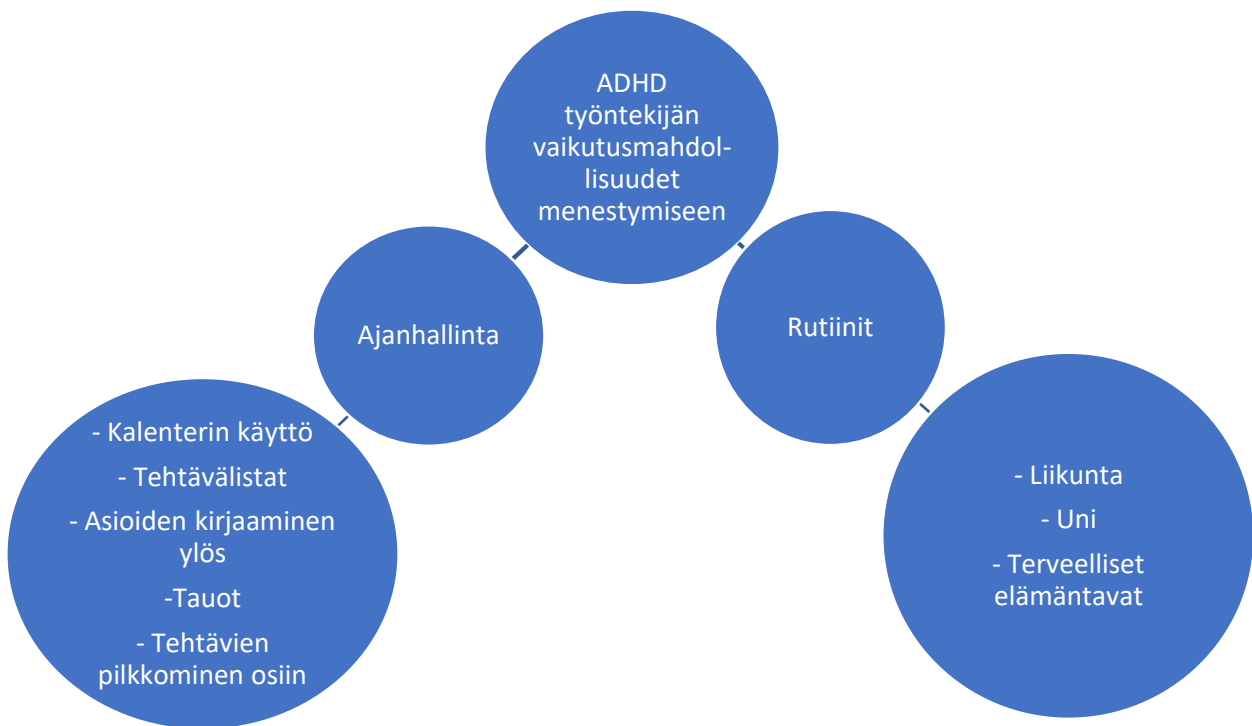
”Vaikeuksia keskittyä työhön ja minua kuormittaa esimerkiksi avokonttori.” (M4)

4.4 ADHD-työntekijän kokemat vaikutusmahdollisuudet menestykseen

Vaikutusmahdollisuudet koostuvat toimista, joita ADHD-työntekijä voi itse tehdä työssä menestymisen eteen. Haastateltavat kokivat, että heillä on paljon vaikutusmahdollisuuksia työssä menestymiseen ja niiden koettiin olevan keskeinen tekijä menestymisessä.

Haastateltavat kokivat, että heillä on samat mahdollisuudet menestyä työssään kuin henkilöillä kenellä ei ole ADHD:ta. Työn kuvailtiin vievän välillä enemmän aikaa ja energiaa ADHD:n takia, mutta ADHD:n ei kuitenkaan koettu vaikuttavan mahdollisuuksiin menestyä työssä. ADHD:n koettiin luovan monia mahdollisuuksia työssä menestymiseen, mikäli ADHD-työntekijällä on hyvä itsetuntemus. Itsetuntemuksen avulla henkilö osaa tunnistaa omat vahvuutensa sekä hyödyntää niitä. Haastateltavat kertoivat, että omalla toiminnalla on paljon vaikutusta arjen hallinnassa ja työssä menestymisessä. Omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen sekä tehokkaiden työskentely mallien löytäminen on haastateltavien mukaan avain ADHD:n kanssa menestymiseen.

”Koen että minulla on samat mahdollisuudet kuin muillakin menestyä. Tiettyjä asioita tulee vaan ottaa huomioon ja itse pyrkiä organisoimaan arki niin, että se tukee omaa jaksamista ja työssä menestymistä.” (M2)



Kuva 5. ADHD-työntekijän kokemat vaikutusmahdollisuudet työssä menestymiseen

Ajanhallinnan parhaimmaksi välineeksi koettiin kalenterin aktiivinen käyttö ja tehtävälistojen tekeminen. Näiden keinojen avulla koettiin, että pystyttiin organisoimaan päivät tehokkaammin, pitämään kiinni aikatauluista ja asettamaan työtehtävät tärkeysjärjestykseen. Ajanhallinnassa koettiin olevan myös haasteita esimerkiksi taukojen unohtamisena ja ajantajun hukkaamisena.

Markkinointi- ja myyntialalla työskentelevät haastateltavat kokivat asioiden ylös kirjaamisen helpottavan ajanhallintaa. Sen myötä työtehtävät eivät unohtuneet ja ne pysyivät järjestyksessä. Ylös kirjaamisen koettiin auttavan tehtävien priorisoinnissa, erityisesti silloin kuin kyseessä olivat kiireellisimmät tai aikaa vievät tehtävät. Työtehtävien järjestelmällinen hoitaminen ja rutiinien noudattaminen koettiin myös hyödylliseksi tavaksi pysyä organisoituneena ja säilyttää tehokkuus työtehtävissä. Organisoinnin lisäksi tehtävien ylös kirjaamisen koettiin motivoivan markkinoinnin ja myynnin alalla työskenteleviä haastateltavia. Myös työtehtävien konkreettisen hahmottamisen koettiin lisäävän motivaatiota.

Markkinoinnin ja myynnin alan työntekijät kertoivat myös taukojen olevan tärkeä osa tehokkaan työpäivän aikataulutusta. Taukojen kuvattiin olevan tärkeä osa työpäivien aikataulua, jotta keskittyminen pysyy yllä. Haastateltavat kertoivat, että tauoilla voi sparrailla kollegoiden kanssa tai

saada uusia näkökulmia itsenäisesti. Tämän koettiin lisäävän luovuutta ja tehokkuutta, joka edistää työssä menestymistä huomattavasti.

”Olen huomannut, että etenkin käsin kirjoitetut listat toimivat paremmin, koska se tuntuu konkreettisemmalta ja tykkään ajatuksesta yliviivata asiat, jotka olen saanut tehtyä.” (M1)

”Tarvitsen taukoja, jotta jaksan keskittyä seuraaviin tehtäviin.” (M2)

Talous- ja rahoitusosalalla työskentelevät haastateltavat kokivat kalenterin käytön tarpeelliseksi ajanhallinnan työvälineeksi. Haastateltavat korostivat kalenterin merkitystä erityisesti silloin, kun ajanhallinnasta halutaan tehokasta. Kalenterin käytön koettiin auttavan pysymään aikatauluista ja palautuspäivistä paremmin kärryillä. Kun määräpäivät oli kirjattu kalenteriin selkeästi ylös, koettiin työtehtävien hallitseminen selkeämmäksi. Työstä suoriutuminen koettiin tehokkaammaksi kalenterin avulla, sillä kalenteriin merkattu määräpäivä motivoi tekemään tehtävät nopeammin pois alta.

”Pyrin käyttämään kalenteria mahdollisimman paljon, jolloin pysyn deadlineista perillä.” (T5)

Henkilöstöhallinnon alalla työskentelevät kokivat tehtävälisterit tärkeäksi osaksi ajanhallintaa. Henkilöstöhallinnon alalla työskentelevät kokivat työskentelevän monen eri asian parissa samanaikaisesti. Haastateltavat kertoivat eri työtehtäviä olevan paljon, jonka myötä ajanhallinta voi kärsiä. Tehtävälisterien koettiin selkeyttävän työtehtävien tekemistä ja aikatauluttamista. Henkilöstöhallinnon haastateltavat kuvailivat ajanhallinnan kannalta tehtävien jakamisen pienempiin osiin edistävän tehtävien hallintaa sekä suorittamista, joka paransi työn laatua.

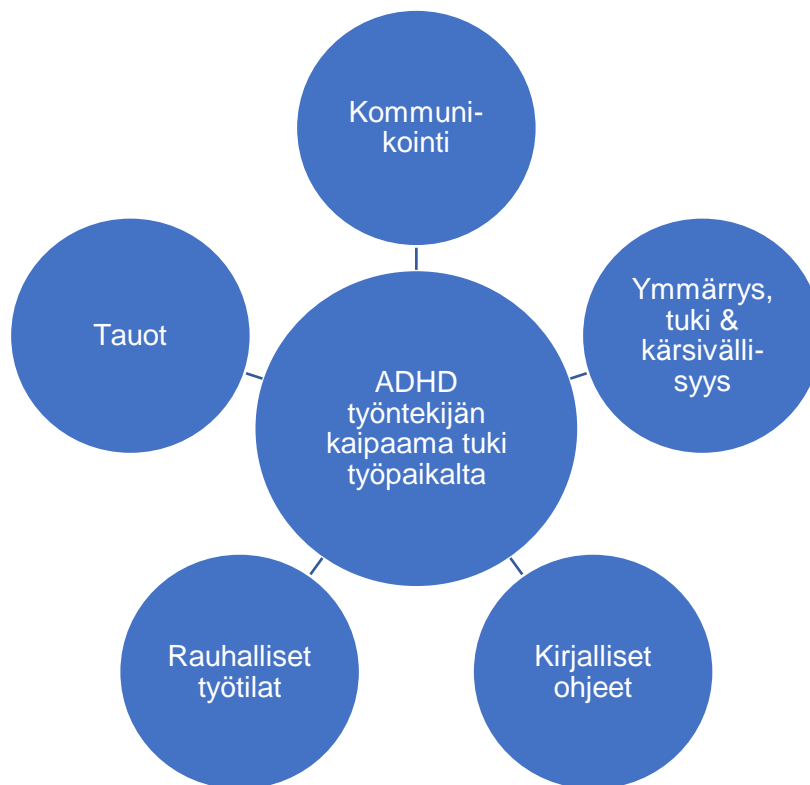
”Olen jo monta vuotta listannut työtehtäviäni ylös. Kirjaan pienimmätkin asiat ylös ja järjestän kiireellisimmät ja aikaa vievimmat asiat ensimmäiseksi.” (H2)

”Minulla on jokaiselle viikolle kalenterissa tehtävälisterit, jota noudatan. Näin ollen koen, että oman ajanhallinnan kanssa ei ole ongelmaa.” (H4)

Arjessa tapahtuvien asioiden koettiin vaikuttavan myös työssä, joten rutiinien, terveellisten elämäntapojen, liikunnan ja tarvittavan unen määrä koettiin tärkeäksi. Moni haastateltavista kertoi riittävän ja laadukkaan unen auttavan parantamaan keskittymiskykyään ja työssä jaksamistaan. Liikunta koettiin positiiviseksi ja tehokkaaksi tavaksi parantaa mielialaa sekä vähentää ahdistusta ja stressiä. Keskittymisvaikeudet näkyivät osalla levottomuutena esimerkiksi jalkojen heilutteluna tai vaikeutena pysyä paikoillaan. Liikunnan koettiin tällöin olevan tehokas keino säädellä omia energiatasoja ja impulsiivista käytöstä. Moni haastateltavista koki, että liikunnan jälkeen olo on rauhallisempi ja keskittyneempi.

4.5 Työpaikan tuki menestykseen ADHD-työntekijälle

Haastateltavat kokivat työpaikalta saadun tuen tarpeelliseksi voidakseen menestyä parhaalla mahdollisella tavalla työssään. Tukea toivottiin niin esihenkilöltä kuin kollegoiltaakin. Haastateltavat kokivat ADHD:n huomioisen tarpeelliseksi. Työpaikalta odotettiin ymmärrystä ja tukea sekä kommunikointia.



Kuva 6. ADHD- työntekijän kaipaama tuki työpaikalta työssä menestykseen

Tutkimuksessa nousi esille kommunikoinnin tärkeys. Selkeällä ja avoimella kommunikoinnilla koettiin olevan suuri merkitys ADHD:n huomioimisessa työpaikalla. Sen koettiin edistävän ymmärrystä ja vähentävän ennakkoluuloja työyhteisössä. Kommunikoinnin myötä koettiin myös, että tehokkaampia työskentelytapoja olisi helpompi toteuttaa.

Haastatteluissa ilmeni, että ADHD:seen kaivataan lisää ymmärrystä. ADHD:n kanssa työskentelyyn toivottiin lisää ymmärrystä niin yleisellä tasolla kuin sen vaikutuksien ymmärtämisestä työelämässä. Haastateltavat toivoivat ymmärrystä ja huomiointia esihenkilöltä ja kollegoilta. Esihenkilön ymmärrys ADHD:n vaikutuksista työelämään koettiin erityisen tärkeäksi, sillä silloin tukea ja resursseja olisi laajemmin tarjolla. Tämän koettiin olevan avain siihen, että ADHD-työntekijät voisivat suoriutua työssään parhaalla mahdollisella tavalla.

”Kaipaisin työpaikalta tukea siihen, että löydettäisiin ADHD:n vahvuudet ja työntekijän mielenkiinnon kohteet niin niitä pääsisi hyödyntämään.” (M5)

Työpaikalta toivottiin enemmän kärsivällisyyttä työtehtävien suorittamiseen. Erityisesti ymmärrystä ja tukea kaivattiin uusien työtehtävien ohjeistukseen ja perehdytykseen. Haastateltavat toivat esille sen että, tarvitsevat keskivertoa enemmän aikaa ja tukea uusien työtehtävien ymmärtämiseen. Uusien työtehtävien antoon toivottiin, että työpaikka varaisi niihin riittävästi aikaa, jotta ne voitaisiin omaksua tehokkaasti. Lisäksi ohjeiden toivottiin olevan selkeitä ja kirjallisia. Tällöin niihin olisi helpompi palata myöhemmin tarvittaessa esimerkiksi suullisiin ohjeisiin verrattuna. Kirjallisten ohjeiden avulla haastateltavat kokivat, että ohjeiden tarkastaminen on nopeampaa ja näin ollen voitaisiin välttyä mahdollisilta virheiltiltä.

”Työtehtävät saattaa viedä minulta enemmän aikaa kuin muilla ADHD:n takia ja toivoisin siihen ymmärrystä ja inhimillisyyttä esihenkilöltä.” (T2)

Myös yhden työtehtävän antaminen kerrallaan hoidettavaksi kerrottiin olevan tuotteliaampaa. Tämän kerrottiin auttavan keskittymisen vaikeuksiin. Yhden tehtävän kerrallaan hoitaminen auttoi pysymään aikataulussa ja välttämään sekaannuksia eri tehtävien välillä. Tämä auttoi myös hallitsemaan työtehtävistä aiheutuvaa stressiä ja ahdistusta. Lisäksi haastateltavat kertoivat voivansa keskittyä paljon tarkemmin yhteen tehtävään, joka vaikuttaisi positiivisesti tuloksien ja työn laadun parantumiseen.

”Esihenkilö voisi tukea parhaiten minua työssä siten että antaisi kirjalliset tehtävälisterit ja ohjeet. Esihenkilö voisi antaa myös yhden työtehtävän kerrallaan ja odottaa että se valmistuu ennen kuin antaa toisen tehtävän hoidettavaksi.” (H3)

Avokonttorin aiheuttamat haasteet koettiin myös tarpeelliseksi huomioida. Avokonttorin koettiin häiritsevän haastateltavien keskittymiskykyä. Avokonttorin koettiin aiheuttavan myös stressiä, koska silloin altistuu jatkuvasti ympäristön häiriötekijöille. Työssä suoriutumisen koettiin heikkenevän avokonttorissa, sillä työskentely keskeytyy useasti ja melua on paljon. Hiljaisten työpisteiden järjestäminen koettiin olevan hyvä mahdollisuus edistää työssä suoriutumista. Haastateltavat kuvailivat rauhallisen työpisteen tuovan täyden työrauhan ja parantavan keskittymistään.

”En koe, että tarpeitani tarvitsisi mitenkään huomioida eri tavalla mutta, työskentelen tällä hetkellä avokonttorissa ja koen että rauhalliset työtilat auttaisivat keskittymään paremmin.” (H1)

”Työskentelen aulassa, jossa kulkee paljon työntekijöitä. Tykkään jutella ihmisten kanssa, mutta joudun paljon tekemään asioita koneella. Työni keskeytyy aina, jos joku jää juttelemaan. Tähän auttaisi paljon esimerkiksi se, että saisin välillä työskennellä hiljaisessa työpisteessä.” (M6)

Haastateltavat toivoivat työpaikalta taukojen mahdollistamista, jotta he voisivat ylläpitää keskittymiskykyään ja työskentelytehokkuuttaan mahdollisimman hyvin. Haastateltavat kertoivat taukojen olevan tärkeä osa sitä, miten työpaikka voi tukea työssä menestymistä. Taukojen koettiin olevan keskeinen osa keskittymiskyvyn ylläpitoa erityisesti pitkäkestoisissa työtehtävissä, sillä säännölliset tauot auttoivat pysymään virkeänä ja keskittyneenä. Taukojen kuvailtiin mahdollistavan irrottautumisen työtehtävistä, palautumisen ennen työskentelyn jatkamista ja sosiaaliset kanssakäymiset. Tämän myötä haastateltavat kokivat työviihtyvyyden ja työssä suoriutumisen paremmaksi, sillä sosiaaliset suhteet paranivat ja työpäivät olivat tehokkaampia.

”Keskittymiskykeni on vaihteleva, saan työni tehtyä pyrähdyksinä. Tarvitsen taukoja, että jaksan keskittyä seuraaviin tehtäviin.” (T2)

Haastatteluista kävi myös ilmi, että haastateltavat toivoisivat enemmän etätyömahdollisuuksia työpaikoiltaan. Haastateltavat kokivat aikaisemmin mainitut avokonttorin häiriötekijöiden vaikuttavan paljon keskittymiseen. Näin ollen etätyöskentelyn koettiin auttavan keskittymään paremmin, kun ympärillä ei ole työpaikan häiriötekijöitä ja ärsykeitä. Haastateltavat korostivat, että etätyö tarjoaisi heille mahdollisuuden luoda työympäristö, joka tukisi työskentelyä ja työssä menestymistä. Haastateltujen mukaan etätyö tarjoaisi myös joustavuutta työaikojen suhteen. Toimistopäivien kuvailtiin vievän aikaa työtehtävien suorittamisesta koska työtehtävät keskeytyivät koko ajan ja tämän takia aikataulussa pysyminen oli haasteellista. Haastateltavien mukaan etätyö antaisi mahdollisuuden työskennellä omassa rytmissä ilman keskeytyksiä. Tämä koettiin auttavan hallitsemaan paremmin omaa työaika ja vähentävän stressiä työtehtävien suorittamisesta aikataulussa.

5 Pohdinta

Tässä kappaleessa käymme läpi tutkimuksen johtopäätöksiä, jatkotutkimusehdotuksia, luotettavuuspohdintaa ja oman oppimisen arviointia.

5.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen pääkysymyksenä oli, miten ADHD-työntekijä kokee työelämässä menestymisen. Tutkimuksen pääkysymykseen on vastattu kattavasti opinnäytetyössä. Tutkimuksen pääkysymyksestä oli johdettu neljä alakysymystä.

ADHD-henkilöt ovat ainutlaatuisia yksilöitä, joilla kaikilla on omat vahvuudet ja heikkoudet. Työelämässä oman paikan löytämiseen vaikuttavat ADHD-henkilön erityiset vahvuudet, kiinnostuksen kohteet ja heikkoudet. (Salakari & Virta 2018, 52.) Kokonaisuudessaan tutkimuksen pääkysymykseen on vastattu siten että, ADHD:n ominaisuudet voivat tuoda haasteita ja vahvuuksia työelämään sekä työtehtävien suorittamiseen. ADHD:n ominaisuudet vaikuttavat työssä menestymiseen ja suoriutumiseen eritavoin.

Vaikka tutkimuksessa tutkittiin sitä, miten ADHD vaikuttaa työelämässä niin toisaalta ADHD-työntekijän omalla toiminnalla on paljon vaikutusta työssä menestymiseen. Työpaikka voi tukea ADHD-työntekijää mahdollisilla työn muokkauksen malleilla, mutta vastuu omasta menestymisestä on silti itse työntekijällä. Tärkeää on, että ADHD-henkilö tunnistaa omat tarpeensa ja vahvuutensa sekä itselleen toimivat työskentelymallit, joita voi hyödyntää menestymisessä.

Tutkimuksen ensimmäinen alakysymys, mistä tekijöistä koostuvat ADHD-työntekijän vahvuudet tuki tutkimuksemme pääkysymystä. Se antoi kokonaiskäsityksen siitä, mitä vahvuuksia ADHD-työntekijällä on työssä menestymisessä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ADHD-työntekijöillä on erityisiä vahvuuksia, jotka tuovat lisäarvoa työympäristöön. Eniten esiin nousseet vahvuudet olivat kommunikaatiotaidot, energisyys, tehokkuus, luovuus sekä ylikeskittyminen eli intensiivinen keskittyminen.

ADHD-työntekijöiden vahvuudet työelämässä esiintyivät eri tavoin eri aloilla. Esimerkiksi markkinointi- ja myynti sekä henkilöstöhallinnon alalla työskentelevillä luovuus näkyi enemmän vahvuutena verrattuna talous- ja rahoitus alalla työskenteleviin. Tämän todettiin johtuvan siitä, että talous- ja rahoitus alalla työskentelevät kokivat työtehtävien olevan rutiininomaisia ja ohjeet niiden tekemiseen olevan tarkkoja, jonka takia luovuutta ei pääse hyödyntämään. Vaikka yksilöiden vahvuudet vaihtelivat, niistä löytyi myös useita yhtäläisyyksiä ja samankaltaisia kokemuksia.

Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että vaikka työtehtävät ja ammatilliset vaatimukset vaihtelivat, ADHD:n vahvuudet ilmenivät jokaisella alalla.

Vaikka jokaisella alalla oli yhtenäiset pääpiirteet vahvuuksista, huomasimme kuitenkin kommunikaatiotaitojen ulottuvan laajasti jokaiselle alalle. Tutkimuksessa kartoitettiin ADHD-työntekijöiden vuorovaikutustaitoja. Haastatteluista nousi esille erityisesti se, kuinka vahvaksi kommunikointitaidot ja sosiaaliset tilanteet kuvailtiin. Toisaalta haastateltavien kokemukset ja vastaukset poikkesivat siitä yleisestä käsityksestä, että ADHD-ominaisuuksiin kuuluvat heikot vuorovaikutustaidot. Haastatteluun osallistuneet kertoivat omaavansa vahvat kommunikaatiotaidot. Sen sijaan, kun vertasimme haastateltavien kokemuksia ja vastauksia tutkimuksessa olevaan tietoperustaan, jossa ADHD:n on kerrottu vaikuttavan negatiivisesti vuorovaikutustaitoihin. ADHD:n oireet saattavat ilmetä vuorovaikutustaitojen puutteellisuutena, jonka myötä ongelmat kollegoiden tai esihenkilöiden kanssa voi vaikuttaa negatiivisesti menestykseen työelämässä (Salakari & Virta 2018, 53).

Tutkimuksen toinen alakysymys, joka käsitteli ADHD-työntekijän kokemia haasteita työelämässä menestymisessä tuki myös pääkysymystä ja antoi monipuolista tietoa kokemuksista.

Tutkimuksessa kartoitimme erityisesti haasteita, jotka näkyivät jokapäiväisessä työskentelyssä. Tutkimuksen mukaan ADHD:n haasteet näkyivät haastateltavien kesken eri tavoin mutta samalla alalla työskentelevien vastauksista löytyi yhteneväisyyksiä.

ADHD:n yksi keskeinen oire on keskittymisvaikeudet ja aikuisilla keskittymisvaikeudet ovat usein ensisijainen haaste. Keskittymisvaikeudet vaikeuttavat usein perehtymistä ja olennaisten asioiden havaitsemista. Työmuistin kapasiteetti saattaa olla rajallinen, joten mieli pystyy pitämään vain vähän tietoa kerrallaan. Syvälinen oppiminen estyy, koska muistiin tallentuminen edellyttää huomion kiinnittämisen opittavaan asiaan. (Mielenterveystalo s.a.) Vaikka ADHD:n tuomat haasteet vaihtelivat haastateltavien kesken, tulkitsemme ne keskittymisvaikeuksiksi.

Haasteiksi koettiin esimerkiksi avokonttorissa työskentely, pitkät työtehtävät, monen tehtävän hoitaminen samanaikaisesti sekä työtehtävät, jotka vaativat tarkkaavaisuutta. Kaikki nämä kerrotut haasteet vaikuttivat keskittymiskyvyn heikkouteen, joka näkyi turhautumisena ja työnlaadun heikkenemisenä. Monet tekijät vaikuttavat keskittymiskykyyn. ADHD:lle tyypillisiä piirteitä ovat vaikeudet keskittymisessä ja impulsiivisuudessa (Hansen 2017, 84). Tietoperustan mukaan keskittymisvaikeudet ovat yksi ADHD:n isoimpia haasteita, ja haastattelujen vastaukset viittasivat myös siihen. Haastateltavien kertomat heikkoudet vahvistivat tietoperustassa mainitut ADHD:n haasteet.

Vaikka ADHD:n ominaisuudet voivat tuoda haasteita työelämään, on silti tärkeää ymmärtää, että samat haasteet voivat ilmetä myös henkilöillä kenellä ei ole ADHD:ta. Esimerkiksi henkilöillä kenellä ei ole ADHD:ta voi olla vaikeuksia pysyä keskittyneenä ja suoriutua tehokkaasti työtehtävistä, jotka vaativat tarkkaavaisuutta. Työympäristön vaatimukset voivat siis vaikuttaa kaikkiin työntekijöihin. Tämä edellyttää joustavuutta, sopeutumista ja taitoja selviytyä erilaisista haasteista jokaiselta. ADHD:n tuomat haasteet eivät myöskään ole välttämättä este menestymiselle työssä. Kun oireet osataan tunnistaa ja niihin osataan reagoida tehokkaasti, ADHD:sta voi muodostua voimavara, joka auttaa työntekijää menestymään työssään.

Tutkimuksen kolmannessa alakysymyksessä kartoitettiin, mitä ADHD-työntekijä voi itse tehdä työssä menestyäkseen. Tutkimuksen mukaan myös työntekijöiden omassa arjessa tapahtuvat asiat vaikuttavat paljon työssä menestymiseen. Yleisesti rutiinit, terveelliset elämäntavat, liikunta ja riittävä uni edesauttavat hyvinvointia ja menestymistä työssä. Liikunta on tehokas tapa parantaa keskittymistä, erityisesti ADHD-henkilölle (Hansen 2017, 123–125). Haastateltavien vastaukset vastasivat myös tietoperustassa esitettyjä toimia mitä voi itse tehdä. Haastateltavien mukaan rutiineista ja terveellisistä elämäntavoista, kuten liikunnasta on hyötyä ja se parantaa keskittymiskykyä ja työssä suoriutumista.

Tutkimuksen neljäntenä alakysymyksenä oli, miten työpaikka voi edistää ja tukea ADHD-työntekijän menestymistä. Tutkimuksen mukaan työpaikalla on merkittävä rooli ADHD:n omaavien työntekijöiden tukemisessa ja työssä menestymisessä. Työpaikan tarjoamat mahdollisuudet ja resurssit voivat auttaa lieventämään ADHD-työntekijälle tyypillisiä haasteita ja luomaan edellytyksiä työntekijöiden menestymiselle. Tarjoamalla esimerkiksi ADHD-työntekijälle sopivat työskentelymallit, kuten rauhallisen työtilan ADHD:n omaavia työntekijöitä voitaisiin auttaa hallitsemaan keskittymiseen liittyviä haasteita.

Yksilöllinen tuki ja ohjaus koettiin myös tarpeelliseksi. Tuen ja ohjauksen avulla pystyttäisiin esimerkiksi auttamaan työtehtävien organisoinnissa ja aikataulutuksessa, joka auttaisi ADHD-työntekijää kehittämään tehokkaat työskentelytavat. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että moni kokee haasteelliseksi avokonttorissa työskentelyn melun takia. Haastateltavien mukaan olisi tärkeää, että työpaikka muokkaamaisi työympäristön ADHD-työntekijän tarpeiden mukaisesti. Melun ja häiriötekijöiden vähentäminen koettiin olevan tarpeellista, jotta ADHD-työntekijät pystyvät ylläpitämään keskittymistään.

Työpaikan antama tuki on tärkeää, mutta ADHD-työntekijän menestyminen ei ole täysin työpaikan vastuulla. Yksilön omat toimet kuten itsensä johtaminen ja omien vahvuuksien löytäminen voivat

auttaa ADHD työntekijää hallitsemaan työssä aiheutuvia haasteitaan ja optimoimaan suorituskykynsä työelämässä.

5.2 Jatkotutkimusehdotukset

Ensimmäisenä jatkotutkimusehdotuksena on tutkia ADHD:n vaikutuksia työelämässä laajemmin, ottaen huomioon myös kollegat, esihenkilöt ja muut sidosryhmät. Tämä sisältää esimerkiksi kyselytutkimuksen esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon henkilöstön kanssa, mitkä olisivat heidän strategioitansa tukea ADHD:n omaavien työntekijöiden tarpeita. Määrällinen tutkimus syventäisi ymmärrystä ADHD:n vaikutuksista työelämässä ja kehittää entistä tehokkaampia tukimuotoja ADHD-työntekijöiden tukemiseksi.

Toinen jatkotutkimusehdotus liittyy työpaikan kulttuuriin ja ilmapiiriin. Tutkimus voisi keskittyä esimerkiksi työpaikan johtamiskäytäntöihin, viestintätapoihin tai yhteistyökulttuuriin. Tämän myötä pystyttäisiin selvittämään sitä, miten nämä tekijät voivat tukea tai haitata ADHD-työntekijää työssä menestymisessä. Tällainen tutkimus voisi mahdollisesti edistää positiivista muutosta työelämän käytännöissä ja edistää ADHD-työntekijöiden työhyvinvointia, työsuoritusta ja menestymistä työpaikoilla.

5.3 Luotettavuuspohdinta

Tutkimuksemme tietoperustassa on käytetty ajantasaisia ja luotettavia lähteitä. Ajantasaisten lähteiden käyttäminen varmisti sen, että tutkimuksen taustalla oleva tietoperusta on päivitettyä ja vastaa nykytilannetta. Varmistimme myös, että lähteet ovat luotettavia ja ne perustuvat tutkittuun tietoon. Tämä auttoi välttämään virheellisen tai harhaanjohtavan tiedon esittämistä. Toisaalta monet aiheeseen liittyvät lähteet olivat toissijaisia lähteitä, jonka takia jouduimme karsimaan paljon lähteitä pois. Tämän takia tietoperusta ei ole laaja.

Tutkimuksessamme keskityttiin tutkimaan ADHD-työntekijöiden menestymistä työelämässä. Luotettavuutta arvioidessamme otimme huomioon tutkimusmenetelmän valinnan sekä sen soveltuvuuden tutkimuskysymykseen. Tutkimuksemme tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimus, sillä tämä lähestymistapa antoi mahdollisuuden ymmärtää syvemmin yksilöiden kokemuksia ja näkemyksiä. Toisaalta, koska vastaukset olivat niin samankaltaisia, niin tutkimus antoi vain syvällisen ymmärryksen vain rajatusta aiheesta työelämään liittyen.

Tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa pyrimme esittämään tietoa mahdollisimman selkeästi ja yksityiskohtaisesti, jotta tutkimuksen toistettavuus olisi mahdollista. Määrittelimme tutkimuskysymyksen selkeästi, jonka jälkeen suunnittelimme haastattelurungon, joka ohjasi keskustelua tutkimuskysymyksen ympärillä. Toisaalta tutkimuskysymykset olisivat voineet olla vielä yksityiskohtaisempia ja teemaa paremmin tukevia, jotta haastattelutilanteessa ei olisi tarvinnut esittää tarkentavia lisäkysymyksiä.

Koemme että haastateltavia oli iso määrä. Toisaalta 15 haastateltavaa ei ole kuitenkaan riittävä määrä, jotta vastauksia voisi täysin yleistää. ADHD on yleistynyt ja ADHD-työntekijöitä on varmasti enemmän työelämässä mitä tiedetään. Tämä vaikuttaa siihen, että tuloksiamme ei voida yleistää kaikkiin ADHD:n myötä koettuihin haasteisiin ja vahvuuksiin työelämässä.

Tutkimustulosten analyysiä tehdessä huomasimme myös haastateltavien antamien vastauksien olevan todella samankaltaisia sisällöllisesti. Tämä vaikutti opinnäytetyömme laajuuteen, sillä samankaltaiset vastaukset rajoittivat uusien näkökulmien esiin tulemistä. Vastauksien samankaltaisuus johti myös siihen, että tiettyjen teemojen käsittely opinnäytetyössä ei laajentunut odotetulla tavalla. Tutkimus perustui myös ADHD-työntekijöiden kokemuksiin ja näkemyksiin, joka vaikuttaa osittain siihen, että tulokset eivät ole täysin yleistettävissä. Tämä on kuitenkin mielestämme yleistä laadullista tutkimusta tehdessä, ja sen takia olemme tehneet huolellisen analyysin haastattelumateriaalista.

Haastattelujen avulla pystyimme haastattelutilanteessa kysyä tarkentavia kysymyksiä, joka lisäsi luotettavuutta oikeinymmärryksessä. Haastatteluissa takasimme haastateltaville anonymiteetin ja tämän avulla koimme, että haastateltavat saivat tuottaa omat kokemukset ja näkemyksensä rehellisesti ja avoimemmin esille. Mielestämme haastattelu menetelmä toimi paremmin tutkimuksessa verrattuna esimerkiksi kyselylomakkeeseen. Haastattelujen avulla saimme laajemmat vastaukset, joka lisäsi tutkimuksen luotettavuutta.

Äänitimme jokaisen haastattelun, joka antoi meille mahdollisuuden palata niihin myöhemmin. Äänityksien avulla varmistimme, että jokainen vastaus kirjoitetaan juuri niin, miten ne olivat esitetty. Kasvotusten järjestetyt haastattelut olivat järjestetty rauhallisessa ja hiljaisessa tilassa, joten äänityksiä litteroidessa emme kohdanneet ongelmia äänenlaadun tai taustamelujen kanssa. Ainoa ongelma, jonka kohtasimme haastatteluja tehdessä, olivat Teams sovelluksen kautta tehdyissä haastatteluissa. Internet yhteys pätki muutamassa haastattelutilanteessa, mutta näissäkin tilanteissa pyysimme haastateltavaa toistamaan uudestaan vastauksensa eikä tämä vaikuttanut äänityksiimme millään tavalla.

5.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi lähti käyntiin syksyllä 2023 aiheen ideoinnilla. Opinnäytetyön kirjoittamisprosessi alkoi 2024 alkuvuonna, josta lähtien olemme suunnitelleet ja kirjoittaneet sitä tiiviisti. Prosessi lähti hyvin käyntiin ja eteni tahdikkaasti. Tavoitteenamme oli saada opinnäytetyöprosessi valmiiksi toukokuussa 2024.

Aikataulumme opinnäytetyöllemme määritteli opinnäytetyön palauttamispäivä, jotta valmistumme suunnitellusti aikataulussa keväällä 2024. Tämä motivoi saamaan opinnäytetyön valmiiksi. Aikataulutimme jokaisen opinnäytetyön vaiheen, jotka olivat tietoperustan keruu, kysymysten suunnittelu, haastatteluaineiston keruu sekä aineistojen läpikäynti ja yhdistäminen. Tämä auttoi hahmottamaan mitä kaikkea oli jo tehty ja mitä oli vielä tehtävänä. Aikatauluttaminen auttoi hahmottamaan työn kokonaisuudessaan ja asettamaan realistisia tavoitteita. Aikatauluttaminen antoi myös mahdollisuuden reagoida ajoissa mahdollisiin ongelmiin.

Opinnäyteprosessi oli monin tavoin opettavainen ja antoisa kokemus. Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen ja opetti paljon uusia tarpeellisia taitoja tulevaisuuden työelämään. Opinnäytetyöprosessin aikana kehittyi kykymme erityisesti suunnitelmallisuudessa ja aikataulutuksessa. Opimme myös arvokkaita taitoja itsensä sekä tiimin johtamisesta. Mielenkiintomme tutkittavaa aihetta kohtaan teki prosessista mieluisan sekä ylläpiti motivaatiotamme.

Opinnäyteprosessi syvensi ymmärrystämme ADHD:sta ja sen moniulotteisista vaikutuksista työelämässä ADHD-työntekijän näkökulmasta. Tämä ymmärrys vaati syvällistä perehtymistä aiheeseen, tutkimusta sekä analysointia eri näkökulmista. Opinnäytetyö ei ainoastaan laajentanut asiantuntemustamme ADHD:sta, vaan kehitti myös laajasti projektinhallinnan ja tiimityöskentelyyn liittyviä taitojamme.

Opinnäytetyöprosessi tarjosi erinomaisen tilaisuuden projektinhallintataitojen kehittymiselle. Opinnäytetyön tekeminen vaati huolellista suunnittelua sekä tiukkaa aikataulutusta, jotta saimme tehtyä opinnäytetyön tehokkaasti ja tuloksellisesti. Opinnäytetyön tekeminen kehitti myös valtavasti tiimityöskentelytaitoja. Koska teimme opinnäytetyön parityönä, se vaati erityisen tehokasta tiimityöskentelyä. Yhteistyötaitoja, vastuun jakoa, vuorovaikutustaitoja, resurssienhallintaa, konfliktienhallintaa ja toisen tukena oloa.

Koemme työskentelymme tiiminä opinnäytetyöprosessin aikana erinomaiseksi ja olennaiseksi osaksi prosessin onnistumista. Sitouduimme ja panostimme yhteiseen opinnäytetyöhömmme

tasavertaisesti yhtä paljon. Tunnistimme yksilölliset vahvuutemme ja yhdistimme ne, joka tuki projektiamme monipuolisesti. Tiimityöskentelymme avain oli avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa vallitsi positiivisuus. Tämä mahdollisti tehokkaan työskentelyn, sujuvan kommunikoinnin sekä tuottoisan ideoinnin. Vaikka kohtasimme opinnäytetyöprosessin aikana haasteita, pystyimme käsittelemään ne rakentavasti toimivan tiimityömme ansiosta.

Opinnäytetyöprosessissa haasteita tuotti aiheen rajaaminen. Aihe oli alun perin laaja ja moniulotteinen. Saimme kuitenkin rajattua aiheen selkeäksi ja tarkaksi syvällisen pohdinnan ja keskustelun avulla. Olimme yhteydessä myös ohjaajamme kanssa, joka selvensi asioita ja toi meille varmistuksen siitä, että opinnäytetyötä edistettiin oikealla tavalla.

Haastattelemisen oli meille uutta. Haastattelukysymyksien muodostaminen tuotti meille haasteita. Huomasimme haastattelutilanteessa, että haastattelukysymyksemme olisi pitänyt muotoilla selkeämmin. Haastateltava ei välttämättä ymmärtänyt haastattelukysymyksestä suoraan sitä, mitä sillä odotimme. Tämän myötä jouduimme haastattelutilanteen aikana luomaan tarkentavia lisäkysymyksiä ja avaamaan kysymyksiä selkeämmiksi, jotta haastateltava ymmärtäisi ne oikein. Täten saimme laajemman vastauksen hakemaamme ja tarvittavan tiedon. Prosessin aikana opimme, että kysymysten täsmentäminen oli tärkeä osa tutkimustyötä, sillä sen myötä pystyimme saavuttamaan tavoitteemme paremmin. Vaikka kysymysten täsmentäminen oli ajoittain haasteellista ja aikaa vievää, oli lopputulos sen arvoinen. Lopputuloksena saimme vastauksia, jotka vastasivat tarkalleen siihen, mitä kysyimme.

Opinnäytetyöprosessissa kohtasimme haasteita myös laajan haastatteluaineiston myötä erityisesti ajanhallinnan näkökulmasta. Haastatteluista tuli odotettua laajemmin vastausmateriaalia, joka vaati suunniteltua enemmän aikaa sekä resursseja aineiston läpikäymiseen, analysointiin ja tulkintaan. Ratkaisimme kuitenkin ongelman tarvittavilla muutoksilla aikatauluun ja työskentelytapoihin tekemällä.

Vaikka kohtasimme opinnäytetyöprosessissa haasteita, koemme niiden tarjonnan samalla arvokkaita oppimiskokemuksia ja mahdollisuuksia. Onnistuimme kääntämään haasteet mahdollisuuksiksi ylläpitämällä jatkuvasti positiivista ilmapiiriä yllä. Se vaati myös sitkeyttä, joustavuutta, tiimityötä ja yhteistyötä ohjaajamme kanssa.

ADHD:n ominaisuudet voivat tarjota yllättäviä ja positiivisia vaikutuksia työelämässä, mikä saattaa poiketa yleisesti vallitsevasta käsityksestä. ADHD:hen liittyy vielä nykypäivänänkin paljon ennakkoluuloja, ja tämän takia osa haastateltavista ei ollut uskaltanut kertoa siitä esimerkiksi työpaikallansa. ADHD tulisi mielestämme nähdä voimavarana ja siitä täytyisi puhua enemmän

varsinkin, kun se on yleistynyt nykypäivänä. Olisikin tärkeää, että ADHD-työntekijät toisivat diagnoosinsa rohkeasti esille työpaikallansa, jotta työpaikka voisi tukea heidän työsssänsä suoriutumista parhaalla mahdollisella tavalla. ADHD:n esille tuominen voisi vähentää myös siihen liittyviä negatiivisia oletuksia, jos siitä pystyttäisiin puhumaan avoimesti. ADHD:sta puhuminen työpaikalla voisi lisätä avoimen ilmapiirin syntymistä ja luottamusta. Työpaikoilla olisi myös hyvä perehtyä ADHD-aiheeseen laajemmin ja ottaa selvää eri vahvuuksien tehostamisesta ja tukitoimista.

Lähteet

Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Teoksessa Juuti, P. (toim.) & Puusa, A. (toim.). 2020. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 2.5.2024.

ADHD-liitto. s.a. Aikuiset. Luettavissa: <https://adhd-liitto.fi/adhd-tietoa/aikuiset/>. Luettu: 15.3.2024.

Berggren, K. & Hämäläinen, J. 2018. ADHD-käsikirja. PS-kustannus. Jyväskylä.

Bettino, K. 24.5.2021. 9 tips for Creating a Routine for Adults with ADHD. PsychCentral.

Luettavissa: <https://psychcentral.com/adhd/9-tips-for-creating-a-routine-for-adults-with-adhd> Luettu 23.4.2024.

Durchman S-M. 2021. Supervoimani ADHD. Into Kustannus. Helsinki.

Hansen, A. 2017. ADHD voimavarana. Atena Kustannus Oy.

Juvonen-Kosti, P., Mattila-Holappa, P., Nevala, N., Pehkonen, I., Tantt, A., & Virtanen, M. 2023.

Työn muokkauksen toimintamalli. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146545/TTL-978-952-391-052-2.pdf?sequence=1>

Luettu 18.3.2024.

Käypä hoito -suositus. 2019. ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden ja häiriö). Duodecim.

Luettavissa: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50061> Luettu 27.3.2023.

Leppämäki, S. 2024. ADHD eli aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö. Terveystalo. Luettavissa:

<https://www.terveystalo.com/fi/tietopaketti/adhd#ADHD+aikuisella> Luettu 3.4.2024.

Mielenterveystalo.fi. s.a. Keskittymisvaikeuksien omahoito-ohjelma. Luettavissa:

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/keskittymisvaikeuksien-omahoito-ohjelma/mita-ovat-adhd-ja-adt> Luettu 8.4.2024.

National Institute of Mental Health. 2023. Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. Luettavissa:

https://www.nimh.nih.gov/health/topics/attention-deficit-hyperactivity-disorder-adhd#part_145450

Luettu 21.3.2024.

NHS. s.a. Attention deficit hyperactivity disorder (ADHD). Luettavissa:

<https://www.nhs.uk/conditions/attention-deficit-hyperactivity-disorder-adhd/symptoms/> Luettu 16.5.2024.

Perttula, M. 2019. Tittelit hiiteen! Jokainen voi olla menestyjä. Luettavissa:

<https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tittelit-hiiteen-jokainen-voi-olla-menestyja> Luettu: 22.3.2024.

Vilkkä, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössäsi: ratkaisut tutkimuksien umpikujiin. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 4.4.2024.

Vilkkä, H. 2021b. Tutki & Kehitä. 5., päivitetty painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu 4.4.2024.

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

White, H., 2019. The Creativity of ADHD. Scientific American. Luettavissa:

<https://www.scientificamerican.com/article/the-creativity-of-adhd/> Luettu 23.4.2024.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Taustakysymykset

1. Minkä ikäinen olet ja milloin ADHD on havaittu?
2. Miten kuvailisit nykyistä työtehtävääsi?
3. Miten olet tuonut ADHD:n ilmi työpaikallasi?

Työntekijän omat kokemukset ADHD:n vaikutuksista työelämässä

4. Miten ADHD ilmenee työssäsi?
5. Mikä osaaminen tai taito on työssäsi mielestäsi selkein vahvuutesi ja miksi?
6. Miten hyötyä ADHD:stä on ollut työtehtävien suorittamisessa?
7. Miten luovuus ilmenee työssäsi?
8. Millainen on mielestäsi keskittymiskykyysi?

ADHD-työntekijän kehittämiskohteet

9. Mitä heikkouksia olet tunnistanut itsessäsi nykyisessä työtehtävässä toimiessasi?
10. Millaiset vuorovaikutustaidot sinulla mielestäsi on?
11. Miten hallitset omaa ajankäyttöäsi työssäsi?
12. Millaiset asiat työssäsi tällä hetkellä saavat sinut kärsimättömäksi?

Työnantajan tuki työssäsi

13. Miten pysyt järjestäytyneenä työtehtävissäsi ADHD:n kanssa?
14. Miten ADHD:si tarpeet pitäisi huomioida työpaikallasi?
15. Miten esihenkilösi voisi parhaiten tukea sinua työssäsi?
16. Mitä samoja mahdollisuuksia sinulla on menestyä työssäsi, kuin työntekijöillä kenellä ei ole ADHD:ta?
17. Mitä muuta haluat kertoa aiheesta tai ADHD:sta työssäsi?

Liite 2. Saatekirje

Hei,

Olemme Tradenomi opiskelijoita Haaga-Helian Ammattikorkeakoulusta. Teemme Opinnäytetyö tutkimusta aiheesta, miten ADHD-työntekijä kokee työelämässä menestymisen. Haluaisimme kutsua teidät haastatteluun tutkimusta varten, sillä olemme kiinnostuneita kuulemaan teidän kokemuksianne ja ajatuksia aiheesta.

Tutkimuksemme tarkoituksena on saada syvempää ymmärrystä siitä, miten ADHD vaikuttaa työssä suoriutumiseen ja menestymiseen. Haluaisimme kuulla teidän omista kokemuksista, vahvuuksista, heikkouksista ja mahdollisista ratkaisuista, joita olette löytäneet työelämässä suoriutumiseen ADHD:n kanssa.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda enemmän tietoisuutta ADHD:sta työpaikalla. Sekä ymmärrystä siitä, miten se kuuluisi mahdollisesti huomioida työpaikalla.

Haastattelu kestää noin 20–30 minuuttia ja se äänitetään. Kaikki haastattelut käydään läpi luottamuksellisesti, anonyymiteetti taaten. Mikäli teillä herää kysymyksiä tutkimukseen liittyen, olettehan yhteydessä meihin.

Ystävällisin terveisin

Camilla Lindén Email xxx@xxx.xx

Janna Pukkila Email xxx@xxx.xx