

Krista Keränen

**MASENTUNEIDEN NUORTEN AIKUISTEN KO-  
KEMUKSIA TYÖSSÄKÄYNNISTÄ**  
Näkökulmana toimijuus

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Toukokuu 2022

# TIIVISTELMÄ

Krista Keränen: Masentuneiden nuorten aikuisten kokemuksia työssäkäynnistä: Näkökulmana toimijuus  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma  
Toukokuu 2022

---

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan, millaisia kokemuksia masentuneilla nuorilla aikuisilla on työssäkäynnistä. Tätä kysymystä pohditaan myös toimijuuden näkökulmasta, ja tavoitteena on selvittää, millä tavoin masentuneiden nuorten aikuisten toimijuus toteutuu työssä. Tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä, millaista työssäkäynti masentuneena on ja saada masentuneiden oma ääni kuuluviin. Tutkielman teoriaosuus koostuu mielenterveyden häiriöistä, kuten masennuksesta tehdystä aikaisemmasta tutkimuksesta työelämän kontekstissa sekä toimijuudesta teoreettisena viitekehystenä. Toimijuuden laajaa kenttää tarkastellaan erityisesti pienen toimijuuden käsitteen avulla. Toimijuus ymmärretään yhteiskuntatieteellisessä keskustelussa rakenteisiin, diskursseihin sekä valtaan niin yksilön toimintaa rajoittavana kuin myös toimintaa mahdollistavana tekijänä. Myös Anthony Giddensin sekä Jyrki Jyrkämän tapoja hahmottaa toimijuutta tarkastellaan.

Aineistona tutkielmassa toimii Tietoarkiston valmis aineisto *Elämä masentuneena 2002*, joka on koottu vuonna 2002 Helsingin Sanomien Nyt-liitteen masennuskyselyn avokysymysten pohjalta. Laajassa aineistossa on 905 vastaajaa, ja se koostuu seitsemästä arkielämää koskevasta avokysymyksestä sekä kohdasta, jossa vastaajat kuvailevat elämäänsä masentuneena erilaisissa tilanteissa. Tässä tutkielmassa aineisto rajattiin 21–25-vuotiaisiin vastaajiin, jotka kuvailivat kokemuksiaan työssäkäynnistä masentuneena. Rajauksen jälkeen analysoitavia vastauksia jäi jäljelle 160 kappaletta. Tutkielman aineiston analyysi on laadullista, ja se perustuu teoria-ohjaavaan sisällönanalysiin.

Analyysin tulokset osoittavat masentuneiden työntekijöiden kokevan töissä kuormittavia tunteita, motivaation ja työhön kohdistuvan kiinnostuksen puutetta sekä tehottomuutta ja keskittymiskyvyn puutetta. Työssäkäyntiä kuvailtiin myös sinnittelynä ja selviytymisenä, töissä ylläpidettiin esimerkiksi pärjäävää roolia ja sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa koettiin haasteita. Tulosten mukaan osa vastaajista koki työn myönteisenä asiana, sillä se oli voimavara sekä pakokeino arjesta. Toimijuuteen liittyen vastauksissa korostui erityisesti pienen toimijuuden näkyminen työssä – toimijuudella töissä ei haettu aktiivista muutosta, vaan tapaa selviytyä ja sopeutua haastavassa elämäntilanteessa. Kokemukset omasta toimijuudesta olivat usein kielteisiä, ja tähän yhteydessä olivat masennuksen tyypilliset oireet, kuten mielialan lasku ja puutteet motivaatiossa sekä keskittymiskyvyssä. Aktiivisempaa toimijuutta edustivat vastaajien kokemukset töistä voimavarana. Nämä vastaajat kokivat, että töissä on mahdollista toteuttaa itseään ja tehdä mitä osaa, joka osaltaan vahvasti kuvaa omasta toimijuudesta myönteisesti.

Tutkimuksen tulosten pohjalta on havaittavissa tunteiden sävyttävän masentuneiden työkokemuksia lähes kaikissa vastauksissa, ja myös toimijuutta rakennetaan tunteiden pohjalta. Tulevaisuudessa nuorten aikuisten masentuneisuutta ja työelämäkokemuksia tulisi tutkia lisää, sillä aihetta on edelleen tutkittu vähän. Tulosten mukaan masennus työuran alkupuolella voi aiheuttaa nuorelle aikuiselle haasteita töissä niin sisäisesti kuin suhteessa ympäröivään maailmaan. Usein vastauksissa korostui myös masentuneiden työntekijöiden kokema stigma masennukseen liittyen, joka näkyi esimerkiksi masennuksen peittelynä töissä. Häpeään liittyen havaittavissa oli myös vaatimus siitä, että pitäisi olla pystyvä ja tehokas, eikä masennusta ”saisi” näyttää. Mielenkiintoisia jatkotutkimuskohteita voisivat olla esimerkiksi masennuksen stigman yhteydet siitä kärsivien toimijuuteen ja häpeän kokemuksiin töissä sekä tarkempi pureutuminen siihen, miksi masentuneet nuoret aikuiset ajattelevat, että heidän olisi pakko pystyä suoriutumaan töissä tehokkaasti, ja kuinka tämä on yhteydessä heidän työuriansa kehitykseen.

Avainsanat: nuoret aikuiset, masennus, työelämä, toimijuus, toimijuuden modaliteetit, pieni toimijuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

## **Sisällys**

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Masennus työelämässä</b>	<b>3</b>
2.1	Yhteiskuntatieteellinen näkökulma masennukseen	3
2.2	Tehottomuutta ja selviytymiskeinoja	3
<b>3</b>	<b>Toimijuus</b>	<b>7</b>
3.1	Näkökulmia toimijuuteen	7
3.2	Pieni toimijuus	9
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b>	<b>11</b>
4.1	Tutkimuskysymys	11
4.2	Aineisto	11
4.3	Teoriaohjaava sisällönanalyysi	12
4.4	Tutkimusetiikka	14
<b>5</b>	<b>Tulokset</b>	<b>15</b>
5.1	Masennusoireiden sävyttämät työkokemukset	15
5.2	Sosiaaliseen ympäristöön ja vuorovaikutukseen yhteydessä olevat työkokemukset	18
5.3	Myönteiset työkokemukset	22
5.4	Masentuneiden työntekijöiden toimijuus	23
<b>6</b>	<b>Yhteenveto ja johtopäätökset</b>	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>Lähteet</b>	<b>30</b>

# 1 Johdanto

Masennus koskettaa vuosittain jopa 5–7 % suomalaisista, ja sitä voidaan nimittää suomalaisten uudeksi kansantaudiksi (Depressio. Käypä hoito -suositus 2021; Markkula & Suvisaari 2017). Masennus on nykypäivänä suurin yksittäinen syy, jonka vuoksi työikäinen siirtyy töistä työkyvyttömyyseläkkeelle (Eläketurvakeskus 2019). On yleisesti tiedossa, että masennus alentaa työkykyä monin eri tavoin esimerkiksi vähentämällä työmotivaatiota ja aiheuttamalla keskittymisvaikeuksia. Myös muun muassa masennukseen liitetty väsymys sekä aloitekyvyn puute voivat alentaa työkykyä. (Ks. esim. Kivekäs 2018, 124.)

Masennus voi siis aiheuttaa työkyvyttömyyttä, mutta mahdollisen työkyvyttömyyden lisäksi olisi tärkeää tutkia masentuneita henkilöitä työelämässä. Kuinka masentuneet henkilöt pärjäävät töissä? Millaista työskentely masentuneena on? Tutkielmani tavoitteena onkin vastata tähän pohdintaan tuottamalla tietoa siitä, millaista työskentely masentuneena on ja luomalla ymmärrystä masentuneiden työntekijöiden tilannetta kohtaan. Suurin osa masentuneista henkilöistä on mukana työelämässä masennuksestaan huolimatta, ja aihetta on tärkeää tutkia sen vuoksi (Danielsson, Elf & Hensing 2017, 786; Kivekäs 2010, 118). Masentuneiden henkilöiden itse sanoittamat kokemukset ovat tärkeä väylä, jonka kautta voidaan päästä käsiksi siihen, millaisia tuen tarpeita masennuksesta kärsivillä ihmisillä voi olla.

Erityisesti nuorten aikuisten masennusta ja sen vaikutuksia työelämässä on tärkeää tutkia, sillä aiheesta ei ole tehty paljoakaan tutkimusta, ja yleisesti laadullinen mielenterveystutkimus nuorten aikuisten masennuksen kokemuksista on jäänyt muun tutkimuksen varjoon (Issakainen 2014, 6; McCann, Lubman & Clark 2012, 334). Sen lisäksi työelämänsä alkutaipaleella olevat nuoret ovat erityisen herkässä elämänvaiheessa, jossa masennus voi merkittävästi vahingoittaa heidän työuriensa kehitystä (Suvisaari ym. 2009, 287).

Tavoitteena tutkielmassa on tarkastella kokemusten lisäksi myös masentuneiden nuorten aikuisten toimijuutta töissä. Toimijuudella tässä tutkielmassa tarkoitetaan laajasti esimerkiksi rakenteiden määrittämää yksilön ja ympäristön välistä suhdetta, jossa rakenteet sekä rajoittavat että mahdollistavat yksilön toimintaa. Toimijuus nähdään laajana teoreettisena käsitteenä, ja toiminta ymmärretään laajasti myös sellaiseksi toiminnaksi, joka ei perinteisessä mielessä ole aktiivista – esimerkiksi masennukseen yleisesti liitetty passivoituminen nähdään osana toimijuutta ja toimintaa. Konkreettisesti toimijuus voi näkyä esimerkiksi ihmisen aktiivisina tapoina

toimia esimerkiksi tekemällä asioita, mutta passiivinen toimijuus näkyy myös esimerkiksi tilanteissa, joissa yksilö esimerkiksi sietää ikäviä tilanteita, ja tämä on hänen tapansa rakentaa toimijuuttaan.

Tutkielmassani siis kysyn, millaisia kokemuksia masentuneilla nuorilla aikuisilla on työssäkäynnistä, ja millä tavoin masentuneiden nuorten aikuisten toimijuus toteutuu työssä. Seuraavassa esittelen ensin aikaisempaa tutkimusta masentuneista ja muista mielenterveyshäiriöistä kärsivistä työntekijöistä. Tämän jälkeen siirryn esittelemään teoreettisen viitekehýkseni, jossa kerron toimijuuden käsitteestä ja sen eri teoreettisista näkökulmista, joita hyödynnän tutkielmassani. Sitten siirryn esittelemään aineistoni, joka on Tietoarkistosta Helsingin Sanomien Nyt-liitteen masennuskyselyn avokysymysten pohjalta koottu kirjoitusaineisto *Elämä masentuneena 2002*.

Tämän jälkeen esittelen analyysimenetelmäni sisällönanalyysin, ja kerron analyysini etenemisestä, jonka jälkeen esittelen analyysini tulokset, jotka on jaettu kategorioihin kokemusten jäsentymisen sekä masentuneiden työntekijöiden toimijuuden perusteella. Lopuksi kokoan tutkielmani tulokset yhteen ja pohdin tuloksista esiin nousevia johtopäätöksiä, kuten masennuksen ja häpeän yhteyttä masentuneiden nuorten työntekijöiden työssäkäyntiin. Esittelen myös muutamia mahdollisia jatkotutkimusideoita.

## 2 Masennus työelämässä

Tutkimus työntekijöiden masentuneisuudesta on monitieteellistä, ja sijoittuu esimerkiksi psykologian, työelämä tutkimuksen, yhteiskuntatieteiden ja sosiaalityön alueelle. Oma tutkielmani lähestyy aihetta yhteiskuntatieteellisen näkökulman kautta, ja se näin ollen sijoittuu osaksi yhteiskuntatieteiden tutkimuskenttää. Tutkielman yhteiskuntatieteellinen näkökulma muotoutuu näkyväksi terveystieteellisen näkökulman sekä toimijuuden käsitteen kautta, joista seuraavaksi esittelen lyhyesti terveystieteellisen näkökulman, ja luvussa 3 paneudun toimijuuden käsitteeseen. Tässä luvussa syvennytään myös tarkemmin mielenterveyden haasteita ja työelämää käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen.

### 2.1 Yhteiskuntatieteellinen näkökulma masennukseen

Mielenterveyden häiriöihin liittyvää laadullista tutkimusta tehdessä on tärkeää huomioida myös sairauksien ja niiden diagnostisen kriteereiden rakentuminen sosiaalisesti. Terveystieteellisen näkemyksen mukaan sairaudet jäsentyvät kulttuurisesti sekä sosiaalisesti niiden ollessa paikallisia sekä historiallisia ilmiöitä biologisen näkökulman ohella (Kangas, Karvonen & Lillrank 2000, 7). Raja terveyden ja sairauden välillä on siis häilyvä ja myös kulttuurisesti sovittu. Sosiaalinen konstruktionismi voidaan nähdä eräänlaisena pohjana, kun tarkastellaan terveyden ja sairauden sosiaalista ulottuvuutta – lääketieteellinen tieto nähdään sosiaalisesti rakentuneena tietona. Myös kokemuksellisuus ja tarinallisuus nähdään tärkeänä osana terveystietologiaa, kun tarkastellaan sairauksien rakentumista sosiaalisesti. (Honkasalo 2000, 57–68.) Voi olla siis haastavaa määritellä, milloin näemme masennuksen diagnosoitavana sairautena, ja milloin esimerkiksi alakulo nähdään normaalina elämään kuuluvana asiana. Tässä tutkimuksessa pyrin ottamaan huomioon vastaajien subjektiiviset kokemukset ja näkökulmat masentuneisuudestaan diagnostisten kriteereiden ohella.

### 2.2 Tehottomuutta ja selviytymiskeinoja

Aikaisempi tutkimus masennuksesta työelämässä on keskittynyt erityisesti käsittelemään niitä tapoja, joilla masentuneet työntekijät selviytyvät töistä sekä yleisempiä kokemuksia siitä, millaisia vaikeuksia masentuneena työskentely aiheuttaa, ja kuinka masennus vaikuttaa esimerkiksi työtehoon (esim. Hennekam, Richard & Grima 2020; Danielsson ym. 2017; Danielsson, Bertilsson, Holmgren & Hensing 2017; Bertilsson, Petersson, Östlund, Waern & Hensing 2013).

Työllä voi olla monia myönteisiä merkityksiä mielenterveydelle. Se rytmittää elämää, antaa merkityksellistä sisältöä päiviin ja edistää sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Jos työ edistää työterveyttä ja työhyvinvointia, voi se toimia masentuneelle jopa toipumista edistävänä asiana. Työskentely sairaana, kuten masentuneena, voi kuitenkin myös pahentaa mielenterveyden häiriötä, sillä työhön voi liittyä pitkäaikaisia kuormitustekijöitä tai muita kielteisiä tapahtumia. (Kivekäs 2018, 118–119.)

Masentuneet työntekijät voivat kehittää erilaisia strategioita, joiden avulla töissä ollaan ja siitä selviydytään. Töissä voidaan pitää yllä esimerkiksi ”työroolia” tai siellä saatetaan vältellä sosiaalisia kontakteja. (Danielsson ym. 2017, 789–792.) Mielenterveysongelmista kärsivät työntekijät voivat kokea työskentelynsä epävana kuvaillen, kuinka tavanomainen työskentelyrytmi ja työn sujuvuus on häiriintynyt. Työ tuntuu etäiseltä, ja myös kollegoista etäännyttään helposti. (Danielsson, Bertilsson, Holmgren & Hensing 2017, 1.)

Myös Bertilssonin ja kumppaneiden (2013, 1707–1708) tekemän tutkimuksen mukaan masentuneen työntekijän alentunut työkyky ilmenee useiden eri tilanteiden kautta. Masentuneet kuvailevat esimerkiksi, kuinka tuttu työteho on kadonnut ja työ tuntuu etäiseltä. Oma mieli koetaan yliaktiiviseksi, ja työhön on haastavaa keskittyä. Myös uupumusta ja fyysisiä oireita koettiin töissä. Useat masentuneet kertoivat selviytyvänsä työstään roolin avulla, jonka vuoksi työn suorittaminen koettiin mekaanisena. Omista mielenterveyden haasteista ei useinkaan uskallettu kertoa esimerkiksi esimiehelle. Masentuneet kuvailevat myös, kuinka aikaisempi tyytyväisyys omaan työhön oli kadonnut sairastumisen myötä. Wang sekä Gorenstein (2014, 6021) ovat huomanneet tutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia: yli puolella masentuneista työntekijöistä havaittiin työsuorituksen laadun heikentymistä, esimerkiksi keskittymisvaikeuksia, päätöksenteon vaikeutta tai unohtelua. Masennus työpaikoilla vaikuttaa yksilön oman kärsimyksen lisäksi myös työpaikan ilmapiiriin ja jopa maiden talouteen esimerkiksi sairauslomien ja työn tehokkuuden heikentymisen myötä (Wang & Gorenstein 2014, 6030).

Masentuneet työntekijät kokivat myös Ridgen, Broomin, Kokanovićin, Ziebaldin sekä Hillin (2019, 344–345) tutkimuksessa vaikeuksia ”olla aitoja itsejään” töissä, sillä masennus osaltaan hämmensi kokemusta omasta itsestä. Nykyaikainen vaatimus siitä, että täytyy olla aito ja oma itsensä koettiin masentuneena työssä ristiriitaisesti. Osa työntekijöistä niin sanotusti paljasti it-

sensä ja masennuksensa työnantajille sekä kollegoille hakien heiltä tukea esimerkiksi sairausloman muodossa. Moni taas piti yllä roolia, jolla suoriutua työstä ”hyvin” ja ”aidosti”, kuten niin sanotun ihannetyöntekijän ajateltiin tekevän, ja jollaista kuvitteellista minää töissä haluttiin pitää yllä.

Hennekam, Richard sekä Grima (2020, 632–638) kuvailevat tutkimuksessaan masennuksen kielteisiä vaikutuksia työtehoon, jonka laatu näyttää laskevan mielenterveyden häiriöiden myötä – sairaana töitä tehdään hitaammin ja virheitä sattuu enemmän. Mielenterveyden häiriöistä kärsivät työntekijät omaavat erilaisia selviytymiskeinoja, joita käytetään työssä selviytymiseen. Näistä negatiivisina ilmenevät esimerkiksi päihteiden käyttö, omien tunteiden piilottaminen sekä työskentelyn pakottaminen, vaikka oikeasti olo olisi huono ja työkyvytön. Toisaalta mielenterveyden ongelmista kärsivät kuvaavat myös selviytymiskeinoja, joiden voidaan nähdä auttavan positiivisesti työssä. Näitä ovat esimerkiksi oman sairauden hyväksyminen, huumori sekä kommunikaatio.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaiseman selvityksen ”Masennuksen kokeneet nuoret työelämässä” tavoitteena oli tutkia masennuksesta kärsineiden ja työelämässä mukana olleiden nuorten aikuisten jaksamista ja kokemuksia työstä, sekä työhön liitettyjä jaksamista tukevia ja kuormittavia tekijöitä (Issakainen 2014, 2). Tutkimushankkeen tulosten mukaan itse työhön liittyviin työssä kuormittaviin tekijöihin nuoret aikuiset kokivat liittyvän esimerkiksi työn vaatimusten ja oman osaamisen välisen epätasapainon, epämieluisan työn, työmäärän liiallisuuden tai sen vähäisyyden sekä omat, kuluttavat ajatusmallit ja toimintatavat, kuten liiallisen ankaruuden itseä kohtaan (em., 12). Tutkimuksessa kävi myös ilmi, kuinka omista jaksamiseen liittyvistä haasteista ei useinkaan uskallettu kertoa esimerkiksi esihenkilölle masennukseen liitetyn leimaamisen pelon johdosta (em., 14). Myös sosiaaliin suhteisiin liittyvät kuormittavat kokemukset, kuten huono työilmapiiri, verottivat vastaajien voimavaroja työssä (em., 17).

Samoin kuin edellä mainitussa kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa, myös Issakaisen (2014) mukaan masentuneiden työntekijöiden voimavarojen heikentyessä työteho, keskittymiskyky ja kokemus itsestä osaavana työntekijänä kärsi. Työstä ei koettu iloa, ja työtä tehtiin selviytyen ja sinnittelen. Toisaalta esimerkiksi mielekäs työ mainittiin merkittävänä voimavaroja ylläpitävänä tekijänä masennuksesta kärsiessä. Mielekäs työ loi vastaajille osaltaan toivon ja pystyvyyden kokemuksia, ja se auttoi pitämään yllä mielekkäitä tavoitteita. (Em., 23–25.)



Danielssonin, Bertilssonin, Holmgrenin sekä Hensingin (2017, 1) tutkimuksen mukaan masentuneet työntekijät saattoivat pitää yllä työroolia, jonka taakse piilouduttiin työpäivän ajaksi. Sama havainto toistui myös Issakaisen (2014, 25) selvityksessä. Ylläpidetty rooli voi toisaalta olla voimavaroja tukeva tekijä, sillä työhön uppoutuessa omat murheet on mahdollista jättää taka-alalle, mutta kääntöpuolena roolin ylläpitäminen voi olla hyvin kuormittavaa. Näiden lisäksi myös riittävä perehdytys työtehtäviin, mukava työilmapiiri sekä joustot työajoissa lisäsivät masennuksesta kärsineiden nuorten jaksamista töissä. (Issakainen 2014, 29–34.)

Kaiken kaikkiaan aikaisempi tutkimus mielenterveyshäiriöistä, kuten masennuksesta kärsineistä työntekijöistä on keskittynyt kuvailemaan näiden työntekijöiden selviytymiskeinoja, joita olivat esimerkiksi pärjäävän työroolin esittämisen töissä. Myös työn tehokkuutta sekä suoriutumista on tutkittu jonkun verran. Laadullinen tutkimus masennuksesta kärsineiden nuorten työelämäkokemuksista on kuitenkin jäänyt vähälle, ja tällaiselle tutkimukselle on tilausta (Issakainen 2014, 6). Myös mielenterveyden häiriöistä kärsivien toimijuudesta töissä on tehty vain vähän tutkimusta, ja näin ollen toimijuuden näkökulma aiheeseen on vieraampi. Tutkielmani tuokin näkyviin masentuneiden toimijuuden työssä ja esittelee laajemmin masentuneiden kokemuksia työssäkäynnistä myös selviytymiskeinojen sekä tehokkuuden ulkopuolelta keskittyen esimerkiksi laadullisesti tunteiden kuvailuun.

### 3 Toimijuus

Seuraavassa esittelen toimijuuden tutkielmani teoreettisena viitekehyksenä. Tässä tutkielmassa toimijuus ymmärretään yhteiskuntatieteellisen ajattelun kautta esimerkiksi rakenteisiin ja valtaan liittyvänä tekijänä, joka sekä rajoittaa että mahdollistaa yksilön toimintaa (Eteläpelto ym. 2014, 204). Toimijuutta käytetään siis yhteiskuntatieteellisenä käsitteenä tukemaan analyysiä ja perusajatuksena on, että yksilön toimijuus näkyy monenlaisena toimintana, niin aktiivisena kuin passiivisenakin. Analyysin apuna käytetään erityisesti Honkasalon (2008, 2013) tapaa lähestyä aihetta pienen toimijuuden käsitteen kautta, mutta myös muutamia muita näkökulmia tarkastellaan.

#### 3.1 Näkökulmia toimijuuteen

Toimijuus on käsitteenä moniulotteinen, ja näkökulmasta riippuen sitä voidaan määritellä monin eri tavoin. Toimijuuden käsitettä käytetään useilla eri tieteenaloilla ja hieman eri merkityksissä riippuen tieteenalasta. (Ks. esim. Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 203.) Sen vuoksi on tärkeää täsmentää, mitä toimijuudella tarkoitetaan käytetyssä asiayhteydessä. Yleisesti toimijuuden voidaan nähdä sisältävän oman elämän rakentamiseen liittyviä kokemuksia ja käsityksiä sekä jännitteitä yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden välillä. Myös yksilön oma valta tehdä päätöksiä ja mahdollisuus valita liittyä toimijuuteen. (Ks. esim. Gordon 2005, 115.)

Yhteiskuntatieteissä yleinen pohdinnan aihe on yksilön ja yhteiskunnan välinen suhde ja se, kuinka rakenteet määrittävät tätä suhdetta (Gordon 2005, 114). Yhteiskuntatieteellisessä keskustelussa toimijuus liittykin rakenteisiin, diskursseihin sekä valtaan niin yksilön toimintaa rajoittavana kuin myös toimintaa mahdollistavana tekijänä (Eteläpelto ym. 2014, 204). Toimijuuden käsitteen avulla voidaan päästä käsiksi niihin käsityksiin, tunteisiin ja kokemuksiin, joita yksilöllä liittyä oman elämänsä rakentamiseen sekä erilaisiin sosiaalisiin, kulttuurisiin ja taloudellisiin paikkoihin (Gordon 2005, 114). Masentuneen työntekijän toimijuuteen liittykin siis vahvasti erinäisiä tunteita, kokemuksia sekä käsityksiä esimerkiksi siitä, millaisia sosiaalisia ja kulttuurisia tapoja yksilö on omaksunut ja liittyy sairauteensa sekä sen kanssa toimimiseen.

Sosiologian parissa eräs tunnetuimmista toimijuutta tarkastelleista sosiologeista on Anthony Giddens (Eteläpelto ym. 2014, 204). Anthony Giddensin (1984, 117–123) mukaan toimijuuteen liittyy tietoinen toiminta, ja toimijuus kytkeytyy yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Tiedostamaton toiminta ei voi hänen mukaansa olla toimijuutta. Giddensin ajatukset toimijuudesta perustuvat hänen rakenteistumisen teoriaansa, jonka keskiössä ovat ihmisten luomat yhteiskunnalliset rakenteet, jotka muuttuvat ajan saatossa. Hänen mukaansa rakenteet määräävät ja rajoittavat yksilön toimintaa, mutta toisaalta myös mahdollistavat toimijuuden rakentumista.

Suomalaisen Jyrki Jyrkämän (2008, 190–201) muotoilemassa teoreettis-metodologisessa viitekehyksessä toimijuutta tarkastellaan erinäisten koordinaattien ja modaliteettien avulla. Teoria perustuu ensisijaisesti Anthony Giddensin strukturaatioteoriaan sekä semioottisen sosiologian parissa käytyyn keskusteluun toimijuudesta. Mallissa esitellään koordinaatteja, jotka vaikuttavat toimijuuteen rakenteiden myötä niin rajoittamalla kuin mahdollistamalla toimintaa. Näitä koordinaatteja ovat esimerkiksi ympäristö, sukupuoli, yhteiskuntaluokka ja ikä.

Jyrkämän viitekehyksessä (2008) toimijuus jaotellaan vielä kuuteen modaliteettiin, jotka ovat kykeneminen, osaaminen, haluaminen, täytyminen, voiminen sekä tunteminen. Nämä toimijuuden osa-alueet ovat yhtäältä erillisiä, mutta myös yhteydessä toisiinsa. Toimijuus rakentuukin näiden kuuden osa-alueen sisäisestä dynamiikasta ja vuorovaikutuksesta. Kykeneminen liittyy yksilön fyysisiin ja psyykkisiin kykyihin, osaaminen yksilön tietoihin ja taitoihin, haluaminen esimerkiksi motivaatioon ja tahtomiseen, täytyminen fyysisiin ja sosiaalisiin esteisiin, pakkoihin ja rajoituksiin, voiminen tilanteiden tuottamiin mahdollisuuksiin ja tunteminen yksilön asioihin sekä tilanteisiin liittämiin tunteisiin. Nämä eri modaliteetit muodostavat yhdessä ympäristön, eri tilanteiden sekä toimintavaihtoehtojen kanssa ”tilanteellisen modaliteettiavarouden”, joka on sitoutunut aikaan, paikkaan sekä kulttuuriin, ja näin ollen modaliteetteja voidaan lähestyä usein eri näkökulmin ja lopputuloksin. (Em., 194–196.)

Jyrkämän (em., 190–201) toimijuuden modaliteettien mallin viitekehystä on hahmoteltu alun perin osaksi sosiaaligerontologista keskustelua, ja sitä on aluksi sovellettu ikääntymiseen kohdistuneen tutkimuksen alueella. Modaliteettien malli on kuitenkin osoittautunut monikäyttöiseksi, ja esimerkiksi Marjo Romakkaniemi (2010, 137–152) on käyttänyt sitä teoreettisena viitekehysenään tutkiessaan masennuksen sosiaalista ulottuvuutta. Tutkimuksen mukaan masennuksen vaikeissa vaiheissa modaliteettien painotus on negatiivinen, eli toimijuus näyttäytyy esimerkiksi kokemuksina siitä, ettei osaa, halua tai ole arvokas, mutta kuntoutuessa toimijuuden

kokemukset muuttuvat myönteisemmiksi. Masentuneena esimerkiksi osaamisen ja kykenemisen modaaliteeteissa korostuvat puutteet tiedollisissa ja taidollisissa voimavaroissa, mutta kuntoutuessa osaamisen ja onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä. Masennus ja haluamisen modaaliteetti taas yhdistyy kokemuksiin yksilön sisäisestä halusta ja mahdollisuuksista – millaisia mahdollisuuksia masentunut ihminen kokee itsellään olevan, ja mitä valinnan mahdollisuuksia realistisesti on? Masentuneena yksilö kokee erityisesti arvottomuuden kokemuksia, jotka liittyvät tuntemisen modaaliteettiin, ja voimisen modaaliteettiin kietoutuvat erilaiset sosiaalisten oikeuksien toteutumismahdollisuudet. (Romakkaniemi 2010, 140–149.)

### 3.2 Pieni toimijuus

Teoreettinen näkökulma ”pienestä toimijuudesta” (Honkasalo 2008, 207–212; Honkasalo 2013, 42) ottaa huomioon, ettei toimijuus ole pelkästään muutokseen tähtäävää toimintaa. Esimerkiksi odottaminen, jääminen sekä sietäminen ja kärsiminen nähdään osana toimijuutta. Yhteiskuntatieteellisessä keskustelussa ei voida siis sanoa, että toimijuutta joko on tai sitä ei ole, vaan sitä on hyvin monenlaista (ks. esim. Jyrkämä 2008, 196). Verrattuna Giddensin (1984) näkökulmaan, pientä toimijuutta tarkasteltaessa toiminnan käsitteen sijasta keskeiseksi nousevat esimerkiksi edellä mainitut sietämisen sekä jäämisen sävyttämät toiminnan muodot. Nämä toiminnan muodot nähdään yleensä passiivisina asioina, eikä niinkään perinteisenä toimijuutena. (Honkasalo 2008, 208–209.)

Honkasalo (2013, 42) nimittääkin tällaista toimijuutta ”pieneksi”, sillä esimerkiksi odottaminen tai sietäminen eivät toimintana varsinaisesti muuta mitään aktiivisesti tavalla, jolla yhteiskuntatieteissä toimintaa teorioissa usein selitetään, mutta siitä huolimatta ne täyttävät toiminnan kriteerejä – esimerkiksi sietäminen on toiminnallinen valinta, jossa omaa toiminnan aluetta syystä tai toisesta kavennetaan. Tällainen pieni toimijuus, jossa esimerkiksi omaa elämää vain siedetään, tai kärsitään esimerkiksi sairauden vuoksi, on jäänyt muun tutkimuksen varjoon huolimatta siitä, että se on merkittävä osa toimijuutta.

Myös Rikalan (2013, 115) väitöskirjassaan käsittelemä työuupumus ja hänen esittelemänsä toiminnan muoto, sinnittely, voidaan nähdä osana pientä toimijuutta. Passiivisesta ilmaisustaan huolimatta yksilön kokemukset ja ajatukset esimerkiksi siitä, ettei hän pysty tai kykene johonkin asiaan osaltaan rakentavat toimijuutta – sellaista, jossa pyrkimyksenä ei ole tehdä muutosta, vaan selviytyä ristiriitaisista odotuksista ja mahdottomilta tuntuvista tilanteista (Rikala 2013,

116). Uupuneen, masentuneen tai muilla tavoin marginaaliin joutuneen henkilön toimijuutta ja toiminnan mahdollisuuksia tarkasteltaessa olisikin erityisen tärkeää ottaa huomioon se, kuinka toimijuus voi haastavissa elämänkuluissa ja -tilanteissa näyttäytyä muun muassa sinnittelynä sekä sietämisenä ja tapana vain sopeutua esimerkiksi yhteiskunnan odotuksiin ja normeihin.

Toimijuus ei siis yksinomaan tarkoita samaa asiaa kuin tehokkuus tai aktiivisuus. Se voi olla esimerkiksi toisin toimimista, joutilaisuutta, vastarintaa ja sopeutumista haastaviin tilanteisiin aktiivisemmän toiminnan ohella tai sen sijasta. (Jyrkämä 2008, 196.) Näennäisesti ”heikko toimijuus”, eli sellainen toimijuus, joka ei välttämättä näy ulospäin aktiivisuutena, voi johtaa harhaan – passiivinen toimijuus voi olla yhtä merkittävää ja vaikuttavaa toimijuutta kuin länsimaisessa kulttuurissa ihannoitu aktiivisuus ja siihen liitetty toimijuus (Gordon 2005, 124). Näin ollen masennukseen usein liitetyt vetäytymisen ja passivoitumisen tavat rakentavat osaltaan pientä toimijuutta.

Pienen toimijuuden huomioiminen toiminnan muotoja tarkasteltaessa auttaa siis pääsemään käsiksi niihin tapoihin, joilla masentuneet henkilöt rakentavat toimijuuttaan. Pienen toimijuuden näkökulman huomioiminen onkin siis lähes välttämätöntä esimerkiksi masentuneiden henkilöiden toimijuutta tarkasteltaessa, sillä aktiivisen toiminnan kategorian ollessa kriteereiltään usein vaativa, voisivat esimerkiksi masentuneet jäädä tällaisen toimijuuden kategorian ulkopuolelle ja huomioimatta. Passiivisen toiminnan huomiointi toimijuutta tarkasteltaessa on siis tärkeää, jotta kaikenlainen toimijuus tehdään näkyväksi ja huomioidaan. (Honkasalo 2013, 44.)

## 4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esittelen tutkimuskysymykseni, tutkielmani aineiston sekä sen analyysimenetelmänä toimivan teoriaohjaavan sisällönanalyysin. Analyysiäni ohjaa toimijuus teoreettisena viitekehystenä. Pohdin myös lyhyesti mielenterveyden häiriöitä tutkittaessa esille nousevia tutkimuseettisiä kysymyksiä.

### 4.1 Tutkimuskysymys

Tässä tutkielmassa tavoitteenani on selvittää, millaisia kokemuksia 21–25-vuotiailla nuorilla aikuisilla on työssäkäynnistä masentuneena, ja millaisia eri toimijuuden muotoja masentuneilla työntekijöillä on. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista 21–25-vuotiaiden nuorten aikuisten työssäkäynti on masentuneena?
2. Millä tavoin masentuneiden nuorten aikuisten toimijuus toteutuu työssä?

Tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, millaista työssäkäynti masentuneena on, ja miten eri tavoin masentuneet itse sitä kuvailevat. Tätä kysymystä lähestyn pitäen silmällä toimijuuden näkökulmaa, jolloin on mahdollista tarkastella, miten eri tavoin masentuneiden toimijuus on nähtävillä töissä. On tärkeää saada masentuneiden oma ääni kuuluviin, jotta on mahdollista ymmärtää todella, millaisia kokemuksia työstä ja toimijuudesta töissä masentuneilla on, ja kuinka mahdollisesti heidän työssäkäyntiään voitaisiin tukea, tai millaisia ennaltaehkäiseviä toimia voitaisiin tarjota.

### 4.2 Aineisto

Tutkielman aineistona käytän Tietoarkiston valmista aineistoa *FSD1296 Elämä masentuneena 2002*, jonka Reetta Rätty on kerännyt Helsingin Sanomien Nyt-liitteen masennuskyselyn avokysymyksien pohjalta. Laajassa aineistossa on 905 vastaajaa, ja siinä pyydetään kuvailemaan elämän eri osa-alueita masennuksen näkökulmasta. Kysymykset liittyvät muun muassa työhön, vapaa-aikaan sekä ihmissuhteisiin. Taustatietoina aineistossa on kerätty sukupuoli, ikä, ammatti ja tieto siitä, onko vastaajalla lapsia vai ei. Aineisto on kerätty aikavälillä 4.10.2002–15.10.2002.

Tarkemmin aineisto koostuu seitsemästä avokysymyksestä, sekä kohdasta, jossa vastaajia pyydetään kuvailemaan elämäänsä masentuneena erilaisissa tilanteissa, muun muassa töissä, huumalassa ja juhlapyhinä. Avokysymyksissä pyydetään kuvailemaan esimerkiksi sitä, miten sairaus on vaikuttanut vastaajan elämään ja ympäröiviin ihmisiin, mikä on ollut vastaajan vaikein hetki masentuneena ja vaikuttaako esimerkiksi vuodenaika masennuksen kokemuksiin.

Omassa tutkielmassani keskityn erityisesti ”töissä” -kohdan vastauksiin ja niiden analysointiin. ”Töissä” -kohdassa vastaajat kuvailevat sitä, millaista elämä on töissä masentuneena. Rajaan analyysini koskemaan sellaisia 21–25-vuotiaita vastaajia, joilla on kokemusta työelämästä ja jotka ovat vastanneet työtä koskevaan kohtaan kuvaillen omia työkokemuksiaan. Rajaus on tarpeen, sillä alkuperäinen aineisto olisi kandidaatintutkielman kannalta liian laaja. Rajauksen jälkeen analysoitavia vastauksia jäi jäljelle 160 kappaletta. Tämä rajaus on sopiva kandidaatin-tutkielmaan, sillä vastaukset ovat lyhyitä ja napakoita, vaihdellen yhdestä sanasta muutamiin lauseisiin. Vastaukset ovat kuitenkin hyvin monipuolisia, joten niitä on mielekästä tutkia.

Aineistoa analysoitaessa on otettava huomioon, että se on peräisin vuodelta 2002. Kiinnostavaa olisi pohtia, voisivatko nykypäivän masentuneiden nuorten työntekijöiden kokemukset työstä ja toimijuus olla erilaisia kuin 20 vuotta sitten. Tutkimus kuvaakin siis yhtä, rajattua ajanjaksoa, ja sellaisenaan sitä ei voida soveltaa nykyaikaan, vaan aineistonkeruun ajankohta on otettava tutkielman tulosten tulkinnassa huomioon.

### **4.3 Teoriaohjaava sisällönanalyysi**

Tutkimusmenetelmänäni käytän teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin avulla tutkitusta ilmiöstä voidaan saada yleinen ja laaja kuvaus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Tutkielmani tavoitteena on tuottaa masentuneiden työntekijöiden kokemuksista yleinen kuvaus, joten sisällönanalyysi palvelee tutkielman tavoitetta hyvin. Sisällönanalyysi soveltuu monenlaisten aineistojen tutkimiseen, ja sen avulla voidaan hyvin muodostaa erilaisia aineistosta esille tulevia luokkia ja teemoja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103.) Masentuneiden työntekijöiden kokemukset jäsentyvät selkeiksi kategorioiksi, ja sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida näitä muodostettuja kategorioita. Sisällönanalyysi valikoitui luontevaksi analyysitavaksi, sillä tavoitteenani on luokitella masentuneiden työntekijöiden kokemuksia toimijuuden näkökulmaa silmällä pitäen.

Tässä tutkielmassa lähestyin aineiston analysoimista Milesin ja Hubermanin (1994, sit. Tuomi & Sarajärvi 2018, 91) kolmivaiheisen prosessin kautta ensin pelkistämällä, sitten ryhmittelemällä ja lopuksi käsitteellistämällä aineistoa. Kyseisessä prosessissa on kuvailtu aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheita, mutta tapa valikoitui sopivaksi myös teoriaohjaavassa sisällönanalyysissäni, jossa alun kategoriat muodostuivat aineistolähtöisesti, ja lopussa analyysiä tarkasteltiin myös teoreettisen viitekehyksen eli toimijuuden valossa. Aloitin aineiston analyysin silmäilemällä aineiston ensin läpi, jonka jälkeen lähdin lukemaan vastauksia läpi tarkasti samalla värikoodaten niitä eri väreillä alustaviin kategorioihin. Kategoriat muodostuivat sen mukaan, millaisia kokemuksia masentuneilla nuorilla aikuisilla on yleisesti työssäkäynnistä, jolloin redusoin eli pelkistin aineistoa keskittymällä tutkielmani kannalta kiinnostaviin ilmiin. Valintoja ohjaavana näkökulmana pidin mielessäni toimijuuden teoreettisen viitekehyksen, mutta alun kategoriat muodostuivat aluksi aineistosta käsin yleisesti erilaisia kokemuksia etsien.

Seuraavaksi klusteroin aineistoni alussa muodostamieni alustavien värikoodien pohjalta. Tällöin muodostin seitsemän alustavaa kategoriaa, jotka kuvailivat sitä, millaista työssäkäynti on masentuneena. Kategorioiden nimiksi valikoitui (1) töissä koetut kuormittavat tunteet, (2) motivaation ja työhön kohdistuvan kiinnostuksen puute, (3) tehottomuus ja keskittymiskyvyn puute, (4) sinnittely ja selviytyminen, (5) kulissien ja roolien ylläpito, (6) sosiaalisen kanssakäynnin haasteet sekä (7) työ voimavarana ja pakokeinona masennuksesta.

Seitsemän työkokemuksia kuvailevan kategorisoinnin jälkeen lähdin pohtimaan kategorioiden suhteita toisiinsa, ja päädyin yhdistämään seitsemän suppeampaa kategoriaa kolmeksi laajaksi yläkategoriaksi, jotka nimesin (1) masennusoireiden sävyttämät työkokemukset, (2) sosiaalisen ympäristöön ja vuorovaikutukseen yhteydessä olevat työkokemukset ja (3) myönteiset työkokemukset.

Näihin kolmeen yläkategoriaan päädyin, sillä tarkemmin tarkasteltuna alun seitsemän kategoriaa muodostivat laajempia kokonaisuuksia. Masennusoireiden sävyttämät työkokemukset sisältävät kategoriat motivaation ja työhön kohdistuvan kiinnostuksen puutteesta, tehottomuuden ja keskittymiskyvyn puutteesta sekä kuormittavista tunteista töissä. Nämä kaikki kategoriat osaltaan liittyivät selkeästi masennuksen diagnostisiin oireisiin, joihin kuuluu muun muassa merkityksettömyyden tunne, yleinen väsymys sekä erinäiset kuormittavat tunteet, kuten suru ja ahdistus.



Sosiaaliseen ympäristöön ja vuorovaikutukseen yhteydessä olevat työkokemukset -kategoria muodostui myös kolmesta suppeammasta kategoriasta, joita olivat sinnittely ja selviytyminen, roolien ja kullisien ylläpito sekä haasteet sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Nämä tekijät näyttivät liittyvän ympäristöön sekä tulevan näkyviksi vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Kaikkia kolmea kategoriaa yhdisti myös tietynlainen kokemus siitä, että pitäisi olla tietynlainen, jotta olisi hyvä työntekijä, ja on ”pakko” sinnitellä, esittää ja olla mukava, jotta olisi esimerkiksi hyväksyttävä muiden silmissä. Kolmas luokka, myönteiset työkokemukset, näyttäytyi erillisenä kategoriana sen ollessa myönteinen näkökulma työntekoon masentuneena. Tässä kategoriassa masentuneet vastaajat kokivat työn pakokeinona sekä voimavarana arjessa.

#### **4.4 Tutkimusetiikka**

Käytän tutkielmassani valmista aineistoa Tietoarkistosta. Aineisto on valmiiksi anonymisoitu alkuperäisen kerääjän toimesta, ja siitä ei pysty tunnistamaan yksittäistä vastaajaa. Taustatietoina mainitut ikä, sukupuoli, ammatti ja se, onko vastaajalla lapsia vai ei, eivät ole yhdistettävissä yksittäiseen henkilöön. Aineistoon viitattaessa ja sitaatteja käytettäessä en tuo esiin vastaajien taustatietoja, sillä nämä eivät ole merkityksellisiä tutkielmani kannalta.

Tutkielmassani on otettava huomioon masennuksen stigmatisoitunut luonne, ja tutkielman tekijänä pyrin ottamaan huomioon aiheen sensitiivisyyden. Tutkittaessa herkkää aihetta, kuten yksilön henkilökohtaisia mielenterveyden haasteita on tärkeää, ettei tutkittavalle koidu tästä haittaa. Tässä tutkielmassa tiedostetaan masennukseen liitetty stigma, ja tätä stigmaa pyritään hälventämään tekemällä näkyväksi se, millaista masentuneen henkilön arki on, ja kuinka masennus on yleinen mielenterveyden häiriö, joka koskettaa myös useita työssäkäyviä henkilöitä. Näin ollen tutkielmassa otetaan huomioon masennuksen häpeäleima, ja stigmaa ei uusinneta tuloksissa tai johtopäätöksissä, vaan aiheeseen suhtaudutaan mahdollisimman neutraalilla otteella.

## 5 Tulokset

Tässä osiossa avaan analyysini tuloksia keskittyen ensin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni ”Millaista 21–25-vuotiaiden nuorten aikuisten työssäkäynti on masentuneena?” kolmessa ensimmäisessä alaluvussa, ja alaluvussa neljä jatkaen pohdintaa vastaten toiseen tutkimuskysymykseeni ”Millä tavoin nuorten aikuisten toimijuus toteutuu työssä?”

### 5.1 Masennusoireiden sävyttämät työkokemukset

Tässä alaluvussa vastaajien työkokemuksia värittävät masennuksen diagnostisten oireiden, kuten kuormittavien tunteiden sekä keskittymiskyvyn ja motivaation heikentymisen kokemukset töissä. Alla analysoitavia tuloksia yhdistävät siis yleisesti yksilöiden masennukseen liitetyt oireet, jotka näkyvät myös työpaikoilla aiheuttaen siellä haasteita.

#### *Töissä koetut kuormittavat tunteet*

*”Ei jaksa. Tekee mieli mennä lattialle makaamaan ja itkeä. Kyynelten jälkeen on taas tyhjiys. Kun ei jaksa mitään. Ei ainakaan olla olemassa. Kellekään, vähiten itselleen.”*

Kuten yllä olevasta aineistokatkelmasta käy ilmi, vastaajat kokivat töissä vahvojakin tunteita. Läpi aineiston vastaajat kuvailivat töissä koettuja tunteita, joita sävyttivät esimerkiksi surun, ärtyneisyyden, pelon ja ahdistuksen sekä syyllisyyden kokemukset. Useat vastaajat kokivat, että työ masentuneena oli hyvin raskasta. Työssäkäyntiä kuvattiinkin vahvasti tunteiden kautta, ja tunteet sävyttivät kokemuksia työssäkäynnistä lähes kaikissa kirjoituksissa ainakin taustatekijöinä. Tämä huomio voidaan nähdä hyvin tavanomaisena, sillä masennuskokemuksia sävyttävät usein erinäiset mielialan laskun sekä kohtuuttomien itsesyytösten kokemukset (Depressio. Käypä hoito -suositus, 2021). Eräät vastaajista kuvailivat työssä koettuja tunteitaan seuraavasti:

*”Pelkään olevani joukon kummajainen”*

*”Pelkään koko ajan tekeväni virheitä”*

*”Koen jatkuvaa tarpeettomuuden ja riittämättömyyden tunnetta, kuviteltu ulkopuolisuus kuuluu asiaan”*

Vastauksissa korostui siis pelko siitä, että ei kuulu joukkoon ja ”on joukon kummajainen”. Vastajat halusivatkin usein näyttäytyä muiden silmissä ”tavallisina”, ja ikäviä tunteita työpaikalla vältettiin näyttämästä, vaikka sisällä olisi kuohunut. Tunteiden säätelyä ja peittelyä kuvastavat myös vastaajien kirjoitukset siitä, kuinka he saattavat esimerkiksi ”itkeskellä salaa” tai kokea, että ”tuska sisällä on niin suuri”. Itkua tai tuskaa ei siis haluttu näyttää työpaikalla ulospäin, vaan ne olivat sisäänpäin kääntyneitä kokemuksia. Samankaltaisia tuloksia on havaittu esimerkiksi Hennekamin, Richardin sekä Griman tutkimuksessa (2020, 632–638), jonka mukaan omia, aitoja tunteita piiloteltiin työpaikalla, ja tätä pidettiin eräänlaisena selviytymiskeinona.

Pelon ja surun tunteiden lisäksi vastaajat kuvailivat olevansa työssään usein ärtyneitä ja hermostuvansa helposti esimerkiksi työkavereille. Tätä kuvailtiin esimerkiksi todeten, kuinka ”pinna on usein kireällä”. Ärtymys oli usein yhteydessä niin tyytymättömyyteen itseä kuin työpaikkaakin kohtaan, turhautumista omaan tilanteeseen tai vain yleistä ärtymystä ”kaikkea” kohtaan.

### ***Motivaation ja työhön kohdistuvan kiinnostuksen puute***

Aineistosta esiin nousivat myös vastaajien kokemukset motivaation ja yleisen työhön kohdistuvan kiinnostuksen puutteesta. Työ koettiin usein merkityksettömänä sekä tylsänä, ja useat vastaajat kuvailivat tylsistymistään ja merkityksettömyyttään esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

*”Töissä ei jaksa, aina väsyttää eikä ole motivaatiota mihinkään. Kaikki tuntuu turhalta”*

*”Ei kiinnosta mikään mutta hoidan asiat rutiinilla ja tarkkailen kelloa odottaen poispääsyä”*

Tapa, jolla vastaajat kuvailivat motivaation ja kiinnostuksen puutettaan on havaittu tavanomaisena masentuneen työntekijän kokemuksena jo aikaisemmassa kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa. Esimerkiksi Bertilssonin ja kumppaneiden (2013, 1707–1708) mukaan masentuneet työntekijät kokivat menettäneensä aikaisemman kiinnostuksensa työtään kohtaan, ja työntekijät kokivat etäännyneensä työstä. Masennuksen eräs tyypillinen ja tärkeä oire diagnostiikan kannalta onkin se, etteivät asiat, jotka ovat aikaisemmin tuottaneet mielihyvää ja kiinnostaneet, enää tuotakaan sitä tai kiinnosta (Depressio. Käypä hoito -suositus, 2021). Näin ollen onkin ymmärrettävää, että tämä oire heijastuu myös työhön, ja vaikuttaa kokemukseen töistä kielteisesti.

*”Lasken minuutteja ja tunteja siihen että pääsisin kotiin.”*

*”Tekisi mieli juosta karkuun ja lähteä kotiin”*

*”Toivoisin olevani Siperiassa”*

Motivaation ja kiinnostuksen puutetta kuvaavat myös vastaajien kirjoitukset siitä, kuinka he haluaisivat mahdollisimman pian esimerkiksi kotiin. Työpaikkaa ei nähty paikkana, jossa olisi ollut hyvä olla. Tästä huolimatta työt tehtiin, vaikka ”mikään ei kiinnosta” tai ”työ ei motivoi”.

### ***Tehottomuus ja keskittymiskyvyn puute***

Motivaation ja kiinnostuksen puutteen rinnalla aineistossa esiintyi vastaajien hieman edelliseen yhteydessä olevia kokemuksia tehottomuudesta sekä keskittymiskyvyn puutteesta. Useissa vastauksissa korostui samankaltainen kokemus siitä, kuinka työssäkäyntiä häiritsee se, ettei pysty keskittymään, ja jonka vuoksi työssä sattuu esimerkiksi paljon virheitä.

*”Teen virheitä, en muista mitään asioita, lupaan kaikkea mutta en muista lupauksiani. En pystynyt suorittamaan edes yksinkertaisia töitäni”*

*”Keskittyminen ja töiden valmiiksi tekeminen on vaikeaa”*

Ymmärrän myös keskittymiskyvyn puutteen sekä tehottomuuden keskeisiksi oireiksi, joista masentunut henkilö saattaa kärsiä. Keskittymisvaikeus on mainittu keskeisenä oireena esimerkiksi depression Käypä hoito -suosituksissa (2021), kuten edellä mainitut merkityksettömyys sekä erinäiset mielialaa alentavat tunteetkin. Näin ollen myös tämä masennusoire näkyy työssä usein eri tavoin, ja työn laatu laskee sen vuoksi useissa tapauksissa. Myös useissa tutkimuksissa (ks. esim. Bertilsson ym. 2013, 1707–1708; Issakainen 2014; Wang & Gorenstein 2014, 6021) on havaittu yhden keskeisimmistä masentuneiden työntekijöiden kokemuksista töissä olevan se, etteivät he jaksaa keskittyä työhönsä, vaan ajatukset karkaavat helposti muihin asioihin. Oma kurja olo tekee keskittymisen haastavaksi, ja tämä ajaa masentuneen työntekijän helposti myös esimerkiksi syyllisyyden tunteisiin.

*”Olen poissaoleva, hidas, teen virheitä”*

*”Siellä se [masennus] tuli aina jossain vaihetta päivää niin pahasti päälle että työnteko piti lopettaa vähäksi aikaa tai hidastaa tahtia. Vaikutti siis työskentelyyn”*

Vastaajat kuvailivat kirjoituksissaan ytimekkäästi kokevansa myös tehottomuutta töissä. Masennuksen vuoksi työtahtia täytyi hidastaa, tai työ ei yksinkertaisesti sujunut halutulla tavalla tai nopeudella. Tehottomuus näkyi esimerkiksi työn laadun laskuna, ”sähläämisenä”, unohteluna tai aloituskyvyttömyytenä. Aikaisemmin esitellyssä kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa masentuneiden tehottomuus työssä onkin ollut keskeinen tutkimuksen kohde. Masennus on vaikuttanut siitä kärsivien työntekijöiden itse kokemaan työtehoon esimerkiksi lisäämällä virheiden tekoa, hidastamalla työtahtia sekä alentamalla työn yleistä laatua (Hennekam, Richard & Grima 2020, 632).

## **5.2 Sosiaaliseen ympäristöön ja vuorovaikutukseen yhteydessä olevat työkokemukset**

Masentuneiden työntekijöiden työkokemuksissa korostuivat myös työntekijän ympäristön sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen yhteydet töissä tehtyihin ja koettuihin asioihin. Nämä niin sanottu sosiaaliset kokemukset tulivat näkyviksi vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, ja niihin liittyi esimerkiksi kokemuksia siitä, kuinka ”pitäisi” toimia, jotta olisi ”kunnollinen työntekijä”. Näihin kokemuksiin esimerkiksi töissä sinnittelystä yhdistyi siis erinäisiä asenteita ja ajatusmalleja, joiden mukaan masentuneet toimivat sosiaalisessa kontekstissa kuten itse parhaiten näkivät.

### ***Sinnittely ja selviytyminen***

*”Usein tuntuu siltä, että sitä vain sinnittelee työpäivästä toiseen ja yrittää selviytyä kulloisestakin työtehtävästä kunnolla.”*

Aineistosta yhdeksi selkeäksi teemaksi nousi esiin vastaajien kuvailemat sinnittelyn ja selviytymisen kokemukset töissä. Sinnittelemällä työpäivistä yritettiin selviytyä läpi kunnialla. Työ nähtiin ”pakollisena pahana”, ja psyykkisesti huonosta olostu huolimatta vastaajat kokivat, että töissä on pakko käydä. Tämä käy ilmi esimerkiksi yllä olevan vastaajan kirjoituksesta, jossa hän kertoo, että ”yrittää selviytyä kulloisestakin työtehtävästä kunnolla”. Näiden vastauksien taustalla voi mahdollisesti olla esimerkiksi tietynlainen näkymätön ulkopuolinen vaatimus siitä,

millainen pitäisi olla, jotta olisi kunnollinen työntekijä. Samoja tuloksia ovat havainneet myös esimerkiksi Hennekam, Richard sekä Grima (2020, 632–638) jotka huomasivat, että masentuneet työntekijät usein selviytymiskeinonaan kävivät töissä väkisin, vaikka oikeasti heidän olisi pitänyt olonsa vuoksi olla esimerkiksi sairauslomalla. Myös Issakainen (2014) on havainnut, että tyypillinen nuorten masentuneiden työntekijöiden kokemus työssäkäynnistä on sinnitellä töissä pahasta olosta huolimatta.

*”[Työssäkäynti on] Vähän niinkuin maratonin juokseminen, niin kauan kuin juokset pysyt pystyssä mutta jos pysähdyt hetkeksikin lepäämään, et enää jaksa nousta ylös...”*

*”Työt on aina sujunu täydellä teholla, kun on töihin asti päässy. Mut sen jälkeen, ei kyennykään mihkään.”*

Vastauksissa ilmeni myös, kuinka kuormittavaa työssäkäynti sinnitellen on. Useat vastaajat kuvailivat, kuinka pystyivät suoriutumaan työpäivästä täydellä teholla, mutta kotiin päästyä olossa tapahtui jonkinlainen romahdus. Työpäivän ajan oli siis mahdollista pitää yllä tehokkuutta, mutta tämä kostautui kuitenkin myöhemmin, sillä töissä selviytyminen näyttäytyi hyvin kuormittavana kokemuksena.

### ***Kulissien ja roolien ylläpito töissä***

Useissa kansainvälisissä tutkimuksissa (ks. esim. Bertilsson ym. 2013, 1707–1708; Danielsson ym. 2017, 1; Danielsson ym. 2017, 789–792; Ridge ym. 2019, 344–345) on havaittu masentuneiden työntekijöiden ylläpitävän töissä erilaisia rooleja, joilla töissä selviydytään. Tämä sama huomio toistui analyysissäni. Töissä sinnittelyyn ja selviytymiseen liittyi oleellisena osana vastaajien kokemukset erilaisten roolien ylläpidosta ja esittämisestä töissä. Töissä pyrittiin siis usein esittämään mahdollisimman kykeneväistä työntekijää, ja masennus työnnettiin työpäivän ajaksi pois mielestä.

*”Kaikki hyvin -esitys päälle. Hoidin työt moitteettomasti, eikä kukaan tiennyt masnuksestani [sic]. Hymyilin ja purin hammasta, kyllä tämä tästä, kotona voin taas itkeä.”*

*”Olen reipas, tehokas ja iloinen. Hoidan kaikki hommat eikä kukaan takuulla huomaa masennustani. Hynyilen [sic] paljon.”*

Ymmärrän analyysissäni roolien liittyvän sosiaaliseen maailmaan, ja ne muodostuvat vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Näiden kulissien ja roolien avulla pyritään luomaan ulospäin haluttua kuvaa, esimerkiksi pärjäävää, iloista tai tehokasta. Vastajat kuvailivat, kuinka tunteita pyrittiin säätämään töissä, kuten yllä kuvatussa katkelmassa ”hymyilin ja purin hammasta”. Tämä tietynlainen normi ja ajatusmalli siitä, millainen pitäisi olla, on muodostunut esimerkiksi yhteiskunnan rakenteiden ja normien kautta. Nykyajan paineet olla tehokas sekä pärjäävä osaltaan vahvistivat vastaajien kokemuksia siitä, ettei töissä saisi näyttää, että voi pahoin. Usein vastauksissa toistunut kokemus oli myös se, ettei omista masennusoireista haluttu tai uskallettu kertoa työkavereille tai esihenkilöille. Esimerkiksi Issakainen (2014, 14) kertoo selvityksessään, kuinka omista jaksamisen haasteista ei uskallettu kertoa esihenkilölle masennuksen stigman vuoksi. Usein vastajat siis kokivat, että on helpompaa esittää jotakin muuta, kuin olla oma aito itsensä.

*”Täytyy käyttäytyä kunnolla, ei saa näyttää, että on asiat pielessä, hymyiltävä asiakkaille. Yritystä, ”kasvojen menettämisen” pelon uhalla.”*

*”Töissäkäynti on ahdistavaa, melkein joka päivä täytyy pystyä johonkin, tarttua toimeen ja lähteä talosta ulos, tavata ihmisiä ja palvella asiakkaita näyttämättä että minua pitelee kanssa vain ohuet langat jotka voivat napsahtaa poikki koska tahansa”*

Myös yllä olevista sitaateista ilmenee, kuinka vastajat kokivat, että roolia ”täytyy” esittää esimerkiksi ”kasvojen menettämisen pelon uhalla”. Masennuksen näyttäminen koettiin usein tietynlaisena heikkouden merkinä. Issakaisen (2014, 25) mukaan ”työroolin” ylläpitäminen saattaa toisaalta olla voimavaroja tukeva tekijä masentuneelle, sillä sen taakse piiloutumalla omat murheet oli mahdollista jättää taka-alalle. Aineistossa eräs vastaaja kuvaili tätä kokemusta seuraavasti:

*”Helpotus vetää töissä valehtelu rooli niskaan, saa unohtaa itsensä. menee aina läpi, töissä mua pidetään iloisena ihmisenä. uhmisiltä [sic] on helppo salata asioita.”*

Töissä voi siis ”unohtaa itsensä”, ja tämä saattoi toimia myös voimavaroja tukevana tekijänä. Useimmiten roolit töissä kuitenkin kuormittivat työntekijöitä viimeistään työpäivän jälkeen, jolloin he kokivat olonsa esimerkiksi uupuneiksi.

### *Sosiaalisen kanssakäynnin haasteet*

Useat vastaajat kuvailivat kirjoituksissaan kokevansa myös haasteita sosiaalisessa kanssakäymisessä ihmisten kanssa työpaikalla. Esimerkiksi roolin ylläpito sosiaalisen kanssakäynnin aikana oli siis raskasta. Kommunikointi työkavereiden tai asiakkaiden kanssa näyttäytyi usealle vastaajalle raskaana ja liian kuormittavana asiana, ja moni totesikin, että haluaa mieluummin vetäytyä yksikseen ja välttelee keskusteluita työpaikalla.

*”Tuijotan tietokonetta keskittyneesti jottei tarvitse kommunikoida työkavereiden kanssa, koska se on joskus ylitsempääsemättömän vaikeaa”*

*”En jaksa olla sosiaalinen, pyrin välttämään kontakteja työtovereideni kanssa”*

Analyysissäni siis ilmeni masentuneiden työntekijöiden kokevan haasteita sosiaalisissa tilanteissa. Kun oma jaksaminen on heikkoa, voi olla haastavampaa keskittyä sosiaalisiin tilanteisiin, joissa saattaisi niin sanotusti paljastaa toisille, ettei voi hyvin. Samankaltaisia tuloksia ovat saaneet Danielsson ja kumppanit (2017,1): yleisistä mielenterveyden häiriöistä, kuten masennuksesta kärsivät henkilöt usein etäännyttävät itsensä muista ihmisistä töissä ja sen ulkopuolella, sillä esimerkiksi töihin oli helpompaa keskittyä silloin, kun toiset ihmiset eivät olleet siellä ”häiriötekijöinä”.

Sosiaalisen kanssakäymisen haasteista tunnettiin myös syyllisyyttä ja pelkoa siitä, että vaikuttaa toisten silmissä esimerkiksi epämuikavalta tai ilkeältä:

*”Jutusteltu tuntuu ahdistavalta, ajattelen vain koko ajan miltä vaikutan muiden silmissä”*

*”Kokoan listaa tyhjänpäiväisistä small-talk aiheista, etten vaikuttaisi liian tyylyltä ja eristäytyneeltä”*

Analyysin perusteella vaikuttaisi siltä, että masentuneet työntekijät kokivat kuormittavia tunteita sen vuoksi, etteivät he tavanomaiseen tapaan jaksaneet kommunikoida töissä. Näyttäisi siis siltä, että useat vastaajat kantoivat mukanaan tietynlaista ajatusmallia siitä, että töissä ”pitäisi” jaksaa jutella ”tyhjänpäiväisistä small-talk aiheista”, jotta olisi esimerkiksi mukava ja ystävällinen työkollega. Ymmärrän tällaisen ajatusmallin kumpuavan osittain yleisesti länsimaisessa yhteiskunnassa vallalla olevasta ajattelutavasta, jossa ympäristö ja rakenteet ovat muo- vanneet sellaisen kuvan, jossa ihannetyöntekijä olisi esimerkiksi sosiaalinen, ystävällinen ja



hauska henkilö. Masentuneet työntekijät kokivat siis, etteivät täytä näitä kriteerejä, joita he kuvittelivat, että heille on asetettu.

### 5.3 Myönteiset työkokemukset

*”Työ on henkireikä ja pakokeino masennuksesta. Paljon ihmisiä ympärillä ja puuhaa”*

*”Kun sinne pääsee, niin jotenkin homma taas luistaa. En ajattele pankkitilin tilannetta. Ihannot ja ahkerat työntekijät tekevät hyvälle tuulelle ja tiedän että homma toimii.”*

Useista työhön liitetyistä kielteisistä kokemuksista huolimatta osalle vastaajista työssäkäynti näyttäytyi nimenomaan voimavarana ja pakokeinona masennuksesta. Tässä alaluvussa käyn läpi aineistossa ilmenneitä työhön liitettyjä myönteisiä kokemuksia. Kuten yllä olevasta sitaattista voidaan huomata, työpaikalla vastaaja ei murehdi omia asioitaan, kuten ”pankkitilin tilannetta”, ja mieluisat työntekijät tuovat vastaajalle hyvää mieltä. Useissa vastauksissa korostuikin kokemus siitä, että työpaikalla masennuksen pystyi unohtamaan, koska siellä ensisijaisesti keskitytään itse työhön. Mieluisa työ voikin ylläpitää mielenterveyttä sekä voimavaroja, sillä se voi antaa masentuneelle sisältöä päiviin, pystyvyyden ja toivon kokemuksia sekä mielekkäitä sosiaalisia suhteita (Issakainen 2014, 23–25; Kivekäs 2018, 118–119).

*”Tsemppaan ja uppoudun työhön, yritän tuntea itseni työni kautta tärkeäksi ja hyväksi ihmiseksi.”*

*”Työt ovat olleet ainoa paikka, jossa olen kokenut viime vuosina jaksavani tehdä asioita. Ehkä siellä koen jonkinlaista arvostusta, osaamista. Elämä onkin pyörinyt välillä liikaa töiden ympärillä.”*

Töissä voidaan kokea siis onnistumisen kokemuksia, jotka luovat tunnetta siitä, että on merkityksellinen. Usea vastaaja kuvasi yllä olevalla tavalla sitä, kuinka töissä kokee, että osaa tehdä edes jotakin. Työ voidaan nähdä pakopaikkana omasta elämästä. Toisaalta työ saattoikin muodostua osalle vastaajista jopa ”pakkomielteiseksi” asiaksi, ja kuten edellä olevassa sitaatissa on kuvattu, ”elämä onkin pyörinyt välillä liikaa töiden ympärillä”. Omaa itseä saatetaan arvottaa liiallisesti työn kautta, ja lopulta elämä pyöriikin vain työn ympärillä, jotta omaa masennusta ei tarvitsisi miettiä. Aineistosta oli havaittavissa myös, kuinka työpäivää jopa pitkitetään sen vuoksi, että sieltä ei tarvitsisi lähteä, sillä ”paha olo tulee heti kun duunin ovi menee kiinni”.

Näin ollen myönteinen kokemus työssäkäynnistä masentuneena voi lopulta muuttua myös liialliseksi työholismiksi – ikäviä asioita paetaan työhön, mutta niitä ei oikeasti käsitellä.

Työ voi kuitenkin olla myös puhtaasti voimavara masentuneen arjessa, ja jopa keino, jolla masennus lievittyy. Usein voimavarana työpaikalla mainitaan toiset ihmiset ja sosiaaliset suhteet:

*”Ainoa paikka, jossa lapset (olen luokanopettajana) saavat minut piristymään”*

*”Toisaalta taas työpaikka (työkaverit) on yksi niistä asioista, jotka ovat auttaneet valoisampaan elämään.”*

Aineiston perusteella huomioitavaa on masentuneiden yksilöllisyys, joka näkyi esimerkiksi siinä, että osalle vastaajista sosiaaliset suhteet töissä näyttäytyivät kuormittavana tekijänä, kun taas toisille ne olivat juuri niitä asioita, joiden vuoksi siellä jaksoi käydä, ja jonka vuoksi työ oli voimavara arjessa. Sosiaaliset suhteet voivat siis auttaa kohti ”valoisampaa elämää”. Myönteinen työilmapiiri onkin yleisesti asia, joka parantaa työhyvinvointia, ja esimerkiksi Issakaisen (2014, 29–34) selvitys vahvistaa tätä tulosta, sillä hänen selvityksensä mukaan työilmapiirillä on suuri vaikutus masentuneiden työntekijöiden jaksamiseen töissä.

#### **5.4 Masentuneiden työntekijöiden toimijuus**

Seuraavaksi vastaan toiseen tutkimuskysymykseeni ”Millä tavoin masentuneiden nuorten aikuisten toimijuus toteutuu työssä?” Lähestyn kysymystäni aikaisemmin jäseneltyjen työkokemusten sekä toimijuuden näkökulmien valossa. Toimijuuden ymmärrän yleisesti rakenteiden sekä yksilöiden väliseksi suhteeksi, jossa rakenteet osaltaan rajoittavat mutta myös mahdollistavat yksilön toimintaa. Siihen nivoutuvat osaksi yksilön oman elämän rakentamiseen liittyvät kokemukset sekä jännitteet yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden välillä. Toimijuuteen yleisesti ymmärrän kuuluvaksi myös yksilön vallan tehdä päätöksiä, ja mahdollisuudet valita. (Ks. esim. Gordon 2005, 114–115.) Käsitelen tässä aluvussa masentuneiden työntekijöiden toimijuutta myös teoreettisessa viitekehyksessäni mainittujen Honkasalon pientä toimijuutta sekä Jyrkämän toimijuuden modaliteettien mallia hyödyntäen.

Masennuksesta kärsivien ihmisten toimijuus voi näyttäytyä hetkittäin pieneltä tai suppealta. Kun mieliala on matalalla ja elämä tuntuu merkityksettömältä, voi ulospäin näyttää, että yksilön

toimijuus, joka usein ymmärretään aktiivisena ja muutokseen tähtäävänä toimintana, olisi ka-ventunut. Sen vuoksi onkin tärkeää huomioida toimijuuden passiivinen puoli, jonka pienen toimi-juuden käsite pyrkii tekemään näkyväksi. Aineistossa keskeisesti esiin nousikin vastaajien toimijuus pienen toimijuuden näkökulmaa tarkasteltaessa. Kokemuksissa, joita sävyttivät ympä- rön maailman vaikutukset työssä, korostui erityisesti pienen toimijuuden merkitys – ko- kemukset töissä sinnittelystä, selviytymisestä, roolien ylläpitämisestä sekä vaikeuksista ylläpi- tää sosiaalisia suhteita töissä toivat esille sen, kuinka masentuneet toteuttavat toimijuuttaan töissä ”pienesti”.

*”Montako tuntia on vielä jaksettava vetää tätä roolia, että on iloinen ja palveluhenkinen, vaikka haluaisi vajota maan alle...”*

Pientä toimijuutta ilmentää esimerkiksi yllä oleva aineistokatkelma siitä, kuinka työpäivinä töissä sinnitellään pitämällä yllä roolia. Haastavissa elämäntilanteissa esimerkiksi sinnittely sekä selviytyminen ovat siis tärkeä osa toimijuutta. Honkasalon (2013, 42) mukaan juuri esi- merkiksi sietäminen, tässä kontekstissa työssä sietäminen, on toiminnallinen valinta. Tämä toi- mijuus voi olla yhtä merkittävää kuin aktiiviseen muutokseen tähtäävä toiminta. Jyrkämän (2008, 190–201) mallin mukaan sinnittely ja selviytyminen töissä voidaan nähdä toimintana, joka on osana täytymisen modaliteettia – masentuneet työntekijät voivat ajatella, että töissä vain täytyy käydä, ja toimivat siten toteuttaen tätä modaliteettia, kuten alla olevasta aineistokatkel- masta käy ilmi.

*”Joskus ei jaksaisi, mutta pakko jaksaa”*

Myös kulissien ja roolien ylläpitäminen töissä tuo ilmi masentuneiden toimijuutta – masentu- neet työntekijät päättävät toimia rooliensa kautta, sillä se voi olla tapa, jolla pyritään vain so- peutumaan osaksi yhteiskunnan normeja ja odotuksia, sillä se voi olla masentuneelle ”helpoin” tapa toimia haastavassa elämäntilanteessa. Näin ollen se voidaan nähdä yksilön valtana toimia, ja valita, miten toimii. Toisaalta yhteiskunnan rakenteet ja normit voivat rajoittaa tätä valtaa toimia, sillä usein vastauksissa korostui kokemus siitä, kuinka ”pitäisi” toimia. Jyrkämän (2008, 190–201) toimijuuden modaliteetteja tarkasteltaessa kulissien ja roolien ylläpitäminen töissä näyttäisi sulautuvan osaksi esimerkiksi täytymisen modaliteettia, kuten töissä sinnittelyn ja sel- viytymisenkin kohdalla. Masentunut työntekijä saattaa kokea, että hänen täytyy toimia pitä- mällä roolia yllä, jotta työssä on mahdollista selviytyä. Roolien ottaminen töissä voi siis osal- taan vahvistaa työntekijän omaa toimijuuden tunnetta.

Useat vastaajat kuvailivat kokemuksiaan siitä, kuinka haastavalta sosiaalinen kanssakäyminen töissä tuntuu. Kommunikoinnin välttäminen ja vetäytyminen voidaan nähdä myös osana toimijuutta, sillä kuten Honkasalo (2008, 207–212; 2013, 42) ilmaisee, on tällainen pieneltäkin näytävä toimijuus toimintaa. Tällä toimijuudella ei välttämättä pyritä aktiiviseen muutokseen, mutta sen avulla voidaan esimerkiksi sopeutua haastaviin tilanteisiin. Sosiaalisten tilanteiden välttelyyn sekä kokemuksiin siitä, ettei esimerkiksi pysty keskustelemaan työkavereiden kanssa, liittyy myöskin Rikalan (2013, 116) väitöskirjassaan käsittelemä osuus pienestä toimijuudesta. Kun vastaajat kuvailivat, kuinka he halusivat vältellä esimerkiksi työkavereitaan tai keksivät listoja small-talk puheenaiheista, he rakensivat osaltaan toimijuutta, jossa pyrkimyksenä oli selviytyä mahdottomalta tuntuvista tilanteista. Haasteet sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentavat toimijuutta myös modaliteettien kautta – esimerkiksi toimijuuden kykenemisen modaliteetti näkyi kertomuksissa, joissa kuvailtiin sosiaalisen kanssakäymisen haasteita. Kokemukset siitä, ettei psyykkisesti kykene johonkin, tässä tapauksessa esimerkiksi kommunikoimaan töissä, rakentavat osaltaan passiivista toimijuutta, kuten alla olevasta aineistokatkelmasta ilmenee:

*”En jaksaisi olla töissä läsnä asiakkaille (nuorille ja lapsille) enkä työkavereille”*

Masentuneiden työntekijöiden toimijuus näyttäytyi kokemuksissa usein kielteisenä. Toisin sanoen masentuneet kuvailivat usein työskentelyään sen kautta, kuinka he eivät mielestään osaa, eivät jaksaa tai eivät koe oloaan merkitykselliseksi töissä. Usein masennuksen haastavissa vaiheissa kokemus omasta toimijuudesta onkin kielteinen, mutta kuntoutuessa kokemukset muuttuvat myönteisemmiksi, sillä usko siihen, että on esimerkiksi kykeneväinen asioihin, on tärkeä osa masennuksesta kuntoutuessa (Romakkaniemi 2010, 140–149). Useat masentuneet kuvailivatkin töissä koettuja kuormittavia tunteita. Myös tunteet voidaan nähdä osana yksilön toimijuutta, sillä tunteiden pohjalta voidaan toimia, ja esimerkiksi Jyrkämän toimijuuden modaliteettien mallia mukaillen tunteet ovatkin yksi tärkeä osa toimijuutta, sillä se, miten ja mitä tuntemme tietyissä tilanteissa, ohjaa toimintaamme.

Myös vastaajien kuvailemat kokemukset motivaation, kiinnostuksen sekä keskittymiskyvyn puutteesta töissä nostavat näkyviin masentuneiden työntekijöiden toimijuuden, joka masennuksen vuoksi on usein kääntynyt kielteiseksi – ”en osaa, en jaksaa, ei kiinnosta”. Toimijuuden käsitteen avulla on mahdollista tarkastella näitä käsityksiä ja tuntemuksia, joita yksilöllä on

koskien hänen omaa elämäänsä sekä erinäisiä muita osa-alueita, kuten sosiaalisia, kulttuurisia sekä taloudellisia osa-alueita kohtaan (Gordon 2005, 114). Motivaation puutteeseen liittyy myös Jyrkämää (2008, 190–201) mukailleen toimijuuden osa-alue haluaminen, joka on kääntynyt kielteiseksi, eli motivaatiota ja tahtoa ei ole. On kuitenkin huomioitava, ettei tämä tarkoita sitä, ettei masentuneella olisi toimijuutta. Toimijuus voi kapeutua, mutta se on silti olemassa. Tällainen ”heikko” toimijuus, joka ei ulospäin näy aktiivisena toimintana, voi kuitenkin olla yhtä vaikuttavaa kuin länsimaissa ihannoitu aktiivisuus ja suoriutumisen kulttuuri. (Gordon 2005, 124)

Aktiivisempaa toimijuuden toteutumista aineistossa edustavat vastaajien kuvailut työstä voimavarana ja pakokeinona masennuksesta. Näissä kokemuksissa toimijuus näyttäisi korostuvan myönteisessä valossa, ja kuten Romakkaniemi (2010, 140) on todennut omassa tutkimuksessaan, osaamisen ja onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä, jotta oma toimijuus nähdään myönteisessä valossa. Työ voimavarana näyttäytyy vastaajille kokemuksellisesti asiana, jossa he voivat aktiivisesti toteuttaa itseään. Kuten aikaisemmin on mainittu, yhteiskuntatieteellisesti toimijuus koostuukin rakenteiden ja yksilön välisestä suhteesta. Tässä tapauksessa työpaikka mahdollistaa yksilön toimijuuden toteutumista, ja masentuneet työntekijät toteuttavatkin toimijuutta töissä. Työssä voimavarana ja pakokeinona masennuksesta korostuvatkin esimerkiksi Jyrkämän (2008, 190–201) modaliteetteja mukailleen toimijuus voimaisena, haluamisena ja osaamisena. Nämä vastaajat, jotka kuvailivat työssäkäyntiä myönteisessä valossa kokivat, että he osasivat tehdä työtään ja halusivat käydä töissä kuten alla olevasta aineistokatkelmasta käy ilmi:

*”Työ on minulle nyt tärkeintä. haluan oppia uusia asioita ja tulla parhaaksi hoitajaksi. kaikki energiani on kohdistettu työhön, kaikesta muusta tingin.”*

Kaiken kaikkiaan masentuneiden työntekijöiden toimijuus töissä toteutui ja näkyi monin eri tavoin. Kaikki toimijuus ei näyttäydä yhtä selkeästi ja ulospäin, sillä esimerkiksi yksilön sisäiset kamppailut ja tuntemukset eivät välttämättä näyttäytyneet aktiivisena toimintana ulospäin. Analyysini osoittaa, että toimijuutta on hyvin monenlaista, ja erityisesti pientä toimijuutta tarkasteltaessa päästään käsiksi niihin ihmisryhmiin ja elämäntilanteisiin, joissa ”perinteinen” toimijuus näyttäytyy liian kapea-alaisena teoreettisena käsitteenä. Masentuneiden työntekijöiden toimijuus toteutuu siis hyvin yksilöllisesti, ja jokainen vastaaja oli yksilöllinen toimijansa. Toisilla toimijuus suuntautui ulos ja näkyi aktiivisena toimintana, kun taas toisilla passivoituminen ja vetäytyminen rakensivat osaltaan toimijuutta.

## 6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä tutkielmassa on tarkasteltu masentuneiden nuorten aikuisten kokemuksia työssäkäynnistä. Sen lisäksi aiheeseen on syvennytty toimijuuden näkökulman kautta tarkastellen sitä, millä tavoin masentuneiden nuorten aikuisten toimijuus toteutuu töissä. Aiheen tutkiminen on ollut perusteltua, sillä masennus on Suomessa yleinen sairaus, ja tutkimusten mukaan suurin osa masentuneista käy töissä sairaudestaan huolimatta (Danielsson, Elf & Hensing 2017, 786; Kivekäs 2010, 118). Tutkimuskysymyksiin on pyritty vastaamaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla käsitellen ensin nuorten aikuisten kokemuksia työssäkäynnistä, jonka jälkeen on tarkasteltu masentuneiden työntekijöiden kokemuksia toimijuuden näkökulman kautta.

Masentuneena työskentely koettiin aineistossa monin eri tavoin. Aineistossa korostuivat erityisesti vastaajien raskaat sekä kielteiset kokemukset työstä masentuneena, mutta havaittavissa oli myös kokemuksia työstä myönteisenä asiana masentuneen elämässä. Kokemukset jaottuivat kolmeen eri osa-alueeseen, joista ensimmäistä kuvasivat diagnostisten masennusoireiden sävyttämät kokemukset töissä. Tuloksista ilmeni, kuinka vastaajat kuvailivat töissä koettuja kuormittavia tunteita, kuten ahdistusta ja surua. Motivaatio työtä kohtaan oli usein heikko, ja työn tehokkuus sekä keskittymiskyky olivat laskeneet masentuneena työskentelyn johdosta. Toisen osa-alueen kokemukset tulivat näkyviksi yhdessä vuorovaikutuksessa ympäristön ja toisten ihmisten kanssa. Vastaajat kuvailivat sinnittelevänsä töissä, pitävänsä yllä rooleja, joilla työpäivistä selviydyttiin sekä kokevansa sosiaalisen vuorovaikutuksen haastavaksi. Toisaalta osa vastaajista koki työssäkäynnin masentuneena myönteisenä asiana, ja työ voitiin nähdä myös voimavarana tai keinona paeta omaa arkea ja masennusta.

Toimijuus masentuneiden työntekijöiden näkökulmasta näyttäytyi monipuolisena ja toimijuus toteutui monin eri tavoin. Toimijuus masentuneena tuli useissa tapauksissa näkyväksi töissä pienen toimijuuden käsitteen avulla, sillä useat masentuneiden työntekijöiden toimintatavat eivät suuntautuneet aktiivisen muutoksen toteuttamiseen, vaan toimijuus näyttäytyi esimerkiksi tapana selviytyä ja sopeutua. Pientä toimijuutta konkreettisina esimerkkeinä edustivat vastaajien kokemukset työssä sinnittelystä ja selviytymisestä, roolien ylläpitämisestä sekä haasteista sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, joihin masentuneet työntekijät joko pakottivat itsensä, tai valitsivat paeta niistä. Usein masentuneiden työntekijöiden kokemus toimijuudesta oli sävyttynyt kielteisesti, joka näkyy heidän kokemuksissaan siitä, kuinka he eivät jaksaa keskittyä, eivät

ole motivoituneita tai kokevat olonsa esimerkiksi merkityksettömäksi, joka taas lisää muita kuormittavia tunteita töissä. Aktiivisempaa toimijuutta tuloksissa ilmentävät ne vastaajien kokemukset, joissa työ koetaan myönteisenä asiana. Näiden vastaajien kokemuksista oli nähtävillä kokemukset siitä, kuinka töissä on mahdollista esimerkiksi toteuttaa itseään ja tehdä mitä parhaiten osaa, jolloin toimijuus näyttäytyi myönteisessä valossa.

Kaiken kaikkiaan erinäiset vastaajien kuvailemat tunteet surusta ärtymykseen sekä merkityksettömyydestä onnistumisen tunteisiin olivat kietoutuneita lopulta lähes kaikkiin vastaajien kokemuksiin, ja tunteet näyttäisivät tulosten perusteella olevan yhteydessä myös työntekijöiden toimijuuteen ja toimintaan työssä. Tämä huomio on ymmärrettävä, sillä masennus on usein yhdistetty yksilön tunne-elämään, ja masennuksen oireena on esimerkiksi mielialan lasku. Vastaajat toivat nämä tunteet mukanaan työhön, ja ne vaikuttavat ainakin kokemusten taustalla. Tunteiden värittämät kokemukset ovat yhteydessä siis myös vastaajien toimijuuteen, sillä ne vaikuttavat esimerkiksi siihen, kuinka tunteita ”täytyy” säädellä, millaisia tunteita liittyy esimerkiksi töissä sinnittelyyn, pärjäävän työntekijän roolin esittämiseen tai siihen, miltä tuntuu, kun kokee, että ”pitäisi” jaksaa kommunikoida työkavereiden kanssa, mutta ei jaksa.

Tällä tutkielmalla on pyritty vastaamaan masentuneiden nuorten aikuisten työelämäkokemuksia koskevaan tutkimusaukkoon, ja tulosten valossa näyttäisi siltä, että nuorten aikuisten masentuneisuutta ja työelämäkokemuksia olisi syytä tutkia tulevaisuudessa lisää, sillä aihetta on tutkittu vain vähän. Kuten tutkielman alussa on mainittu, nuoruus on herkkä elämänvaihe, ja silloin useimmat hakevat omaa suuntaansa työuransa suhteen (Suvisaari ym. 2009, 287). Nuoruusajan masennus voi siis vahingoittaa työuran kehitystä, ja kuten useissa tutkielmani kirjoituksissa on ilmennyt, aiheuttaa masennus usein masentuneelle työntekijöille haasteita niin sisäisesti kuin myös suhteessa ympäröivään maailmaan. Kuinka masentuneet nuoret ajattelevat itse tulevasta työurastaan? Mitkä asiat he kokevat tärkeiksi työuraa ja jaksamista tukevin keinoina? Esimerkiksi tällaiset kysymykset voisivat olla tarpeen jatkotutkimuksen kannalta.

Tulosten perusteella näyttäisi myös siltä, että useita vastaajien kokemuksia yhdistävät erinäiset stigman ja pelon kokemukset omasta masennuksesta ja sen paljastumisesta töissä. Mielenterveyden haasteet ovat edelleen varsin stigmatisoitu puheenaihe, vaikka aiheesta onkin käyty enenevässä määrin keskustelua 2010-luvulle tultaessa. Masennuksen häpeäleima ulottuu näin ollen myös työpaikoille, joissa masentuneet työntekijät myös tämän tutkielman perusteella valitsevat usein mieluummin sinnittelevänsä ja peittelevänsä masentuneisuuttaan, kuin puhumalla

siitä suoraan työpaikalla esimerkiksi esihenkilölle. Kuinka masennuksen stigma vaikuttaa siitä kärsivien henkilöiden toimijuuteen? Mitkä toimintatavat työpaikoilla voisivat purkaa tätä häpeäleimaa, joka masennukseen on liitetty? Nämä kysymykset voisivat toimia hyvinä jatkotutkimuskysymyksinä, joihin vastaamalla voitaisiin päästä syvemmälle masentuneiden nuorten aikuisten työntekijöiden sosiaaliseen todellisuuteen ja sen rakentumiseen häpeän ympärille.

Tuloksissa ilmenneeseen häpeään liittyen vastauksissa oli havaittavissa myös vastaajien ajatusmaailman taustalla kokemus siitä, että *pitäisi* pystyä käymään töissä tai *täytyisi* olla tuottelias ja sosiaalinen. Nykypäivän suorituskeskeisyys ja kasvun ihanne voivat mahdollisesti vaikuttaa masentuneiden työntekijöiden ajatusmaailmaan, jonka mukaan he olisivat tärkeitä ja merkittäviä yhteiskunnan jäseniä käymällä töissä jopa oman hyvinvointinsa uhalla. Kiinnostava jatkotutkimuksen aihe voisikin olla se, miksi masentuneet työntekijät kokevat, että suoriutuminen on omaa hyvinvointia tärkeämpää, ja kuinka tämä ajatusmalli vaikuttaa nuorten työurien kehittymiseen. Osaltaan vastauksia mielenterveydenhäiriöihin liitettyyn stigmaan ja sen peittämiseen voitaisiin lähteä etsimään esimerkiksi terveystieteellisen näkökulman kautta.

Tuloksia pohdittaessa on otettava huomioon myös aineiston ikä, joka osaltaan rajoittaa tutkielman tuloksien soveltamista sellaisenaan nykypäivän työelämään, sillä aineisto on kerätty vuonna 2002. Eräs kiinnostava pohdinnan aihe voisikin olla se, kuinka masentuneiden työntekijöiden kokemukset ovat muuttuneet viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana. Onko suhtautuminen mielenterveyden haasteisiin töissä esimerkiksi muuttunut? Ollaanko omista haasteista avoimempia? Kokevatko masentuneet työntekijät nykypäivänä vielä enemmän painetta olla tuotteliaita tuottavuuteen perustuvan työkuulttuurin vuoksi? Nämä seikat on hyvä ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa, ja ne voisivat olla mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe.

Kaiken kaikkiaan tutkielmani tulokset osoittavat masentuneiden nuorten aikuisten työkokemusten olevan laajoja ja yksilöllisiä. Myös toimijuus näyttäytyi yksilöllisenä asiana, jota jokainen toteutti omilla tavoillaan. Mielenterveyden haasteiden huomioon ottamisessa työmaailmassa on vielä kehitettävää, ja avoimemman mielenterveyspuheen merkitys voi mahdollisesti korostua juuri töissä, jossa aikuinen henkilö viettää usein suuren osan päivästänsä. Myös työnantajan ja työterveyshuollon merkitys erityisesti nuorten masentuneiden työntekijöiden kohtaamisessa olisi syytä huomioida entistä paremmin, jotta masennuksesta tai muista mielenterveyden haasteista kärsivän henkilön olisi mahdollista matalalla kynnyksellä, ilman pelkoa häpeästä, ottaa terveydelliset huolensa esille, olivat ne niin psyykkisiä kuin fyysisiäkin.



## 7 Lähteet

Bertilsson, Monica & Petersson, Eva-Lisa & Östlund, Gunnel & Waern, Margda & Hensing, Gunnel (2013) Capacity to work while depressed and anxious – a phenomenological study. *Disability and Rehabilitation* 35:20, 1705–1711.

Danielsson, Louise & Elf, Mikael & Hensing, Gunnel (2017) Strategies to keep working among workers with common mental disorders – a grounded theory study. *Disability and Rehabilitation* 41:7, 786–795.

Danielsson, Louise & Bertilsson, Monica & Holmgren, Kristina & Hensing, Gunnel (2017) Working in dissonance: experiences of work instability in workers with common mental disorders. *BMC Public Health* 17:1, 1–11.

Depressio. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2021. Viitattu 5.2.2022. Saatavilla internetissä: [www.kaypahoito.fi](http://www.kaypahoito.fi)

Eläketurvakeskus (2019). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään yhä useammin masennuksen vuoksi. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirrytaan-yha-useammin-masennuksen-vuoksi/>. Viitattu 5.2.2022.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna (2014) Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34:3, 202–214.

Giddens, Anthony (1984) Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja riskitiriidan käsitteet yhteiskunta-analyysissä. Helsinki: Otava.

Gordon, Tuula (2005) Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Anneli Meurman-Solin & Ilkka Pyysiäinen (toim.) *Ihmistieteet tänään*. Helsinki: Gaudeamus, 114–130.

Hennekam, Sophie & Richard, Sarah & Grima, François (2020) Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. *Employee Relations* 42:3, 626–645.

Honkasalo, Marja-Liisa (2000) Miten sairaus rakentuu sosiaalisesti? Teoksessa Ilka Kangas, Sakari Karvonen & Annika Lillrank (toim.) Terveys sosiologian suuntauksia. Helsinki: Gaudeamus, 53–73.

Honkasalo, Marja-Liisa (2008) Reikä sydämessä. Sairaus pohjoiskarjalaisessa maisemassa. Tampere: Vastapaino.

Honkasalo, Marja-Liisa (2013) Katveessa: pieni toimijuus kriittisenä avauksena toiminnan teoriaan. *Tiede & Edistys*, 38:1, 42–61.

Issakainen, Suvi (2014) Masennuksen kokeneet nuoret työelämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Jyrkämä, Jyrki (2008) Toimijuus, ikääntyminen ja arkielämä – hahmottelua teoreettis-metodologiseksi viitekehykseksi. *Gerontologia* 22:4, 190–203.

Kangas, Ilka & Karvonen, Sakari & Lillrank, Annika (2000) Johdanto. Teoksessa Ilka Kangas, Sakari Karvonen & Annika Lillrank (toim.) Terveys sosiologian suuntauksia. Helsinki: Gaudeamus.

Kivekäs, Teija (2018) Työ ja mielenterveys. Teoksessa Kari-Pekka Martimo, Jukka Uitti & Mari Antti-Poika (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 118–131.

Markkula, Niina & Suvisaari, Jaana (2017) Masennushäiriöiden esiintyvyys, riskitekijät ja enuste. *Duodecim-lehti* 133:3, 275–282.

McCann, Terence & Lubman, Dan & Clark, Eileen (2011) The experience of young people with depression: a qualitative study. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* 19:4, 334–340.

Ridge, Damien & Broom, Alex & Kokanović, Renata & Ziebland, Sue & Hill, Nicholas (2019) Depression at work, authenticity in question: Experiencing, concealing and revealing. *Health* 23:3, 344–361.

Rikala, Sanna (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. Tampere: Tampere University Press, Acta Universitatis Tamperensis 1854.

Romakkaniemi, Marjo (2010) Toimijuus masennuksen sosiaalisuutta jäsentämässä. *Janus* 18:2, 137–152.

Suvisaari, Jaana & Aalto-Setälä, Terhi & Tuulio-Henriksson, Anna-Mari & Härkänen, Tommi & Saarni, Samuli & Perälä, Jonna & Schreck, Marjut & Castaneda, Anu & Hintikka, Jukka & Kestilä, Laura & Lähteenmäki, Sini & Latvala, Antti & Koskinen, Sanna & Marttunen, Mauri & Aro, Hillevi & Lönnqvist, Jouko (2009) Mental disorders in young adulthood. *Psychological Medicine* 39:2, 287–299.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Wang, Yuan-Pang & Gorenstein, Clarise (2014) Attitude and impact of perceived depression in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 11:6, 6021–6036.